



**UniME**  
since 1548

# Relazione sulla Performance

Anno 2022



A cura dell'Unità di Coordinamento Tecnico *Pianificazione Strategica*  
*Controllo di Gestione e Reporting*

Approvata con decreto rettorale  
prot. n. 84628 del 21 giugno 2023 ratificato dal  
Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 luglio 2023

Validata dal Nucleo di Valutazione  
nella seduta del 28 giugno 2023

# INDICE

PREMESSA .....	3
1. INTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI .....	4
1.1. L'ATENEO DI MESSINA .....	4
1.2. OFFERTA FORMATIVA .....	5
1.3. LA RICERCA .....	9
1.4. IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA SOSTENIBILITÀ .....	16
1.5. L'INTERNAZIONALIZZAZIONE .....	20
2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	25
2.1. ALBERO DELLA PERFORMANCE .....	25
2.2. LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE .....	27
2.2.1. ESITI DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE .....	29
2.2.2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE .....	31
2.3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA .....	33
2.3.1. MONITORAGGIO IN ITINERE DEGLI OBIETTIVI E RIMODULAZIONE .....	33
2.3.2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI .....	36
2.3.3. ESITO DEGLI OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION .....	38
2.3.4. ESITO DEGLI OBIETTIVI DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA .....	50
2.4. ESITO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	51
3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	55
3.1. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	55
3.2. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE .....	55
3.3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI .....	56
3.4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO .....	57
4. I PROGETTI OBIETTIVO .....	60
4.1. PREMESSA .....	60
4.2. ESITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI PROGETTI OBIETTIVO .....	61
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	64
5.1. SINTESI DELLE PRINCIPALI POSTE DI BILANCIO .....	64
5.2. COSTI-EFFICIENZA-EFFICACIA DELLA GESTIONE .....	68
5.3. COSTI UNITARI DELLE MACRO-AREE .....	70
5.4. ANALISI DI EFFICIENZA ED EFFICACIA .....	73
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE .....	76
6.1. RISULTATI COMITATO UNICO DI GARANZIA .....	76
6.2. STUDENTI CON DISABILITÀ/DSA .....	78
6.3. BILANCIO DI GENERE .....	80
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	82
7.1. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ .....	82
7.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....	84
ALLEGATO 1 (PRIMA E SECONDA ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO) .....	87
ALLEGATO 2 PUNTEGGI DI VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA .....	97

## PREMESSA

Il documento qui presentato conclude, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con le Linee Guida in materia (delibera A.N.AC. n. 5/2012 e ANVUR del 2015), il ciclo di gestione della performance, riferito all'anno 2022.

Facendo propri i suggerimenti e le raccomandazioni ricevuti dal Nucleo di Valutazione, l'Ateneo intende, con un linguaggio accessibile, narrare i dati in modalità "accountable", rendendo conto ai cittadini delle scelte fatte e dei risultati ottenuti nel corso dell'anno.

La Governance ha adottato, a partire dall'anno 2020, un approccio integrato in materia di programmazione strategica, che ha consentito una piena sinergia e un efficace coordinamento degli strumenti di pianificazione e programmazione alla luce anche del più recente quadro normativo-istituzionale (vedasi legge n. 113/2021 e DM 132/2022).

Con il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, pertanto, l'Ateneo, aderendo ad una logica programmatica d'integrazione funzionale, programma e misura l'impatto specifico generato dalle politiche adottate, facendo della Performance una leva di creazione del Valore Pubblico.

Nella parte in cui si tratteggia il profilo generale dell'Ateneo, la presente Relazione approfondisce il posizionamento dell'Università di Messina, nell'ambito del cluster Grandi Atenei, in riferimento a diversi indicatori con uno specifico approfondimento sugli studenti stranieri.

Una parte del documento è, inoltre, dedicata agli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* sui servizi amministrativi, dando così voce agli utenti finali che partecipano alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione attraverso la rilevazione del loro grado di soddisfazione, rilevante per il miglioramento/mantenimento dei livelli di qualità percepita.

Nella sezione dedicata, invece, alle risorse, all'efficienza ed all'economicità è presente una disamina di indicatori di efficienza/efficacia della gestione che offre un quadro di raffronto, in termini comparativi, con gli Atenei italiani.

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

### 1.1. L'Ateneo di Messina

L'Università degli Studi di Messina è un Ateneo di grandi dimensioni che assume sempre più un carattere internazionale, con oltre 24 mila studenti di cui 1280 stranieri e un tasso di crescita medio della presenza studentesca straniera del 79% nell'ultimo triennio.

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

Come si evince dalla *Tabelle 1.1* e *1.2*, l'organico al 31/12/2022 è costituito da 1.140 unità di personale docente (ordinari, associati, ricercatori, ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B e a tempo indeterminato) e di 854 unità tra personale tecnico amministrativo, dirigenti e collaboratori esperti linguistici.

L'evoluzione delle componenti della comunità accademica mostra l'ingresso sempre più numeroso di studenti, dottorandi, specializzandi<sup>1</sup> e titolari di assegni di ricerca, l'ampliamento del corpo docente e il progressivo assottigliamento della componente amministrativa.

*Tabella 1.1. – Composizione della comunità accademica. Studenti (a. a. 2020/21 – 2022/23\*)*

<b>Studenti</b>	<b>2020/21</b>	<b>2021/22</b>	<b>2022/23 *</b>
<b>Iscritti</b>	<b>24.120</b>	<b>24.122</b>	<b>24.071</b>
Dottorandi	354	441	458
Specializzandi	1137	1357	163*
<b>Totale Studenti</b>	<b>25.611</b>	<b>25.920</b>	<b>24.665</b>

Fonte dati: Studenti O.S.D. - aggiornamento al 08.03.2023; Dottorandi D.A. Ricerca e Internazionalizzazione - 14.06.2023; Specializzandi D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione - 13.04.2023 \* Dati provvisori

<sup>1</sup> Si precisa che l'anno accademico in corso per le scuole di specializzazione di area medica è il 2021/22, pertanto il dato relativo all'a.a. 2022/23 sconta l'assenza di tali scuole.

Tabella 2.2 – Composizione della comunità accademica. Personale docente, ricercatori, T.A. ed altri (anni 2020 – 2022; a.a. 2020/21 – 2022/23\*)

Docenti, Ricercatori, Personale TA ed altri	2020	2021	2022
Professori Ordinari	247	285	338
Professori Associati	401	403	419
Ricercatori Tempo Indet.	227	192	146
Ricercatori Tempo Det.	137	224	237
<b>Totale Personale Docente</b>	<b>1.012</b>	<b>1.104</b>	<b>1.140</b>
Direttore Generale, Dirigenti e Personale T.A.	903	842	830
Collaboratori Esperti Linguistici	25	24	24
<b>Totale Dirigenti, Personale T/A e CEL</b>	<b>928</b>	<b>866</b>	<b>854</b>

Fonte dati CSA- Aggiornamento al 31.12.2022

## 1.2. Offerta formativa

Nel *Piano Strategico 2021-23* l'Ateneo ha specificato i propri obiettivi in ambito didattico all'interno della linea strategica: "*Migliorare l'offerta formativa attraverso processi di innovazione della Didattica*". A partire dal 2019/20, l'offerta formativa è stata ampliata e diversificata ponendo particolare cura nel proporre corsi adeguati alle peculiarità del territorio e del mercato del lavoro, sia locale che globale, coerentemente con le strategie definite in fase di programmazione.

Il numero di corsi nell'ultimo triennio è rappresentato nella Tabella 1.3, con il dettaglio dei corsi che permettono il conseguimento del doppio titolo (6 corsi di laurea), dei corsi totalmente in lingua straniera (4 corsi di laurea) e dei corsi di studio che prevedono insegnamenti o curricula in lingua inglese (6 corsi di laurea).

Tabella 1.3 - Corsi di Laurea A.A. 2020/22 – 2022/23

	Corsi di Laurea Triennali	Corsi di Laurea Magistrale C.U.	Corsi di Laurea Magistrale	Totale
<b>a.a. 2022/23</b>	50	8	36	<b>94</b>
<b>a.a. 2021/22</b>	48	7	35	<b>90</b>
<b>a.a. 2020/21</b>	46	7	35	<b>88</b>

	Corsi di Laurea con rilascio del Doppio Titolo	Corsi di Laurea parzialmente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea interamente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea con Curriculum in Lingua Inglese
<b>a.a. 2022/23</b>	6	3	4	3
<b>a.a. 2021/22</b>	6	2	4	3
<b>a.a. 2020/21</b>	6	1	3	4

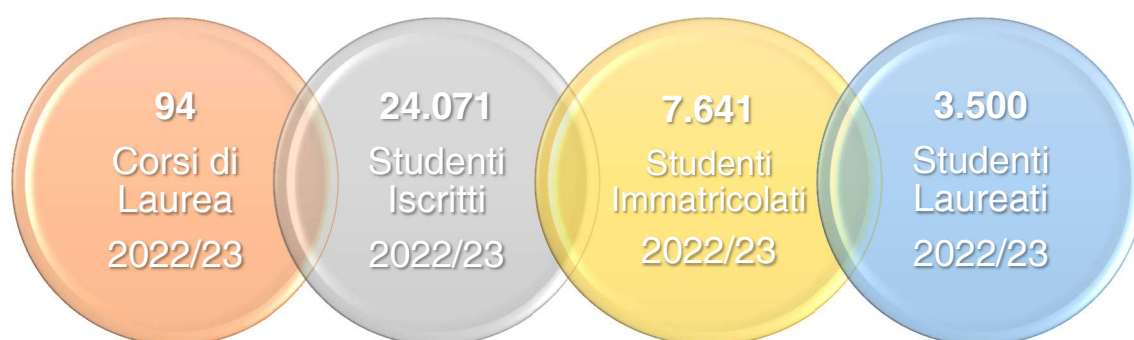
Fonte dati UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ - aggiornamento al 01.02.2023

Nell'anno accademico 2022/23 sono stati attivati 94 corsi di studio, di cui 36 corsi di laurea magistrale, 8 di laurea magistrale a ciclo unico, 50 corsi di laurea triennale (di cui cinque di nuova attivazione: *Scienze e tecnologie agrarie per la Transizione Ecologica*, *Diritto delle nuove tecnologie*, *Scienze Gastronomiche* presso la sede accreditata del Consorzio Universitario Orientale di Noto come triennali; *Data Science* e il secondo corso di laurea in *Medicina e Chirurgia*, ad indirizzo Biotecnologico, presso il Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale, come magistrali).

Nel corso dell'A.A. 2022/2023 sono stati 6 i corsi di laurea che hanno offerto la possibilità di ottenere qualificati *double degree*:

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

Gli studenti iscritti presso il nostro Ateneo, nel a.a. 2022/23, ammontano a complessivamente 24.071. La base studentesca risulta prevalentemente concentrata nei corsi di laurea triennali, con una percentuale di quasi il 65%, mentre il 21% è iscritto ai corsi a ciclo unico e il 14% a quelli magistrali.

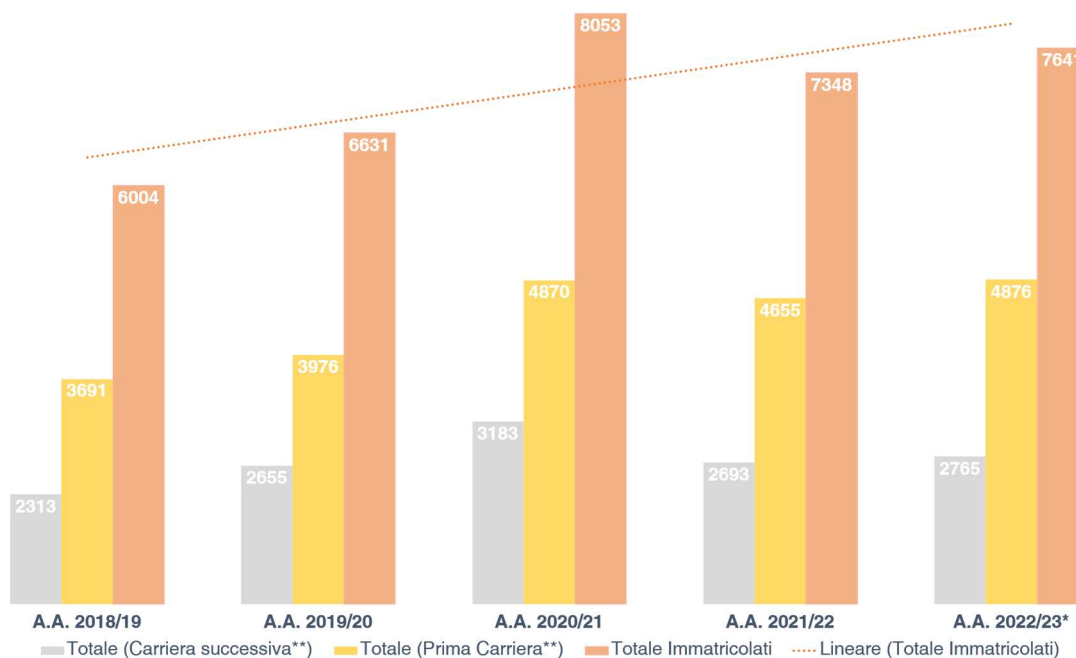


Nell'a.a. 2022/23 le immatricolazioni totali ammontano a 7.641 unità, con un trend che cresce nell'ultimo quinquennio, come evidenziato in Figura 1.1.

Anche il dato degli immatricolati puri (prima carriera), pari a 4876, ha superato la media degli anni precedenti, con un incremento percentuale del 22,6%, confermando il trend di crescita

che ha portato il valore a convergere sempre più a quello medio dei Grandi Atenei, pari a 5.109 studenti immatricolati per la prima volta.

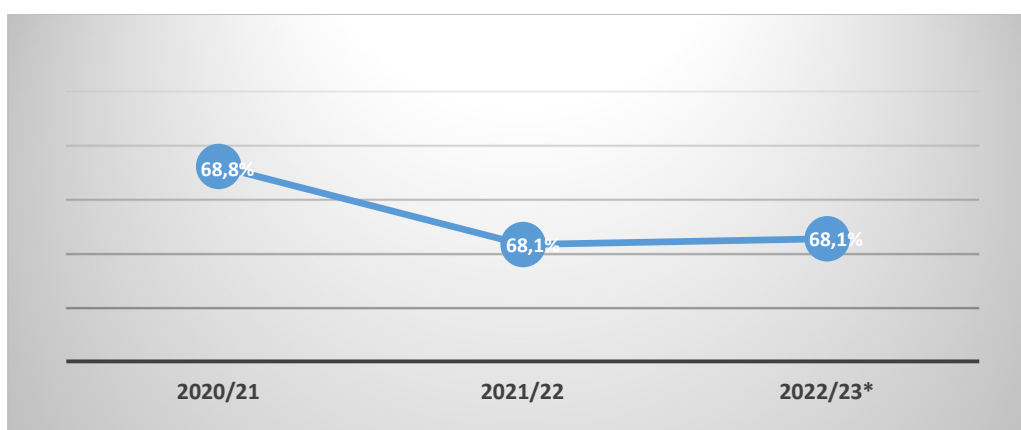
Figura 1.1 - Distribuzione Immatricolati A.A. 2020/21 - 2022/23



Fonte: dati OSD - \*\* aggiornamento al 08.03.2023 - \* i dati relativi all'a.a. 2022/23 sono parziali soggetti a variazione

I dati relativi alla regolarità degli studenti indicano che, in media nell'ultimo triennio, il dato degli iscritti, in linea con la durata prevista del corso di studi, si mantiene pressoché costante e prossimo al 70%.

Figura 1.2- Andamento iscritti regolari (valori percentuali) a.a.2020/21 - 2022/23

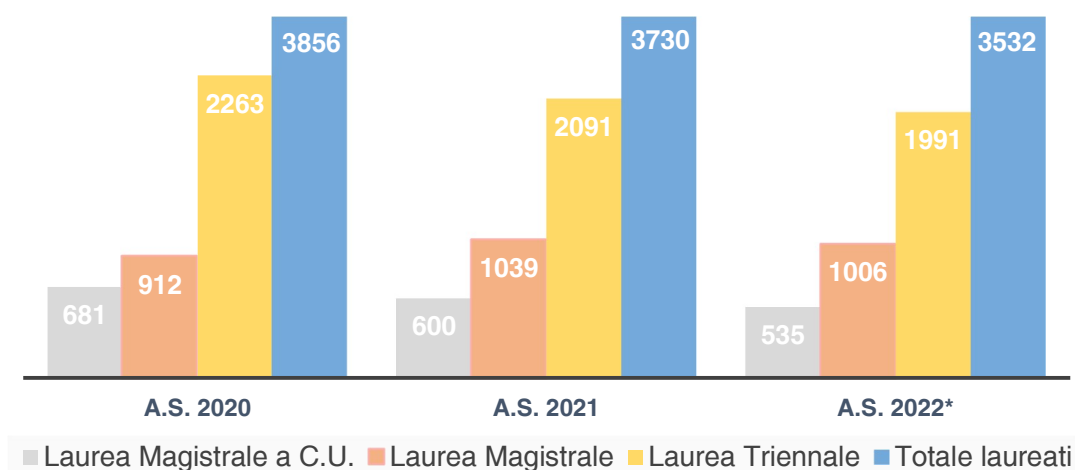


Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 08.03.2023 - \*Dati parziali soggetti a variazione

Guardando al dato generale dei laureati presso l'Ateneo di Messina, nell'a.s. 2022, sono stati oltre 3.500. L'andamento del numero di laureati, nel corso degli ultimi anni, mostra una certa stabilità all'interno di tutte le tipologie di corso di studio.



Figure 1.3 - Distribuzione laureati per tipo di corso (anni 2019 - 2021)

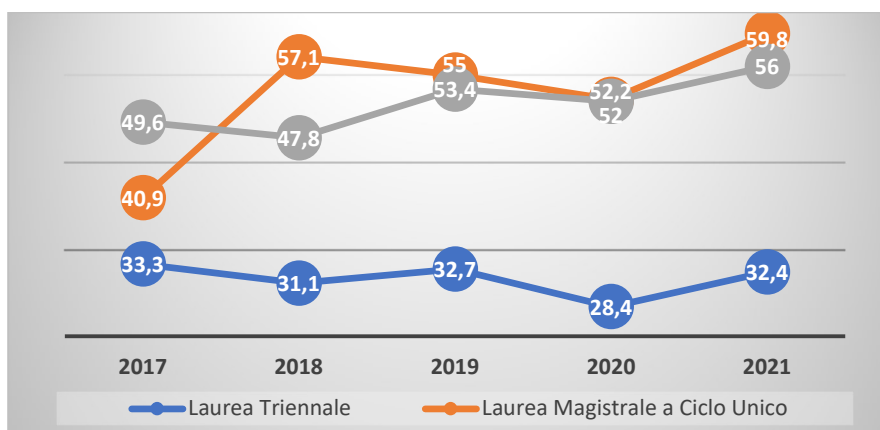


Fonte Dati: OSD aggiornamento al 08.03.2023 - \*Dati parziali soggetti a variazione

Complessivamente positivo, secondo l'ultimo Rapporto *AlmaLaurea* 2022, il dato che riguarda la condizione occupazionale dei laureati all'Università di Messina ad uno e cinque anni di distanza dal conseguimento del titolo, con una percentuale di occupati che rimane stabile nell'ultimo quinquennio per i laureati in corsi di studio triennali ed è, invece, in netta crescita, negli ultimi tre anni, per i laureati magistrali a ciclo unico. In particolare, nell'anno 2021 (anno di riferimento dell'indagine 2022 qui considerata) i laureati dell'Ateneo ad un anno dal conseguimento del titolo (*Figura 1.4*), hanno un tasso di occupazione più elevato se laureati in corsi magistrali (56%) e magistrali a ciclo unico (quasi il 60% negli ultimi due anni).

Il tasso di occupazione più basso, anche se in crescita rispetto allo scorso anno, lo registrano i corsi di laurea triennale, per i quali, però, è da considerare che solo una parte dei laureati interrompe gli studi a questo livello per entrare nel mondo del lavoro.

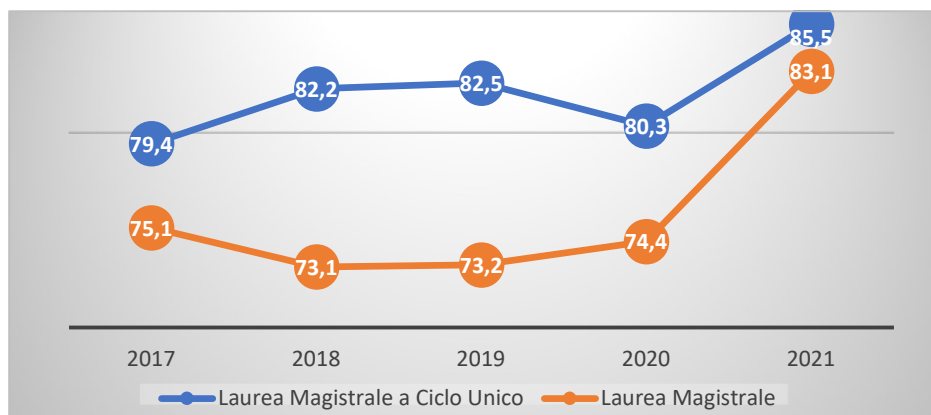
Figura 1.4 - Trend tasso di occupazione a 1 anno dal conseguimento del titolo, per tipo di corso (valore percentuale)



Fonte Dati: XXVI Indagine Almalaurea (Rapporto 2022) - Condizione occupazionale dei laureati

Guardando ad un arco temporale più ampio, 5 anni dal conseguimento del titolo (*Figura 1.5*), l'andamento della percentuale di occupati, tendenzialmente stabile nell'ultimo quinquennio, ha realizzato un netto incremento nel 2021, sia per i laureati in corsi magistrali che a ciclo unico, giungendo all'83,1% nel primo caso e l'85,5% nel secondo (+9% e + 5,5% rispetto al 2020).

*Figura 1.5 - Trend tasso di occupazione a 5 anni dal conseguimento del titolo per tipo di corso (valore percentuale)*




Fonte Dati: XXVI Indagine Almalaurea (Rapporto 2022) – Condizione occupazionale dei laureati

### 1.3. La ricerca

L'anno 2022 è stato molto importante per i risultati della ricerca in Ateneo. Grazie al *Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza* (PNRR) sono aumentate sensibilmente le opportunità di finanziamento dei progetti di ricerca e sono cresciuti conseguentemente i proventi (2022) derivanti da Ricerche con finanziamenti competitivi. Nel mese di giugno, inoltre, sono stati pubblicati dall'ANVUR i risultati dell'esercizio della *Valutazione della Qualità della ricerca 2015-2019*, rilevante ai fini anche della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università per i prossimi anni. I valori dell'indicatore IRFS (1,59) - Indicatore di Ricerca Finale di Struttura - pongono l'Ateneo in 21° posizione tra gli Atenei statali.


Le tabelle che seguono riportano, più in dettaglio, il posizionamento dell'Università di Messina, nell'ambito del cluster dei grandi Atenei, rispetto all' indicatore R1 (ricercatori stabili) e all'indicatore R1 e R2 (prodotti di tutti i ricercatori) e i rispettivi quartili.

Tabella 1.4 – Valutazione ANVUR della qualità della ricerca 2015 – 2019

 Grandi Atenei	VQR 2015-2019 Indicatore R1 (ricercatori stabili)	VQR 2015-2019 Indicatore R1 (ricercatori stabili) Quartile
Pisa	1,03076	4
Perugia	0,99911	4
Roma Tor Vergata	0,97681	4
Catania	0,90935	4
<b>Messina</b>	<b>0,89202</b>	<b>4</b>
Milano Bicocca	1,06585	3
Roma Tre	1,05490	3
Modena e Reggio Emilia	1,04186	3
Pavia	1,03370	3
Parma	1,01084	3
Genova	0,99653	3
Salerno	0,97985	3
Cagliari	0,97302	3
Calabria (Arcavacata di Rende)	0,93902	3
Verona	1,09774	2
Ferrara	1,08101	2
Venezia Cà Foscari	1,04925	2
Chieti e Pescara	0,98438	2
Bergamo	1,05952	1

Fonte dati: ANVUR- Rapporto finale VQR 2015-2019

abella 1.5- Valutazione ANVUR della qualità e quantità della ricerca 2015 - 2019

  <b>Grandi Atenei</b>	<b>VQR 2015-2019</b> <b>Indicatore R1 e R2</b> <b>(prodotti di tutti i</b> <b>ricercatori)</b>	<b>VQR 2015-2019</b> <b>Indicatore R1 e R2</b> <b>(prodotti di tutti i</b> <b>ricercatori) Quartile</b>
Genova	0,99736	4
Roma Tor Vergata	0,96738	4
Catania	0,92938	4
<b>Messina</b>	<b>0,88977</b>	<b>4</b>
Verona	1,07786	3
Milano Bicocca	1,05273	3
Roma Tre	1,03484	3
Pavia	1,02388	3
Modena e Reggio Emilia	1,02100	3
Parma	1,00004	3
Perugia	0,99337	3
Salerno	0,97830	3
Cagliari	0,97782	3
Calabria (Arcavacata di Rende)	0,92928	3
Venezia Cà Foscari	1,04125	2
Ferrara	1,03944	2
Bergamo	1,03878	2
Chieti e Pescara	0,97478	2

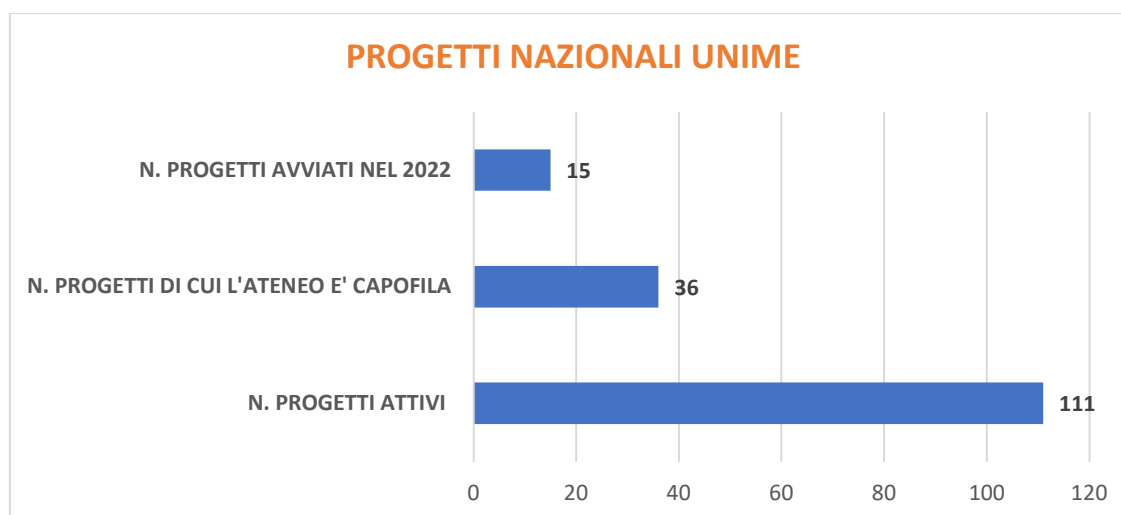
Fonte dati: ANVUR- Rapporto finale VQR 2015-2019

Nel *Piano Strategico 2021-2023*, nell'ambito della linea strategica dedicata alla Ricerca, l'Ateneo si è posto come obiettivi il miglioramento del tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi (nazionali e internazionali) e la valorizzazione del dottorato di ricerca.

Riguardo alla progettualità dell'Ateneo, sono state realizzate numerose attività formative/informative sui finanziamenti nazionali e internazionali, attraverso un'attività di comunicazione ora diffusa ora mirata ai soggetti potenzialmente interessati, che ha inciso sulla capacità di attrazione di finanziamenti.

Per quanto attiene ai progetti a valere su bandi nazionali, nel corso dell'anno 2022, l'Ateneo ha presentato ben 524 proposte progettuali di cui più del 90% a valere sul bando PRIN 2022 e PRIN 2022 PNRR. Mentre, invece, tra i progetti già finanziati ed attivi nel 2022, quelli su fondi PNRR ammontano a € 179.539.453,68 con un importo finanziato all'Ateneo pari a € 29.248.481,53. Rilevante anche l'incidenza – il 32% - dei progetti nazionali in cui l'Ateneo agisce in veste di capofila dando prova della capacità di fungere da istituzione promotrice di ricerca e innovazione.

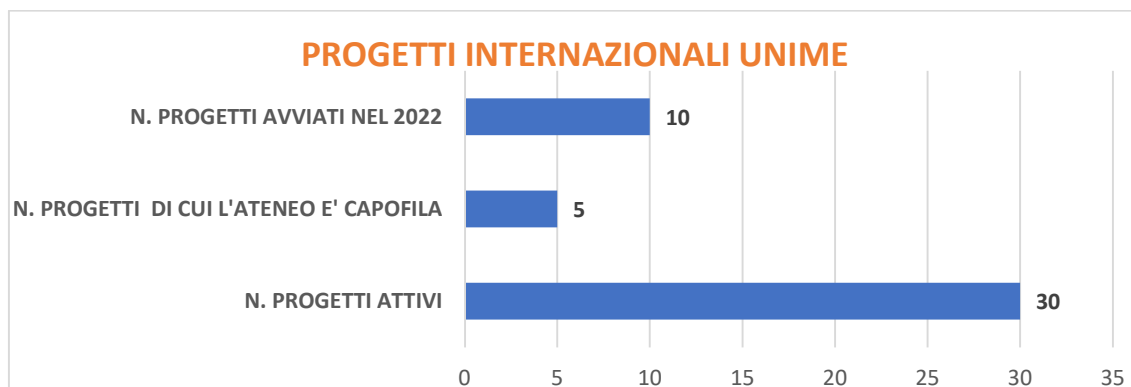
Figura 1.6 – Progetti Nazionali (2022)



Fonte dati: UCT Programmazione e Progetti di Ricerca - Rettorato

Anche per i progetti internazionali, in più del 15% dei progetti attivi, l'Ateneo agisce in veste di coordinatore, mentre il totale del finanziamento assegnato nel 2022 ai progetti internazionali risulta pari a € 2.162.762,64. Le principali aree della ricerca in termini di finanziamenti ottenuti risultano quelle della chimica (€ 3,8 milioni circa), della biologia (€ 1,2 milioni) e della medicina (€ 1 milione), che assorbono circa il 72% dei finanziamenti totali relativi ai progetti internazionali attivi nel 2022.

Figura 1.7 - Progetti internazionali (2022)



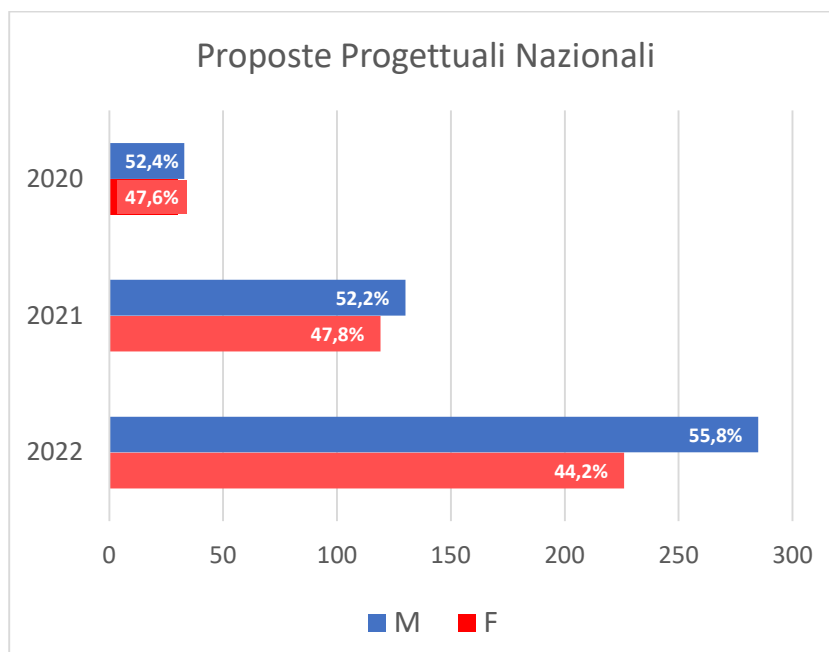
Fonte dati: UCT Programmazione e Progetti di Ricerca - Rettorato

In attuazione dell'obiettivo del Piano di Uguaglianza di Genere, volto a promuovere la leadership femminile nei progetti di ricerca, è stato effettuato uno studio sul gender gap nella progettualità di ricerca dell'Ateneo sia in ambito nazionale che internazionale. Sono state oggetto di monitoraggio le proposte progettuali presentate in risposta ad opportunità di finanziamento i cui avvisi sono stati pubblicati negli anni 2020, 2021 e 2022, utilizzando, come parametro di riferimento per analizzare il gender gap sulla leadership nei progetti di ricerca, il sesso del Responsabile Scientifico di progetto.

Nel periodo oggetto di monitoraggio, non si riscontra un rilevante divario di genere nella partecipazione ad avvisi pubblicati in ambito nazionale. In particolare, nel 2020 la leadership femminile rappresenta il 47,6 % del totale delle proposte progettuali presentate, percentuale che non mostra significative variazioni anche negli anni successivi; nell'anno 2021 si mantiene, infatti, costante con un valore di 47,8%, si riscontra una lieve decrescita nel corso dell'anno 2022 (44,2%).

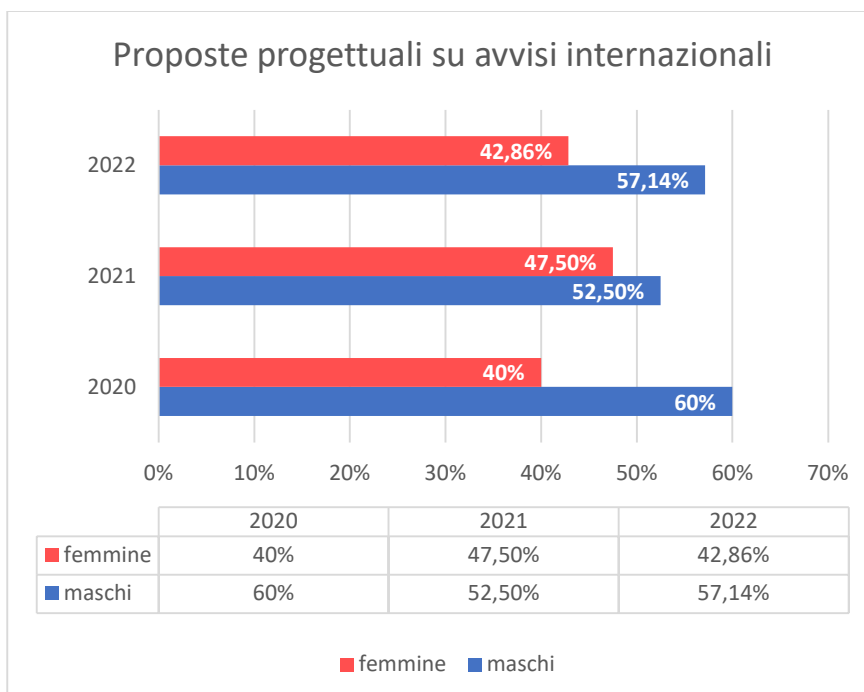
Anche nello scenario delle opportunità di finanziamento in ambito internazionale l'ampiezza del divario di genere nella partecipazione non risulta particolarmente elevato seppur con una certa variabilità nel corso del tempo. In particolare, nel 2020 la leadership femminile rappresenta il 40,0 % del totale delle proposte progettuali presentate, mentre è pari al 47,5% nel 2021 e al 42,86% nel 2022.

Figura 1.8 - Il divario di genere nella partecipazione ad avvisi in ambito nazionale



Fonte dati: UCT Programmazione e Progetti di Ricerca - Rettorato

Figura 1.9 - Il divario di genere nella partecipazione ad avvisi in ambito internazionale



Fonte dati: UCT Programmazione e Progetti di Ricerca - Rettorato

In riferimento all'attività di potenziamento del dottorato di ricerca, i risultati ottenuti nel 2022 sono anche da rapportare al perseguimento degli obiettivi scelti per la Programmazione Triennale MIUR (2021-2023) nell'ambito del Programma *Next Generation UNIME*. Ciò ha consentito di offrire un piano di formazione e di ricerca particolarmente rispondente alla richiesta di specializzazione nel settore della Ricerca Scientifica anche nell'A.A. 2022/23.

La promozione e lo sviluppo di accordi con altri Atenei, Centri di Ricerca e aziende fortemente indirizzate a svolgere ricerca scientifica, ha condotto all'accREDITamento di 15 Corsi di Dottorato per il 38° ciclo, di cui 4 Industriali ("*Advanced Catalytic Processes For Using Renewable Energy Sources (Access)*", "*Ingegneria Industriale e dell'Informazione*", "*Fisica*" e "*Translational Molecular Medicine And Surgery*"), con una incidenza di quest'ultimi su totale dei Dottorati pari al 26,67%<sup>2</sup>.

Gli studenti iscritti ai corsi di dottorato dell'Ateneo del 38° ciclo sono 142, di cui 39 cioè più del 27%, sono iscritti a corsi di dottorato industriale, 11 sono stranieri, 66 sono donne, e il totale delle borse ammonta a 118, di cui 58 pagate con fondi del PNRR.

Complessivamente, nell'anno accademico 2022/23 il numero degli iscritti a Corsi di Dottorato dei cicli 36°, 37° e 38° risulta pari a 458, dei quali 217 sono iscritti a Corsi di Dottorato industriale, con un'incidenza percentuale del 47,38%.

Anche nel 2022 l'Università di Messina ha promosso il programma di Finanziamento Attività di Base della Ricerca (*FFABR Unime*), per incentivare il miglioramento della performance nella ricerca di base di ricercatori, professori associati e ordinari in servizio a tempo pieno presso l'Ateneo. L'erogazione dei finanziamenti è stata determinata, tenendo conto dei settori bibliometrici e non bibliometrici, sulla base della produzione scientifica individuale dei candidati

Ad integrazione dell'analisi dei finanziamenti alla ricerca, la tabella seguente illustra i proventi 2022 derivanti da Ricerche con finanziamenti competitivi, dettagliando le somme in base alla tipologia di ente erogatore.

L'effetto sul totale dei proventi analizzati è un aumento di circa il 14% rispetto al 2021 (da un totale di € 8.979.713 del 2021 ai € 10.247.405 del 2022).

---

<sup>2</sup> I Corsi di dottorato industriale hanno subito una significativa riduzione passando dal numero di 8 nel 37° ciclo ai 4 del 38°, poiché la disciplina che regolamenta l'accREDITamento e l'attivazione dei corsi di dottorato è mutata (vedasi DM 226/2021) modificando vari requisiti per l'accREDITamento e riducendo la possibilità di attivazione di Corsi di Dottorato in collaborazione con le imprese/dottorato industriale.



Tabella 1.5 – Proventi 2022 derivanti da Ricerche con finanziamenti competitivi

**UNIME 2022 - Proventi derivanti da Ricerche con finanziamenti competitivi**

Ricerche con finanziamenti competitivi da MIUR	€ 3.880.552
Ricerche con finanziamenti competitivi da Ministeri e altre Amministrazioni Centrali	€ 1.191.080
Ricerche con finanziamenti competitivi da Regioni, Province e Comuni	€ 3.279.491
Ricerche con finanziamenti competitivi da Unione Europea	€ 1.820.313
Ricerche con finanziamenti competitivi da Altri	€ 75.969

Fonte dati: Bilancio Unime. Aggiornamento al 11/04/2023

Una ultima indicazione sullo stato della ricerca in Ateneo è data dal numero di prodotti registrati nella piattaforma Iris Ricerca. La Tabella 1.6 illustra i prodotti della ricerca nell'ultimo triennio 2020 – 2022. Il dato relativo all'anno 2022 è ancora parziale, pertanto il totale dei prodotti è più basso rispetto a quello degli anni precedenti. La percentuale di prodotti internazionali si mantiene intorno al 72,0%.

Tabella 1.6 – Prodotti della ricerca 2020-2022

Anno	Prodotti totali	Prodotti internazionali	Percentuale internazionali
2022	4.055	2.907	71,7%
2021	4.434	3.196	72,1%
2020	4.437	3.209	72,3%
<b>Totale generale</b>	<b>12.926</b>	<b>6.405</b>	<b>49,6%</b>

Fonte dati: UCT Analisi dati e Sistema AQ – aggiornamento al 13.06.2023 – Dati 2022 ancora parziali

## 1.4. Il trasferimento tecnologico e la sostenibilità

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

della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Con riferimento ai proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico, la Tabella 1.7 mostra il quadro delle risorse iscritte in bilancio nel corso del triennio 2020-2022 riferite a molteplici tipologie di attività (prestazioni di attività di ricerca, consulenza, progettazione, sperimentazione, verifica tecnica, cessione di risultati di ricerca) svolte da strutture universitarie a favore di terzi, avvalendosi delle proprie competenze e dietro un corrispettivo che rispetti criteri di economicità.

Tabella 1.7 - Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (anni 2020 - 2022)

	2022	2021	2020
Contratti di ricerca, consulenza, convenzioni di ricerca c/terzi	€ 1.469.059	€ 736.232	€ 736.232
Pubblicazioni	€ 25.765	€ 2.351	€ 2.351
<b>Totale</b>	<b>€ 1.494.825</b>	<b>€ 738.583</b>	<b>€ 738.583</b>

Fonte dati: Bilancio Unime. Aggiornamento al 11/04/2023

Le domande di brevetto depositate dall'Ateneo dal 2014 al 2022 sono state 59, di cui 53 italiani e 6 internazionali. Di questi, la maggioranza è composta da titoli a esclusiva titolarità dell'Università di Messina.

La Tabella 1.8 mostra il numero di brevetti depositati nell'ultimo quadriennio. L'anno 2022 è stato particolarmente proficuo in termini di domande depositate, ben 13, tutte domande di brevetto nazionale, corrispondenti al 22% delle domande totali depositate nel periodo considerato (di queste 6 sono a esclusiva titolarità dell'Ateneo).

Tabella 1.8 - Domande di brevetto depositate (anni 2018 - 2021)

Anno di deposito	Brevetto Internazionale	Brevetto Italiano	Totale
<b>2018</b>	1	7	8
<b>2019</b>	1	5	6
<b>2020</b>	1	5	6
<b>2021</b>		5	5
<b>2022</b>		13	13
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>38</b>

Fonte dati: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione - aggiornamento al 21.02.2023

L'attivazione di *spin-off* contribuisce da un lato alla valorizzazione della ricerca innovativa svolta nell'Ateneo, dall'altro alla promozione di una classe imprenditoriale innovativa. Attualmente sono 7 le spin off attive, costituite presso l'Università di Messina, i cui ambiti di attività variano da quello sanitario a quello della geologia, all'ingegneria ambientale, all'Internet delle cose e all'additive manufacturing (Tabella 1.9).

Tabella 1.9 – Spin off attive dal 2014 al 2020

Anno di costituzione	Spin Off
2014	1
2017	1
2019	1
2020	3
2022	1
<b>Totale</b>	<b>7</b>

Fonte dati: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione – aggiornamento al 21.02.2023

L'Ateneo è promotore e organizzatore del premio *Start Cup Unime*, una competizione tra idee imprenditoriali generate dalla ricerca universitaria che offre premi ed opportunità di *networking* alle migliori idee di impresa espresse in forma di business plan. Il premio aderisce alla *Start Cup Sicilia*, la Federazione delle *business competition* organizzate dalle Università siciliane di Messina, Catania e Palermo. Obiettivo della Start Cup è sostenere la ricerca applicata e l'innovazione tecnologica finalizzata allo sviluppo economico. Con l'iniziativa l'Ateneo intende diffondere la cultura d'impresa nel territorio favorendo il dialogo tra mondo accademico e sistema produttivo. L'iniziativa si rivolge a soggetti con idee innovative commercializzabili per lo sviluppo delle quali i proponenti aspirano a costituire un'impresa, anche a carattere di *spin off*. Il trio di progetti selezionati ha partecipato al Premio Nazionale per l'Innovazione.

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

Si è rafforzata la partecipazione dell'Ateneo a *THE IMPACT Ranking*, la classifica specificatamente stilata per misurare l'impatto delle Università di tutto il mondo nel loro impegno alla realizzazione degli SDG (*Sustainable Development Goals*), definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Università di Messina partecipa al SDG 3 "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età", rispetto al quale si classifica nella fascia globale 101-200 e sesta tra le Università italiane.

Anche nel 2022 l'Ateneo ha avviato una serie di iniziative ed attività in ambito sostenibile, tra cui "Unime Sustainability Day", evento annuale organizzato dall'Università di Messina, aderente alla RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, rivolto a studenti universitari e delle Scuole secondarie superiori per presentare tutte le attività di didattica e di ricerca dell'Ateneo che ricadono negli ambiti degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.

L'Ateneo ha, inoltre, istituito la Commissione di Ateneo per la Sostenibilità, che avrà il compito di mettere a sistema il complesso insieme di iniziative ed azioni esistenti e progettarne nuove, definendo un approccio unitario, strutturato ed interdisciplinare alla promozione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile. La 1° edizione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata dagli organi di Ateneo in data 29 Dicembre 2022. Per una più completa disanima si rinvia al documento integrale reperibile sul sito di Ateneo al seguente link: <https://archivio.unime.it/it/Ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilancio-di-sostenibilit%C3%A0>

Quanto all'orientamento in uscita ed al job placement, anche nel 2022, le attività sono state mirate ad avvicinare il più possibile gli studenti e i laureati al mondo del lavoro, così da concretizzare al meglio il percorso di formazione universitaria attraverso l'attivazione di misure a supporto della transizione, attivando numerose iniziative con l'ausilio della tecnologia informatica per consentire il proseguimento delle attività.

Il servizio di Placement offre servizi di accoglienza, consulenza e formazione orientativa, attività d'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, progettazione e realizzazione di Piani di Inserimento Lavorativo, promozione e gestione dei programmi di orientamento e accompagnamento al lavoro, l'azione di networking e collaborazione con il territorio.

L'Università di Messina, inoltre, fa parte del *board* di coordinamento dal consorzio Almalaurea degli Uffici di Placement. Almalaurea offre agli Atenei consorziati una piattaforma di placement, in cui ogni Ateneo ha la possibilità di pubblicare richieste di lavoro a cui possono rispondere solo i propri studenti e laureati. La Piattaforma consente agli Uffici Placement di registrare enti e aziende e di effettuare attività di intermediazione e di supporto nella selezione dei profili professionali da loro ricercati.

Tabella 1.10 - Piattaforma Placement AlmaLaurea Anno 2022

Aziende accreditate	Annunci Pubblicati	Candidature	CV scaricati
147	444	627	7.008

Fonte dati: Centro orientamento e Placement - aggiornamento al 17.02.2023

## 1.5. L'internazionalizzazione

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

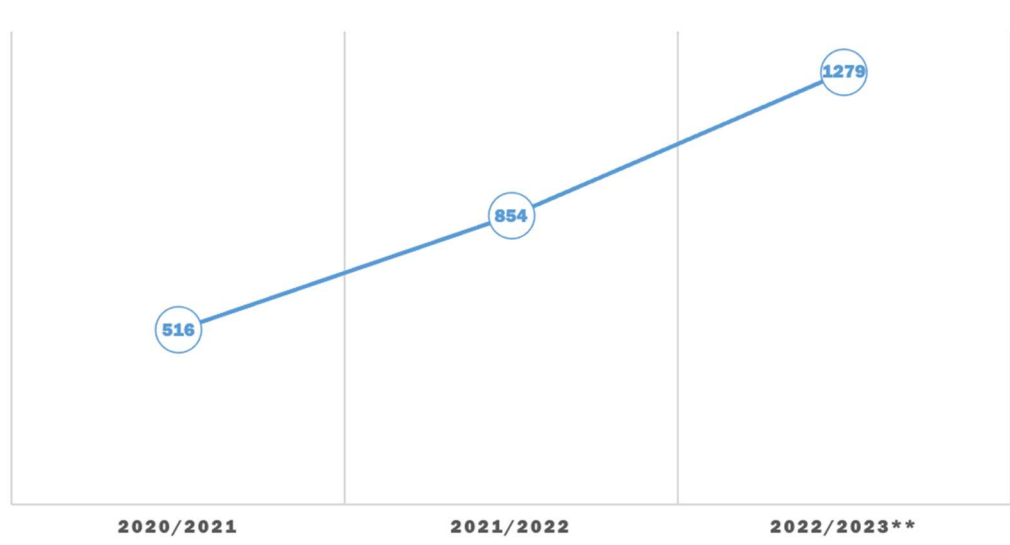
In linea con le strategie definite in fase di programmazione, nell'organizzazione dell'offerta formativa si è tenuto conto di fattori determinanti per innalzare l'attrattività dell'Ateneo per gli studenti sia italiani che stranieri, come l'erogazione di crediti formativi universitari relativi a Corsi di Studio e/o insegnamenti tenuti in lingua inglese, che migliorano la competitività dei laureati nel mercato internazionale del lavoro. In tale ottica, l'offerta di corsi di studio è stata curata ponendo particolare attenzione nel proporre corsi con opzioni di interesse internazionale quali il rilascio del doppio titolo e l'erogazione di insegnamenti in lingua inglese. Come mostra la Tabella 1.11, nell'ultimo triennio si è determinato un incremento dei corsi e degli insegnamenti erogati in tutto o in parte in lingua inglese, sia dei corsi che prevedono il rilascio del doppio titolo. Tale offerta è completata da quella post-laurea che include due master in lingua inglese.

Tabella 1.11 – Corsi di laurea erogati in tutto o in parte in lingua inglese, con doppio titolo e cv in lingua inglese

	Corsi di Laurea con rilascio del Doppio Titolo	Corsi di Laurea interamente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea parzialmente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea con Curriculum in Lingua Inglese
a.a. 2022/23	6	3	4	3
a.a. 2021/22	6	2	4	3
a.a. 2020/21	6	1	3	4

Fonte dati: UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ - aggiornamento al 01.02.2023

Figura 1.10 – Trend iscritti stranieri con titolo di accesso conseguito all'estero (a.a. 2020/21 – 2022/23)

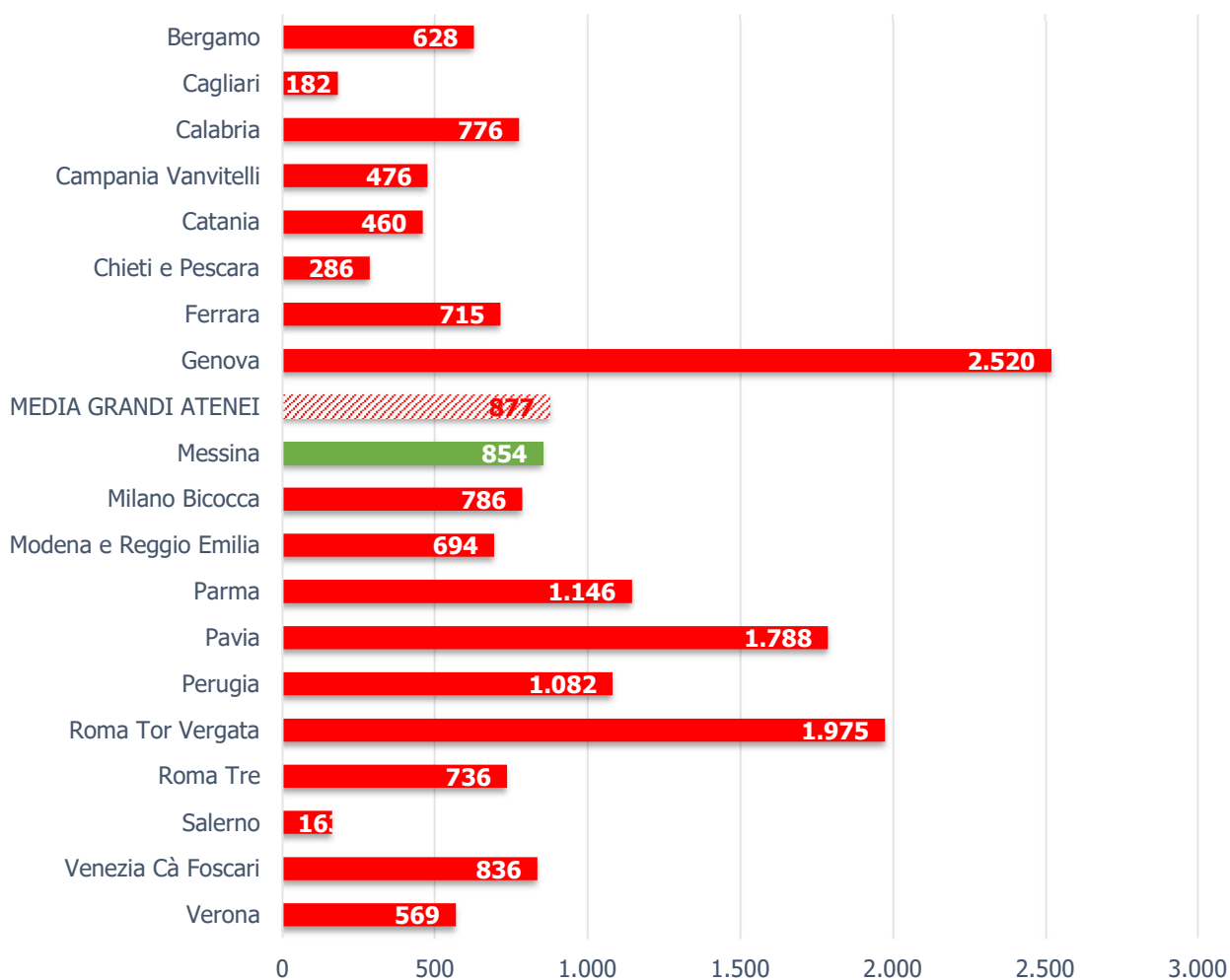


Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 08.03.2023 \*\* dati parziali soggetti a variazioni

Il carattere internazionale dell'Ateneo di Messina si è ampliato e oggi è evidente nei numeri che lo rappresentano: nell'a.a. 2022/2023 gli studenti internazionali rappresentano il 5,3%, quasi 1.300 giovani, ovvero circa il 50% in più rispetto all'anno precedente e 79% in media nell'ultimo triennio (Fig. 1.10).

Il dato degli iscritti stranieri con titolo di accesso conseguito all'estero, già praticamente allineato nell'a.a. 2021/22 col valore medio dei Grandi Atenei (Fig. 1.11), nell'a.a. 2022/23 supererà con ogni probabilità la media dei Grandi Atenei (i cui dati alla data odierna purtroppo non sono ancora disponibili), con un numero di iscritti stranieri pari a 1.279.

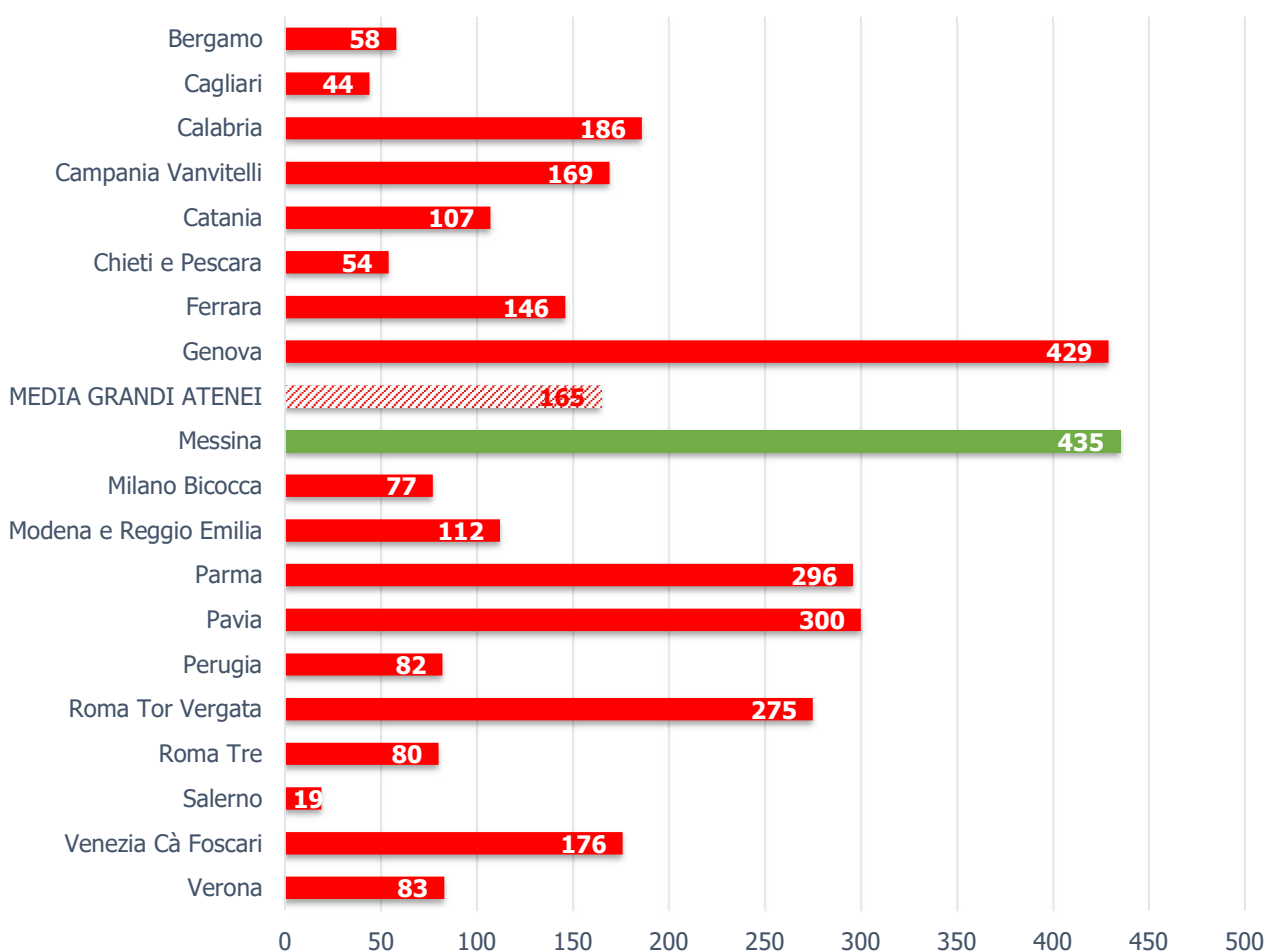
Figura 1.11 - Iscritti Stranieri Atenei di Grandi Dimensioni A.A. 2021/2022



Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 17.05.2023

L'Università di Messina è prima nella graduatoria dei Grandi Atenei per numero di immatricolati puri stranieri (prima carriera) nell' a.a. 2021/2022 con 435 immatricolazioni, valore notevolmente al di sopra della media (Fig. 1.12). Il dato è in forte crescita (+ 55.4%) con 676 immatricolati puri stranieri (prima carriera) nell' a.a. 2022/2023.

Figura 1.12 - Immatricolati Puri Stranieri Atenei di Grandi Dimensioni (prima carriera) A.A. 2021/2022



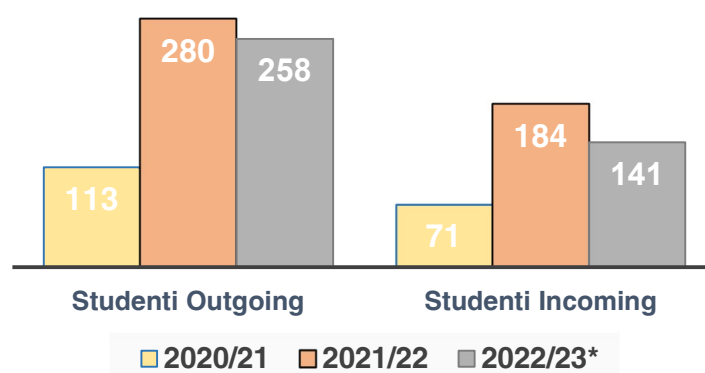
Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 17.05.2023

La dimensione internazionale dell'Università di Messina si realizza anche attraverso l'attivazione di accordi di cooperazione con Università, Istituzioni dell'Istruzione Superiore e Centri di ricerca di altri paesi, nonché attraverso la stipula di accordi interistituzionali Erasmus+.

Il portafoglio degli accordi attualmente in vigore ammonta a 123 con una forte incidenza, esclusi quelli riconducibili ai paesi dell'Europa, di quelli riferibili all'Asia, all'America settentrionale e centro meridionale e all'Africa. Sono, inoltre, attivi 547 accordi Erasmus+ con Atenei internazionali per un coinvolgimento di 29 paesi

È sicuramente degno di nota che, negli ultimi anni, siano cresciuti sia gli studenti dell'Ateneo che compiono una parte dei loro studi all'estero, sia coloro che, iscritti presso Università estere, compiono una parte dei loro studi presso l'Università di Messina. Guardando, infatti, all'ultimo triennio rappresentato nella Figura 1.13, il numero di studenti in mobilità mostra in maniera molto evidente una ripresa delle mobilità sia in entrata che in uscita dopo il periodo della pandemia.

Figura 1.13 - Studenti in mobilità incoming e outgoing (a.a. 2020/21 - 2022/23)



Fonte dati: OSD - aggiornamento al 13.03.2023  
\* dati parziali relativi a primo semestre

L'Università di Messina ha continuato a guadagnare spazio tra le Università più prestigiose nei *ranking* internazionali. L'Ateneo si è classificato nella fascia 501-600 del *ranking* di *Times Higher Education* 2022 su oltre 1.600 università pubblicate (e circa 4000 valutate) e nella fascia 801-1000 (25° posto tra gli Atenei nazionali classificati nel *ranking*) del *QS World University Ranking* 2022. L'ambito con la migliore performance è quello della Medicina, per cui l'Ateneo è passato dalla fascia 401-450 del 2021 a quello 351-400 del 2022. Nel 2022 l'Ateneo ha ottenuto un utile posizionamento anche relativamente alle categorie Scienze della vita e Medicina (451-500), Chimica (551-600) e Scienze biologiche (601-640). Nell'ambito delle classifiche di *THE*, l'Ateneo è 25° tra quelli italiani presenti. Nel 2022 l'Università di Messina si è posizionata nella fascia 801-900 della classifica dell'*Academic Ranking of World Universities (ARWU)*, posizionandosi nella fascia 35-40 tra gli Atenei italiani. In riferimento alla classifica *THE Impact*, specificatamente stilata per misurare l'impatto delle Università di tutto il mondo nel loro impegno alla realizzazione degli *SDG (Sustainable Development Goals)*, definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, rispetto al *SDG 3 "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età"* l'Ateneo si classifica nella fascia 101-200.

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

Tabella 1.16 - Classifiche ranking internazionali

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

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



# ANNO 2022

## I NOSTRI RISULTATI



### LA COMUNITA' ACCADEMICA

### ISCRITTI

ANNO ACCADEMICO 2022-23

**24.071**

ISCRITTI REGOLARI

**68,1%**

ISCRITTI STRANIERI

**+49,8%**

**+ 36**

Personale docente

**+ 17**

Dottorandi

**+ 220**

Specializzandi

**+ 309**

Immatricolati stranieri



**STUDENTI COMPLESSIVAMENTE SODDISFATTI DEL CORSO DI LAUREA**

**90,8%**



### RISORSE

FFO  
Quota Premiata  
Proventi progetti  
Proventi trasfer. tecnologico

**+ 0,7 MN**

**+ 2,24 MN**

**+ 1,25 MN**

**+ 0,5 MN**



### LA RICERCA E LA COOPERAZIONE

Progetti Nazionali attivi

**111**

**123**

Progetti Internazionali attivi

**30**

**547**

Accordi di cooperazione

Accordi ERASMUS +



### INTERNAZIONALIZZAZIONE

ISCRITTI STRANIERI

**1.279**

RANKING INTERNAZIONALE THE

**Top 600 nel mondo**

RANKING INTERNAZIONALE SDG

**Terza Università italiana**



**UniME**  
since 1548



Università degli Studi di Messina

## 2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

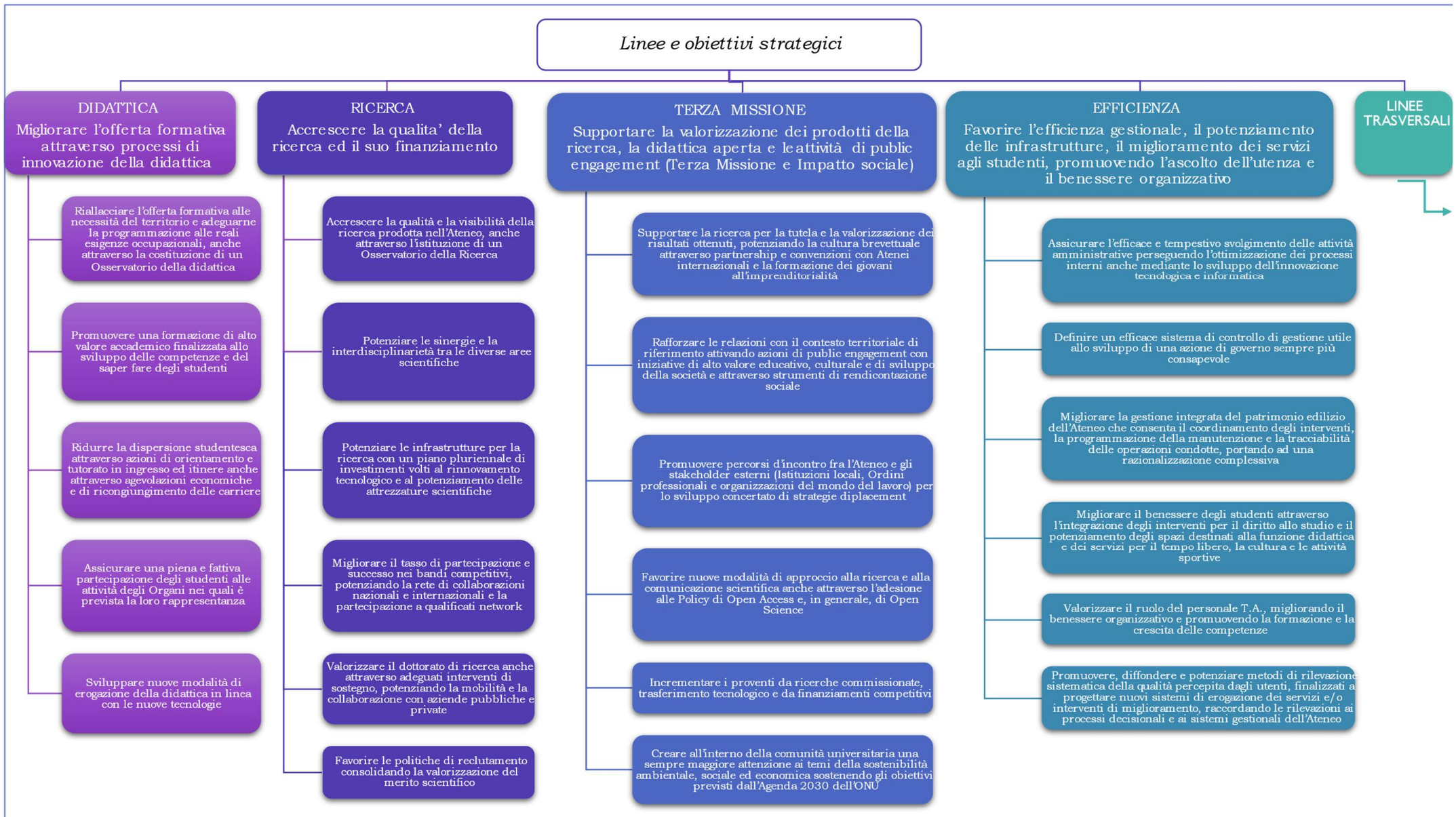
### 2.1. Albero della Performance

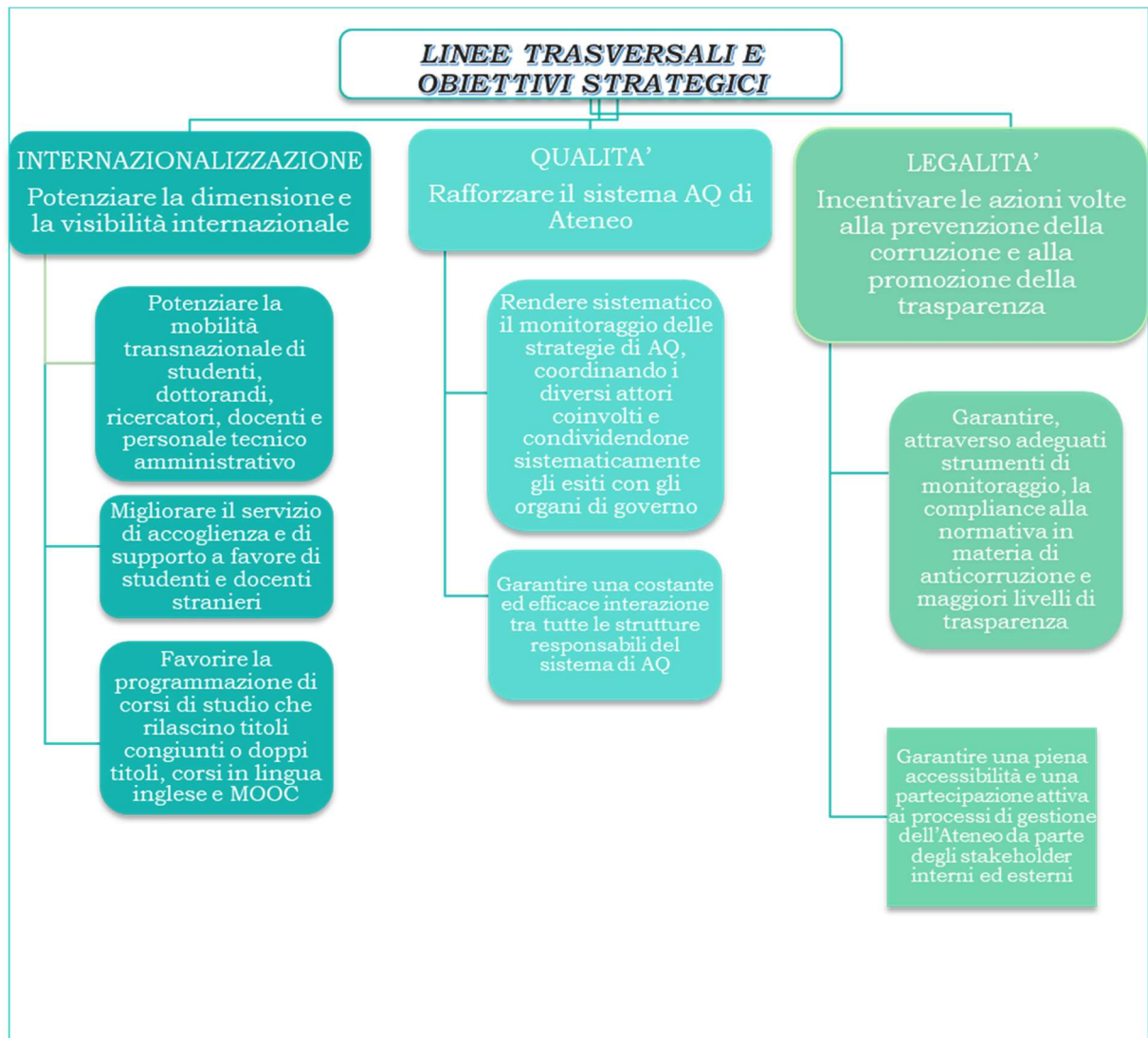
La pianificazione strategica per il triennio 2021-2023 prevede quattro linee strategiche prioritarie – Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza - e tre linee strategiche trasversali – Internazionalizzazione, Qualità e Legalità.



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

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





## 2.2. La Performance istituzionale

La performance organizzativa istituzionale rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura dell'andamento dell'intera Organizzazione. La valutazione della performance istituzionale si basa sulla capacità dell'organizzazione di promuovere e realizzare le politiche strategiche dell'Ateneo che sono state definite dagli Organi di Governo all'interno del Piano Strategico di Ateneo.

Questa dimensione della performance è rilevante ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico del Direttore Generale e dei Dirigenti, e – per l'anno 2022 – anche dei Responsabili di Strutture di II Livello e del Personale EP. In particolare, secondo quanto previsto dal SMVP 2022, l'esito della performance organizzativa istituzionale incide per il 10% sulla performance individuale del Direttore Generale, per il 7% su quella dei Dirigenti e per il 5% su quella dei Responsabili delle strutture di II livello e di tutte le elevate professionalità.

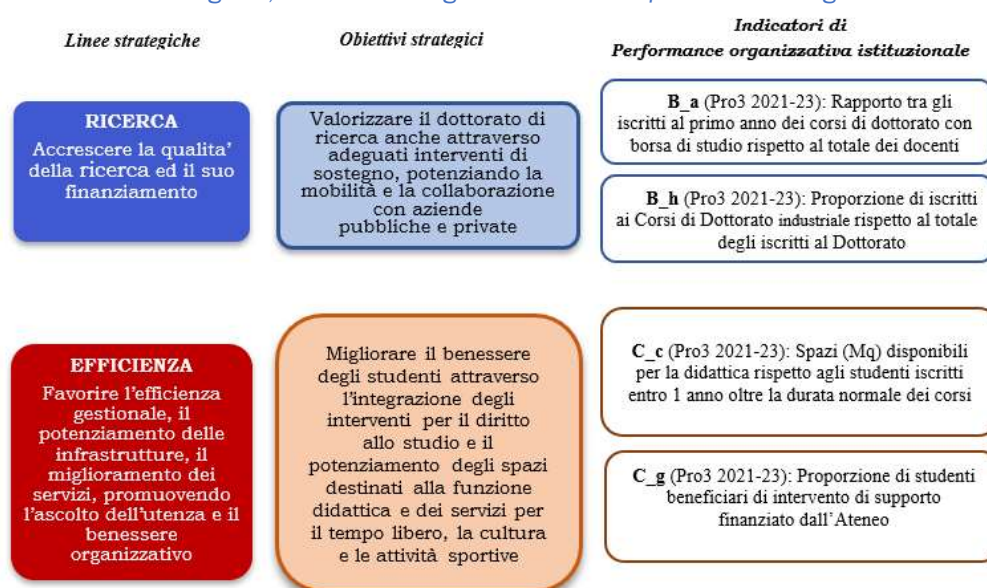
La performance organizzativa istituzionale viene valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema, definiti a livello ministeriale, e dettagliati nell'ambito del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024*. Nello specifico, per l'anno 2022, la Governance ha scelto come obiettivi di performance istituzionale alcuni indicatori della programmazione triennale (Pro 3 2021-2023), coerentemente con quelli individuati nell'ambito del Programma Triennale dell'Ateneo "Next Generation Unime".

Tali indicatori sono:

- per l'**obiettivo B** "Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese"
  - ❖ **B\_a** – "Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti"
  - ❖ **B\_h** – "Proporzione di iscritti ai corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato"
- per l'**obiettivo C** "Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze"
  - ❖ **C\_c** – "Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi"
  - ❖ **C\_g** - Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo

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

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







Nel corso del 2022, nell'ambito dell'attività di monitoraggio *in itinere* degli obiettivi, ogni singolo indicatore di performance organizzativa istituzionale è stato anch'esso monitorato attraverso Report periodici, inviati alla Direzione Generale dalle Strutture direttamente coinvolte (D.A. *Ricerca e Internazionalizzazione*, D.A. *Servizi Didattici e Alta Formazione* e D.A. *Servizi Tecnici*). Nell'ambito del PIAO 2022-24, infatti, era stato assegnato a tali strutture l'obiettivo specifico di monitorare i valori degli indicatori nel corso dell'anno, al fine di incentivare l'impegno di tutte le strutture dell'Ateneo nel raggiungimento dei risultati attesi alla fine del triennio e di informare la Governance su eventuali criticità o azioni da intraprendere.

### 2.2.1. Esiti degli indicatori di Performance organizzativa istituzionale

Gli esiti di ciascun indicatore di performance organizzativa istituzionale sono riportati di seguito con il dettaglio della "situazione di partenza", dei "risultati attesi", (ovvero i valori "Soglia", "Target" e "Superiore al Target") e dei "risultati raggiunti".

L'esito è contraddistinto da:

-  Bollino "Verde" se l'indicatore ha raggiunto un valore Superiore al Target;
-  Bollino "Giallo" se ha raggiunto il valore atteso di Target;
-  Bollino "Arancione" se ha raggiunto il valore atteso di Soglia;
-  Bollino "Rosso" se il risultato è inferiore al valore atteso Sotto Soglia.

## Area Ricerca

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

**Descrizione numeratore** - Iscritti al primo anno di corso di un Corso di Dottorato con borsa o sostegno finanziario.

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


**Fonte dei Dati** - Anagrafe Nazionale Studenti - PL, banca dati PROPER (Dalia/Docenti)

**Situazione iniziale** - anno a.a. 2020/2021 e a.s. 2020

**Situazione finale (Performance 2022)** - a.a. 2021/2022 (ciclo XXXVII) e a.s. 2021

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

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET
120	1.011	0,119	0,111	0,119	> 0,119

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
164	1.104	0,149	

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

**Descrizione numeratore** – Iscritti di un Corso di Dottorato Industriale ai sensi del d.m. 45/2013 e delle Linee Guida del 1/02/2019, n. 3315.

**Descrizione denominatore** - Iscritti a un Corso di Dottorato, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione.

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


**Situazione iniziale** - a.a. 2020/2021

**Situazione finale (Performance 2022)** – a.a. 2021/2022 (ciclo XXXVII)

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

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET
164	364	0,451	0,451	0,500	>0,500

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
254	431	0,589	

**Area Efficienza**

**Indicatore C\_c “Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi”**

**Descrizione numeratore** – Metri quadri destinati alla “Funzione didattica” (Aule, laboratori didattici, spazi complementari, biblioteche dipartimentali) indicati nella banca dati per l'edilizia

**Descrizione denominatore** - Iscritti entro il primo anno fuori corso calcolati con il criterio del costo standard senza considerare la “regolarità” nella contribuzione e, per i Corsi di Studio InterAteneo, conteggiando gli iscritti nell'Ateneo capofila. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004 e gli iscritti ai corsi di dottorato

**Fonte dei Dati** - Numeratore: Banca Dati edilizia\*. Denominatore; Anagrafe Nazionale degli Studenti

**Situazione iniziale** – a.a. 2020/2021 e al 30 giugno 2020


**Situazione finale (Performance 2022)** – a.a. 2021/2022 e al 30 giugno 2021

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

\* Il valore complessivo del numeratore dell'indicatore (totale dei metri quadri destinati alla funzione didattica) tiene conto della comunicazione inviata dal D.A. Servizi Tecnici alla Direzione Generale (nota prot. n. 0167897 del 23/12/2022). Tale Dipartimento fa presente che, ad integrazione di quanto già rendicontato e validato dal Nucleo di Valutazione ai fini della rilevazione ministeriale degli spazi (Banca Dati “Edilizia), occorre considerare una quota aggiuntiva corrispondente a 4.556 mq di ulteriori spazi dedicati a spazi studio autonomi.

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET
71.468	19.374	3,689	3,689	3,780	>4,000

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
76.264	19.037	4,006	

**Indicatore C\_g** “Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall’Ateneo”

**Descrizione numeratore** - Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca) beneficiari di interventi di supporto finanziati dall’Ateneo. Sono considerati gli studenti con le seguenti causali per la variabile ANS “Descrizione interventi di supporto”: “PU”, “PB”, “PT”, “MA”, “PA”, “PG”, “PI”, “CA”, “CT”, “PS”, “CS”, “AL”, “TA”, “DA”, “IM”, “BS”.

**Descrizione denominatore** - Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca).

**Fonte dei Dati** - Anagrafe Nazionale degli Studenti e *post-lauream* \*

**Situazione iniziale** – a. a. 2019/20


**Situazione finale (Performance 2022)** - a.a. 2020/21

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

\* Il valore complessivo del numeratore dell’indicatore tiene conto della comunicazione inviata alla Direzione Generale con nota prot. n. 27822 del 2023 dal D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione. Tale Dipartimento fa presente che, ad integrazione di quanto già rendicontato, vanno considerati anche gli ulteriori interventi di supporto finanziati dall’Ateneo a favore degli studenti per l’A.A. 2020/2021, non contabilizzati ai fini ANS a causa delle tempistiche di realizzazione non programmate e molti dei quali, per effetto del decreto milleproroghe, ricadenti nell’A.A precedente e che pertanto devono essere considerati ai fini della performance 2022. La suddetta nota è stata considerata limitatamente al numero di studenti immatricolati nel corso del A.A. 2020/21.

SITUAZIONE INIZIALE			RISULTATI ATTESI		
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET
5.226	22.468	0,233	0,233	0,240	>0,240

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
10.816	23.731	0,456	

**2.2.2. Valutazione della Performance organizzativa istituzionale**

Così come previsto dal SMVP 2022, il punteggio della performance organizzativa istituzionale viene calcolato tenendo conto del punteggio raggiunto da ciascun indicatore e dei relativi pesi attribuiti.

Nella Tabella 2.1, che segue, si riporta una sintesi dei risultati raggiunti per ciascun indicatore, come prima rappresentati, e il punteggio finale della performance organizzativa istituzionale.



Tabella 2.1 – Risultati di Performance organizzativa istituzionale – Anno 2022

Indicatore	Peso	Situazione iniziale 2021	Risultato atteso 2022			Risultato raggiunto 2022	Esito	Punteggio
			Soglia	Target	Superiore al Target			
B_a	5	0,119	0,111	0,119	>0,119	0,149	Superiore al target	100
B_h	5	0,451	0,451	0,500	>0,5	0,589	Superiore al target	100
C_c	5	3,689	3,689	3,780	>4,000	4,006	Superiore al target	100
C_g	5	0,233	0,233	0,240	>0,240	0,456	Superiore al target	100

Il punteggio complessivo della Performance Organizzativa Istituzionale è pari a 100.

## 2.3. La Performance organizzativa di struttura

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

In linea con quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, punto c, del D. Lgs. n. 150/2009 e dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* dell'Ateneo, nel corso del 2022, l'Amministrazione ha avviato due attività di monitoraggio *in itinere* condotte con riferimento agli obiettivi operativi (organizzativi ed individuali) definiti nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024*, approvato dal C.d.A. nella seduta del 28 Aprile 2022.

Gli obiettivi di performance erano stati già assegnati con il *Piano Integrato delle Performance 2022-2024*, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2022. Questi sono confluiti successivamente nel quadro più organico e sistemico del PIAO, così come voluto dal legislatore per armonizzare e semplificare gli strumenti di pianificazione e programmazione delle pubbliche amministrazioni.

Per l'anno 2022, sono state programmate (con la circolare prot. n. 88814 del 11/09/22) due attività di monitoraggio *in itinere*: una prevista nel mese di luglio e l'altra nel mese di settembre.

Le attività di monitoraggio in itinere sono state effettuate tramite un'apposita sezione della piattaforma informatica dedicata alla gestione del ciclo della performance per l'anno in corso, denominata "*UniPerformance2022*".

Il monitoraggio ha riguardato sia gli obiettivi organizzativi, assegnati alle varie strutture dell'Ateneo, sia gli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, ed è stato effettuato dai Responsabili delle strutture che hanno ricevuto gli obiettivi direttamente o per delega. Questi ultimi hanno definito in piattaforma lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo, dichiarandoli "*in linea*" o "*con criticità*". Per gli obiettivi segnalati "*con criticità*", gli stessi Responsabili hanno avuto la possibilità di descrivere le eventuali criticità rilevate e di richiedere, ove necessario, una rimodulazione, per consentirne l'effettiva realizzazione, o una completa eliminazione, laddove la criticità sia stata ritenuta tale da pregiudicarne in qualunque caso il raggiungimento.

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

In Tabella 2.2 si riporta sinteticamente il numero e la percentuale di obiettivi organizzativi di struttura che, in fase di monitoraggio, sono stati dichiarati "*in linea*" o con "*criticità*" con riferimento alle due attività condotte durante l'anno 2022.

Tabella 2.2 - Stato degli obiettivi in fase di monitoraggio

	I Monitoraggio		II Monitoraggio	
	N.	%	N.	%
<i>In Linea</i>	191	87,61	209	97,21
<i>Con criticità</i>	20	9,17	6	2,79
<i>Non monitorati</i>	7	3,21	-	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>218</b>	<b>100</b>	<b>215</b>	<b>100</b>

Fonte: piattaforma UniPerformance 2022

I dati rivelano che, al primo monitoraggio, su 218 obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture dell'Ateneo l'87,61% sono stati dichiarati "in linea", per il 9,17% è stata segnalata "criticità", mentre il 3,21% degli obiettivi non è stato monitorato in piattaforma. Tra i 20 obiettivi per i quali è stata segnalata una criticità, in 14 casi è stata richiesta una rimodulazione.

Con riferimento al secondo monitoraggio, dei 209 obiettivi organizzativi di struttura, rimasti a seguito delle rimodulazioni del primo monitoraggio, ne sono risultati in linea il 97,21% degli obiettivi e il 2,79% ha presentato delle criticità, mentre non vi sono stati obiettivi non monitorati.

Le rimodulazioni, decretate dal Direttore Generale (D.D. n. 2243/2022 del 06/09/2022 e D.D. 3098/2022 del 12/11/2022), hanno portato alla parziale modifica degli obiettivi di performance organizzativa inizialmente previsti nel PIAO 2022-24 (vedi Tabella 2.3). I dettagli delle rimodulazioni sono stati pubblicati e possono essere consultati sul sito di Ateneo nella sezione dedicata alla performance ([link Esito rimodulazioni anno 2022](#)).

Tabella 2.3 Riepilogo delle attività di monitoraggio in itinere e delle rimodulazioni (anno 2022)

<b>N. Obiettivi di Performance organizzativa di struttura</b>								
<b>Previsti nel PIAO 2022-2024</b>	<b>Primo monitoraggio in itinere</b>				<b>Secondo monitoraggio in itinere</b>			
	<i>in linea</i>	<i>rimodulati</i>	<i>eliminati</i>	<i>Totale dopo primo monit.</i>	<i>in linea</i>	<i>rimodulati</i>	<i>eliminati</i>	<b>Totale da rendicontare</b>
<b>218</b>	191	11	3	215	209	4	2	<b>213</b>

Fonte: piattaforma UniPerformance 2022

A fronte di 20 segnalazioni di criticità al primo monitoraggio, 11 obiettivi, pari allo 5,05% sono stati parzialmente rimodulati nella descrizione e/o nei valori soglia/target, per adeguarsi al mutare delle esigenze o condizioni nel corso dello svolgimento delle attività, mentre 3, pari all'1,38%, sono stati eliminati. Le rimodulazioni hanno riguardato per il 14,29% la macro-area Didattica, per il 35,71% quella dell'Efficienza, per lo 28,57% quella della Ricerca e per il 21,43% quella della Terza Missione. Gli obiettivi eliminati, invece, appartengono tutti alla macro-area Efficienza.

Nel secondo monitoraggio, invece, su un totale di 215 obiettivi monitorati, di cui 6 con rilevazione di criticità, il Direttore Generale ne ha complessivamente rimodulati 4 (pari al 1,86%) ed eliminati 2 (pari allo 0,93%). Al termine della seconda attività di monitoraggio il numero totale di obiettivi da rendicontare al 31.12.2022 è risultato pari a 213, ovvero 5 obiettivi in meno (corrispondente ad una percentuale del -2,31%) rispetto a quanto pianificato ad inizio anno. Gli obiettivi eliminati, anche in questo caso, appartengono tutti alla macro-area Efficienza. Le rimodulazioni hanno riguardato in ugual misura per il 50% la macro-area Didattica e per il 50% la macro-area Efficienza.

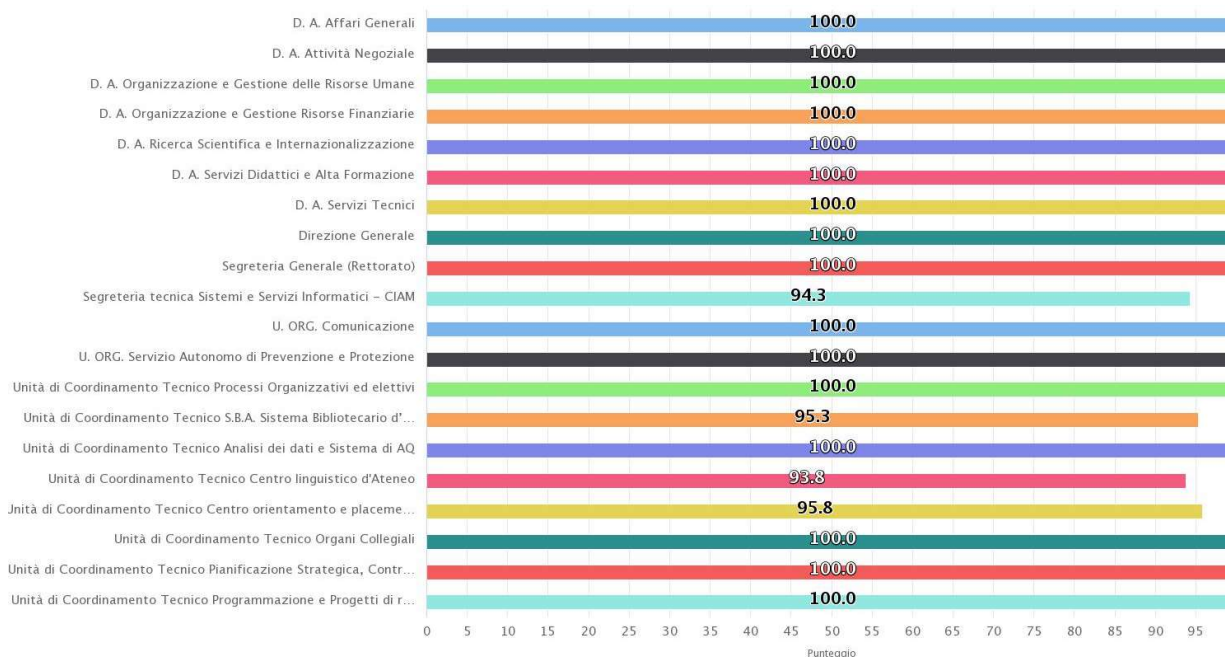
Negli [Allegati 1A](#) e [1B](#) si riportano in dettaglio le richieste di rimodulazione/eliminazione e del relativo esito, raggruppati per area, linea ed obiettivo strategico (All. 1A) e per struttura (All. 1B), con riferimento alla prima attività di monitoraggio. Negli [Allegati 1C](#) e [1D](#) le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

Per quanto riguarda, invece, il monitoraggio degli obiettivi individuali, assegnati ai Dirigenti, non sono state riscontrate criticità in nessuna delle due attività programmate e tutti gli obiettivi individuali (n. 21 obiettivi) sono stati dichiarati in linea. Nell'[Allegato 1 E](#) si riporta la tabella con il dettaglio dell'esito del monitoraggio degli obiettivi individuali dei Dirigenti.

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

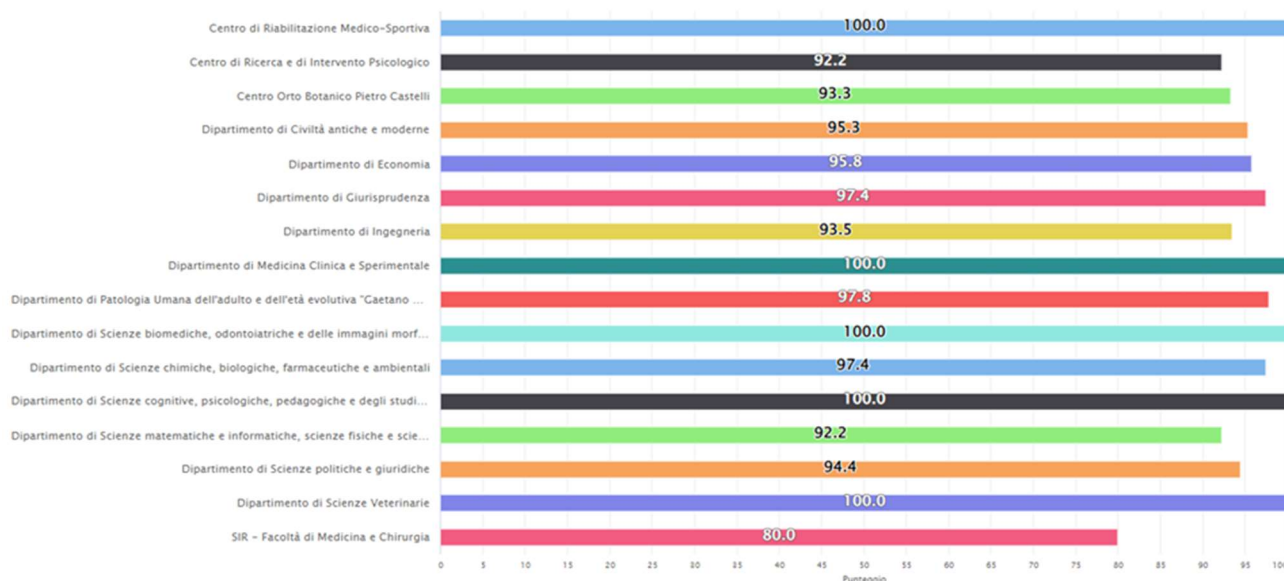
I risultati degli obiettivi operativi riferiti a ciascuna Struttura di primo livello (come previsto dal SMVP2022) determinano, a seguito delle attività di misurazione e valutazione, i valori di Performance organizzativa di struttura. Nelle Figure 2.1 e 2.2 vengono riportati specificatamente tali valori riferiti alle Strutture dell'Amministrazione Centrale e alle Strutture Amministrative Decentrate.

Figura 2.1- Performance Organizzativa Strutture dell'Amministrazione Centrale



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2022

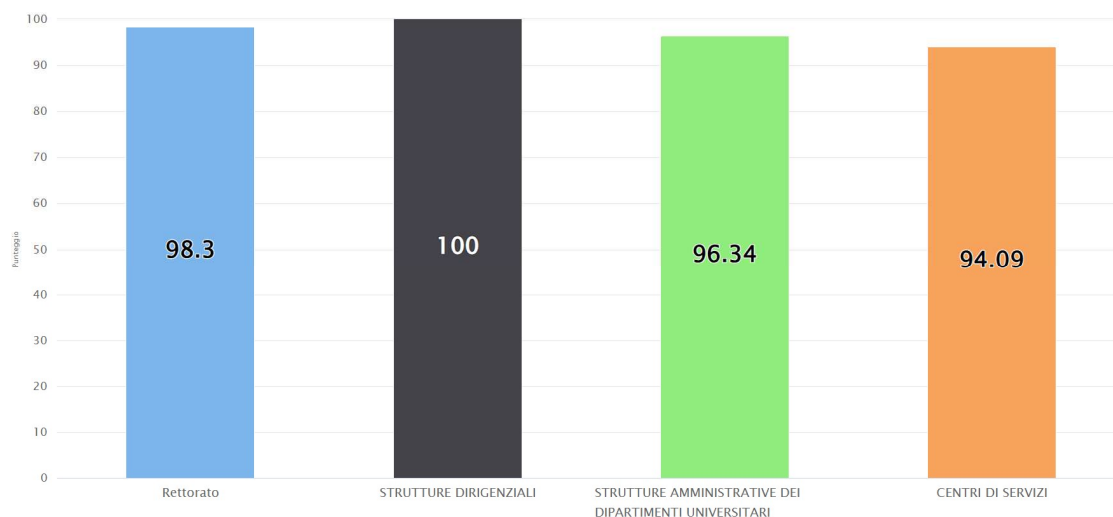
Figura 2.2 - Performance Organizzativa Strutture Amministrative Decentrate



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2022

In Figura 2.3, invece, si riporta il valore complessivo della Performance organizzativa per macrostrutture, secondo l'aggregazione prevista dal SMVP2022, ossia quella riguardante il Rettorato, le Strutture Dirigenziali, i Centri di Servizio e, infine, le Strutture Amministrative dei Dipartimenti.

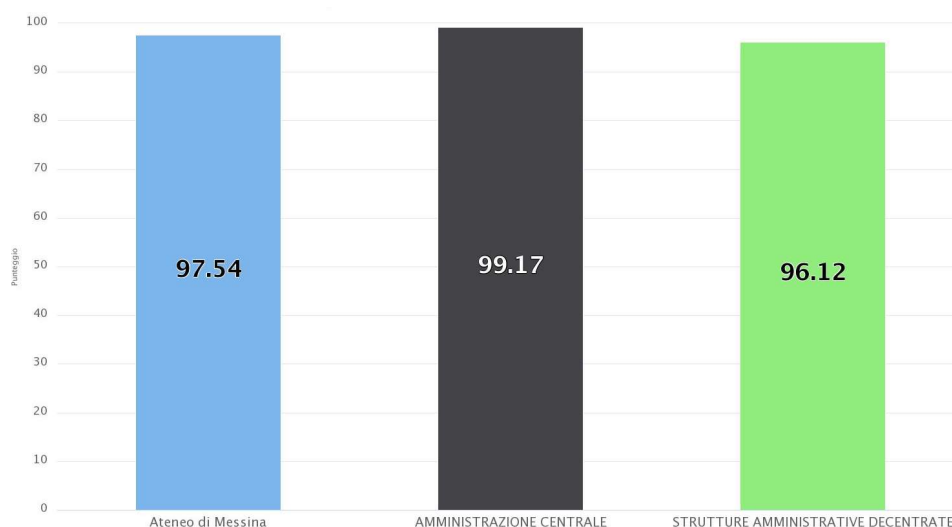
Figura 2.3 - Performance Organizzativa per macrostruttura



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2022

Più in generale, si riportano in Figura 2.4 i risultati di Performance organizzativa riferibili all'Amministrazione Centrale nel suo complesso (Rettorato e Strutture Dirigenziali) e alle Strutture Decentrate dell'Ateneo (Strutture Amministrative dei Dipartimenti Universitari e Centri di Servizi), utili anche per la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale effettuata secondo le procedure previste dal SMVP2022.

Figura 2.4 - Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Decentrate



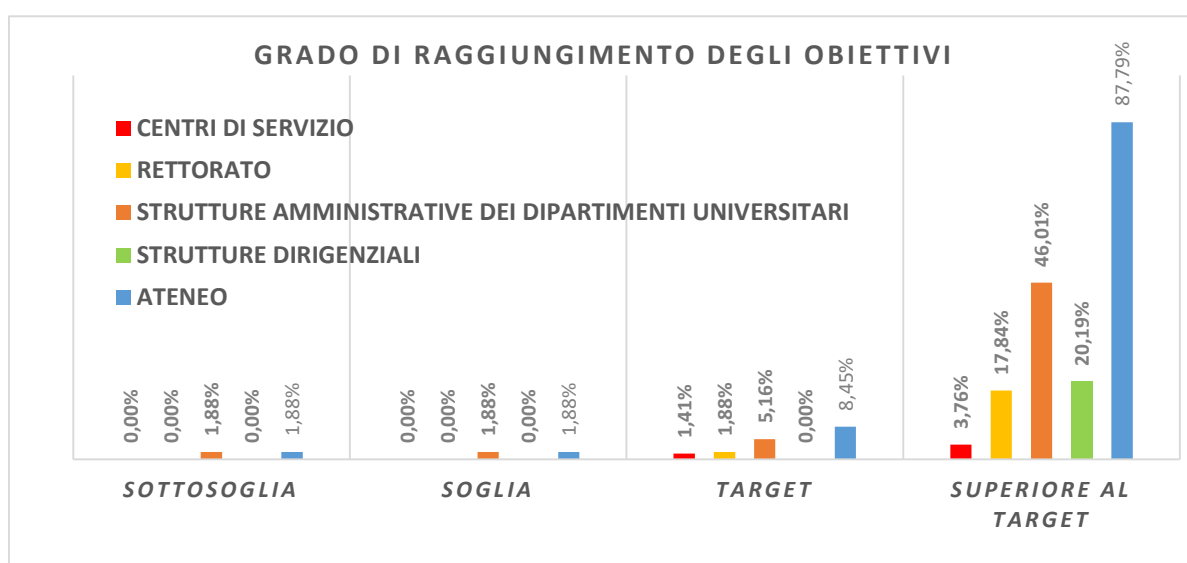
Fonte - Piattaforma UniPerformance 2022

La Performance Organizzativa dell'Ateneo, nel suo complesso, raggiunge nell'anno 2022 un valore di 97,54.

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

Al fine di fornire indicazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo, la *Figura 2.5* evidenzia che, complessivamente, gli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Amministrative Decentrate hanno raggiunto valori *Superiori al target* per una percentuale del 87,8%, valori *Target* per l'8,5%, valori *Soglia* per il 1,9% e valori *Sottosoglia* per il 1,9%.

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



Fonte: Elaborato da UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting

### 2.3.3. Esito degli obiettivi di customer satisfaction

Al fine di valorizzare al meglio gli esiti delle indagini sulla qualità dei servizi erogati dall'Ateneo, la Governance, già a partire dal 2020, ha previsto obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura la cui misurazione di risultato si basa su indicatori di *customer satisfaction*. Inoltre, nell'anno 2022, una percentuale della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti è stata direttamente collegata all'esito degli obiettivi di *customer satisfaction*.

Tali obiettivi, descritti in dettaglio negli allegati al *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24*, sono volti al miglioramento/mantenimento dei giudizi espressi dagli utenti interni ed esterni, fruitori dei servizi dell'Ateneo. Come fonti a supporto della misurazione sono stati scelti gli esiti delle indagini di efficacia del progetto Good Practice,

per quanto riguarda la Performance Organizzativa dei Dipartimenti Amministrativi e di alcuni Centri di Servizio, e gli esiti dei questionari Almalaurea per i Dipartimenti.

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

## Obiettivi di customer satisfaction: progetto Good Practice

I risultati delle indagini, condotte nell'ambito del progetto Good Practice del Politecnico di Milano, a cui l'Ateneo partecipa dal 2015 insieme ad altre circa 50 Università, consentono di ottenere preziose informazioni, anche in confronto con gli altri Atenei partecipanti, favorendo un utile *benchmark* sia in termini di efficacia-efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione percepita dagli utenti, differenziati in base alla categoria di appartenenza. Tali indagini e il raffronto con gli altri Atenei aderenti consentono, infatti, l'individuazione di fattori di miglioramento nell'erogazione dei servizi.

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

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

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





Il progetto Good Practice rappresenta un prezioso strumento tramite il quale l'Ateneo valuta la performance delle figure Dirigenziali e delle strutture amministrative coinvolte nei servizi oggetto d'indagine.

Nell'ambito della Performance Organizzativa di Struttura, la Tabella 2.4 indica le strutture coinvolte, i servizi indagati, le categorie di utenti interessati dal servizio e gli indicatori scelti per la misura dell'esito degli obiettivi.

Tabella 2.4. Progetto Good Practice: strutture e servizi oggetto d'indagine scelti nell'ambito della Performance Organizzativa di struttura (PIAO 2022-24).

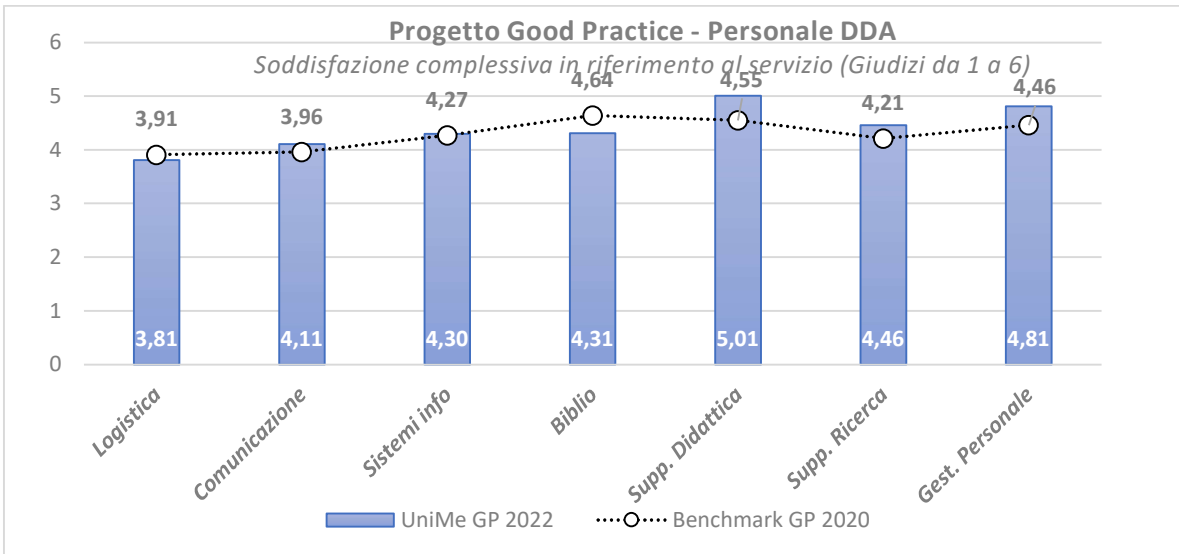
<b>Performance Organizzativa di Struttura</b>	<b>Servizi oggetto d'indagine</b>	<b>Categorie di utenti</b>	<b>Indicatori</b> (Giudizio da 1 a 6)
<b>CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici</b>	Servizi informatici	STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD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

Per la misurazione dei risultati, come riportato nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24*, i servizi UniMe sono stati suddivisi in 3 GRUPPI (Ipotesi A, Ipotesi B e Ipotesi C) e per ciascuno di essi sono stati stabiliti specifici valori di Soglia,

Target e Superiore al Target sulla base degli scostamenti percentuali rispetto alla media di tutti gli Atenei.

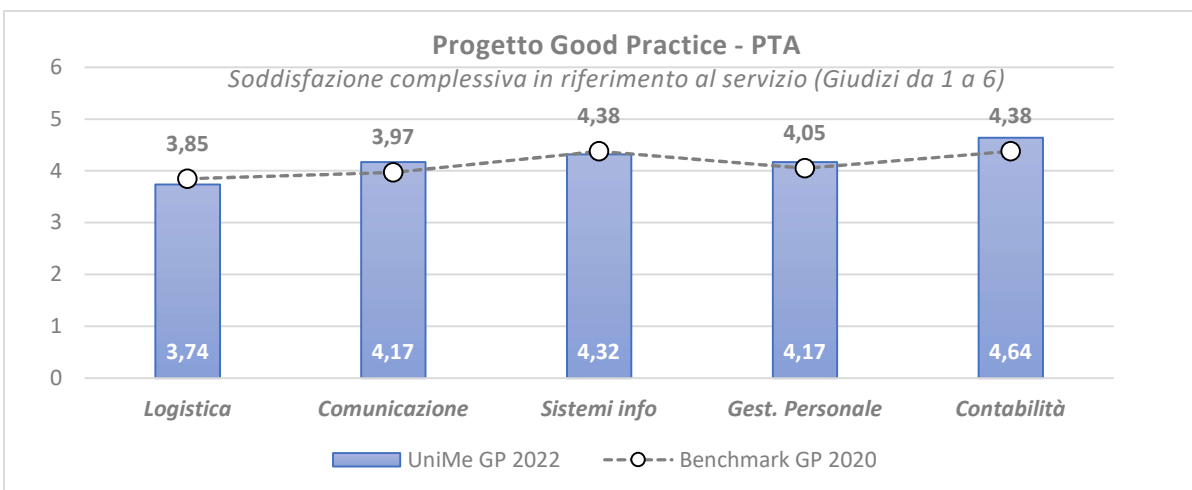
Gli esiti dei questionari del progetto Good Practice, erogati da Unime con riferimento all'a.a. 2022/23 (indicato come GP 2022), sono riportati - per ciascuna categoria di utenti - nelle figure che seguono (Figg. 2.6-2.10) e vengono confrontati con i corrispondenti valori medi riferiti a tutti gli Atenei partecipanti con riferimento all'a.a. 2020/21 (valori di benchmark GP 2020).

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



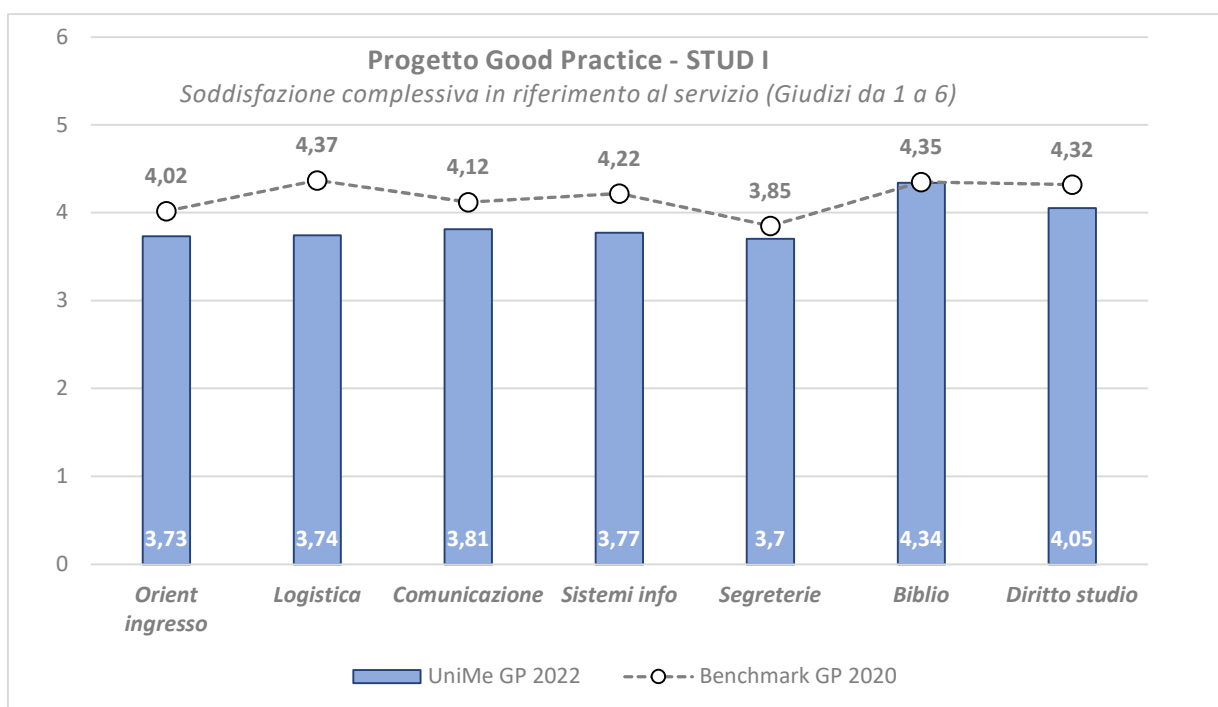
Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020/2021- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP202/23 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

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



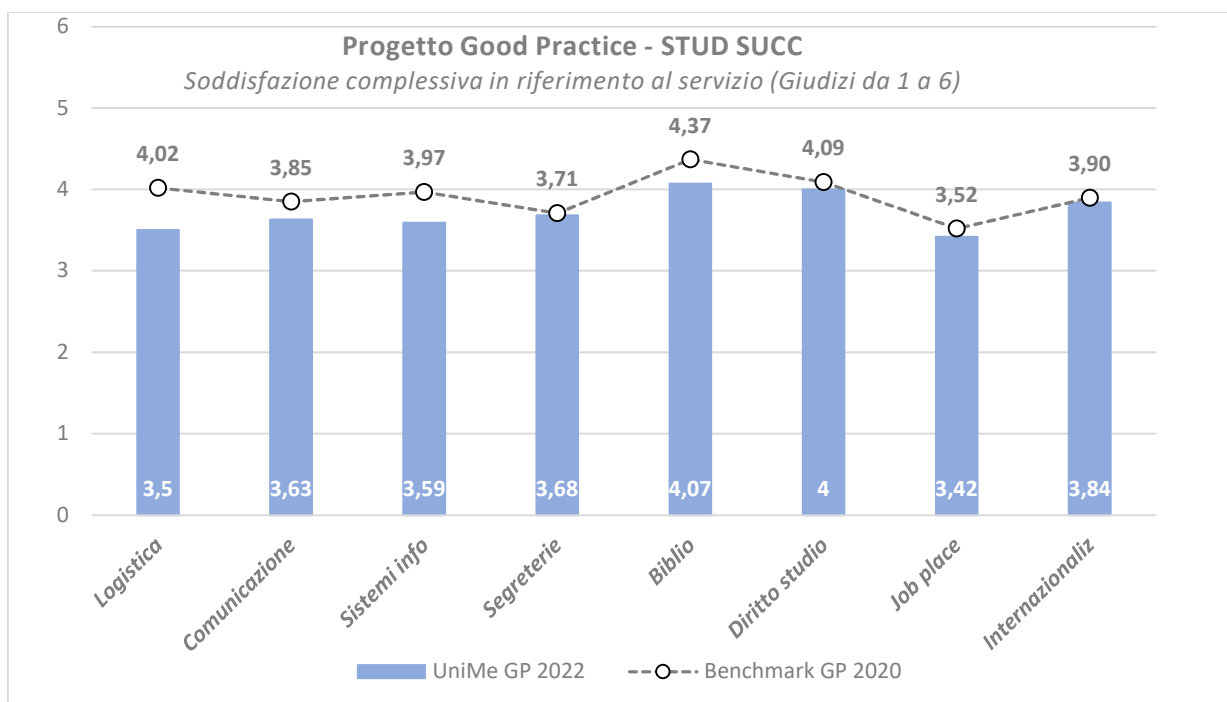
Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020/2021- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP202/23 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

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



Fonte dati: Rapporto “Good Practice 2020/2021- Report Finale: Università degli Studi di Messina” ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP202/23 a cura dell’UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

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



Fonte dati: Rapporto “Good Practice 2020/2021- Report Finale: Università degli Studi di Messina” ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP202/23 a cura dell’UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

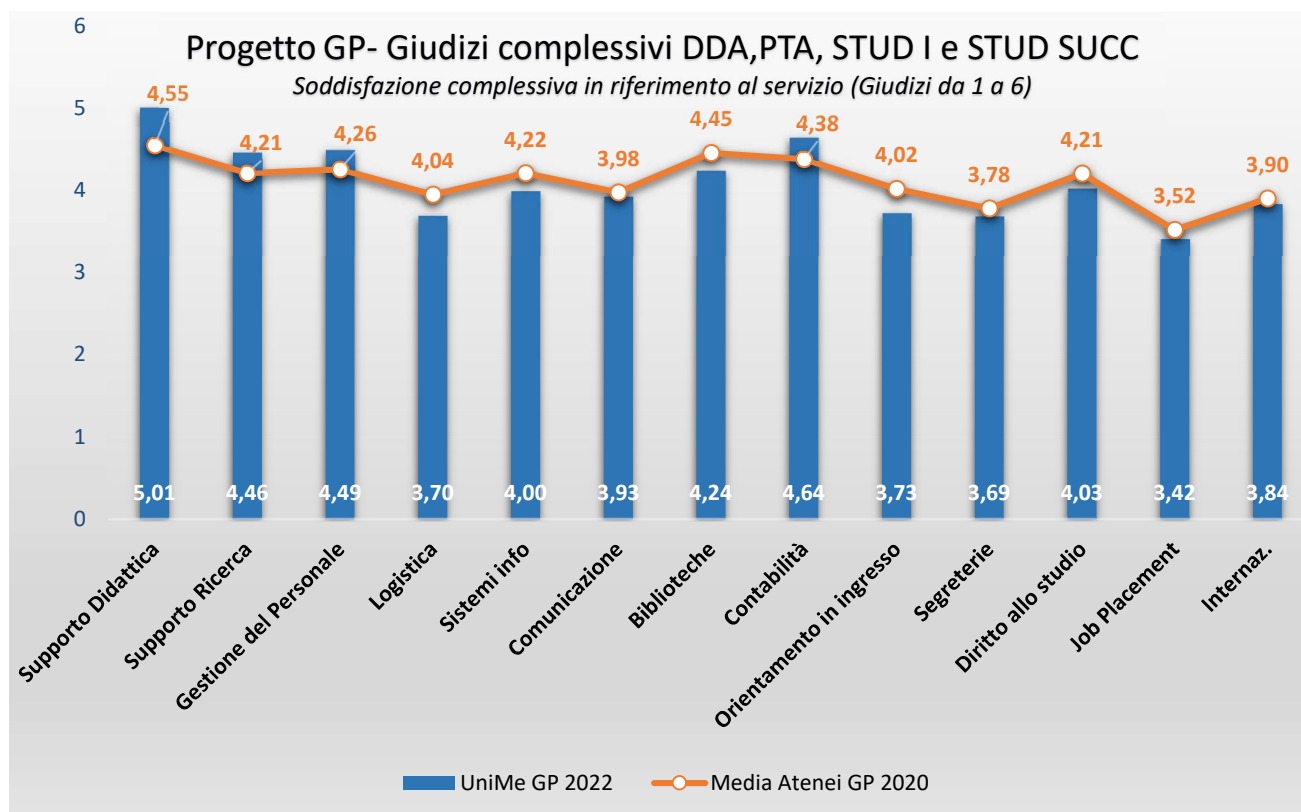
Si evidenzia, inoltre che, attraverso una mirata attività di promozione delle indagini di *customer satisfaction* legate al progetto Good Practice, la partecipazione delle diverse categorie di utenti è conseguentemente cresciuta e i valori dell'ultimo anno sono rappresentati di seguito (Figura 2.5).

Tabella 2.5 Progetto Good Practice 2022/23: Tassi di risposta UniMe

	Tassi di risposta
DDA	26,9%
PTA	31,1%
STUD I	8,2%
STUD SUCC	7,2%

La figura 2.10 riporta i dati aggregati per DDA, PTA e studenti relativi al posizionamento dell'Ateneo nei servizi oggetto d'indagine confrontati con la media degli Atenei italiani. Dal confronto di tali dati sono stati ricavati gli esiti degli obiettivi di *customer satisfaction* per l'anno 2022 delle strutture interessate<sup>3</sup>.

Figura 2.10 Progetto Good Practice: esito giudizi complessivi per i servizi oggetto d'indagine



Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020/2021- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP202/23 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

<sup>3</sup> Non tutti i servizi indagati nell'ambito del progetto Good Practice sono stati presi in considerazione come obiettivi di *customer*.

Nella Tabella 2.6 si riportano, per ciascuna Struttura interessata dal servizio, gli esiti degli obiettivi di *customer satisfaction* per l'anno 2022. Tali esiti incidono sulla performance organizzativa di Struttura - con un peso pari a 4 su 5 - e, pertanto, anche sulla performance individuale di tutto il personale ad essa afferente.

Tabella 2.6. Progetto Good Practice: esito obiettivi di customer satisfaction delle Strutture dell'Amministrazione Centrale

Indagini Progetto Good Practice										
Gr.	Struttura	Servizio monitorato	Situazione iniziale Atenei GP 2020	Risultato atteso			Risultato raggiunto UniMe GP2022	Diff.	Esito Misuraz.	Esito Valutaz.
				Soglia	Target	Sup. al Target				
A	CIAM Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	<b>Sistemi Informatici</b>	4,22	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	4,00	-0,21	Soglia	Target *
	U.Org. Comunicazione	<b>Comunicazione</b>	3,98				3,93	-0,04	Superiore al Target	Superiore al Target
	D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	<b>Contabilità</b>	4,38				4,64	+0,26	Superiore al Target	Superiore al Target
	D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	<b>Gestione del Personale</b>	4,26				4,49	+0,23	Superiore al Target	Superiore al Target
	D.A. Ricerca Scientifica e Internazionaliz.	<b>Supporto Ricerca</b>	4,21				4,46	+0,25	Superiore al Target	Superiore al Target
	U.C.T. Sistema Bibliotecario di Ateneo	<b>Servizi Bibliotecari</b>	4,45				4,24	-0,21	Soglia	Target *
	U.C.T. Centro di Orientamento e Placement	<b>Job Placement</b>	3,52				3,42	-0,10	Superiore al Target	Superiore al Target

B	U.C.T. Centro di Orientamento e Placement	Orientamento in entrata	4,02	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	3,73	-0,29	Soglia	Soglia
C	D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	Internaz.	3.90	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,5 punti (con -0,5 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	Giudizio sul servizio di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2020	3.84	-0,06	Superiore al Target	Superiore al Target

\* Nel processo di valutazione si è tenuto conto che il giudizio ottenuto sul servizio è comunque superiore a 4 e, pertanto, si riconosce un risultato finale pari al valore di Target.

Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020/2021- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2022/23 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Per l'anno 2022, il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* ha previsto, in via sperimentale, un collegamento diretto degli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* del progetto Good Practice alla premialità di risultato del Direttore Generale e dei Dirigenti, attraverso l'inserimento di una nuova componente della Performance individuale, denominata "*obiettivi di customer satisfaction*".

Con riferimento al Direttore Generale, l'obiettivo di *customer satisfaction* riguarda il miglioramento della soddisfazione complessiva per il supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi dell'Ateneo.

Nelle Tabelle 2.7 e 2.8 si riporta l'esito dei giudizi espressi per ciascuna delle due domande con riferimento alla "*situazione iniziale*" (Tabella 2.7) e al "*risultato raggiunto*" per il 2022 (Tabella 2.8).

Tabella 2.7. Progetto Good Practice: Media Atenei GP 2020 - Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate

<b>SITUAZIONE INIZIALE – MEDIA ATENEI GP2020 (DDA e PTA)</b>		
	<i>In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall'Amministrazione Centrale nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto] (Giudizio da 1 a 6)</i>	<i>In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dalle <b>Strutture Decentrate</b> nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto] (Giudizio da 1 a 6)</i>
<b>DDA</b>	4,22	4,46
<b>PTA</b>	4,09	4,13
<b>Media Atenei GP2020</b>	<b>4,16</b>	<b>4,29</b>
<b>Media complessiva Atenei GP2020 (DDA e PTA)</b>	<b>4,23</b>	

Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2020/21 - Report Finale: Università degli Studi di Messina"

Tabella 2.8. Progetto Good Practice: UniMe GP2022– Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate

<b>RISULTATO RAGGIUNTO - UNIME GP2022 (DDA e PTA)</b>		
	<i>In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dall'Amministrazione Centrale nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]</i>	<i>In riferimento a tutti gli aspetti considerati, relativamente al supporto erogato dalle <b>Strutture Decentrate</b> nei servizi tecnici e amministrativi [Si ritiene complessivamente soddisfatto]</i>
<b>DDA</b>	4,31	4,54
<b>PTA</b>	4,20	4,10
<b>Media UniMe GP2022</b>	<b>4,26</b>	<b>4,32</b>
<b>Media complessiva UniMe GP2022 (DDA e PTA)</b>	<b>4,29</b>	

Fonte dati: Elaborazioni esiti questionari UniMe GP2022 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting

Il valore di *benchmark*, corrispondente alla soddisfazione complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi degli Atenei partecipanti al progetto nell'ambito delle indagini GP2020 ("situazione iniziale"), è risultato essere pari a 4,23 (Tabella 2.7). Mentre, il valore raggiunto da Unime, per l'anno 2022, è pari a 4,29 ("risultato raggiunto") (Tabella 2.8).

La misura dell'indicatore si ottiene attraverso la differenza tra il "risultato raggiunto" per l'anno 2022 e la "situazione iniziale". Tale differenza risulta pari a +0,06. Pertanto, sulla base dei valori attesi di Soglia, Target ed Eccellenza, definiti nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2022-24), l'obiettivo ha raggiunto valori superiori al target e quindi, per quanto stabilito dall'SMVP2022, un punteggio pari a 100.

Di seguito la Tabella 2.9 riepilogativa con l'esito dell'obiettivo di customer satisfaction del Direttore Generale.

Tabella 2.9. Progetto Good Practice GP2022: Esito obiettivo di customer satisfaction del Direttore Generale.

**Obiettivo di customer satisfaction del Direttore Generale**

<b>Indicator e Quant.</b>	<b>Situazione iniziale (Media Atenei GP 2020)</b>	<b>Soglia</b>	<b>Target</b>	<b>Superiore al Target</b>	<b>Risultato raggiunto (UniMe GP 2022)</b>	<b>Diff.</b>	<b>Esito Misuraz.</b>
Media dei giudizi espressi dal personale DDA e PTA (Giudizio da 1 a 6)	4,23	Giudizio sui servizi di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2020	Giudizio sui servizi di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2020	Giudizio sui servizi di Unime GP2022 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2020	4,29	+0,06	Superiore al Target

Con riferimento agli obiettivi di customer satisfaction dei Dirigenti, si riportano nella tabella seguente gli esiti dei giudizi complessivi espressi dalle varie categorie di utenti per i servizi erogati dalla Struttura di competenza.



Tabella 2.10. Progetto Good Practice: Esito obiettivi di customer satisfaction dei Dirigenti.

**Obiettivi di customer satisfaction dei Dirigenti**

	<b>Servizio</b>	<b>Indicatore (Media Giudizi)</b>	<b>Situazione iniziale (Media Atenei GP 2020)</b>	<b>Risultato raggiunto (UniMe GP 2022)</b>	<b>Differenza</b>	<b>Misura del risultato</b>
<b>Dirigente D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie</b>	<b>Contabilità</b>  Servizio appartenente all'IPOTESI A	PTA	4,38	4,64	+0,26	<b>Superiore al Target</b>
<b>Dirigente D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</b>	<b>Gestione del personale</b>  Servizio appartenente all'IPOTESI A	DDA e PTA	4,26	4,49	+0.23	<b>Superiore al Target</b>
<b>Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionaliz.</b>	<b>Supporto alla Ricerca</b>  Servizio appartenente all'IPOTESI A	DDA	4,21	4,46	+0.25	<b>Superiore al Target</b>
<b>Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione</b>	<b>Internazionaliz.</b>  Servizio appartenente all'IPOTESI C	STUD SUCC	3,90	3,84	-0,06	<b>Superiore al Target</b>

## Obiettivi di customer satisfaction: indagini Almalaurea

Per quanto riguarda le valutazioni di *customer satisfaction* sulla qualità dei servizi erogati dai Dipartimenti universitari, sono stati assegnati, nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* obiettivi operativi la cui misurazione di risultato è legata agli esiti delle indagini condotte dal Consorzio Almalaurea sul “*Profilo dei laureati*”.

La rilevazione dell’opinione dei laureati avviene attraverso questionari somministrati agli studenti al termine del loro percorso universitario. Le domande riguardano differenti aspetti della soddisfazione generale dei laureati sull’esperienza universitaria compiuta, le opinioni sui docenti e sull’organizzazione degli esami, le valutazioni delle infrastrutture universitarie (aule, postazioni informatiche, biblioteche, laboratori e spazi per lo studio individuale) e l’ipotesi di re-iscrizione all’Università.

Anche per l’anno 2022, nell’ambito della Performance organizzativa dei Dipartimenti, l’Ateneo ha selezionato indicatori di *customer satisfaction* correlati all’esito delle risposte alla domanda “*Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea*”. In particolare, con riferimento a ciascun Dipartimento, l’indicatore “*Percentuale di laureandi*”

complessivamente soddisfatti del corso di studio rispetto al totale degli intervistati” ha tenuto conto delle risposte "decisamente si" e "più sì che no". Per la misurazione dell'indicatore è stata definita:

- una “*situazione iniziale*”, relativa alle indagini Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021);
- un “*risultato atteso*”, stabilito attraverso opportuni valori di Soglia, Target e Superiore al Target - definiti in dettaglio nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO 2022-24; Allegato “Obiettivi di performance”) - volti al miglioramento/mantenimento della soddisfazione espressa nella “*situazione iniziale*”;
- un “*risultato raggiunto*”, relativo alle indagini Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022).

In Tabella 2.11 si riporta l’esito delle indagini Almalaurea 2023 (“*risultato raggiunto*”), confrontato con la “*situazione iniziale*” e il “*risultato atteso*”, al fine di misurare - per ciascun Dipartimento - l'indicatore di *customer satisfaction*, ovvero di stabilire se sono stati raggiunti valori Target o Eccellenza oppure se sono presenti delle criticità sulla soddisfazione espressa (valori Sottosoglia o Soglia).

Tabella 2.11. Indagini Almalaurea Profilo dei Laureati: esito performance Organizzativa dei Dipartimenti

Dipartimenti	Indagini Almalaurea – Profilo dei laureati Percentuale laureandi complessivamente soddisfatti del corso di laurea (media delle risposte "decisamente si" e "più sì che no")							
	Situazione iniziale	Risultato atteso anno 2022			Risultato raggiunto	Differenza	Esito della Misurazione	Esito della Valutazione
		Soglia	Target	Superiore al Target				
Civiltà antiche e moderne	89,0				89,7	0,7	Target	Target
Economia	93,5	% di laureandi complessivamente soddisfatti inferiore a non più di 3 punti percentuali rispetto alla "situazione iniziale"	% di laureandi complessivamente soddisfatti compresa tra -1,5 e 1 punti percentuali rispetto alla "situazione iniziale"	% di laureandi complessivamente soddisfatti superiore ad 1 punto percentuale rispetto alla "situazione iniziale"	91,4	-2,1	Soglia	Soglia
Giurisprudenza	91,3				91,6	0,3	Target	Target
Ingegneria	92,2				89,2	-3	Soglia	Soglia
Medicina clinica e sperimentale	87,3				88,7	1,4	Superiore al target	Superior e al target
Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva" Gaetano Barresi"	87,5				87,2	-0,3	Target	Target

Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	90,2				94,5	4,3	Superiore al target	Superiore al target
Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche ed ambientali	91,0				90,1	-0,9	Target	Target
Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	93,0				94,7	1,7	Superiore al target	Superiore al target
Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della Terra	91,0				88,4	-2,6	Soglia	Soglia
Scienze politiche e giuridiche	96,7				92,3	-4,4	Sottosoglia	Soglia*
Scienze veterinarie	85,1				94,0	8,9	Superiore al target	Superiore al target

\* Nel processo di valutazione si è tenuto conto che il giudizio ottenuto sul servizio risulta superiore alla media del risultato raggiunto dai 12 Dipartimenti (90.98) e si riconosce, pertanto, un risultato finale pari al valore di Soglia.

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

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

#### 2.3.4. Esito degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza

La prevenzione della corruzione è un obiettivo comune a tutte le strutture dell'Ateneo nell'ambito della linea strategica della legalità che mira ad incentivare le azioni volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza.

In particolare, tramite l'obiettivo "Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza", è stato chiesto a tutte le Strutture dell'Ateneo di garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, seguendo le indicazioni fornite dagli uffici competenti della Direzione Generale.

Per il trattamento del rischio corruttivo, nell'anno 2022, è stato implementato un sistema di mappatura che, partendo da una base di procedimenti "standard", comuni alle attività amministrative svolte dall'Università, ha permesso di raccogliere dati e informazioni in forma dinamica, con la possibilità di avere un sistema sempre aggiornato. Tale attività ha dato vita ad un nuovo Sistema di Gestione e una nuova fase di "valutazione del rischio" che ha visto impegnate le strutture dell'Amministrazione.

Nello specifico, nell'anno 2022, l'obiettivo di compliance è stato monitorato sulla base di specifiche attività (trasparenza, prevenzione della corruzione, misure generali e misure specifiche, mappatura procedimenti con piattaforma MONIPRO) che ciascuna Struttura doveva portare a termine secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Generale nelle circolari prot. n. 83463/2022 del 28/06/2022 e prot. n. 138584 del 03/11/2022. La Segreteria Tecnica Attività Regolatorie ha elaborato – in fase di rendicontazione finale – un report "Anticorruzione e Trasparenza" (come previsto nel PIAO 2022-24 - Sezione 3) e il Direttore Generale ha, infine, espresso un giudizio di valutazione finale sugli esiti di tali obiettivi.

Complessivamente, le 37 strutture coinvolte hanno svolto una rendicontazione puntuale delle attività con una valutazione finale Superiore al Target per il 94,4% e Target il 5,6%.

## 2.4. Esito degli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti dell'Ateneo per l'anno 2022, individuati nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24*, sono da ricondurre alle linee strategiche relative all'efficienza gestionale, alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza, alle attività di terza missione e public engagement, alla didattica e al diritto allo studio.

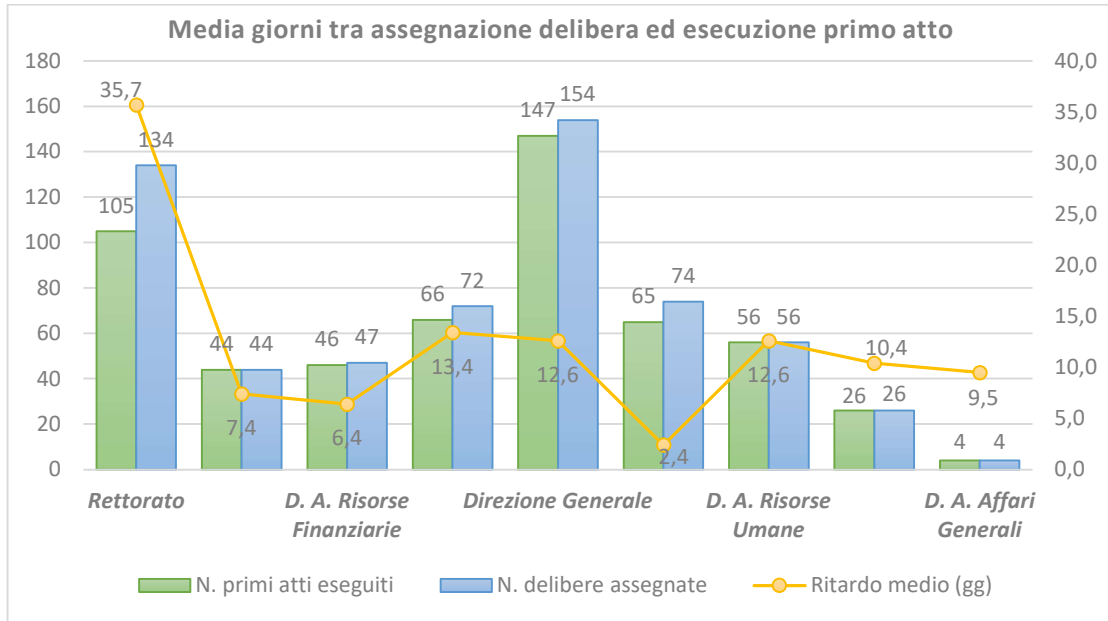
Con riferimento all'obiettivo individuale *“Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale”*, sono stati attribuiti due indicatori - entrambi quantitativi - il primo misura ha misurato il *“tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con adozione del primo atto dalla data di assegnazione”*, ed il secondo la *“percentuale di delibere eseguite rispetto a quelle assegnate”*.

Nel corso del 2022 l'Ateneo ha svolto una attività di monitoraggio delle delibere usufruendo del supporto della piattaforma informatica *“UniDelibere”*. La piattaforma è stata sviluppata internamente all'UCT *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* con la collaborazione dell'UCT *Organi Collegiali*.

La Figura 2.11 mostra il numero medio di giorni intercorrenti tra l'assegnazione della delibera e il completamento del primo atto di esecuzione.

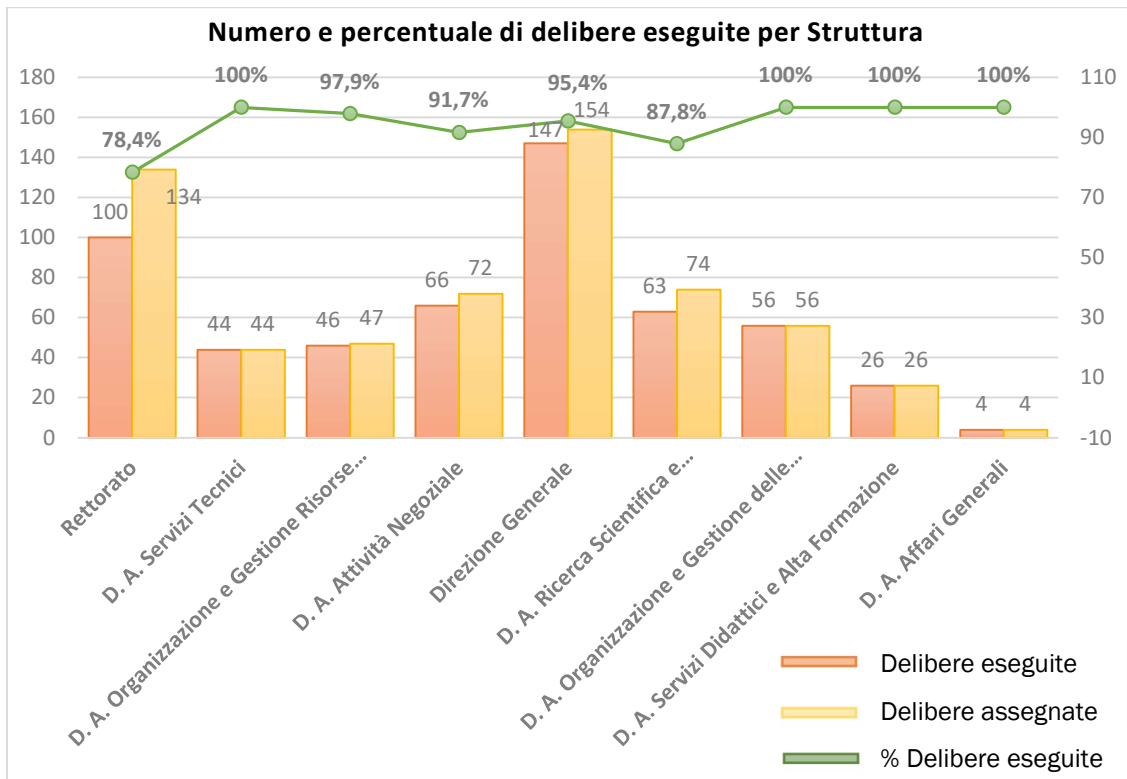
La Figura 2.12 riporta - per ciascuna Struttura - il numero di delibere eseguite rispetto a quelle assegnate, il cui rapporto determina la percentuale di delibere eseguite. Con riferimento a tale attività, la maggior parte delle Strutture dell'Amministrazione Centrale ha completato l'esecuzione di più del 90% delle delibere di competenza.

Figura 2.11 Media giorni intercorrenti tra l'assegnazione della delibera ed il primo atto - Anno 2022



Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting (Piattaforma UniDelibere)

Figura 2.12 Delibere eseguite per struttura assegnataria - Anno 2022



Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting (Piattaforma UniDelibere)

Con particolare riferimento all'obiettivo individuale del Direttore Generale, connesso al monitoraggio delle delibere, si riporta di seguito l'esito della misura degli indicatori riguardanti la percentuale di delibere eseguite e il tempo medio di esecuzione del primo atto, con specifica delle delibere assegnate alla Direzione Generale.

**Obiettivo individuale del Direttore Generale sul monitoraggio delle delibere**

Descrizione obiettivo	Indicatori		
Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in funzione della priorità assegnata dal Rettore	<i>Soglia</i>	30 gg	
	1) Tempo di avvio dell'esecuzione della delibera con adozione del primo atto dalla data di assegnazione (Fonte dati per la rilevazione del tempo di esecuzione: Piattaforma Delibere)	<i>Target</i>	20 gg
		<i>Superiore al Target</i>	15 gg
		<i>Soglia</i>	60%
	2) % delibere eseguite (con attività esperibili entro l'anno) rispetto a quelle assegnate (Fonte dati per la data di assegnazione: Piattaforma Delibere)	<i>Target</i>	70%
		<i>Superiore al Target</i>	80%

*Indicatore obiettivo di monitoraggio delibere del Direttore Generale – Anno 2022*

Esecuzione delle delibere			
<i>N. Delibere Assegnate</i>	<i>N. Delibere Eseguite</i>	<i>Percentuale di delibere eseguite</i>	<i>Esito</i>
154	147	95,4%	<b>Superiore al Target</b> (>80%)
Tempistica di esecuzione delle delibere			
<i>N. primi atti eseguiti</i>	<i>Media tempo di esecuzione primo atto</i>	<i>Esito</i>	
149	12,6 gg	<b>Superiore al Target</b> (< 15 gg)	

Sulla base dei valori di Soglia, Target e Superiore al Target, definiti per tale obiettivo individuale nell'ambito del PIAO 2022-24, l'esito risulta *Superiore al Target* per entrambi gli indicatori.

Nell’ottica di promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita, finalizzati a progettare interventi di miglioramento, ai Dirigenti è stato assegnato un obiettivo individuale riguardante la *“Promozione dei sistemi di customer satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza”*. In continuità con l’obiettivo già assegnato nel 2021, i Dirigenti, presso le loro Direzioni, hanno coordinato indagini, strutturate con apposite piattaforme, da cui sono derivate efficaci analisi che hanno evidenziato possibili proposte migliorative dei servizi resi. Talune indagini sono state rivolte ad *“utenti interni”* (personale docente e T/A) altre anche a *“soggetti esterni”* (studenti).

Il terzo obiettivo individuale ha riguardato il *“Coordinamento delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione richieste alle strutture di competenza”* strettamente correlato con l’obiettivo assegnato alle singole strutture volto a garantire il *“Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza”*, Tale obiettivo individuale ha dato conto del contributo dei Dirigenti in riguardo all’effettiva adozione delle misure anticorruzione. Per dare compita realizzazione al modello a rete, i poteri di programmazione, impulso e coordinamento del RPCT non possono prescindere, infatti, dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell’adozione e dell’attuazione delle misure di prevenzione.

Dalla volontà dell’attuale Governance di dare un forte impulso verso l’implementazione di azioni che rendano maggiormente attiva la partecipazione alla vita universitaria anche degli studenti con disabilità (vedi art. 1, comma 3, dello Statuto dell’Università che prevede che *“L’Università si fa particolare cura dei soggetti diversamente abili assicurando loro la piena fruizione dei servizi e l’adempimento dei doveri d’ufficio”*) nasce l’obiettivo individuale – assegnato al Dirigente del D.A. Servizi Tecnici - volto a definire una prima pianificazione degli interventi prioritari necessari all’adeguamento degli edifici a seguito della rilevazione del grado di accessibilità delle infrastrutture dell’Ateneo. Il censimento delle barriere architettoniche dell’Ateneo, che interesserà anche gli edifici delle varie sedi (Polo Centrale, Polo Papardo e Annunziata) e delle residenze universitarie, ha riguardato, nell’anno 2022, le strutture del plesso Centrale ed ha portato alla costruzione del database *“UniMe accessibile”*. L’ambito di rilevazione dell’accessibilità si è incentrato sulle caratteristiche di struttura degli organismi edilizi e degli allestimenti andando a mappare tanto le barriere fisiche quanto le barriere percettive (sensoriali e cognitive), che coinvolgono l’orientamento, la localizzazione, la possibilità di deambulare in sincronia con gli altri e limitano in particolare le capacità di comunicazione e di relazione delle persone con disabilità sensoriali e difficoltà intellettive. Questa pianificazione degli interventi prioritari, necessari all’adeguamento degli edifici del Plesso Centrale, rappresenta un risultato di tutto rilievo nella misura in cui l’Università deve assicurare la tutela dei principi di parità e uguali opportunità e promuovere le iniziative necessarie per garantirne la effettività.

## 3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### 3.1. La Performance individuale

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

Il Direttore Generale ha effettuato la valutazione finale degli obiettivi organizzativi di struttura a seguito del processo di rendicontazione e validazione dei Responsabili delle Strutture di I livello sulla piattaforma informatica dedicata *UniPerformance2022*.

La valutazione dei risultati degli obiettivi individuali viene effettuata, per il Direttore Generale, dal CdA - su proposta del Nucleo di Valutazione e per i Dirigenti dal Direttore Generale stesso.

Per l'anno 2022, l'Ateneo prosegue sulla strada di una crescente attenzione al grado di soddisfazione degli utenti, inserendo un collegamento più diretto degli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* alla premialità del Direttore Generale e dei Dirigenti attraverso l'inserimento di una nuova componente "*obiettivi di customer satisfaction*" nella valutazione di risultato della Performance individuale (in via sperimentale pari al 5%) e la conseguente ridefinizione dei relativi pesi. Come visto nel capitolo precedente tali obiettivi di *customer* sono collegati agli esiti delle indagini del progetto Good Practice.

Per la valutazione del comportamento organizzativo del personale tecnico-amministrativo, il Direttore Generale - per i Dirigenti - e i Dirigenti e i Responsabili delle Strutture di I livello - per il proprio personale di competenza - hanno compilato sull'apposita piattaforma le schede di comportamento utilizzando i parametri ampiamente descritti nel SMVP 2022 e differenziati sulla base della posizione e del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

### 3.2. La Performance Individuale del Direttore Generale

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022* prevede che la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale, in quanto dirigente di vertice amministrativo, coerentemente con le norme, venga proposta dal Nucleo di Valutazione al Consiglio di Amministrazione, sentito il Rettore in particolare per quanto



riguarda i comportamenti organizzativi. In linea con tale previsione, il Direttore Generale ha esposto i risultati conseguiti in apposite relazioni nelle quali ha dato conto delle attività svolte e dei risultati raggiunti secondo gli indicatori e i target previsti.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base della documentazione trasmessa, delle informazioni e dei giudizi acquisiti, sentito il Magnifico Rettore, ha proposto al CdA la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, per l'anno 2022, determinata tenendo conto dei pesi delle relative componenti previste dal Sistema.

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

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

	Performance Organizzativa istituzionale	Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale	Performance Organizzativa delle Strutture Decentrate	Obiettivi di customer	Obiettivi Individuali	Comportamento Organizzativo	Punteggio di Performance Individuale
<i>Punteggio</i>	100	99,17	96,12	100	100	96	<b>98,4 98</b>
<i>Peso</i>	10%	25%	5%	5%	25%	30%	
<i>Valore pesato</i>	10	24,79	4,81	5	25	28,8	

### 3.3. La Performance Individuale dei Dirigenti

La Performance individuale delle figure dirigenziali, calcolata tenendo conto dei pesi delle relative componenti di valutazione previsti dall'SMVP 2022, è riportata in *Tabella 3.2*.

*Tabella 3.2 – Risultati di Performance individuale dei Dirigenti*

Dirigente valutato	Performance Organizzativa istituzionale (peso 7%)	Performance Organizzativa della Struttura di pertinenza (peso 28%)	Obiettivi di customer (peso 5%)	Obiettivi Individuali (peso 30%)	Comportamento Organizzativo (peso 30%)	Punteggio di Performance individuale
<i>Dirigente D.A. Affari Generali</i>	100 (7)	100 (33)*	-	100 (30)	95,57 (28,67)	98,67  <b>99</b>
<i>Dirigente ad interim D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie (oggi D.A. Bilancio e Finanze)</i> <i>(dal 13/11/2022 al 31/12/2022)</i>	100 (7)	100 (28)	100 (5)	100 (30)	94,93 (28,48)	98,48 98

<b>Dirigente D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Finanziarie</b> <i>(dal 01/01/2022 al 13/11/2022)</i>	100 (7)	100 (28)	100 (5)	100 (30)	97,50 (29,25)	99,25  <b>99</b>
<b>Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione</b>	100 (7)	100 (28)	100 (5)	100 (30)	97,50 (29,25)	99,25  <b>99</b>
<b>Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione</b>	100 (7)	100 (28)	100 (5)	100 (30)	98,79 (29,64)	99,64  <b>100</b>
<b>Dirigente D.A. Servizi Tecnici</b>	100 (7)	100 (33)*	-	100 (30)	96,86 (29,06)	99,06  <b>99</b>
<b>Dirigente D.A. Attività Negoziale</b>	100 (7)	100 (33)*	-	100 (30)	98,36 (29,51)	99,51  <b>100</b>

\* Si precisa che, in caso di mancata assegnazione di obiettivi di customer, il peso percentuale della performance organizzativa della Struttura di pertinenza sarà pari al 33% (Par. 3.2 SMVP 2022).

Per quanto riguarda, gli obiettivi individuali, questi sono stati monitorati e rendicontati nella piattaforma *UniPerformance2022* e, successivamente, valutati dal Direttore Generale. Lo stesso Direttore Generale, secondo la scheda di valutazione del comportamento organizzativo, ha espresso un giudizio per ciascun Dirigente previa visione del giudizio di autovalutazione espresso da ciascun Dirigente ed a seguito del colloquio individuale.

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

Gli esiti della Performance Individuale per l'anno 2022 determinano la retribuzione della produttività del personale di categoria B, C o D e la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, in base a quanto stabilito nel SMVP e negli accordi di contrattazione integrativa.

I risultati di sintesi, riportati nelle Tabelle 3.3 e 3.4. sono aggregati tenendo conto del personale così come valutato nelle due diverse schede di comportamento, previste dal SMVP 2022, che distinguono il personale con responsabilità fino al livello di unità organizzativa, i Segretari Amministrativi e il personale EP dal restante personale.

Anche per l'anno 2022, una componente della Performance individuale dei Responsabili di Strutture di II livello e di tutte le Elevate Professionalità è legata agli esiti della performance organizzativa istituzionale, con peso pari al 5%.

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

Tabella 3.3 – Risultati medi di Performance individuale dei Responsabili di Strutture di II Livello e del personale EP

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa Istituzionale (A)	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (B)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (C)	Valutazione media Performance Individuale
<b>Personale EP/Responsabili di Strutture di II Livello</b>  (A=5%; B= 55%; C=40%)	99	100	98.55	99.57	<b>99.02</b>

Fonte - Piattaforma UniPerformance 2022

La Tabella 3,4 riporta, invece, i risultati medi di sintesi della performance individuale dei Responsabili di Strutture di III Livello e del Personale senza incarichi di responsabilità, differenziati per categoria.

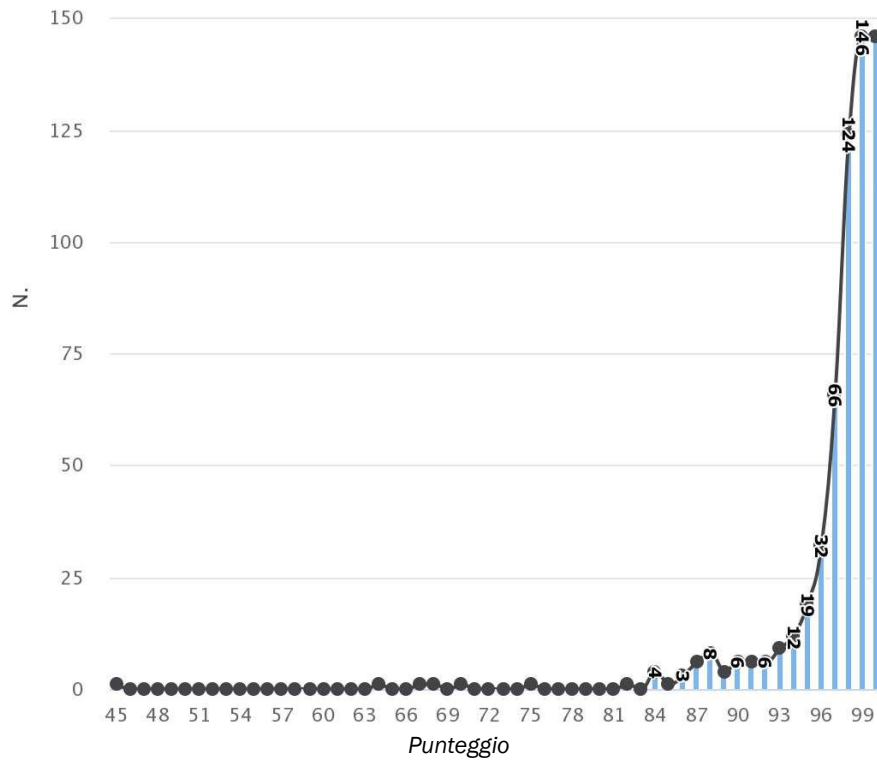
La Figura 3.5 mostra, infine, il dettaglio della distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale tecnico-amministrativo; mentre in Figura 3.6 si riporta la distribuzione percentuale del numero di dipendenti per fasce di punteggio.

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

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (A)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (B)	Valutazione media di Performance Individuale
<i>Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità <b>cat. D</b></i>  (pesi A=35% e B=65%)	145	98.17	98.13	<b>98.15</b>
<i>Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, <b>cat. C</b></i>  (pesi A=25% e B=75%)	271	97.88	96.28	<b>96.68</b>
<i>Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, <b>cat. B</b></i>  (pesi A=15% e B=85%)	90	98.27	94.82	<b>95.40</b>
<b>Totale</b>	<b>605</b>	<b>98.12</b>	<b>97.05</b>	<b>97.22</b>

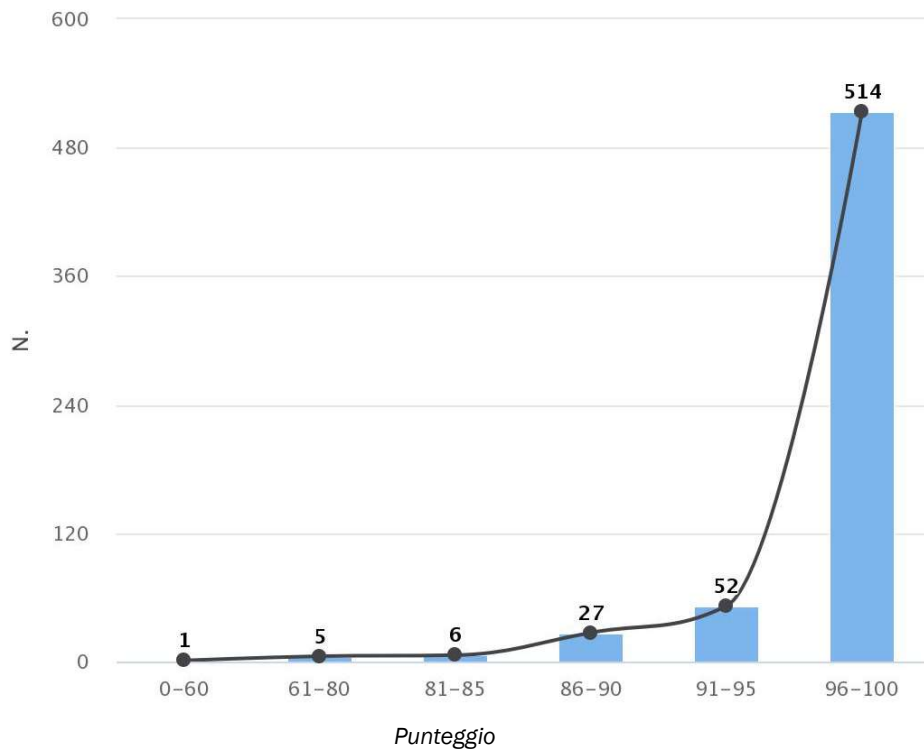
Fonte - Piattaforma UniPerformance 2022

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



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2022

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



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2022

## 4.I PROGETTI OBIETTIVO

### 4.1. Premessa

A partire dal 2019, il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* ha previsto la possibilità di attivare specifici “progetti-obiettivo”, volti a migliorare l’efficienza dell’Ateneo e/o delle sue articolazioni organizzative, secondo la tempistica prevista dal medesimo progetto.

I progetti-obiettivo, presentati dalle Strutture nel corso del 2019 e risultati eleggibili in ragione delle risorse disponibili e dei punteggi attribuiti dall’apposita commissione di valutazione (nominata con Decreto Rettorale prot. n. 98308 del 17/10/2019), sono stati avviati nel corso dell’anno 2021 (delibera del CdA prot. n. 52322 del 20/04/2021) considerato che l’emergenza epidemiologica da COVID-19 ha costretto questa Amministrazione a postergarne l’avvio.

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

Con riferimento all’anno 2022, ulteriori due progetti obiettivo sono stati avviati in aggiunta a quelli già in corso, le cui attività si sono comunque concluse entro il 31/12/2022.

Per le attività condotte e/o completate nell’anno 2022, con riferimento specifico ai progetti obiettivo non ancora conclusi nel precedente ciclo delle performance e i nuovi progetti avviati, i Responsabili di ciascun progetto hanno dato evidenza – in fase di rendicontazione degli obiettivi - dei risultati conseguiti nell’anno di riferimento e valutato il comportamento organizzativo dei componenti del gruppo di lavoro. In particolare, la rendicontazione è stata effettuata tramite una piattaforma dedicata (*UniProgetti 2022*), realizzata in house dall’UCT *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*, nella quale sono state inserite da ciascun Responsabile:

- una relazione sintetica descrittiva dei risultati conseguiti nell’anno 2022, corredata da eventuali allegati a supporto;
- un giudizio di autovalutazione sulla qualità dei risultati raggiunti rispetto ai miglioramenti attesi e ai tempi di realizzazione pianificati.

Per quanto riguarda, invece, la valutazione del comportamento organizzativo, la piattaforma ha previsto un’apposita sezione nella quale i Responsabili hanno compilato

le relative schede per ciascun componente del gruppo di lavoro (così come previsto dall'SMVP vigente).

Successivamente alla fase di rendicontazione, il Direttore Generale ha effettuato la valutazione finale dei risultati raggiunti e del comportamento organizzativo dei Responsabili del progetto al fine di determinare la performance individuale del personale T.A. coinvolto.

La valutazione della Performance individuale del personale T.A. coinvolto nei progetti-obiettivo viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dal paragrafo 3.4 del SMVP 2022, con i seguenti pesi, differenziati per categoria:

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

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

***Performance Individuale dei progetti obiettivo***

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

**4.2. Esito della performance organizzativa dei progetti obiettivo**

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

Tabella 4.1 Esito Performance Organizzativa dei Progetti Obiettivo – ANNO 2022

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

<p><b>U.C.T. Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting</b></p> <p><b>U.C.T. Analisi dati e Sistema AQ</b></p>	<p><b>“Cruscotto Integrato di Ateneo”</b></p> <p>Il progetto si propone l'implementazione di uno strumento univoco, informatizzato, per il monitoraggio delle performance di Ateneo in termini di ricerca, didattica e terza missione, nonché di natura economico-finanziaria nella prospettiva del <i>change management</i>, attraverso un sistema informativo integrato che evidenzia i KPI (Key Performance Indicator).</p>	<p>30 mesi dall'avvio del progetto (scadenza il 31/12/2023). Il monte ore è pari a: 1500 ore ordinarie e 210 ore di straordinario, per il 2021, di 2800 ore ordinarie e 265 ore di straordinario, per il 2022, e di 2800 ore ordinarie e 265 ore di straordinario, per il 2023.</p>	<p><b>SUPERIORE AL TARGET</b></p>
<p><b>Segreteria Generale del Rettorato</b></p> <p><b>U.C.T. Sistema Bibliotecario di Ateneo</b></p>	<p><b>Progetto per il trasferimento, la riorganizzazione e la fruizione del patrimonio bibliografico del 'Gabinetto di Lettura'</b></p> <p>Il progetto ha come obiettivo generale il coordinamento delle attività di trasferimento del patrimonio bibliografico e degli arredi del Gabinetto di Lettura dalla precedente sede ai nuovi locali della ex Banca d'Italia, la sua riorganizzazione e recupero ai fini di una successiva classificazione e catalogazione negli archivi bibliografici dell'Ateneo.</p>	<p>7 mesi dall'avvio del progetto (e comunque entro il 31/12/2022).</p>	<p><b>SUPERIORE AL TARGET</b></p>
<p><b>CIAM Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici - Rettorato</b></p>	<p><b>Progetto DICO: Migrazione su una nuova piattaforma Web</b></p> <p>Il progetto si prefigge lo sviluppo, l'implementazione e la migrazione del sistema dico.unime.it su una nuova piattaforma al fine della risoluzione e messa in sicurezza delle problematiche riscontrate negli ultimi due anni.</p>	<p>40 giorni dall'avvio del progetto (e comunque entro il 31/12/2022).</p>	<p><b>SUPERIORE AL TARGET</b></p>



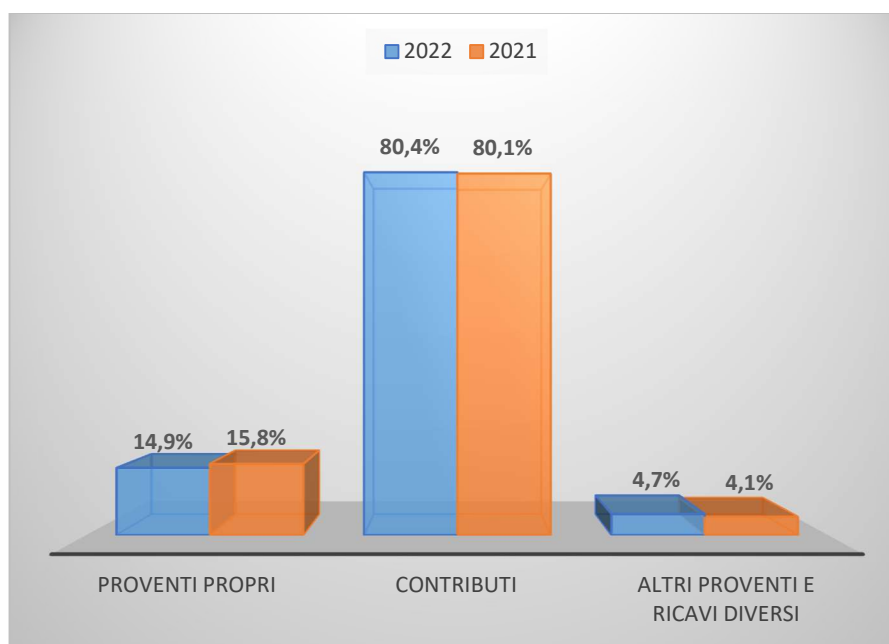
## 5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

### 5.1. Sintesi delle principali poste di bilancio

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2022 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Messina. Con riferimento ai proventi, a fronte di una lieve flessione dei proventi propri, sono aumentati significativamente i contributi, in particolare quelli da MIUR e amministrazioni centrali dello stato. Ciò ha permesso, grazie anche alla positiva gestione dell'esercizio precedente, di sostenere i maggiori costi relativi alle spese di personale (in particolare, del personale dedicato alla ricerca ed alla didattica) ed a quelle della gestione corrente (maggiori costi per il sostegno agli studenti).

Come accennato, la distribuzione dei proventi operativi ha subito una lieve modifica: si è ridotto di un punto percentuale il peso di quelli propri (15% del totale), mentre è aumentato di un punto percentuale il peso degli altri proventi e ricavi diversi (5%) (Fig. 5.1). Nell'ambito dei contributi di cui l'Ateneo beneficia, quelli da MUR e da altre amministrazioni centrali rappresentano quasi il 97% del totale a favore del Bilancio e circa il 78% dei proventi operativi.

Figura 5.1 – Proventi operativi per gli anni 2021 e 2022



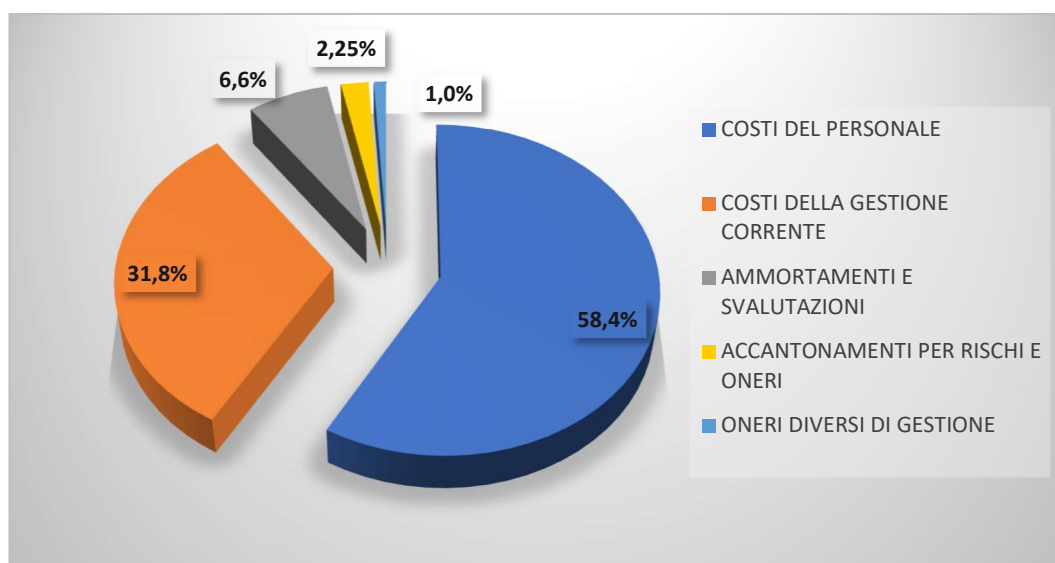
Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2022

Si registra una lieve diminuzione dei proventi propri (lo 0,2%) rispetto al 2021, dovuto ad una flessione dei proventi per la didattica di circa € 1,8 milioni quasi completamente compensata dall'aumento dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (quasi € 1,3 milioni) e dei proventi da trasferimento tecnologico (circa € 0,5 milioni). Queste

variazioni hanno comportato significative modifiche alla distribuzione dei proventi propri: i proventi per la didattica calano dal 72% al 67% in favore principalmente dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi che passano da quasi il 26% al 29%.

Come si accennava sopra, l'aumento dei costi operativi (Fig. 5.2), pari a circa € 20 milioni, circa il 10% in più rispetto al 2021, è determinato sia dall'andamento dei costi della gestione corrente, che fanno registrare un aumento di circa € 12 milioni (passando dal 29% al 32% del totale dei costi operativi), sia da quello dei costi del personale, in aumento di circa € 8 milioni (ma in diminuzione rispetto al totale: dal 60% al 58%). In entrambi i casi si può dire che l'aumento è causato dalla variazione di una singola voce (i costi per il sostegno agli studenti nel primo caso, quelli del personale destinato alla ricerca ed alla didattica nel secondo). Nell'ambito dei costi del personale, quelli del personale, dedicato alla ricerca e alla didattica, costituiscono circa il 74% del totale (contro il 72% del 2021), quelli del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo il restante 26% (contro il 28% del 2021). Ammortamenti e svalutazioni incidono per il 7% del totale, accantonamenti per rischi e oneri e oneri diversi di gestione per il restante 3%.

Figura 5.2 – Costi operativi per l'anno 2022



Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2022

I dati economici riepilogativi riportati in Tabella 5.1, evidenziano che l'Ateneo chiude il Bilancio Unico di Ateneo di Esercizio 2022 con un risultato positivo di € 12 milioni. La tabella evidenzia un saldo positivo delle voci straordinarie di proventi e costi. Queste, tuttavia, incidono solo per il 29% sul risultato di esercizio, contro il 55% dell'anno precedente.

Tabella 5.1 - Conto economico del Bilancio Unico di Esercizio per gli anni 2021 e 2022

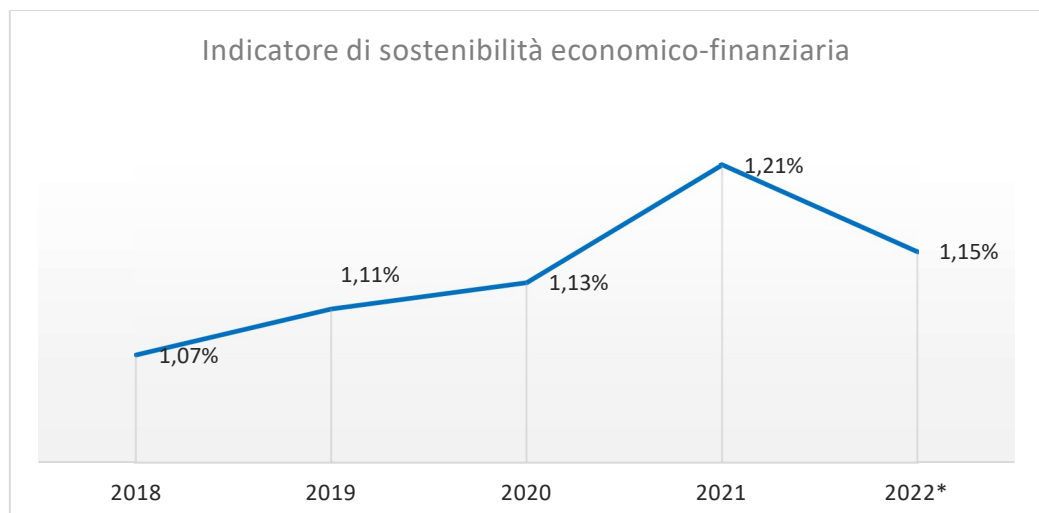
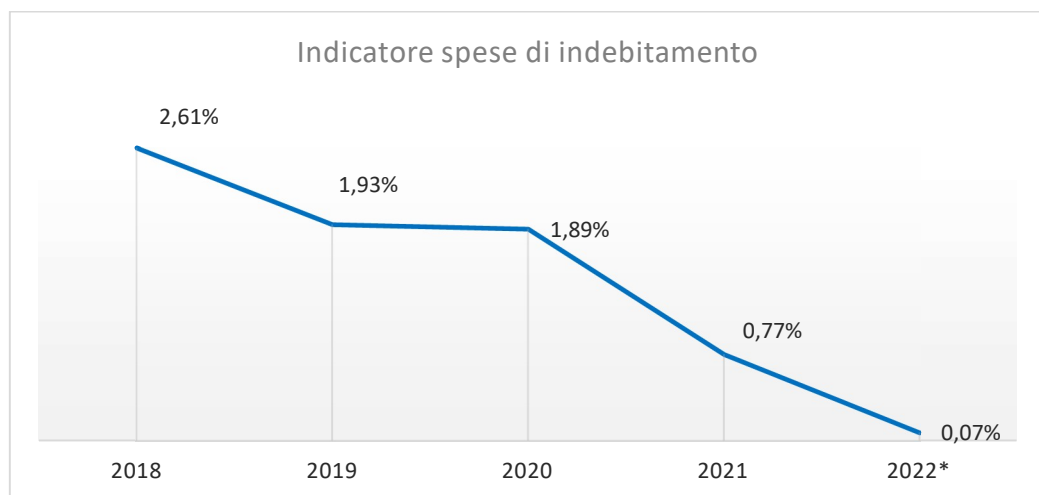
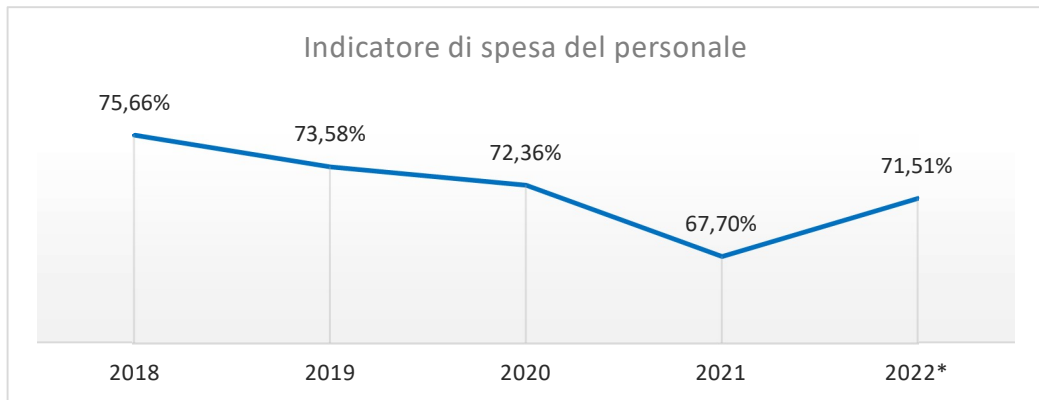
CONTO ECONOMICO	2022	2021
<b><u>PROVENTI OPERATIVI</u></b>		
PROVENTI PROPRI	€ 35.163.203	€ 35.226.546
CONTRIBUTI	€ 189.339.298	€ 178.605.969
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	€ 11.029.308	€ 9.107.655
VARIAZIONE RIMANENZE	€ 59.233	€ 68.003
<b>TOTALE PROVENTI OPERATIVI (A)</b>	<b>€ 235.591.042</b>	<b>€ 223.008.173</b>
<b><u>COSTI OPERATIVI</u></b>		
COSTI DEL PERSONALE	€ 127.715.631	€ 119.583.495
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	€ 69.469.684	€ 57.504.450
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	€ 14.483.800	€ 13.674.354
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	€ 4.922.230	€ 1.588.615
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	€ 2.209.194	€ 3.962.384
<b>TOTALE COSTI OPERATIVI (B)</b>	<b>€ 218.800.539</b>	<b>€ 196.313.298</b>
<b>DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)</b>	<b>€ 16.790.503</b>	<b>€ 24.650.242</b>
PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)	-€ 61.288	-€ 38.780
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (D)	€ 3.421.786	€ 20.731.510
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE ANTICIPATE (E)	-€ 8.150.535	-€ 7.547.225
<b>RISULTATO ESERCIZIO (A-B+C+D+E)</b>	<b>€ 12.000.466</b>	<b>€ 39.840.380</b>

Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2021 e 2022

I valori dei principali indicatori, di cui al D. Lgs. 49/2012, relativi alla sostenibilità finanziaria delle attività degli Atenei italiani, confermano i risultati positivi raggiunti dall'Ateneo peloritano.

In Figura 5.3 si riportano i valori degli indicatori economico-finanziari nel periodo 2018-2022, tutti in linea con le disposizioni normative.

Figura 5.3 – Indici di sostenibilità economico-finanziaria per gli anni 2018-2022



Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2022

\*Dati stimati al 11/04/2023

## 5.2. Costi-efficienza-efficacia della gestione

Un ulteriore supporto all'analisi dell'efficienza della gestione viene dall'adesione dell'Ateneo al progetto *Good Practice*<sup>4</sup>, sebbene per le sue tempistiche tale analisi si riferisca alle attività relative all'anno 2021. Il progetto, cui aderisce un campione significativo di Atenei (in base alle dimensioni partecipano: 8 mega Atenei, 12 grandi, 10 medi, 4 piccoli e 2 scuole), ha come obiettivo misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto a due dimensioni di prestazione:

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

Le rilevazioni *Good Practice* si riferiscono alle prestazioni degli Atenei in cinque macro aree: amministrazione, gestione delle infrastrutture, supporto alla didattica, supporto alla ricerca, servizi bibliotecari e museali (SBMA)<sup>5</sup>.

I costi sostenuti dall'Università di Messina nel 2021 in queste macro aree, così come emersi dalle indagini condotte, ammontano a circa € 48,5 milioni, con riferimento all'attività del personale tecnico-amministrativo dipendente ed ai costi c.d. di *outsourcing* (collaboratori esterni e prestatori di servizi).

Tabella 5.2 – GP2021: Costi totali per macro-area

Amministrazione	Supporto alla didattica	Gestione infrastrutture	Supporto alla ricerca	SBMA	Totale
11.086.595 €	13.924.260 €	18.911.121 €	3.044.607 €	1.503.859 €	<b>48.470.442 €</b>

Fonte dati: Report *Good Practice* 2021/ 2022 Università di Messina

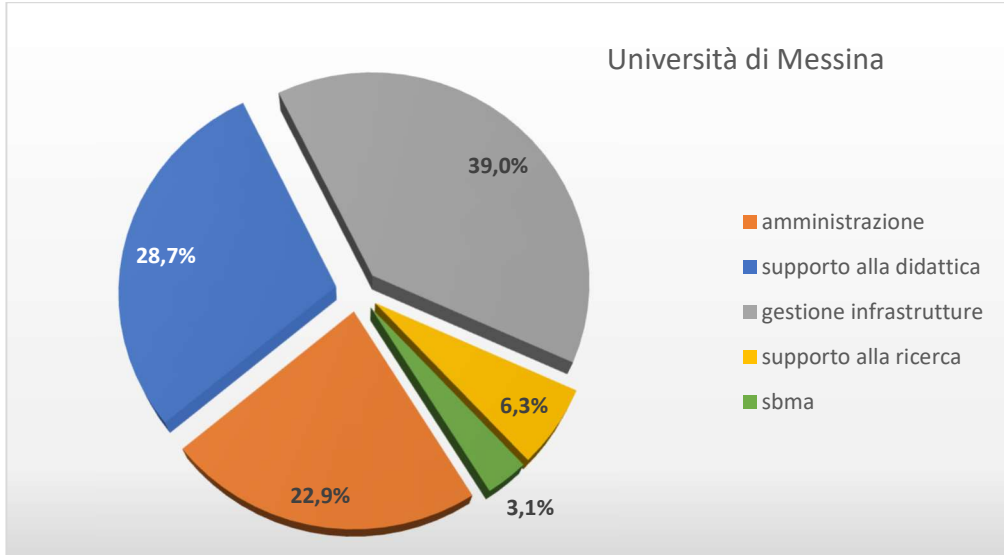
Il servizio che ha assorbito la quota maggiore dei costi è stato quello di gestione delle infrastrutture, seguito dal supporto alla didattica e dai servizi amministrativi. Hanno pesato in particolare, nella gestione delle infrastrutture, i costi associati a codici SIOPE

<sup>4</sup> Le fonti dati delle tabelle e dei grafici seguenti fanno riferimento al report *Good Practice* 2021/2022 per l'Università di Messina, così come elaborato dal Politecnico di Milano sulla base dei dati forniti dall'Ateneo.

<sup>5</sup> Ognuna delle macro-aree è composta da un numero variabile di servizi su ognuno dei quali vengono imputati dei costi. Il costo delle singole macro-aree è dato dalla somma dei costi dei servizi che la compongono. La macro-area amministrazione è composta da 16 servizi, il supporto alla didattica da 17 servizi, la gestione delle infrastrutture da 10 servizi, il supporto alla ricerca e i servizi bibliotecari e museali da 5 servizi ciascuno.

relativi ai servizi di pulizia e vigilanza, al consumo di energia elettrica ed alle licenze d'uso di software.

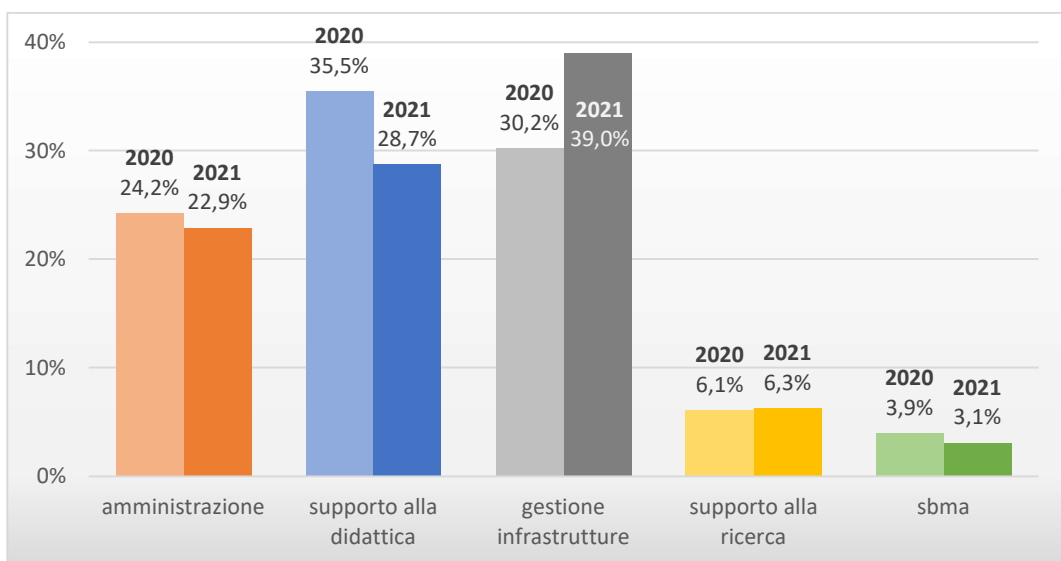
Figura 5.4 – GP 2021: Distribuzione percentuale dei costi nelle cinque macro-aree



Fonte dati: Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina

Rispetto alla gestione 2020, i costi totali si sono ridotti di circa € 4,5 milioni. Si è, inoltre, assistito ad una loro significativa redistribuzione: i costi per il supporto alla didattica, che nel 2020 erano la quota principale, si sono ridotti di 7 punti percentuale, così come i costi relativi ai servizi amministrativi, ridotti di poco più di un punto percentuale. A beneficiarne la gestione delle infrastrutture, i cui costi sono aumentati di circa 9 punti percentuale, come si evince in Figura 5.5.

Figura 5.5 – GP 2021: Distribuzione investimenti (confronto 2020 – 2021)

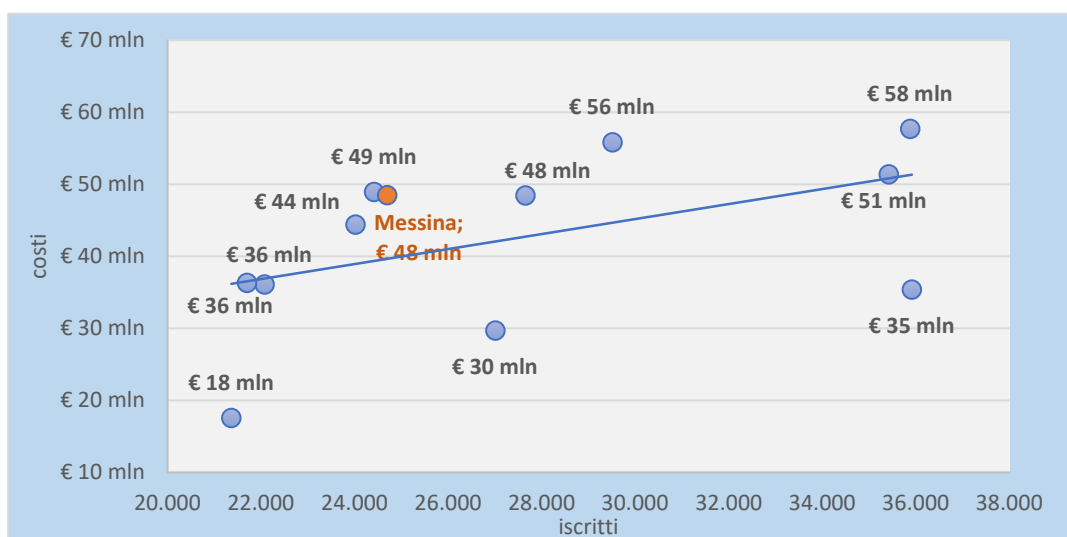


Fonte dati: Report Good Practice Università di Messina, anni 2020/2021 e 2021/ 2022

Il costo totale sostenuto dall'Ateneo è un poco al di sopra del costo medio riferito al campione dei grandi Atenei italiani partecipanti al progetto (media costi di circa € 42,5 milioni).<sup>6</sup>

Come si vede dal grafico seguente, la semplice equazione lineare ottenuta mettendo in relazione il numero di studenti ed i costi sostenuti mostra quale dovrebbe essere la posizione ideale degli Atenei in base al loro numero di iscritti (limitatamente al campione di Atenei esaminato): l'Università di Messina (così come altri sei grandi Atenei) si colloca al di sopra della linea, ad indicare come i costi sostenuti appaiano sopra la media rispetto al proprio bacino di utenza. Il contenimento dei costi continua ad essere obiettivo da perseguire nella gestione, seppur contemperato con l'impegno a mantenere una buona qualità nei servizi resi all'utenza.

Figura 5.6 – GP 2021: Rapporto tra costi totali e numero di iscritti (12 grandi Atenei)



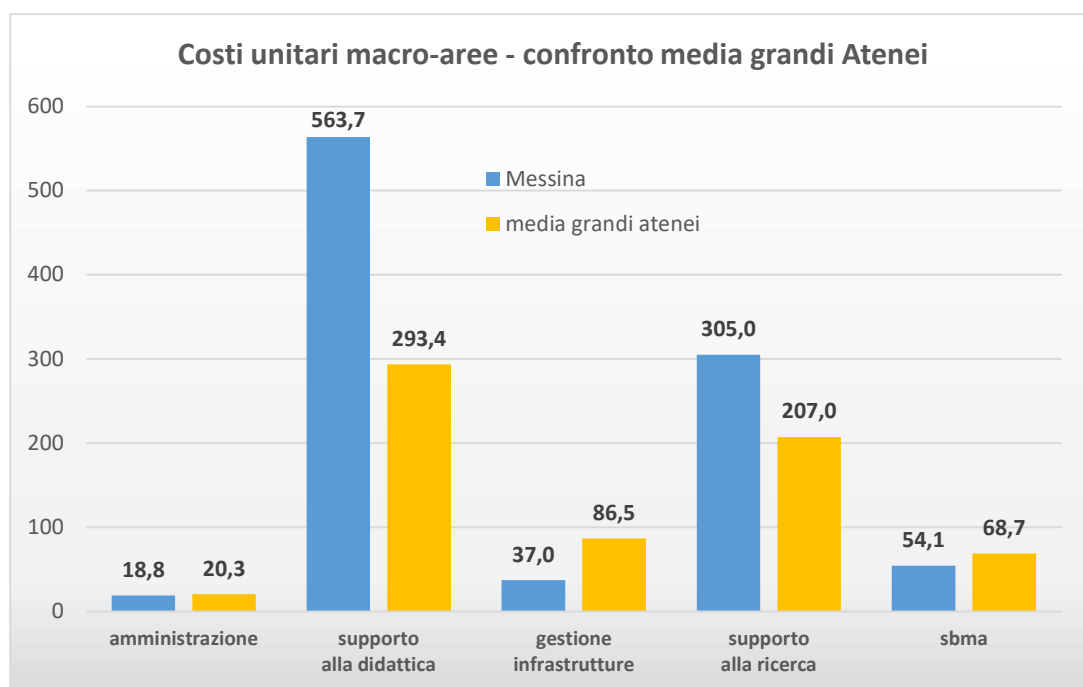
Fonte dati: - Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

### 5.3. Costi unitari delle macroaree

Grazie alle rilevazioni *Good Practice* è, inoltre, possibile calcolare i costi unitari per ognuna delle cinque macro-aree di servizi. Il costo unitario della macro-area considerata è dato dal rapporto tra il costo totale della macro-area (somma dei costi dei singoli servizi che la compongono) ed il driver specifico della macro-area.

<sup>6</sup> I grandi Atenei partecipanti al progetto *Good Practice* 2021 sono le università di Bergamo, Bicocca, Chieti, Ferrara, Messina, Parma, Pavia, Perugia, Salerno, Politecnico di Torino, Venezia e Verona. Nelle rappresentazioni grafiche della presente sezione vengono illustrati i dati delle predette università; tuttavia, ne vengono omessi i nomi per questioni legate alla responsabilità nella gestione dei dati nell'ambito del progetto.

Figura 5.7 – GP 2021: confronto costi unitari dell'Ateneo con la media grandi Atenei



Fonte dati: - Report *Good Practice* 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Nel caso dei servizi amministrativi, il driver su cui è calcolato il costo unitario è la somma del totale dei costi e del totale dei proventi così come risultanti dal Conto Economico dell'esercizio 2021. Il valore del costo unitario ammonta a circa € 19 (per migliaia di Euro), al di sopra del dato medio dei grandi Atenei.

Relativamente al supporto alla didattica, il costo unitario è dato dal rapporto tra il costo totale ed il numero di iscritti ai corsi di laurea di I e II livello, ed ammonta a quasi € 565 per studente. Il dato dell'Ateneo, seppure più alto di quello della media dei grandi Atenei, è stato comunque contraddistinto nel triennio da una riduzione graduale dei costi (Fig. 5.8) che non ha indiziato la qualità dei servizi.

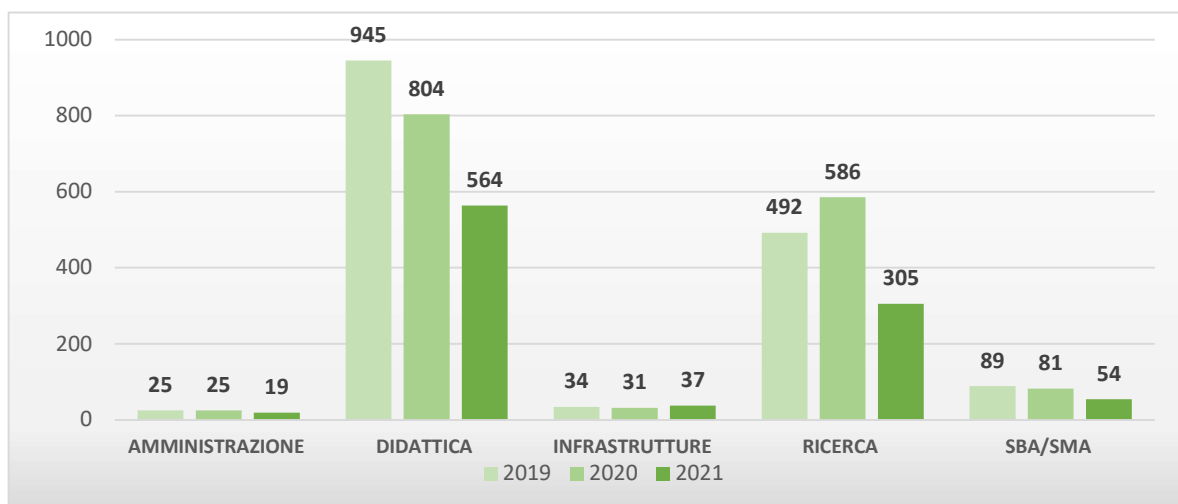
In merito alla gestione delle infrastrutture il costo unitario è calcolato sul totale dei mq interni, ed ammonta a € 37 per metro quadro, significativamente più basso rispetto a quello degli altri grandi Atenei. Il costo unitario del supporto alla ricerca è calcolato sulla somma dei proventi da progetti di ricerca nazionali, internazionali e conto terzi, ed ammonta a € 305 (per migliaia di Euro), superiore rispetto al valore medio dei grandi Atenei. Infine, il costo unitario dei servizi bibliotecari è calcolato sul numero dei potenziali fruitori di tali servizi (studenti e docenti), ed ammonta a € 54 per utente, minore rispetto alla media dei grandi Atenei.

Pur essendo difficile stabilire un nesso causale tra gli investimenti e la percezione della qualità dei servizi, è utile guardare all'evoluzione degli uni e degli altri indicatori per provare a derivarne possibili linee di intervento future. Se si guarda alle edizioni recenti del progetto *Good Practice*, se ne ricava un quadro in tendenziale miglioramento, in cui



l'Ateneo ottiene un graduale contenimento dei costi che non incide negativamente sulla qualità dei servizi resi, rilevabile attraverso le indagini di *customer*.

Figura 5.8- Costi unitari dell'Ateneo nelle ultime tre edizioni Good Practice



Fonte dati: Report Good Practice Università di Messina, anni: 2019/2020, 2020/2021, 2021/ 2022

La riduzione del costo unitario è particolarmente significativa nell'ambito dei servizi di supporto alla didattica, per effetto della riduzione dei costi e dell'aumento degli iscritti. In quest'area, inoltre, l'Ateneo ottiene un tendenziale miglioramento del punteggio di *customer satisfaction*.

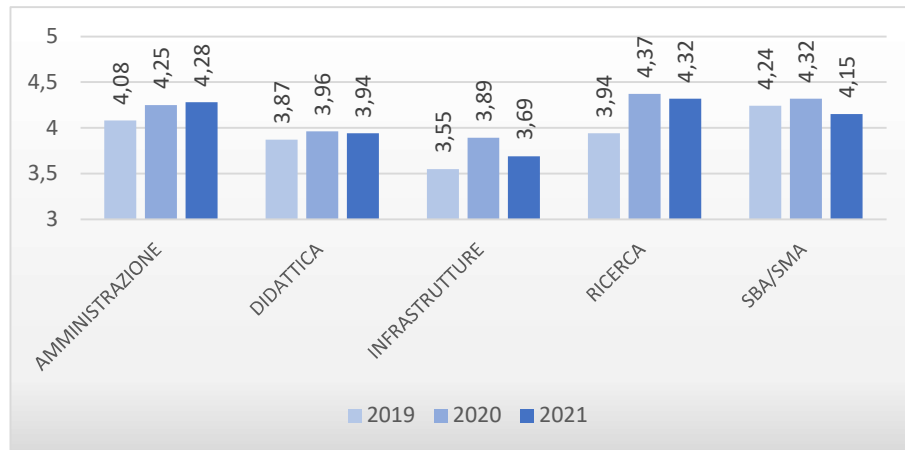
Anche nell'ambito del supporto alla ricerca si assiste ad una riduzione del costo unitario dovuta principalmente a maggiori successi a livello progettuale. A fronte di costi totali sostanzialmente stabili, infatti, si assiste ad un significativo incremento dei proventi da progetti di ricerca nazionali, internazionali e conto terzi. Tale dato va di pari passo con un miglioramento della percezione della qualità del servizio rispetto alla prima edizione presa in esame.

Anche il costo dei servizi bibliotecari è in diminuzione per effetto di costi totali stabili a fronte di un considerevole aumento degli utenti potenziali, ma sembra che la soddisfazione dell'utenza ne abbia risentito lievemente.

I costi dell'Ateneo sono particolarmente bassi (se si guarda agli altri grandi Atenei, ma anche in riferimento alla media di tutti i partecipanti al progetto: € 99) nell'ambito della gestione delle infrastrutture. Qui l'andamento del costo unitario è in lieve crescita a conferma degli importanti e incisivi investimenti dell'Ateneo nella valorizzazione del proprio patrimonio. L'obiettivo è tanto quello del miglioramento dei servizi (si pensi alle residenze studenti) quanto dei relativi giudizi di *customer satisfaction*.

La percezione della qualità dei servizi amministrativi è in costante miglioramento, a fronte di un costo unitario lievemente più basso della media ed in ulteriore diminuzione.

Figura 5.9 - Customer satisfaction dell'Ateneo nelle ultime tre edizioni Good Practice

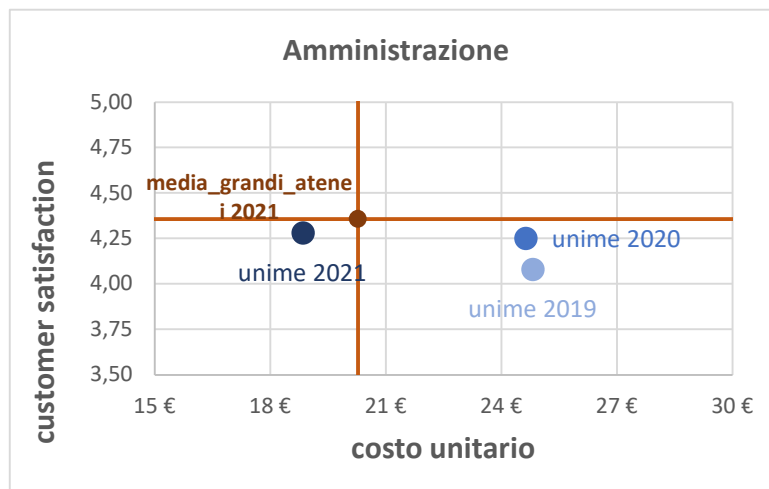


Fonte dati: Report Good Practice Università di Messina, anni: 2019/2020, 2020/2021, 2021/ 2022

#### 5.4. Analisi di efficienza ed efficacia

La prestazione dell'Ateneo in termini sia di efficienza sia di efficacia è mostrata nelle figure sottostanti con riferimento all'edizione GP 2021/2022 (Figg. 5.10-5.14). In ognuno di essi viene rappresentata la media dei costi unitari nella macro-area considerata - per i 12 grandi Atenei partecipanti al progetto - e la percezione media della qualità dei relativi servizi. Rispetto a tali dati è possibile confrontare la performance dell'Ateneo nelle varie macro-aree negli ultimi tre anni di progetto. Tale confronto, con i dati degli altri grandi Atenei, conferma la buona gestione nell'ambito dei servizi amministrativi. Dalla Figura (5.10) si deduce il successo dell'Ateneo nella riduzione dei costi di pari passo con una migliore percezione della qualità dei servizi amministrativi. Tanto che il valore dei costi è inferiore a quello medio dei grandi Atenei e il punteggio di *customer satisfaction* è sempre più prossimo a quello medio.

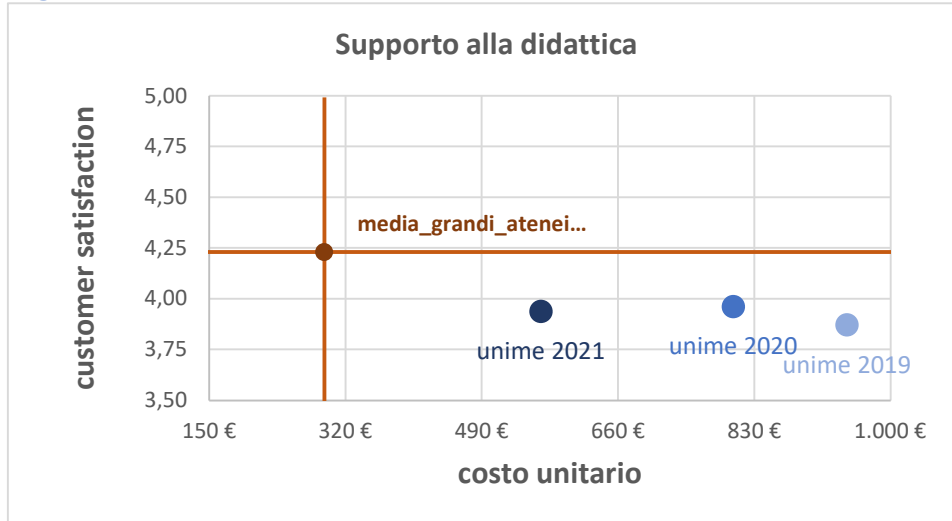
Figura 5.10 – Efficienza nelle ultime tre edizioni Good Practice – amministrazione



Fonte dati: - Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

I miglioramenti dell'Ateneo sono apprezzabili anche nella macro-area del supporto alla didattica, dove è evidente la significativa riduzione dei costi unitari ed il corrispettivo miglioramento della percezione della qualità dei servizi rispetto al primo anno rappresentato. Sebbene i costi risultino ancora più alti di quelli della media degli altri grandi Atenei, occorre considerare due aspetti: il costo unitario di partenza (costo unitario pari a € 945) si è quasi dimezzato e la qualità dei servizi resi è stata comunque garantita.

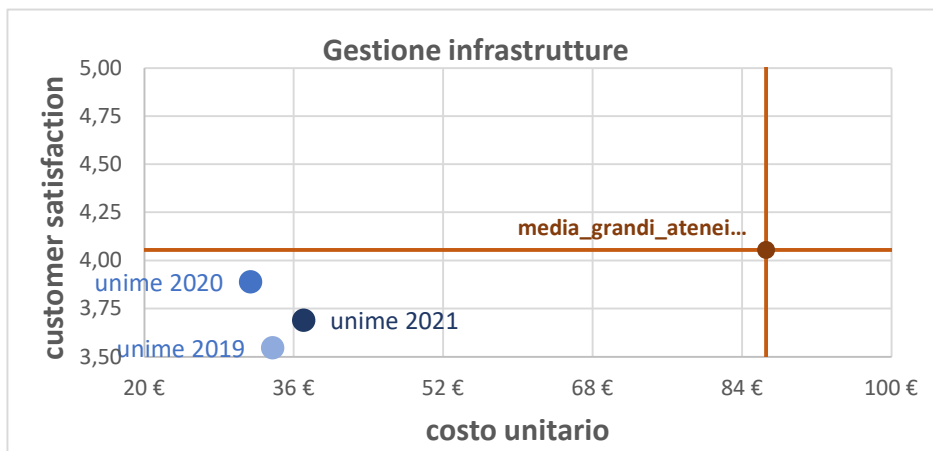
Figura 5.11 – Efficienza nelle ultime tre edizioni Good Practice – supporto alla didattica



Fonte dati: - Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Come si è detto, quella della gestione delle infrastrutture è un'area nella quale l'Ateneo continua a profondere particolare impegno al fine di valorizzare il proprio patrimonio e fornire maggiori servizi agli studenti. Il costo unitario, in lieve aumento, è molto inferiore rispetto a quello degli altri grandi Atenei e ci si aspetta che gli ulteriori investimenti in strutture, che saranno adibite a residenze per gli studenti, determinino un avvicinamento ai valori medi del campione di Atenei considerato anche in termini di valutazione della qualità.

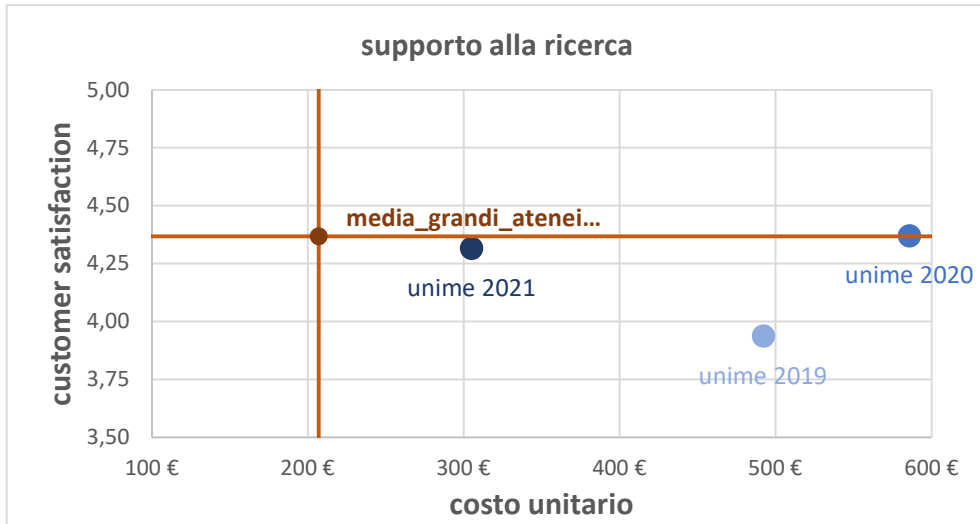
Figura 5.12 – Efficienza nelle ultime tre edizioni Good Practice – gestione infrastrutture



Fonte dati: - Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Anche nell'area del supporto alla ricerca l'Università di Messina parte da costi unitari sopra la media. Analogamente a quanto sostenuto per l'area supporto alla didattica, anche in questo caso, i costi sono stati quasi dimezzati senza incidere sulla qualità dei servizi che, in ogni caso, risultano al 2021 in linea con la media dei grandi Atenei.

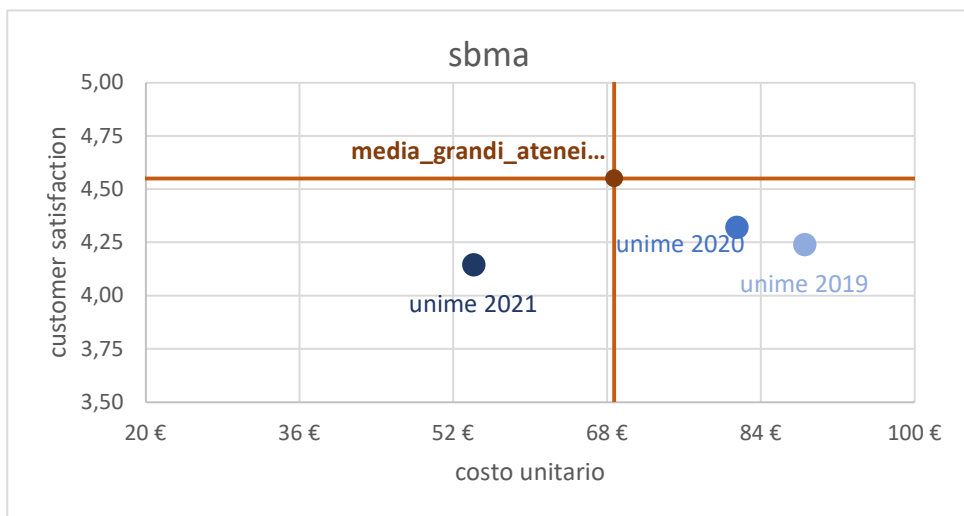
Figura 5.13 – Efficienza nelle ultime tre edizioni Good Practice – supporto alla ricerca



Fonte dati: - Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Infine, per quanto attiene alla macro-area relativa ai servizi bibliotecari, i costi unitari dell'Ateneo si sono ridotti sotto la media dei grandi Atenei. La valutazione della qualità del servizio appare in leggero calo, tuttavia si ritiene ci siano margini per un miglioramento dei giudizi sia attraverso maggiori investimenti sia migliorando la diffusione delle informazioni sulle molteplici risorse bibliotecarie già a disposizione di tutta la comunità accademica.

Figura 5.14 – Efficienza nelle ultime tre edizioni Good Practice – servizi bibliotecari



Fonte dati: - Report Good Practice 2021/ 2022 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

## 6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

### 6.1. Risultati Comitato Unico di Garanzia

Anche per l'anno 2022, le attività portate avanti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) sono state ispirate all'obiettivo di migliorare la cultura di genere e delle pari opportunità all'interno dell'Università. Particolare attenzione è stata dedicata alla creazione di percorsi formativi per la componente più giovane della comunità accademica: gli studenti. Tale attenzione trova le sue fondamenta nella convinzione che il vero cambiamento nella società attuale debba inevitabilmente passare attraverso un cambio di pensiero delle nuove generazioni. Ed un cambio di pensiero può solo essere realizzato attraverso la conoscenza dei propri diritti. A tal fine il CUG ha organizzato un incontro con i rappresentanti degli studenti per illustrare la struttura e le funzioni di ciascun Organo di Garanzia di Ateneo e per discutere circa i diritti e le garanzie a tutela degli studenti e delle studentesse nel corso dello svolgimento dei loro studi.

Ad inizio anno, è stato, inoltre, organizzato un incontro generalizzato con gli studenti e le studentesse dell'università sul tema dei *“Valori personalistici e modelli familiari”* in cui si è sviluppato un modello di incontro totalmente innovativo in cui, dopo i saluti dei rappresentanti dei docenti della cattedra di Diritto di Famiglia della nostra Università e dei rappresentanti delle istituzioni giudiziarie locali, gli studenti sono stati chiamati a relazionare (non più spettatori passivi ma attori principali) sui vari aspetti del tema in oggetto. Un cambio di passo che ha consentito una riflessione profonda da parte di tutti i partecipanti sul ruolo di genere nella società odierna.

Per i Dottorandi e le Dottorande, il CUG ha deciso di utilizzare un approccio più trasversale, creando un percorso formativo articolato in più incontri aventi ad oggetto il tema delle pari opportunità ma declinandolo ad ogni incontro attraverso prospettive diverse. Il percorso dal titolo *“La rilevanza multidisciplinare del principio di pari opportunità e non discriminazione”* si è articolato in tre incontri secondo il seguente calendario:

- 03 febbraio 2022: *“Conciliazione vita-lavoro, gender gap e lavoro di cura”*;
- 14 febbraio 2022: *“La parità rivisitata”*;
- 11 marzo 2022: *“Il principio di non discriminazione e la tutela delle donne nel mondo digitale”*.

Sono stati anche organizzati altri incontri vertenti su tematiche eterogenee:

- 09 marzo 2022: *“Disintermediazione, Disinformazione e Misinformazione: l'era delle fake news, come riconoscerle e come combatterle”*;

- 16 marzo 2022: “Nuovi pericoli e devianze in rete nell’era del metaverso: iperrealità, iperconnessioni, challenge, cyberbullismo, revenge porn e body shaming. Educare per prevenire”;
- 29 marzo 2022: “Assegno di divorzio tra assistenza e perequazione”;
- 01 aprile 2022: “Danno ambientale e obblighi di bonifica in capo al detentore qualificato”.

Per il personale dipendente (docente e personale tecnico-amministrativo), il CUG ha promosso ed ha preso parte alle iniziative organizzate nell’ambito del progetto LETSGEPS HORIZON 2020. Inoltre, al fine di svolgere attività divulgativa e di sensibilizzazione per la cittadinanza, ha aderito e partecipato all’evento “La notte mediterranea delle ricercatrici” tenutosi nel mese di settembre 2022. In particolare, sono state realizzate le seguenti attività:

- *Parità di genere e sviluppo sostenibile* (Tavola rotonda);
- *Nessuno è troppo piccolo per cambiare il mondo* (Stand Area Kids);
- *Ecofemminismo: un’idea che può cambiare il mondo* (Stand Area Adulti).

Il compito di sensibilizzazione sulle tematiche di genere, non si è limitato comunque alla disseminazione all’interno della comunità accademica ma è stato esteso anche ai possibili nuovi studenti dell’Università di Messina, membri della comunità locale in cui essa si trova ad operare. Infatti, il CUG ha partecipato all’evento *Unime Sustainability Day* ed ha organizzato al suo interno, per gli studenti e le studentesse delle scuole superiori locali, un incontro di formazione dal titolo “*Sviluppo sostenibile e lotta alle disuguaglianze: strumenti privatistici per il raggiungimento del Goal 10*”. Si è trattato di un evento trasversale che tocca i temi della sostenibilità non dimenticando che questa passa anche attraverso una lotta decisa e ferma a tutte le disuguaglianze di cui quella di genere rappresenta la più evidente.

Di più ampio respiro l’iniziativa congiunta tra i CUG della città ed i CPO del territorio comunale avente ad oggetto la “*Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela l’importanza di «fare rete»: compiti ed esperienze di CUG e CPO*”. Un lavoro di sensibilizzazione sulle tematiche di genere che tocca direttamente il territorio in cui l’università opera.

Di particolare rilevanza a questo fine è possibile sottolineare la numerosità delle attività patrocinate dal CUG. Nella tabella sottostante vi è l’elenco completo delle attività organizzate nel corso del 2022.

### Eventi organizzati dal CUG a.s.2022

#### Ciclo di seminari **“Pluralismi- Riflessioni sui Corpi- Politiche -Rappresentazioni di Genere”**

25 marzo 2022 *Seduttrici, sante, donne al potere: le biografie femminili nella fiction italiana*

25 marzo 2022 *Le parole per dirlo: la comunicazione del Governo sulla violenza contro le donne*

01 aprile 2022 *Le sfide e l'attualità politica del femminismo negli anni Settanta*

28 aprile 2022 *Cura, relazione, professione: questione di genere nel servizio sociale*

6 maggio 2022 *Nuovi immaginari per nominare l'esperienza maschile oltre la frustrazione e il rancore*

18 maggio 2022 *Tavola rotonda Iconografie della migrazione. Vittime perfette e corpi politici*

20 maggio 2022 *Le parole per – non – dirlo: il racconto della violenza nell'ambito giudiziario*

26 maggio 2022 *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*

16 giugno 2022 *Tavola rotonda La sopravvalutazione del linguaggio negli studi di genere?*

#### Ciclo di seminari **“La violenza di genere: riconoscimento e strumenti di contrasto”:**

9 marzo 2022 *La violenza di genere: riconoscimento e strumenti di contrasto*

24 marzo 2022 *Le parole della violenza*

7 aprile 2022 *La violenza nelle relazioni intime*

21 aprile 2022 *La violenza nei luoghi di lavoro*

5 maggio 2022 *Il contrasto alla violenza: il ruolo delle istituzioni*

19 maggio 2022 *Pratiche di contrasto alla violenza*

#### Altri Eventi:

28 aprile 2022 *Un calcio al razzismo*

5 maggio 2022 *L'isola plurale. La cultura siciliana e le altre*

10 maggio 2022 *L'Europa dei diritti: dalla Svezia all'Italia*

17 giugno 2022 *Webinar: Only One Earth*

20 giugno 2022 *Presentazione del volume Nilde Iotti e il PCI due centenari, una storia*

22-24 novembre *Are you green? Idee, riflessioni, proposte per il mondo che ci circonda (ieri, oggi, domani)*

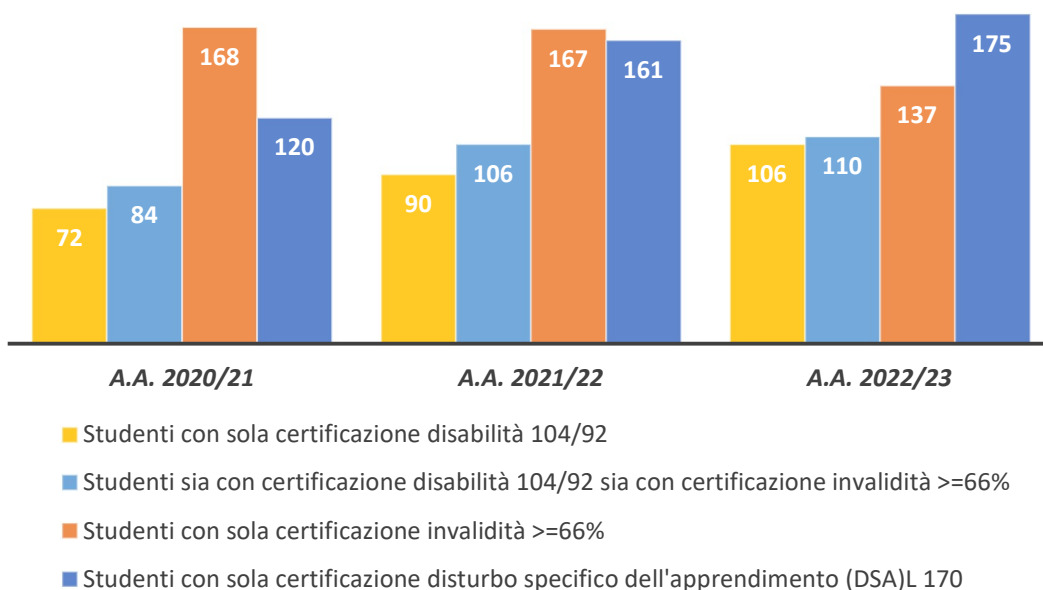
01 dicembre 2022 *La trasformazione verso una società sostenibile e coinvolgente per tutti*

## 6.2. Studenti con disabilità/DSA

L'Università ha dato un forte impulso verso l'implementazione di azioni che rendano maggiormente attiva la partecipazione degli studenti con disabilità o DSA alla vita universitaria, attraverso la predisposizione di ausili di tipo tecnico, didattico e servizi

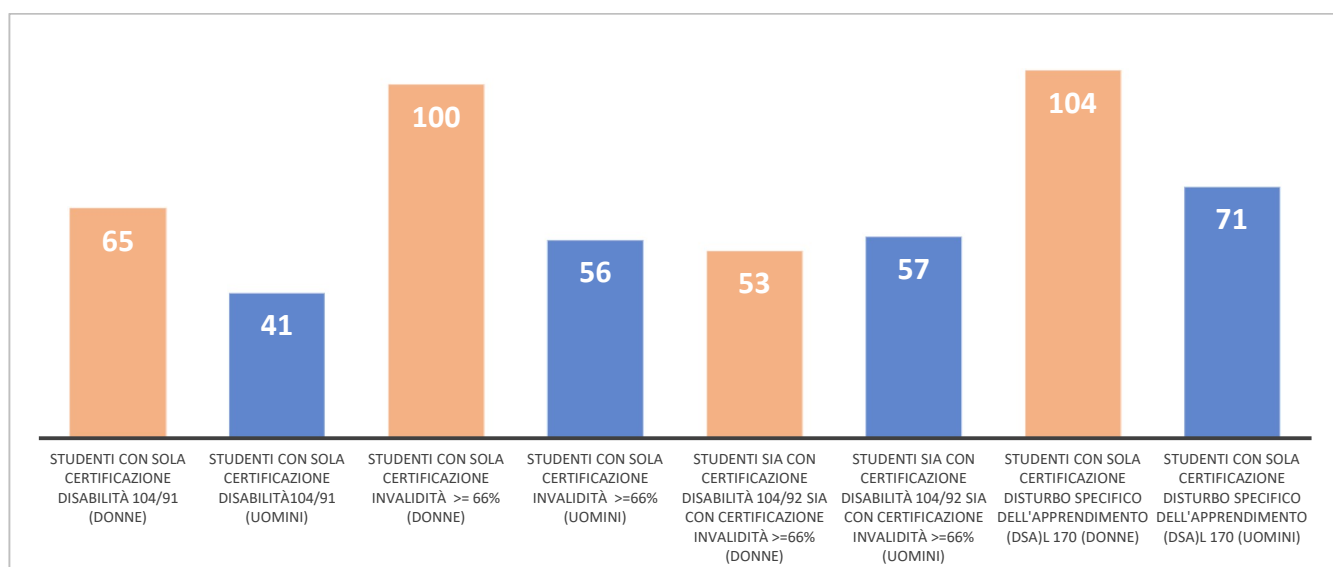
specializzati, al fine di garantire pari opportunità d'apprendimento, individuando e progettando con ogni studente le azioni necessarie che gli consentano di studiare e sostenere esami nel modo più efficace. Nell'ultimo triennio il numero di studenti con disabilità e con DSA all'interno del nostro Ateneo è in crescita in quasi tutte le categorie (Figura 6.1) e, con riferimento al genere, sono in numero maggiore le donne rispetto agli uomini (Figura 6.2).

Fig. 6.1 Studenti con disabilità per categoria nel triennio a.a. 2020/21 – a.a. 2022/23



Fonte Dati Interna: U.Op. Servizi Disabilità/DSA

Fig. 6.2 Studenti con disabilità per genere nel a.a. 2022/23



Fonte Dati Interna: U.Op. Servizi Disabilità/DSA



Con riferimento ai servizi che riguardano gli studenti con disabilità/DSA, appare di rilievo l'attività di mappatura dell'accessibilità delle Strutture dell'Amministrazione Centrale - avviata nel 2022 dall'Ateneo - di cui si è detto già al paragrafo 2.4 e al quale si rinvia.

### 6.3. Bilancio di genere

Con la pubblicazione del terzo Bilancio di genere l'Università di Messina ha confermato il suo impegno per la riduzione del gender gap. Non si tratta più di un mero adempimento formale (non dimentichiamo che la sua pubblicazione insieme al GEP è un requisito richiesto per la partecipazione ad alcuni bandi di finanziamento per la ricerca e che è il quinto dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite) ma si tratta per il nostro Ateneo anche di una politica fondamentale volta alla piena valorizzazione di tutte le sue risorse, attraverso la rimozione di ostacoli e disuguaglianze. Se non si conoscono però le aree in cui tali disuguaglianze si manifestano, diventa impossibile apprestare le giuste azioni per rimuoverle.

La terza edizione del Bilancio di genere prende le mosse dalle Linee guida predisposte dalla CRUI e consta di tre sezioni. La prima sezione presenta il quadro normativo di riferimento e descrive gli organi di garanzia preposti ad una vera attuazione della parità di genere. La seconda sezione analizza la distribuzione di genere nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. La terza sezione invece fornisce una lettura di genere del bilancio unico di Ateneo suddividendo lo stesso in aree di attività che hanno un impatto più rilevante sull'uguaglianza di genere.

L'analisi sulla componente studentesca rileva un'evidente e costante presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, che rappresentano i due terzi del totale (tra il 62 ed il 63%). Si può notare la presenza di un fenomeno di "segregazione formativa di genere", ovvero la rilevante concentrazione di donne o uomini nell'ambito ristretto di alcuni percorsi formativi o in alcuni livelli di studio: il 52% dei nostri corsi sono a prevalenza femminile. Gli uomini invece risultano la categoria che abbandona con maggiore probabilità gli studi tra il primo ed il secondo anno. Le donne invece, in una logica contraria agli stereotipi culturali sono quelle che partecipano con maggiore probabilità ai programmi di mobilità, ed al tempo stesso acquisiscono la laurea secondo le tempistiche previste dai corsi di studio (laureati regolari). Nonostante ciò, i tassi di occupazione ad un anno ed a tre anni dalla laurea indicano che gli uomini sembrerebbero trovare con più facilità lavoro.

In relazione alla componente docente, il nostro Ateneo è caratterizzato da una segregazione verticale. Solo il 37% dei professori ordinari sono donne. Si tratta in ogni caso di un valore più basso rispetto a quello registrato negli anni precedenti dove il gap

uomo-donna aveva raggiunto il 42%. Anche per i professori associati il gap si è notevolmente ridotto nel corso degli anni, raggiungendo il valore del 6% che può dipendere dal fisiologico fenomeno delle assunzioni e da retaggi culturali/sociali precedenti. Se consideriamo i ricercatori, questi sono per la maggior parte donne; si tratta di un lieve gap pari al 4% circa. In ogni caso, il *glass ceiling index*, che è un indice rappresentato dal rapporto tra la quota di donne nel personale docente di ogni grado e la quota di donne che ricopre il ruolo di professore ordinario (Grado A), per l'Università di Messina è pari a 1,24 e nel 2019 era 1,34. Un netto miglioramento rispetto al passato.

Per il Personale Tecnico amministrativo, solo la categoria C mostra una certa equiparazione di genere. La categoria più bassa vede una maggiore presenza maschile mentre la categoria D ed EP è caratterizzata da una maggiore presenza femminile. Purtroppo, i dati sulla dirigenza sembrano confermare invece una segregazione di genere a favore degli uomini. Infatti, il 75% della dirigenza è composto da uomini. Anche per gli incarichi istituzionali, si è avuta una forte presenza maschile.

Nel 2021, tutti i direttori dei dipartimenti erano uomini, mentre nel nucleo di valutazione solo il 20% è rappresentato dalla componente femminile. Il Comitato Unico di Garanzia, invece, è composto per lo più da donne. Altra nota positiva è la presenza di circa il 40% di prorettrici donna.

In base al sistema di classificazione del Conto economico non è stato possibile identificare ricavi che abbiano un impatto diretto sull'uguaglianza di genere. Invece, i costi derivanti dalle attività dell'Ateneo si concentrano in aree indirettamente rilevanti per la questione di genere (quasi il 76% dei costi, in calo di un punto percentuale rispetto allo scorso esercizio), e si riferiscono principalmente ai costi del personale. Per superare i limiti di quest'analisi e pervenire ad una riclassificazione ancora più rispondente alle esigenze di accountability cui l'Ateneo aderisce, a partire dall'esercizio 2023, i sistemi informativi dell'Ateneo daranno la possibilità di indicare, al momento della registrazione contabile, il livello di priorità di genere cui la registrazione fa riferimento, secondo una scala di priorità parzialmente modificata rispetto a quella descritta in questa sezione. L'implementazione di questa funzionalità darà la possibilità di raccogliere informazioni correlate con la questione di genere a livello analitico, estraendo elementi di dettaglio a partire dalle singole spese sostenute dall'Ateneo.

Per una disanima più completa si rinvia al documento integrale reperibile al seguente link: [Bilancio di Genere UniMe\\_ III Edizione Anno 2021](#).

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

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

Il processo di pianificazione strategica, avviato con la nuova Governance a partire dal 2020, ha dato il via ad una rinnovata fase di programmazione che ha visto in ultimo l'aggiornamento del [Piano Strategico 2021-23](#), con il coinvolgimento dei Prorettori e dei Delegati, e con la successiva approvazione da parte degli organi di governo e la diffusione a tutte le componenti d'Ateneo. A tale aggiornamento è seguito anche quello dei [Piani Triennali](#) di Dipartimento, che, in una logica *botton up*, da questo discendono e ai quali si rinvia.

L'impegno della Governance, nel dare organicità e sistematicità ai principali documenti programmatici dell'Ateneo, ha condotto anche alla redazione del Programma Triennale *Next Generation UNIME* (in risposta al D.M. 289/2021 MUR- PRO3) con i relativi indicatori per la valutazione periodica dei risultati che guarda all'orizzonte temporale 2021-23. In una logica di integrazione orizzontale, il *pattern* di obiettivi di PRO3 costituisce un *dashboard* comune che consente di rilevare gli impatti della c.d. performance "di filiera", che risultano fondamentali per il *Public Value Chain* auspicato dai più recenti orientamenti in materia di programmazione.

Nel corso del 2022, infatti, il *Piano Integrato della Performance* è stato assorbito all'interno del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO), divenuto unico documento programmatico che dà attuazione alle linee ed agli obiettivi strategici. Con un contenuto sintetico e descrittivo delle azioni programmate in materia di Performance, Anticorruzione e Trasparenza, Organizzazione del lavoro agile e Fabbisogni del personale, il PIAO richiede alle Pubbliche Amministrazioni una programmazione che sia il più funzionale possibile al Valore Pubblico che si vuole creare e coerente con i documenti di programmazione finanziaria.

Il [Piano Integrato della Performance 2022-24](#) dell'Ateneo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 31/01/22, rispettando la scadenza legislativamente prevista e consentendo già ad inizio d'anno l'assegnazione di obiettivi alle Strutture organizzative e ai Dirigenti. Dando seguito alle disposizioni legislative in materia, nella seduta del CdA del 28/04/22, è stato trasfuso il predetto Piano, in raccordo con gli altri documenti programmatici, nel [Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24](#), aderendo ad una logica di effettiva integrazione dei processi di programmazione.

L'Ateneo aveva già da tempo risposto a tale sfida di semplificazione e sinergia dei documenti programmatici e, con la costituzione di un *Gruppo di lavoro per la redazione del PIAO*, ha dato ulteriore impulso a tale processo di integrazione, grazie alla

collaborazione delle diverse professionalità che ha facilitato la condivisione partecipata con tutte le strutture interessate.

L'allegato "Obiettivi di Performance" del PIAO 2022-24 contiene il dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa istituzionale, di performance organizzativa di struttura, gli obiettivi *customer satisfaction* e gli obiettivi individuali da raggiungere nel corso del 2022. Mentre il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022](#), approvato dal CdA nella seduta del 31 gennaio 2022, delinea modalità e fasi in cui si è svolto il processo di misurazione e valutazione dei risultati.

La redazione della Relazione sulla Performance 2022, in ultimo, completa il ciclo della performance per l'anno di riferimento. Si riporta di seguito uno schema sintetico del processo di redazione e approvazione della Relazione sulla Performance.



Nel corso del 2022, l'Unità di Coordinamento Tecnico *Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting* ha supportato le Strutture dell'Ateneo durante i monitoraggi in itinere degli obiettivi e la fase di rendicontazione finale ed ha acquisito i risultati della valutazione finale della performance organizzativa. La suddetta UCT ha, inoltre, coordinato il processo legato all'indagine di Customer Satisfaction del Progetto Good Practice e ne ha elaborato i risultati secondo gli indicatori riferibili agli obiettivi di performance del PIAO 2022-24.

La piattaforma informatica UniPerformance2022 ha consentito, in ultimo, di svolgere efficacemente, a beneficio di utenti ed amministratori interni, le fasi del ciclo di gestione riguardanti i monitoraggi in itinere degli obiettivi e la rendicontazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo.

I principali documenti riferibili al ciclo della performance, nell'anno di riferimento, sono stati pubblicati, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, ove richiesto, e sul sito istituzionale dell'Ateneo (sezione "Amministrazione Trasparente, sottosezione "Performance" e sezione del sito dedicata alla Performance).

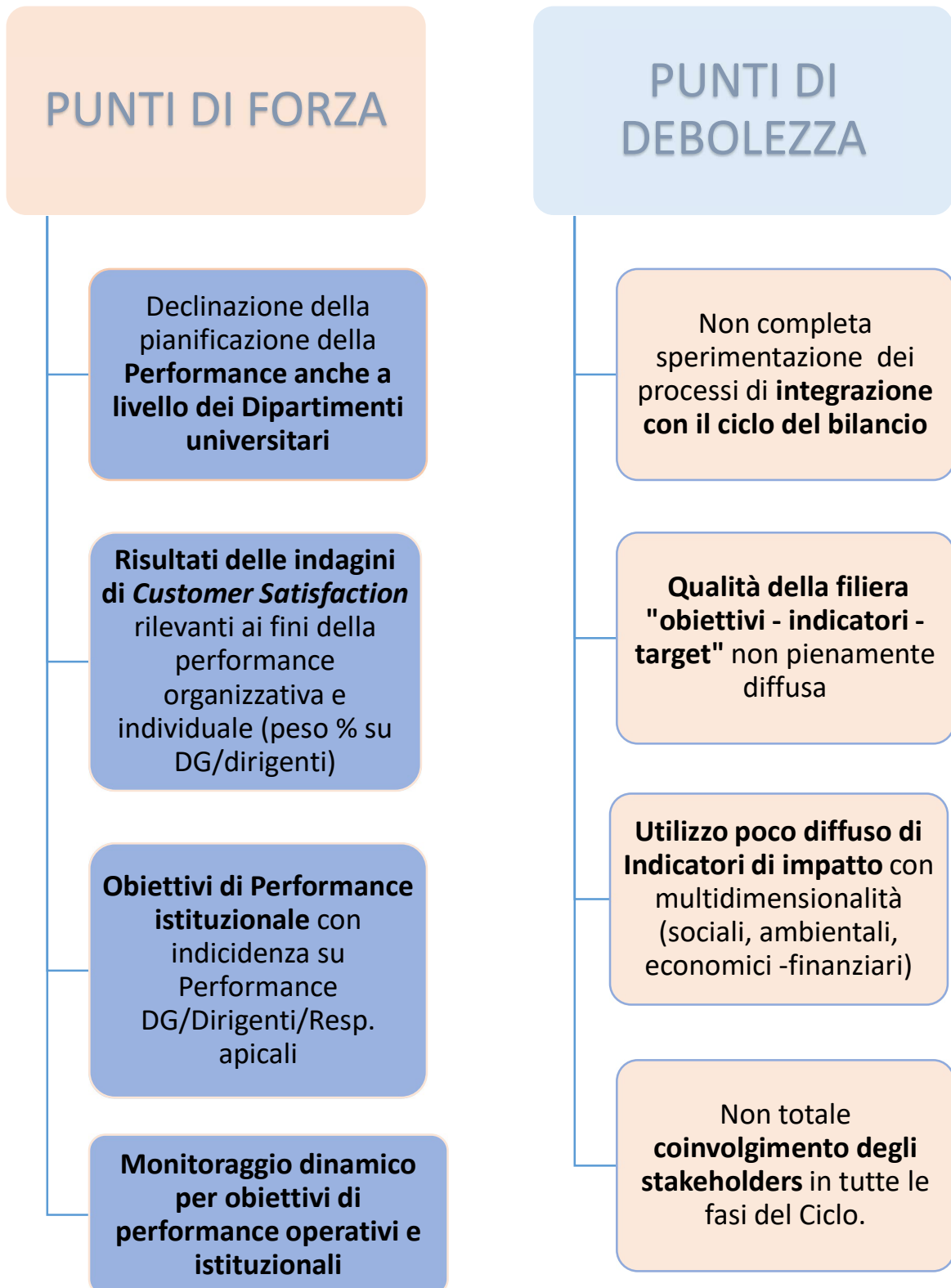
## 7.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Un'analisi del ciclo di gestione della Performance nell'ultimo quinquennio, affiancata dai giudizi emersi nei documenti redatti dal Nucleo di Valutazione, ci restituisce il peso e la misura dell'impegno profuso dall'Ateneo. Ma anche dalla prospettiva dei risultati raggiunti sino ad oggi, ci è utile proiettarsi in una dimensione più ampia di analisi in cui ai punti di forza si affiancano le residuali debolezze dell'intero ciclo a cui si intende dare risposta, continuando nel percorso di miglioramento già da anni intrapreso.

I punti di debolezza qui esplicitati hanno già dato avvio ad un processo di revisione/miglioramento con azioni, in parte già avviate, volte a dare risposta alle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in occasione dell'approvazione della Relazione e del parere espresso sul SMVP. Si riportano di seguito azioni intraprese:

- ❖ Il coinvolgimento degli stakeholder è stato potenziato dando ancora più voce agli utenti finali che partecipano alla valutazione della performance dell'Amministrazione attraverso la rilevazione del loro grado di soddisfazione. Gli esiti delle indagini di Customer Satisfaction hanno ora un peso tanto nella performance organizzativa di struttura dei Dipartimenti amministrativi (indagini GOOD PRACTICE) e dei Dipartimenti didattici (Almalaurea) quanto direttamente nella performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti (con un peso sulla premialità di risultato);
- ❖ È in fase di rimodulazione la sperimentazione della "gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio" alla luce del nuovo sistema di gestione contabile dei progetti (PJ) adottato dal D.A. Bilancio e Risorse;
- ❖ Nell'avvio del nuovo ciclo di pianificazione strategica (2024- 27) l'Ateneo è proiettato in un processo di revisione che possa garantire una piena qualità della filiera "obiettivi - indicatori - target" per una performance maggiormente orientata a incrementare il valore pubblico degli interventi, anche attraverso un'attenzione maggiore ad indicatori di impatto con caratteri di multidimensionalità (sociali, ambientali, economici -finanziari).

Il Ciclo della Performance di questo Ateneo, innovato anche alla luce dei suggerimenti e delle raccomandazioni del NdV, presenta, ad oggi, tutte le potenzialità per cogliere appieno la sfida di pianificare il Valore Pubblico coniugando l'azione politica della Governance di Ateneo con la fiducia e il benessere della collettività.



# ALLEGATI

## Allegato 1 (Prima e seconda attività di Monitoraggio)

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

Macroarea	previsti nel PIAO 2022-24	in linea	non monitorati	N° obiettivi		rimodulati	eliminati	Da rendicontare
				con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione			
<b>DIDATTICA</b>	<b>31</b>	<b>28</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>31</b>
Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	2	2						2
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	8	8			1			8
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	7	6		1				7
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	6	5			2	1		6
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	6	5			1	1		6
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
<b>RICERCA</b>	<b>27</b>	<b>23</b>			<b>4</b>	<b>4</b>		<b>27</b>
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	7	6			1	1		7
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	5	5						5
Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	2	2						2
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	8	7			1	1		8
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	5	3			2	2		5



<b>TERZA MISSIONE</b>	<b>42</b>	<b>39</b>			<b>3</b>	<b>3</b>		<b>42</b>
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	6	4			2	2		6
Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science	7	7						7
Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	1	1						1
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	6	6						6
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	19	18			1	1		19
Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	2	2						2
Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
<b>EFFICIENZA</b>	<b>61</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>58</b>
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	10	7	2		1		1	9
Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	2	2						2
Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	3	2			1	1		3
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	7	7						7
Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive	6	5			1		1	5

Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	26	19	3	3	1	1	26	
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	7	5		1	1	1	6	
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>14</b>	<b>14</b>					<b>14</b>	
Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	2	2					2	
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3	3					3	
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	9	9					9	
<b>QUALITA'</b>	<b>3</b>	<b>3</b>					<b>3</b>	
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	1	1					1	
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	2	2					2	
<b>LEGALITÀ</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			<b>40</b>	
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	40	37	2	1			40	
<b>Totale complessivo</b>	<b>218</b>	<b>191</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>215</b>

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

Struttura	N° obiettivi							
	previsti nel PIAO 2022-24	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione e	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione e / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
<b>RETTORATO</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>43</b>
Segreteria Generale (Rettorato)	3	3		2				3
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	4		3		1		1	3
U. ORG. Comunicazione	4	4						4
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	4	3		1				4
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	6						6
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	3	2		1				3
Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo	5	5						5
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	2	2						2
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	5	5		1			1	5
Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca	6	4		1	2	2		6
<b>STRUTTURE DIRIGENZIALI</b>	<b>44</b>	<b>40</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>44</b>
Direzione Generale	9	9						9
D. A. Affari Generali	5	5						5
D. A. Attività Negoziale	5	4			1	1		5
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	5	4		1				5
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	6	6						6
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	4	4						4
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	4	4						4

D. A. Servizi Tecnici	6	4			2	2		6
<b>STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI</b>	<b>117</b>	<b>105</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>115</b>
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	12	10			2		2	10
Dipartimento di Economia	13	12	1					13
Dipartimento di Giurisprudenza	11	11						11
Dipartimento di Ingegneria	10	3	1	2	4	4		10
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	6	6						6
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	9	9						9
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	6	6						6
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	8						8
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	12	11			1	1		12
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	9	8		1	1			9
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	9	9			2			9
Dipartimento di Scienze Veterinarie	12	12			1			12
<b>CENTRI DI SERVIZI</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>13</b>
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	2	1			1	1		2
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	6	6						6
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	3	3						3
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2		2					2
<b>Totale complessivo</b>	<b>218</b>	<b>191</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>215</b>

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

Macroarea	N° obiettivi					rimodulati	eliminati	Da rendicontare
	Dopo 1° monitor	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione			
<b>DIDATTICA</b>	<b>31</b>	<b>29</b>			<b>2</b>	<b>2</b>		<b>31</b>
Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza	2	2						2
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	8	8						8
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	8	7			1	1		8
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	6	5			1	1		6
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	6	6						6
Implementare la qualità del rapporto tra docenti e studenti ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1						1
<b>RICERCA</b>	<b>27</b>	<b>27</b>						<b>27</b>
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	7	7						7
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	5	5						5
Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volto al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	2	2						2
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	8	8						8
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	5	5						5
<b>TERZA MISSIONE</b>	<b>42</b>	<b>42</b>						<b>42</b>
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	6	6						6
Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche	7	7						7

attraverso l'adesione alle Policy di Open Access ed, in generale, di Open Science							
Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	1	1					1
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	6	6					6
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	19	19					19
Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	2	2					2
Favorire le relazioni tra Dipartimento e mondo delle imprese, promuovere la cultura dell'innovazione e del trasferimento tecnologico sostenere la formazione di reti e network della ricerca ( <i>Obiettivo Strategico di Dipartimento</i> )	1	1					1
<b>EFFICIENZA</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>56</b>
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	9	9					9
Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	2	2					2
Migliorare la gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	3	3					3
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	7	6		1	1		7
Migliorare il benessere degli studenti attraverso l'integrazione degli interventi per il diritto allo studio e il potenziamento degli spazi destinati alla funzione didattica e dei servizi per il tempo libero, la cultura e le attività sportive	5	5					5
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dai cittadini/utenti finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	26	25		1		1	25

Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	6	4	2	1	1	5
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>14</b>	<b>14</b>				<b>14</b>
Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese, MOOC, etc...	2	2				2
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3	3				3
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	9	9				9
<b>QUALITA'</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>3</b>
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	1	1				1
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo	2	2				2
<b>LEGALITÀ</b>	<b>40</b>	<b>40</b>				<b>40</b>
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	40	40				40
<b>Totale complessivo</b>	<b>215</b>	<b>209</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>213</b>

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

Struttura	N° obiettivi							
	Dopo 1° monitor	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione e	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione e / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
<b>RETTORATO</b>	<b>43</b>	<b>42</b>			<b>1</b>	<b>1</b>		<b>43</b>
Segreteria Generale (Rettorato)	3	3						3
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	3	3						3
U. ORG. Comunicazione	4	4						4
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	4	4						4

Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	6						6
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	3	3						3
Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo	5	5						5
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	2	2						2
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	5	4			1	1		5
Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca	6	6						6
<b>STRUTTURE DIRIGENZIALI</b>	<b>44</b>	<b>42</b>		<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>43</b>
Direzione Generale	9	8		1		1		9
D. A. Affari Generali	5	5						5
D. A. Attività Negoziata	5	5						5
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	5	5						5
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	6	6						6
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	4	4						4
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	4	3		1			1	3
D. A. Servizi Tecnici	6	6						6
<b>STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI</b>	<b>115</b>	<b>112</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>114</b>
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	10	10						10
Dipartimento di Economia	13	13						13
Dipartimento di Giurisprudenza	11	11						11
Dipartimento di Ingegneria	10	7			3	2	1	9
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	6	6						6
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	9	9						9
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	6	6						6
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	8						8
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche,	12	12						12



pedagogiche e degli studi culturali								
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	9	9						9
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	9	9						9
Dipartimento di Scienze Veterinarie	12	12						12
<b>CENTRI DI SERVIZI</b>	<b>13</b>	<b>13</b>						<b>13</b>
Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva	2	2						2
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	6	6						6
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	3	3						3
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2	2						2
<b>Totale complessivo</b>	<b>215</b>	<b>209</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>213</b>

**ALLEGATO 1E:** *Richieste di rimodulazione/eliminazione ed esito della valutazione degli obiettivi individuali dei dirigenti*

DIRIGENTI	N° obiettivi							
	previsti nel PIAO	in linea	non monitorati	con criticità	con richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI</b>	<b>28</b>	<b>27</b>		<b>1</b>				<b>28</b>
D.A. Affari Generali	3	3						3
D.A. Attività Negoziale	3	3						3
Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	3	3						3
Dirigente D.A. Risorse Finanziarie	4	4						4
Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	4	4						4
D.A. Servizi Tecnici	4	4						4

## Allegato 2 Punteggi di valutazione finale degli obiettivi di performance organizzativa di Struttura

### AMMINISTRAZIONE CENTRALE

RETTORATO	Punteggio di Valutazione
<b>Segreteria Generale (Rettorato)</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Inaugurazione Anno Accademico	100
Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	100
<b>Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici - CIAM</b>	
Classificazione dei servizi digitali dell'Ateneo per favorire la <i>digital transformation</i> nell'ottica di un approccio di <i>data-driven design</i> e completamento del processo di adeguamento al digitale.	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sui Sistemi Informatici (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2022-24	80
<b>U. ORG. Comunicazione</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Comunicazione (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2022-24	100
Promozione dell'immagine dell'Ateneo: realizzazione di un Piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine che sintetizzi le linee essenziali della nuova immagine dell'Ateneo e fornisca tutte le indicazioni per una loro corretta applicazione	100
Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	100
<b>U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100

<b>Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo</b>	
Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Biblioteca (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2022-24	80
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ</b>	
Attuazione della Policy istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
Realizzare una piena e sistematica interazione tra strutture responsabili dell'AQ a livello centrale e periferico anche attraverso figure di raccordo presso i Dipartimenti (Referenti)	100
Sistematizzazione del portafoglio di Terza Missione dell'Ateneo: gestione dei dati della Terza Missione volta alla elaborazione, comunicazione e diffusione delle attività realizzate e ottimizzazione del processo di raccolta dati in vista della compilazione SUA TM	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Fornire una consulenza ai Responsabili della Didattica per la valutazione di titoli linguistici.	100
Pianificare percorsi linguistici all'interno dei Corsi di Laurea (contenuti didattici specialistici, livelli e valutazione finale) al fine di raggiungere competenze linguistiche dei livelli richiesti nell'ambito della propria disciplina	80
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Centro orientamento e placement d'Ateneo</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100

Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Job Placement (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2021-23	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Orientamento in entrata (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI B come da PIP 2022-24	80
Realizzare laboratori di potenziamento in favore di studenti fuori corso per ridurre la dispersione studentesca	100
Realizzare tavoli partenariali con stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro, Istituzioni scolastiche)	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	100
Introduzione di un sistema di rendicontazione sociale	100
Realizzare una piattaforma per il monitoraggio delle delibere degli Organi Collegiali che consenta di tracciarne il flusso e i relativi tempi dalla fase di assegnazione all'esecuzione della delibera	100
<b>Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca</b>	
Ampliamento della partecipazione a bandi competitivi mediante l'utilizzo dei canali di comunicazione attivati dal D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione delle opportunità di finanziamento garantendo la puntualità nella presentazione delle proposte progettuali	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Monitoraggio Azione 5 del Piano di Uguaglianza di Genere 2021 al fine di promuovere la leadership femminile nei progetti di ricerca: report di monitoraggio sul gender gap nei progetti di ricerca dell'Ateneo	100
Perseguimento obiettivo del Programma Triennale MIUR 2021-2023 dell'Ateneo. Monitoraggio dell'Indicatore B_a.	100

Perseguimento obiettivo del Programma Triennale MIUR 2021-2023 dell'Ateneo. Monitoraggio dell'Indicatore B_h.	100
<b>STRUTTURE DIRIGENZIALI</b>	<b>Punteggio di Valutazione</b>
<b>D. A. Affari Generali</b>	
Analisi dello stato dei consumi e monitoraggio periodico ai fini dell'efficientamento energetico e della ecosostenibilità, in collaborazione con il D.A. Servizi Tecnici	100
Attività di supporto e di incentivazione alla partecipazione consapevole degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza (CUG, Commissione di Garanzia e Consiglio degli Studenti)	100
Azioni volte alla creazione di aree verdi e valorizzazione di quelle già esistenti	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti sui servizi di pulizia, vigilanza e ristoro. Analisi dei dati raccolti e redazione di un documento finale sulle proposte migliorative	100
<b>D. A. Attività Negoziale</b>	
Avvio delle gare collegate agli interventi ricompresi nel Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Promozione delle politiche del Piano GPP (Green Public Procurement) negli appalti	100
Semplificazione delle procedure di affidamento mediante l'utilizzo dello strumento dell'"Accordo Quadro"	100
Sistema di procurement digitale: Miglioramento del ciclo degli Approvvigionamenti ed Efficientamento delle procedure di acquisto finalizzato ad una maggiore dematerializzazione di tutte le procedure: supporto e formazione ai Dipartimenti per l'utilizzo delle nuove procedure dematerializzate (U- Buy)	100
<b>D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Definizione mappatura dei processi dell'Ateneo compatibili con il lavoro agile	100
Indagini sul benessere organizzativo dei lavoratori in modalità agile	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Gestione del Personale (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2022-24	100
Resoconto per valutare l'esito dell'implementazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile analizzando in particolare i risultati organizzativi conseguiti in termini di efficienza, contenimento costi, conciliazione, ambiente e livello di soddisfazione	100
<b>D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie</b>	
Analisi e ridefinizione della procedura di rimborso delle spese di missione	100

Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	100
Introduzione di un sistema di monitoraggio per la verifica delle dichiarazioni sostitutive relative agli assegni familiari	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Contabilità (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2022-24	100
<b>D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Supporto alla Ricerca (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI A come da PIP 2022-24	100
Potenziare le partnership con istituzioni accademiche in ottica globale per assicurare un maggiore coinvolgimento degli studenti in entrata e in uscita, la possibilità di acquisire double degree e la promozione di periodi all'estero per i dottorandi	100
Realizzare iniziative volte a promuovere la Proprietà Intellettuale e la cultura imprenditoriale	100
<b>D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Internazionalizzazione (Fonte dati e situazione iniziale: media Atenei dei giudizi relativi alle indagini del progetto Good Practice 2020) Servizio appartenente all'IPOTESI C come da PIP 2022-24	100
Potenziamento dei servizi volti a incrementare la mobilità internazionale degli studenti	100
<b>D. A. Servizi Tecnici</b>	
Aggiornamento periodico dei dati relativi agli immobili dell'Ateneo	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Elaborazione di un Piano di efficientamento energetico dell'Ateneo: diagnosi energetica per i poli Papardo, Annunziata e per l'Amministrazione Centrale	100
Esecuzione di interventi previsti dal Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2020-22	100
Mappatura degli edifici delle varie sedi (polo centralo, poli Papardo e Annunziata) e delle residenze universitarie rispetto all'accessibilità interna, in entrata, in uscita e ai piani delle persone in condizioni di disabilità	100

Perseguimento obiettivo del Programma Triennale MIUR 2021-2023 dell'Ateneo. Monitoraggio dell'Indicatore C_c "Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi"	100
<b>Direzione Generale</b>	
Aggiornare (ai sensi dell'art. 35 del d.lgs n. 33/2013) le tipologie di procedimenti amministrativi alla luce della più recente riorganizzazione (sez. Amministrazione trasparente: dati relativi ai procedimenti di competenza dell'Ateneo)	100
Avvio di formazione per il personale volta a promuovere il benessere organizzativo in accordo con le azioni programmate dal Piano di Azioni Positive 2019/2021 (CUG)	100
Classificazione dei servizi digitali dell'Ateneo per favorire la digital transformation nell'ottica di un approccio di data-driven design e completamento del processo di adeguamento al digitale.	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Definizione mappatura dei processi dell'Ateneo compatibili con il lavoro agile	100
Gestione del modulo formativo base, obbligatorio sulla sicurezza, della durata di 4 ore, previsto dalla normativa vigente, relativo alla formazione e informazione obbligatoria (ai sensi dell'art. 36 e 37 del D. Leg.vo 81/08 e s.m.i.), erogato in modalità e-learning su piattaforma "moodle2	100
Indagini sul benessere organizzativo dei lavoratori in modalità agile	100
Monitoraggio di II livello degli obblighi di trasparenza (come da tabella allegata al PTCT 2020-2022) e Reportistica al RPCT	100
Sviluppo e attuazione di un nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo secondo le indicazioni del PNA 2019	100

## STRUTTURE DECENTRATE

<b>STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI</b>	<b>Punteggio di Valutazione</b>
<b>Dipartimento di Civiltà antiche e moderne</b>	
Attività di divulgazione e promozione della ricerca scientifica del DICAM, attraverso organizzazione di convegni, incontri culturali e seminari	100
Attività di orientamento e alternanza scuola-lavoro, attraverso la realizzazione di convenzioni e accordi con istituzioni scolastiche	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Istituzionalizzazione di iniziative di monitoraggio e stimolo, finalizzate a ridurre il numero dei fuori corso. Creazione di un servizio di tutorato permanente o, in subordine, aumento dei posti di tutorato per fornire servizi di supporto agli studenti	100
Mantenimento del livello di soddisfazione degli studenti rispetto ai rapporti con i docenti	80
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di	80

competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	
Migliorare la capacità di collaborazione e di coordinamento tra diversi gruppi di ricerca attivi all'interno del DICAM anche attraverso l'organizzazione di giornate di studio trasversali che coinvolgano il maggior numero possibile di SSD presenti in Dipartimento. Fornire adeguata pubblicazione e valorizzazione dei risultati ottenuti. L'obiettivo avrà ricadute anche in termini di public engagement.	80
Revisione e aggiornamento, attraverso intervento sugli ordinamenti (riapertura RAD) dei CdS	80
Valorizzare e conservare le riviste (cartacee e on-line) fondate e sviluppate nel Dipartimento, assicurandone regolarità e standard qualitativi nel rispetto dei parametri ANVUR	100
Valorizzare l'attività di ricerca del Dipartimento, tramite l'organizzazione di eventi scientifici di alto profilo e di respiro nazionale/internazionale, anche in sinergia con l'Ateneo e/o con gruppi di ricerca esterni	100
<b>Dipartimento di Economia</b>	
Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	100
Aumentare la partecipazione a bandi competitivi	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire il processo di transizione dall'università al mondo del lavoro	100
Incrementare il numero dei corsi di insegnamento che si avvalgono dell'ausilio della modalità e-learning nelle attività didattiche	100
Incrementare le attività di orientamento in itinere mirate, in particolare, al recupero dei fuori corso	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	50
Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica	100
Migliorare la comunicazione istituzionale con gli studenti attraverso il continuo miglioramento dei servizi internet e dei mezzi di comunicazione: informazioni su pagina web e servizi web per gli studenti	100
Potenziare i servizi agli studenti stranieri	100
Potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca	100
Promuovere accordi di collaborazione e iniziative nazionali con Università, enti ed imprese	100
Promuovere accordi di collaborazione internazionale con Università, enti/imprese	100
<b>Dipartimento di Giurisprudenza</b>	
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti nei corsi di laurea triennale a ciclo unico e ampliare il bacino d'utenza	0
Aumentare la formazione intersettoriale dei dottori di ricerca e la produzione di tesi di dottorato interdisciplinari	100



Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Costituire l'Unità operativa dipartimentale per la ricerca internazionale, dotata di adeguate competenze linguistiche e dedicata all'organizzazione di servizi informativi, di comunicazione e di accoglienza e, in genere, alle attività correlate all'internazionalizzazione in collaborazione con il competente ufficio di Ateneo e di supporto alla Commissione Erasmus del dipartimento	0
Definizione dei percorsi di ricerca anche alla luce delle criticità del tessuto territoriale di riferimento	100
Incentivare la mobilità internazionale di studenti/dottorandi/docenti e ricercatori, riconoscendo agli studenti integralmente i crediti conseguiti nella sede ospitante (con il recupero dei CFU in eccedenza come crediti liberi o crediti acquisiti in materie a scelta o affini a quelle sostenute all'estero) e ai dottorandi/docenti e ricercatori le attività di ricerca svolte all'estero e per la pubblicazione di prodotti con coautori internazionali	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	80
Potenziamento dei corsi di alta formazione e attivazione di corsi aperti alla cittadinanza attraverso un'organizzazione con alternanza tra moduli di approfondimento riservati agli iscritti e incontri pubblici, nonché potenziamento della comunicazione agli insegnanti delle scuole superiori	100
Riduzione degli studenti fuori corso e contenimento del tasso di abbandono	100
Riordinare e ottimizzare le convenzioni stipulate con i soggetti che svolgono le loro attività in settori di terza missione	100
Sviluppare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale	0
<b>Dipartimento di Ingegneria</b>	
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	50
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, docenti e personale tecnico	100
Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	100
Rafforzare il ruolo e la presenza del Dipartimento sul territorio	100
Revisione dei percorsi formativi per una formazione aggiornata e legata alla richiesta del mercato del lavoro	100
Ridurre la dispersione didattica	100
Supportare gli spin-off accademici e universitari	100

Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Costituire un Osservatorio della didattica al fine di monitorare l'offerta formativa	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	100
Potenziare le sinergie tra le diverse aree scientifiche presenti in Dipartimento aumentando il n. di pubblicazioni tra ricercatori appartenenti ad aree disciplinari differenti	100
Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni (Istituzioni locali e Ordini professionali) attraverso la programmazione di iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo	100
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	100
Integrare le attività con nuovi percorsi che prevedono, anche attraverso forme di tutorato, l'utilizzo di metodologie, tecnologie e ambienti didattici innovativi e stimolanti che servano da ausilio alla formazione dello studente	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	80
Potenziamento del laboratorio sperimentale in essere e/o approntamento di nuovi laboratori di ricerca	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale.	100
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	0
Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
Realizzare azioni di divulgazione scientifica, percorsi di orientamento e di placement presso gli istituti scolastici e, più in generale, gli stakeholder territoriali.	100

<b>Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Incremento dell'attività e-learning	100
Istituzionalizzazione all'interno del Dipartimento BIOMORF di momenti di confronto tra i ricercatori, con cadenza periodica, al fine di rafforzare le network di collaborazione interne al Dipartimento	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	100
Organizzazione di eventi di pubblica divulgazione	100
Organizzazione di un Convegno annuale di Dipartimento su Nuove Strategie Formative.	100
<b>Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali</b>	
Aumentare la visibilità delle raccolte museali del dipartimento e consentirne la fruizione al pubblico	100
Avviare iniziative per migliorare l'offerta formativa attraverso il coinvolgimento degli studenti	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Implementare la ricerca interdisciplinare	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	80
Migliorare l'offerta formativa attraverso il rinnovamento delle strumentazioni dei laboratori didattici, per meglio preparare gli studenti alle nuove esigenze del mondo del lavoro e della ricerca avanzata	100
Monitorare e migliorare l'offerta formativa attraverso la costituzione dell'osservatorio della didattica di Dipartimento	100
Realizzazione ed incremento del numero di eventi multimediali di Public Engagement	100
<b>Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali</b>	
Attivazione di corsi MOOC (Massive Open Online Courses)	100
Aumentare la partecipazione a progetti competitivi di interesse nazionale e/o internazionale (PRIN, SIR, ERC, programmi quadro, ecc.), come PI o responsabile di unità	100
Aumentare le attività di public engagement, con particolare riguardo per il territorio della città di Messina	100
Aumento della mobilità in entrata e in uscita degli studenti Erasmus	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Effettuare monitoraggio della ricerca dipartimentale offrendo servizi di counselling	100

Incremento della presenza di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo	100
Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	80
Mantenimento del flusso di ricerca conto terzi	100
Mantenimento del regolare flusso editoriale di riviste dipartimentali (5 riviste)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	100
Potenziamento del laboratorio sperimentale in essere e approntamento di nuovi laboratori di ricerca	100
<b>Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Diminuzione dei ricercatori inattivi	100
Favorire la mobilità di Dottorandi e Dottori di ricerca	100
Incrementare i contatti con gli studenti fuori corso per conoscere le difficoltà incontrate e sostenerli nel superamento delle stesse	80
Incrementare le competenze trasversali dei docenti e degli studenti	100
Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	50
Realizzare azione di divulgazione scientifica presso gli istituti scolastici e, più in generale, stakeholder territoriali	100
Reperimento risorse con la partecipazione a bandi competitivi	100
<b>Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire il massimo coinvolgimento di ordini professionali, istituzioni locali e società civile nelle attività culturali del Dipartimento. Organizzare eventi pubblici di alto valore educativo e culturale	100
Implementazione dei sistemi audio-video per potenziare l'informazione e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media	100
Incoraggiare l'attività di ricerca comune a più settori scientifico-disciplinari. Pubblicare prodotti di ricerca di taglio interdisciplinare, anche in lingua inglese	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza ("situazione iniziale", indagine Almalaurea 2022 (laureandi dell'a.s. 2021) e alla "situazione attesa" Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022))	50

Migliorare l'offerta formativa sotto il profilo della internazionalizzazione: progettare insegnamenti e/o Corsi di studio in lingua inglese	100
Programmare attività culturali a supporto dei dottorandi. Organizzare convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	100
Programmare iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio	100
Rimodulare l'offerta formativa e della didattica in generale in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
<b>Dipartimento di Scienze Veterinarie</b>	
Aumentare il numero di visiting professor e visiting scientist	100
Aumentare la mobilità nazionale e internazionale di studenti e dottorandi	100
Aumentare la produzione scientifica incentivando la pubblicazione su riviste ad elevato impatto e posizionate tra il primo e il secondo quartile	100
Aumentare le pubblicazioni con co-autori stranieri	100
Aumentare numero di docenti nel collegio dottorati	100
Aumentare Responsabilità di attività oggetto di accordi per didattica e/o ricerca con altre istituzioni/università	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Coordinamento/partecipazione di/a network nazionali o internazionali di ricerca	100
Diminuire il numero di docenti senza produzione scientifica	100
Formazione del personale docente sulle nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza (	100
Rafforzare i legami con il territorio e la società in relazione a tematiche di one health (salute pubblica, salute animale, sicurezza alimentare) e fornire un continuo aggiornamento professionale	100
Tutoraggio esterno all'Ateneo	100
<b>SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	80
Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	80

<b>CENTRI DI SERIZIO</b>	<b>Punteggio di Valutazione</b>
<b>Centro di Riabilitazione Medico-Sportiva</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Promozione dei sistemi di customer satisfaction	100
<b>Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico</b>	
Accrescere la visibilità della ricerca psicologica prodotta dagli afferenti al CeRIP, potenziandone la disseminazione su scala internazionale (Journal of Clinical & Developmental Psychology (JCDP): Garantire l'uscita del volume, avviare le procedure di indicizzazione della rivista nei principali motori di ricerca e incentivare la pubblicazione di articoli presentati da ricercatori internazionali	80
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	80
Garantire l'etica della ricerca attraverso il Comitato Etico e il regolare svolgimento delle riunioni per la valutazione di ulteriori progetti con l'obiettivo di: 1) assicurare l'integrità della ricerca in ambito psicologico e la massima trasparenza delle procedure; 2) monitorare le fasi di realizzazione dei progetti di ricerca valutati	100
Monitorare la qualità delle attività svolte dal Centro (Gruppo AQ): Garantire la regolarità delle riunioni per assicurare un costante monitoraggio delle attività del Centro e la proposizione di azioni di miglioramento, in linea con gli obiettivi di performance del Centro e dell'Ateneo: Report Attività AQ del Centro alla Governance	100
Potenziare lo Sportello di supporto psicologico rivolto agli studenti iscritti all'Università di Messina: migliorare le procedure e la tempistica del servizio di Sportello	100
Promozione dei sistemi di customer satisfaction	100
<b>Centro Orto Botanico Pietro Castelli</b>	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Incrementare la visibilità del Centro attraverso attività di Public Engagement	100
Promozione dei sistemi di customer satisfaction	80