



**unimc**  
UNIVERSITÀ DI MACERATA

# Relazione sulla Performance

*/ anno 2023*

A cura dell'ufficio Personale Tecnico Amministrativo in collaborazione con l'ufficio Amministrazione digitale, programmazione strategica e controllo di gestione e il personale di staff della Direzione Generale



## Sommario

1.	Presentazione .....	4
2.	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	5
3.	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri <i>stakeholder</i> esterni.....	5
3.1.	Il contesto di riferimento .....	6
3.2.	Organico di Ateneo .....	7
4.	Performance di Ateneo (I.P.AT.): i risultati raggiunti.....	8
4.1.	Gli indicatori della didattica .....	10
4.2.	Gli indicatori della ricerca.....	13
4.3.	Gli indicatori economico-gestionali.....	15
4.4.	La Customer satisfaction .....	17
5.	Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P.): i risultati raggiunti.....	24
5.1.	Il processo di monitoraggio degli indicatori per la Valutazione del Personale .....	24
5.2.	Gli indicatori della didattica .....	24
5.3.	Gli indicatori della ricerca.....	25
5.4.	Gli indicatori economico- gestionali.....	25
5.5.	Gli indicatori della customer satisfaction .....	26
6.	Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti .....	27
6.1.	Obiettivi operativi assegnati alle strutture.....	27
6.2.	Analisi degli scostamenti.....	30
6.3.	Gli obiettivi del personale Dirigente.....	30
6.4.	Gli obiettivi del Direttore generale.....	31
7.	Risorse, efficienza ed economicità.....	31
8.	Risultati in materia di Trasparenza e integrità .....	42
9.	Pari opportunità e primo bilancio di genere .....	44
10.	Conclusioni.....	44

## 1. Presentazione

La relazione sulla performance, disciplinata dal D.Lgs. 150/2009 il quale ha introdotto un sistema di programmazione, valutazione e rendicontazione basato sul ciclo della performance, è il documento che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance possiede, di fatto, una natura ambivalente di atto conclusivo del ciclo della performance e di atto propedeutico ai cicli di performance futuri.

Per questa ragione, ormai da diversi anni, Unimc anticipa rispetto alla scadenza di legge della Relazione provvedendo alla sua approvazione prima del varo del Piano dell'anno successivo.

La relazione è stata redatta nel rispetto delle *“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio nelle Università statali italiane”* predisposte dall'ANVUR, nel Gennaio del 2019.

La relazione sulla performance assolve anche alla funzione prevista dallo Statuto di Ateneo che all'articolo 22 c. 3 prevede che il Direttore Generale presenti annualmente agli organi di governo una relazione sull'attività complessivamente svolta dalla struttura amministrativa.

La relazione sulla performance 2023 illustra i principali risultati raggiunti rispetto gli obiettivi, organizzativi ed operativi, fissati con il piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023-2025 - sezione piano performance approvato dal Consiglio di Amministrazione del 01/06/2023.

A seguito dell'introduzione per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti dell'obbligo di approvazione del PIAO, che permette di razionalizzare in un unico documento molti degli atti di pianificazione alla cui adozione le amministrazioni sono tenute, la presente relazione diventa essenziale strumento di attuazione e monitoraggio delle intenzioni espresse in fase di programmazione.

La relazione sulla performance, mantiene, tuttavia, il fondamentale ruolo all'interno del ciclo della performance per definire il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture dell'Ateneo.

Nell'ambito della performance di struttura sono stati definiti gli obiettivi strategici su di un orizzonte temporale di tre anni.

Gli obiettivi strategici vengono definiti dal Direttore Generale sulla base del Piano Strategico e dei documenti di programmazione economico finanziaria a seguito di una negoziazione con i responsabili delle strutture.

Le linee strategiche definite nel Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025 in relazione agli obiettivi, hanno definito i seguenti ambiti:

- Didattica
- Ricerca
- Terza missione e impatto sociale
- Welfare di Ateneo
- Spazi, trasformazione digitale e sostenibilità
- Organizzazione a servizio della comunità

La natura di tali obiettivi strategici favorisce una positiva trasversalità, atta a incrementare la capacità di collaborazione tra le diverse strutture e per ognuno di essi è stato individuato un responsabile per ciascun obiettivo di processo, con il compito di coordinare gli altri attori verso il raggiungimento del target fissato.

Gli obiettivi e le conseguenti azioni operative declinate nel PIAO 2023-2025, costituiscono la base per la valutazione della prestazione organizzativa ed individuale.

Va specificato che qualora, nel corso dell'esercizio, il perseguimento degli obiettivi prefissati sia difficile o addirittura impossibile, è stata data la possibilità ai responsabili delle strutture di richiedere la rimodulazione degli stessi.

Dal momento che gli obiettivi sono stati assegnati nel mese di giugno 2023, sono state svolte le dovute attività di monitoraggio intermedio nel mese di ottobre, in modo che l'amministrazione potesse disporre di feedback aggiornati dalle strutture.

La "relazione", infine, oltre alla sua natura documento fondamentale del ciclo di programmazione contribuisce a rendere effettivi i diritti all'accessibilità e la trasparenza dei diversi stakeholder dell'Ateneo.

## 2. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di definizione e adozione della Relazione si è sviluppato come segue:

Fasi del processo	Gennaio 2023	Febbraio 2023	Marzo 2023	Aprile 2023	Maggio 2023	Giugno 2023	Luglio 2023	Agosto 2023	Settembre 2023	Ottobre 2023	Novembre 2023	Dicembre 2023	Gennaio 2024	Febbraio 2024	Entro Giugno 2024
Monitoraggio obiettivi									✓	✓					
Raccolta dati ed informazioni										✓	✓	✓	✓		
Analisi e redazione del documento												✓			
Approvazione da parte degli organi di governo												✓			
Invio al N.d.V. per la validazione													✓		
Pubblicazione su portale Dipartimento Funzione Pubblica (performance.gov.it)															✓

FIGURA 2.1 – FASI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

## 3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

Il presente documento è rivolto a tutti gli stakeholders dell'Università degli studi di Macerata. Questi da un lato possono essere suddivisi in due gruppi a seconda della natura della relazione che li lega all'Ateneo. Il primo gruppo è rappresentato da coloro che si interfacciano direttamente con l'Ateneo in qualità di consumatori o produttori di servizi. Appartengono a questo primo gruppo:

- Gli iscritti ai corsi di studio (corsi di laurea, master, Ph. D, scuole di specializzazione);

- Il corpo docente (docenti, ricercatori);
- Il personale Dirigente, tecnico ed amministrativo e bibliotecario, contrattisti, collaboratori esperti linguistici;
- Gli organismi di vigilanza.

Assieme a questo primo gruppo sono presenti altri gruppi di interesse che a vario titolo entrano in contatto con l'Ateneo e verso i quali l'articolo 4 comma 2 lettera f del D.lgs. 150/2009 estende gli obblighi di rendicontazione dell'Ateneo:

- Gli studenti di istituti di istruzione secondaria superiore in qualità di potenziali futuri studenti dell'Ateneo;
- Le famiglie come soggetti partecipano alle scelte scolastiche dei propri figli;
- I docenti di istituti di istruzione secondaria superiore che rappresentano interlocutori privilegiati capaci di indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte;
- Gli ex studenti che rappresentano da sempre un ottimo biglietto da visita per l'Ateneo;
- Le imprese nella duplice veste di partner commerciali e di come futuri datori di lavoro degli studenti dell'Ateneo;
- Le altre amministrazioni pubbliche;
- Le associazioni ed Istituzioni che non hanno natura di enti pubblici ma sono portatori di interessi collettivi o di categoria;
- La comunità scientifica;
- I soggetti regolatori del sistema come lo Stato, il MIUR e gli altri ministeri, dai quali dipende l'operato dell'amministrazione pubblica in generale e dell'università in particolare;
- Il territorio in senso lato che ospita ed interagisce con l'Ateneo.

### 3.1. Il contesto di riferimento

Il 2023 è stato il primo anno del mandato rettorale del Prof. John Mc Court, il quale ha espresso la sua visione sul futuro dell'Ateneo di Macerata e l'impronta che dovrà lasciare la sua governance, attraverso la redazione del Piano strategico 2023-2025, in cui sono state delineate le 6 linee strategiche che pongono al centro le studentesse e gli studenti, i quali rappresentano il cuore della comunità dell'Università degli Studi di Macerata.

Il Piano Strategico prevede una struttura che punta a uno sviluppo sostenibile nei prossimi tre anni caratterizzato da due aree trasversali: una forte propensione all'internazionalizzazione e un'attenzione alla qualità delle azioni.

In particolare l'organizzazione dell'Ateneo deve programmare le attività promuovendo un miglioramento continuo al fine di:

- ampliare l'accesso alla formazione universitaria
- dare sostegno alla promozione della ricerca
- favorire l'innovazione dei servizi rivolti agli studenti e alle studentesse al fine di ridurre le disuguaglianze
- potenziare la dimensione internazionale dell'Ateneo
- investire sui giovani ricercatori
- valorizzare il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

L'applicazione e la realizzazione delle strategie essenziali allo sviluppo dell'Ateneo è stata declinata nei principali documenti di programmazione e pianificazione economico-finanziaria; in particolare con il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2023-2025 sono stati assegnati, secondo una logica di piena condivisione con il personale responsabile delle varie strutture, gli obiettivi operativi, necessariamente legati alle linee strategiche summenzionate.

Le strutture hanno lavorato per favorire una maggiore accessibilità ai servizi offerti, digitalizzando numerosi processi e favorendo gli utenti nell'accesso da remoto sia per le attività didattiche sia per l'accesso a banche dati e ai servizi offerti dall'Ateneo; inoltre, coerentemente con quanto stabilito a livello strategico, si è investito sul potenziamento della dimensione internazionale dell'offerta formativa e sulla standardizzazione del processo di immatricolazione degli studenti internazionali.

Allo stesso modo la volontà di monitorare la qualità della ricerca prodotta in Ateneo si è tradotta nella realizzazione di un sistema di rendicontazione ritenuto più efficace e funzionale ad introdurre iniziative rivolte al miglioramento dei risultati a livello nazionale.

In termini organizzativi le iniziative delle strutture si sono basate sulla necessità di semplificare i processi interni e sulla completa digitalizzazione degli stessi sia per quanto riguarda l'accessibilità ai documenti, la trasparenza amministrativa e il controllo di gestione.

Nella volontà di favorire un benessere organizzativo si è strutturata ulteriormente, con il rinnovo degli accordi individuali, l'attività lavorativa "da remoto" e, come già definito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, tale modalità di erogazione/acquisizione delle prestazioni lavorative ha favorito un diverso approccio alla performance individuale del dipendente, non più legata meramente all'effettiva presenza in ufficio e ad una valutazione prevalentemente quantitativa del lavoro svolto, ma finalizzandola al raggiungimento di determinati risultati oltre che alla produzione di risposte chiare, efficaci ed efficienti in favore dell'utenza.

In continuità con le iniziative già avviate nel recente passato l'Ateneo, ha proseguito nel coinvolgimento del territorio e delle varie realtà imprenditoriali.

Allo stesso modo si è potenziato l'orientamento in entrata attraverso il rafforzamento delle relazioni con le scuole superiori, lo sviluppo di nuovi servizi, il collegamento con le iniziative di orientamento in uscita, la sinergia con le attività di comunicazione esterna.

### 3.2. Organico di Ateneo

L'Ateneo è organizzato in cinque Dipartimenti, tre Scuole di Specializzazione, una Scuola di Eccellenza, oltre alla Scuola di Dottorato e all'Istituto Confucio. Sotto il punto di vista dei servizi, conta un ambito dirigenziale, sette Aree Amministrative e quattro Centri di servizio.

Al 31/12/2023 l'organico vanta n. 298 unità di personale docente (ordinari, associati, ricercatori) e n. 307 unità di personale tecnico amministrativo.

Nel corso del quadriennio 2020-23 l'evoluzione della consistenza del personale docente e ricercatore da un lato, e del personale tecnico amministrativo, bibliotecario e CEL (Collaboratore Esperto Linguistico) dall'altro lato, è rappresentata nelle tabelle che seguono.

#### Evoluzione del personale docente nel quadriennio 2020-2023

Docenti e Ricercatori	2020	2021	2022	2023
PO	67	74	76	76
PA	118	119	136	134
RU	62	51	31	31
RTDa	6	6	16	15
RTDb	22	27	40	42
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>277</b>	<b>299</b>	<b>298</b>

#### Evoluzione del personale tecnico amministrativo nel quadriennio 2020-2023

PTA + CEL	2020	2021	2022	2023
TD	17	14	13	13
B	8	8	8	9
C	166	168	173	187
D	74	67	71	72
EP	13	15	13	14
CEL	10	11	11	10
Dirigenti	1	1	2	2
<b>Totale</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>291</b>	<b>307</b>

## 4. Performance di Ateneo (I.P.AT.): i risultati raggiunti

I.P.AT. e I.VA.P.

Come previsto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente, approvato nella seduta del CdA del 26 gennaio 2023, l'insieme degli indicatori scelti va distinto tra gli I.P.AT. (Indicatori della Performance di Ateneo) e gli I.VA.P. (Indicatori per la Valutazione del Personale): questi ultimi possono rappresentare un sottoinsieme dei precedenti.

Tale distinzione è stata dettata dalla necessità di garantire, da un lato, la visione complessiva dell'andamento dell'Ateneo nelle sue dimensioni principali; dall'altro, di assicurare il principio per cui gli indicatori che rientrano nel novero della valutazione individuale del Direttore Generale dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo (che incide nella misura del 20% sulla valutazione), debbano essere nella loro disponibilità e controllo.

Pertanto, la performance di Ateneo, intesa come elemento di "misura" dell'andamento generale dell'Università e di supporto alla definizione della direttrice da seguire, viene determinata attraverso l'analisi e il monitoraggio degli I.P.AT., mentre la performance di Ateneo intesa come elemento base di valutazione individuale del personale, dei dirigenti e del Direttore Generale, viene misurata attraverso gli I.VA.P.

La misurazione degli indicatori avviene sia con l'ausilio di elaborazioni interne mediante *data warehouse* (DW), sia attraverso banche dati ufficiali esterne (quali PRO3, AlmaLaurea, assegnazioni FFO e indicatori ANVUR ne "Il portale della qualità delle sedi e dei corsi di studio"), al fine di evitare il ricorso esclusivo a dati interni che potrebbero essere intesi come "autoreferenziali".

Nella tabella seguente sono esposti gli indicatori I.P.AT. approvati nella seduta del CdA del 01/06/2023 su cui si è basata la valutazione della performance di Ateneo per l'anno 2023.

I.P.AT.		
Didattica	Ricerca e Internazionalizzazione	Economico-gesti
Percentuale iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre Regioni	Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale	Indice spese di
Percentuale iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo	Percentuale docenti inattivi (VTR)	Indicatore
Quota di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea (L;LMCU;LM), avendo acquisito almeno 40 CFU entro il 31/12, con riferimento alla coorte di immatricolati nell'anno precedente.	Prodotti con coautore internaz	
Numero di studenti iscritti al primo anno che non hanno rinnovato l'iscrizione (L;LMCU;LM)	IRAS 2 PO (Indic politiche di re	
Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata		
Percentuale di Laureati occupati a e tre anno dal Titolo (L; LMCU (AlmaLaurea)		
Valutazione dei s		
Valutazione d		
Giudizi su		
Giudi		
V		

Di seguito, invece, sono riportati gli indicatori I.VA.P., con i relativi pesi e target, stabiliti ai fini della valutazione del Direttore Generale, dirigenti e del personale tecnico-amministrativo.

I.VA.P.											
Didattica			Ricerca e Internazionalizzazione			Economico-gestionale			Customer satisfaction		
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	5%	N. di CFU conseguiti all'estero nell'a.a. di riferimento per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti	≥ 8000	11%	indice spese di personale	≤ 80%	4%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (AlmaLaurea - scala da 1 a 10)	≥ 6,5
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	5%	Percentuale assegni di ricerca inviati dall'Ateneo alla banca dati Cineca/Numero assegni di ricerca attivati	100%	11%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%	5%	Potenziamento internazionalizzazione dei corsi Ph.D: mobilità internazionale dottori di ricerca >=3 mesi nel triennio	≥ 12	11%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	4%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (AlmaLaurea)	≥ 90%
						12%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	4%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4

#### 4.1. Gli indicatori della didattica

##### *Percentuale di iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre regioni*

Il primo indicatore preso in considerazione è quello inerente la “Percentuale di iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre regioni” in cui il confronto con l’anno precedente conferma un trend negativo in termini assoluti sul numero di iscritti, sia per quanto riguarda la provenienza da altre regioni, sia per quanto concerne la sola regione Marche. Tra le regioni che hanno contribuito maggiormente a popolare le nostre aule, si annoverano quelle del Sud Italia (Abruzzo e Puglia in particolare). Si mantiene cospicuo il numero di studenti, quindi, provenienti da regioni che “storicamente” hanno costituito un bacino di attrazione per il nostro Ateneo ed appartenenti per lo più alla dorsale Adriatica: in termini relativi i dati presentano una lieve decrescita per la Puglia (-35,95%), l’Abruzzo (-16,25%), la Calabria (-52,63%) e le isole (Sicilia -10,71% e Sardegna -50%); la Basilicata e il Molise segnano valori positivi. Si evidenzia, inoltre, una diminuzione generalizzata (benché in termini assoluti non rilevante) degli studenti provenienti dalle regioni del centro e nord, ad eccezione del Piemonte che segna un +125%. Nel complesso tra i due anni accademici presi in considerazione vi è stata una variazione negativa sia in termini percentuali che assoluti, più contenuta nella regione Marche (-7,94%) rispetto agli studenti provenienti da altre regioni (-24,64%). Questo andamento, se confermato nell’a.a. in corso, rappresenterebbe una criticità della nostra offerta formativa che necessiterà interventi mirati sia nella definizione e aggiornamento dei corsi di studio, sia nelle politiche di orientamento in ingresso da adottare.

Regione di Provenienza	Anno Accademico		% escluse Marche		Variazione % 2022/23 vs 2021/22
	2021/22	2022/23	2021/22	2022/23	
Abruzzo	320	268	38,46	42,74	-16,25
Basilicata	11	15	1,32	2,39	36,36
Calabria	19	9	2,28	1,44	-52,63
Campania	26	19	3,13	3,03	-26,92
Emilia-Romagna	54	22	6,49	3,51	-59,26
Friuli Venezia Giulia	2	1	0,24	0,16	-50,00
Lazio	62	33	7,45	5,26	-46,77
Liguria	2	1	0,24	0,16	-50,00
Lombardia	35	35	4,21	5,58	0,00
Molise	16	19	1,92	3,03	18,75
Piemonte	4	9	0,48	1,44	125,00
Puglia	153	98	18,39	15,63	-35,95
Sardegna	12	6	1,44	0,96	-50,00
Sicilia	28	25	3,37	3,99	-10,71
Toscana	15	12	1,80	1,91	-20,00
Trentino Alto Adige	2	2	0,24	0,32	0,00
Umbria	58	43	6,97	6,86	-25,86
Valle d'Aosta	0	1	0,00	0,16	
Veneto	13	9	1,56	1,44	-30,77
<b>Totale altre regioni</b>	<b>832</b>	<b>627</b>	<b>26,00</b>	<b>22,34</b>	<b>-24,64</b>
<b>Marche</b>	<b>2.368</b>	<b>2.180</b>	<b>74,00</b>	<b>77,66</b>	<b>-7,94</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3.200</b>	<b>2.807</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>-12,28</b>

Fonte: MIA con dati estratti il 30/11/2023

##### *Percentuale di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo*

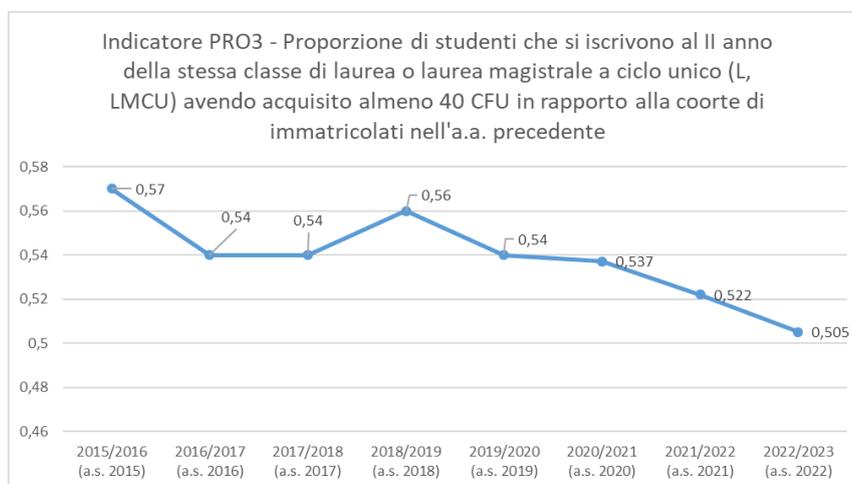
Relativamente all’indicatore “Percentuale di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo”, si registra una variazione positiva, seppur minima, dello 0,31% rispetto all’anno precedente, che comunque conferma il trend già avviato negli anni precedenti. Il conteggio include solo gli studenti che, rispetto all’anno di prima immatricolazione, hanno conseguito il titolo entro la durata prevista (aumentata di un anno) e che si sono

iscritti alla magistrale nell'anno successivo. L'aumento di attrattività coinvolge i dipartimenti di Economia e diritto, Giurisprudenza, Studi umanistici e Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali, mentre fa registrare una flessione il Dipartimento di scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo.

Fonte: MIA con dati estratti il 30/11/2023

*Quota di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea (L; LMCU; LM), avendo acquisito almeno 40 CFU entro il 31/12 con riferimento alla coorte di immatricolati nell'anno precedente*

Per quanto riguarda questo indicatore, i dati attualmente disponibili (Fonte <http://ateneo.cineca.it/PRO3>) indicano nel monitoraggio FFO 2022 un andamento decrescente nell'ultimo quadriennio accademico degli studenti che superano la soglia dei 40 CFU nel periodo considerato (si va dal 54% del 2019/2020 al 53,7% nel 2020/2021, sino al 50,5% del 2022/23). Tale dato deve immediatamente innescare un processo di riflessione interna, al fine di incrementare azioni di orientamento in itinere efficaci ed efficienti.



Fonte: [ateneo.cineca.it/pro3](http://ateneo.cineca.it/pro3) con dati estratti il 30/11/2023

*Numero di studenti iscritti al primo anno che non hanno rinnovato l'iscrizione (L; LMCU; LM)*

Migliora l'andamento nell'a.a. 2022/2023 (-2,77%) dell'indicatore in oggetto. Il decremento di mancati rinnovi tra i due aa.aa. presi in considerazione è per lo più generalizzato per tutti i dipartimenti, ad eccezione di Scienze della formazioni, beni culturali e turismo che rimane tendenzialmente stabile. Tuttavia, il dato potrebbe subire minime variazioni, in quanto teoricamente ancora è possibile procedere alla regolarizzazione della carriera per l'a.a. 2022/23

Fonte: Ufficio statistico di Ateneo con dati estratti il 30/11/2023

Rimane in ogni caso elevato il numero di coloro che dopo il primo anno decidono, per un motivo o l'altro, di non proseguire la propria carriera universitaria nello stesso Corso: fenomeno che andrà certamente attenzionato in sede di Consigli di classe che hanno a disposizione i dati puntuali nel cruscotto di Ateneo.

*Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata*

L'indicatore mostra un valore pari al 67,94% (64,21% a livello nazionale) e ciò sta a significare che l'Ateneo ricorre ad una quota pari a circa il 32% per l'affidamento a docenti "non strutturati" per coprire completamente la propria offerta formativa.

A fronte di un aumento costante di ore di didattica erogata, rimane pressoché invariato, in termini assoluti, il numero di ore assegnate a docenti strutturati. In ogni modo andrebbe verificata l'offerta formativa al fine di comprendere se il crescente numero di ore di didattica erogata è indice di "qualità" dell'offerta, ovvero si possa razionalizzare il ventaglio di insegnamenti offerti in un'ottica di efficienza e efficacia.

Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato (A) sul totale delle ore di docenza erogata (B)			
Anno accademico	A	B	A/B
2015/2016	27.458	35.767	<b>76,77%</b>
2016/2017	27.650	37.608	<b>73,52%</b>
2017/2018	26.896	37.675	<b>71,39%</b>
2018/2019	26.460	38.154	<b>69,35%</b>
2019/2020	27.995	40.117	<b>69,78%</b>
2020/2021	28.790	40.595	<b>70,92%</b>
2021/2022	28.728	41.506	<b>70,92%</b>
2022/2023	28.723	42.279	<b>67,94%</b>

Fonte: Scheda SUA-CdS, Indicatori Ateneo – aggiornata al 30/09/2023

*Percentuale di occupati a uno e tre anni dal titolo*

Per questo indicatore l'analisi si è basata sui dati forniti da AlmaLaurea ed è stata effettuata confrontando i risultati dell'Ateneo con quelli riferiti a livello nazionale, così come si evince dalle tabelle successive (rilevazioni rispettivamente ad uno e tre anni dal conseguimento del titolo).

3. Condizione occupazionale ad un anno dal titolo	Collettivo selezionato	MACERATA (disaggregato per tipo di corso)			Collettivo selezionato	ITALIA (disaggregato per tipo di corso)		
		laurea di primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale		laurea di primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale
<b>Condizione occupazionale (%)</b>								
Non lavorano e non cercano	35,1	49,2	24,1	11,7	11,8	13,8	7,7	9,7
Non lavorano ma cercano	12,7	12,8	10,3	13,5	31,6	45,6	17,2	11,8
<b>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)</b>	<b>29,2</b>	<b>45,3</b>	<b>17,4</b>	<b>2,1</b>	<b>28,2</b>	<b>46,1</b>	<b>8,4</b>	<b>3,0</b>
<b>Esperienze di lavoro post-laurea (%)</b>								
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	17,8	21,6	11,8	12,8	11,8	13,8	7,7	9,7
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	30	40,4	22,6	12,4	31,6	45,6	17,2	11,8
<b>Tasso di occupazione</b>								
Uomini	50,9	38,8	60,0	71,7	57,7	39,7	76,8	83,0
Donne	52,6	37,7	66,9	75,8	55,7	41,3	74,2	74,9
<b>Totale</b>	<b>52,2</b>	<b>38,0</b>	<b>65,6</b>	<b>74,8</b>	<b>56,5</b>	<b>40,6</b>	<b>75,1</b>	<b>78,5</b>
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>13,4</b>	<b>17,2</b>	<b>10,5</b>	<b>10,3</b>	<b>11,2</b>	<b>13,2</b>	<b>7,7</b>	<b>10,4</b>

3. Condizione occupazionale a tre anni dal titolo	Collettivo selezionato	MACERATA (disaggregato per tipo di corso)			Collettivo selezionato	ITALIA (disaggregato per tipo di corso)		
		laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale	Scienze della Formazione primaria		laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale biennale	Scienze della Formazione primaria
<b>Condizione occupazionale (%)</b>								
Lavorano								
Non lavorano e non cercano	8,0	8,0	8,0	-	7,4	9,5	6,3	
Non lavorano ma cercano	10,8	10,9	10,8	-	6,5	6,6	6,4	
<b>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)</b>	<b>1,8</b>	<b>4,0</b>	<b>0,6</b>	<b>-</b>	<b>1,4</b>	<b>2,0</b>	<b>1,1</b>	
<b>Esperienze di lavoro post-laurea (%)</b>								
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	13,2	11,4	14,2	-	8,0	7,7	8,2	
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	5,6	7,4	4,6	-	5,8	8,4	4,5	
<b>Tasso di occupazione</b>								
Uomini	83,3	80,0	84,8	-	89,0	85,9	90,4	
Donne	80,6	81,4	80,1	-	84,1	82,8	84,9	
<b>Totale</b>	<b>81,2</b>	<b>81,1</b>	<b>81,2</b>	<b>-</b>	<b>86,1</b>	<b>83,9</b>	<b>87,3</b>	
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>9,0</b>	<b>8,4</b>	<b>9,3</b>	<b>-</b>	<b>5,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,4</b>	

Fonte: AlmaLaurea – Rapporto 2023 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati

Dalle tabelle si può facilmente verificare come l'andamento dell'occupabilità dei laureati dell'Ateneo maceratese sia ad uno che a tre anni, sia in leggera flessione rispetto al riferimento nazionale. Tale dato deve avviare un processo di riflessione interna, al fine di incrementare azioni di orientamento in uscita e analizzare al meglio la domanda degli stakeholder negli incontri con le parti sociali.

## 4.2. Gli indicatori della ricerca

### *Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale*

L'indicatore mostra una variazione positiva a livello di Ateneo pari al 5,36% rispetto l'anno precedente. Poche sostanziali variazioni in termini assoluti meritano nota se non un incremento del 21,96% dell'*Articolo in rivista* che passa da 529 a 645, e una diminuzione del 13,17% del *Contributo in volume (capitolo o saggio)* che passa da 486 prodotti nel 2021 a 422 nel 2022.

Sono stati presi in considerazione i prodotti dell'anno 2022 perché ad oggi il dato riferito alla produzione 2023 sarebbe parziale e non rispecchierebbe la reale situazione.

Categoria	2020	2021	Variazione %
01.01 Articolo in Rivista	625	529	-15,36%
01.02 Recensione in rivista	49	58	18,37%
01.03 Scheda bibliografica	23	20	-13,04%
01.04 Nota a sentenza	17	13	-23,53%
01.05 Abstract in rivista	2	1	-50,00%
01.06 Traduzione in rivista	9		-100,00%
02.01 Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	547	486	-11,15%
02.02 Postfazione/Prefazione	24	30	25,00%
02.03 Breve introduzione	23	6	-73,91%
02.04 Voce (in dizionario o enciclopedia)	11	99	800,00%
02.05 Traduzione in volume		3	-
02.06 Recensione in volume	1	1	0,00%
02.07 Schede di catalogo, repertorio o corpus	1	5	400,00%
03.01 Monografia o trattato scientifico	86	48	-44,19%
03.04 Bibliografia			-
03.05 Edizione critica di testi/Edizione critica di scavo	1	2	100,00%
03.06 Pubblicazioni di fonti inedite			-
03.08 Traduzione di libro	1		-100,00%
04.01 Contributo in atti di convegno	62	64	3,23%
04.02 Abstract in atti di convegno	5	5	0,00%
04.03 Poster	10	5	-50,00%
05.01 Brevetti	1	2	100,00%
06.01 Curatele	69	55	-20,29%
07.01 Altro	14	10	-28,57%
07.03 Quaderni di lavoro		1	-
07.04 Banche dati		1	-
08.01 Direzione Scavi Archeologici	5	4	-20,00%
08.02 Direzione Poli Museali	1	1	0,00%
09.01 Comitati di redazione di collane scientifiche	22	12	-45,45%
09.02 Comitati di redazione di enciclopedie	1	0	-100,00%
10.01 Comitati di redazione di riviste	30	21	-30,00%
11.01 Progetti ministeriali	25	25	0,00%
11.02 Progetti UE e internazionali	27	33	22,22%
11.03 Progetti con altri soggetti e rapporti con il territorio	27	28	3,70%
11.04 Attività conto terzi e prestazioni professionali	14	7	-50,00%
12.01 Conseguimento di premi e riconoscimenti per l'attivita	9	3	-66,67%
13.01 Tesi di dottorato	6	27	350,00%
<b>TOTALE</b>	<b>1.748</b>	<b>1.605</b>	<b>-8,18%</b>

Fonte: Ufficio Ricerca scientifica e dottorati. Dati estratti da IRIS il 01/12/2023

#### Percentuale docenti inattivi (VTR)

Per quanto riguarda l'indicatore in oggetto, la serie temporale evidenzia un'impennata tra l'edizione 2017/19 e 2018/20 dovuta all'innalzamento a 3 del limite minimo di prodotti oltre il quale si ritengono i docenti produttivi (rispetto a 2 prodotti previsti nei trienni precedenti); tuttavia nell'ultima edizione si registra un ulteriore incremento del dato attestandosi a 6,35 la percentuale di docenti inattivi. Qualora questa tendenza negativa si dovesse confermare anche il prossimo anno sarà necessario avviare azioni volte ad arrestare la crescita, anche per gli inevitabili risvolti che si registreranno nella VQR.

	2013/2015	2014/2016	2105/2017	2016/2018	2017/2019	2018/2020	2019/2021
% docenti inattivi	5,10%	5,10%	2,90%	4,00%	3,03%	5,45%	6,35%

Fonte: Ufficio Ricerca scientifica e dottorati. Dati estratti al 30/11/2023

### Prodotti con coautore internazionale

L'indicatore *Prodotti con coautore internazionale*, rappresenta la percentuale di prodotti scientifici in cui è presente almeno un coautore internazionale.

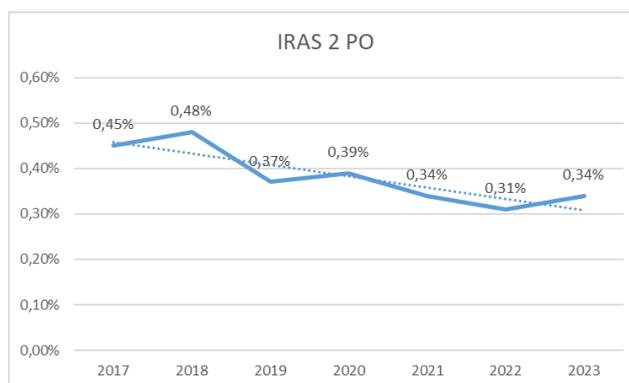
Dipartimento	2019	2020	2021	2022	2023
ECONOMIA E DIRITTO	18,39%	26,32%	16,82%	27,91%	21,31%
GIURISPRUDENZA	9,32%	17,96%	11,04%	9,86%	9,78%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, DEI BENI CULTURALI E DEL TURISMO	23,89%	26,17%	24,79%	20,80%	19,25%
SCIENZE POLITICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI	23,71%	20,43%	22,22%	19,28%	22,41%
STUDI UMANISTICI - LINGUE, MEDIAZIONE, STORIA, LETTERE, FILOSOFIA	15,07%	11,82%	12,02%	10,53%	10,20%
<b>ATENE0</b>	<b>17,85%</b>	<b>20,45%</b>	<b>17,39%</b>	<b>16,78%</b>	<b>16,33%</b>

Fonte: Ufficio Ricerca scientifica e dottorati. Dati estratti da IRIS il 06/12/2023

Il trend degli ultimi tre anni di riferimento evidenzia una variazione negativa, seppur contenuta tra il 2022 e il 2023. A livello dei singoli dipartimenti, si evidenzia incremento per il Dipartimento di Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali, mentre scendono lievemente tutti gli altri. Occorre precisare, tuttavia, che i dati 2023 sono da intendersi ancora parziali.

### IRAS 2 PO (Indicatore per le politiche di reclutamento FFO)

L'indicatore *IRAS2 PO* (indicatore per la qualità delle politiche di reclutamento pesato per i Punti Organico impiegati per le assunzioni nel periodo) è misurato a livello di Ateneo e utilizzato nella tabella di ripartizione del FFO 2023 relativa alla Quota Premiale. Il valore dell'indicatore presente in tabella ministeriale è pari allo 0,34% e rappresenta la quota percentuale che l'Ateneo maceratese riceve in termini di finanziamento sul totale delle risorse messe a disposizione a livello nazionale per tale indicatore. Dopo un drastico calo registrato tra il 2018 e il 2022 (da 0,48 a 0,31%) l'ultimo anno ha visto un incoraggiante cambio di tendenza tornando ai livelli del 2021, benchè la tendenza di periodo risulta sempre negativa. Come anzidetto, l'indicatore misura la qualità delle politiche di reclutamento; in altri termini la qualità della produzione scientifica (VQR) dei docenti reclutati o incardinati in una fascia o ruolo superiore nel periodo di riferimento. Tale indicatore dovrebbe indurre l'Ateneo e gli organi competenti a modificare le politiche di reclutamento nel tentativo di migliorare e consolidare le proprie performance.



Fonte: nostre elaborazioni su dati FFO

### 4.3. Gli indicatori economico-gestionali

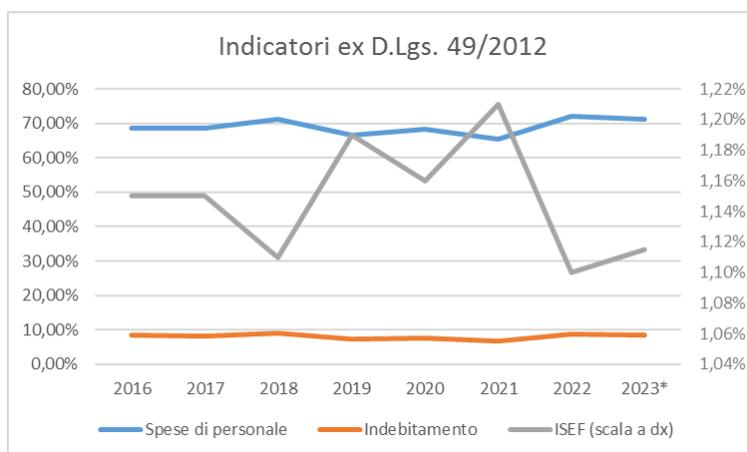
I valori riferibili ai primi tre indicatori ex D.Lgs. 49/2012 certificati dal MiUR all'interno della procedura PROPER, danno luogo all'assegnazione di risorse sia economiche che di personale. Si fa presente che i valori 2023 derivano da proiezioni, considerato il periodo in cui viene redatta la presente relazione, mentre quelli fino al 2022 sono già stati certificati dal MiUR. Pertanto, in questa fase, i valori ed i commenti agli stessi sono da

intendersi come “provvisori” in attesa di effettuare le ultime registrazioni contabili e di definire le scritture di assestamento e chiusura nell’esercizio 2023.

Per un commento più dettagliato delle macro-voci di ricavo e di costo si veda il paragrafo “Risorse, efficienza ed economicità”, mentre per i valori di assestamento definitivi degli indicatori, si rimanda alla relazione al Bilancio Unico di Ateneo per l’esercizio 2023, che verrà pubblicato nel sito istituzionale dell’Ateneo [www.unimc.it](http://www.unimc.it) – amministrazione trasparente – bilanci.

Indicatore	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Spese di personale	68,55%	68,46%	71,18%	66,63%	68,27%	65,45%	72,19%	71,06%
Indebitamento	8,40%	8,19%	9,17%	7,17%	7,74%	6,67%	8,64%	8,36%
ISEF	1,15%	1,15%	1,11%	1,19%	1,16%	1,21%	1,10%	1,11%

Fonte: PROPER 2016-2021; stime su dati contabili per il 2022



L’Indicatore Spese di personale stimato per il 2023, pari al 71,06%, mostra una diminuzione percentuale di circa un punto rispetto al valore certificato del 2022. Il rapporto continua comunque a rimanere sotto il limite di legge dell’80%, ed evidenzia una politica di reclutamento vivace negli ultimi anni che, se l’indicatore dovesse essere confermato come nella previsione, dovrà essere attenzionata nel futuro qualora la tendenza non dovesse rallentare.

L’Indicatore di Indebitamento viene stimato intorno al 8,36%; esso mostra una leggera flessione rispetto al valore certificato del 2022, ma resta comunque molto al di sotto del limite di legge fissato al 15%.

L’Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) mostra, come facilmente intuibile essendo una derivazione dei precedenti, un sostanziale mantenimento del proprio valore (1,11%) ai livelli del dato certificato del 2022 (1,10%).

Tra gli indicatori che possono ulteriormente dar conto dei risultati della gestione, risulta utile esaminare l’indicatore dei “tempi medi di pagamento”, introdotto con D.L. 66/2014, convertito in L. 89/2014, da monitorare in corso d’esercizio.

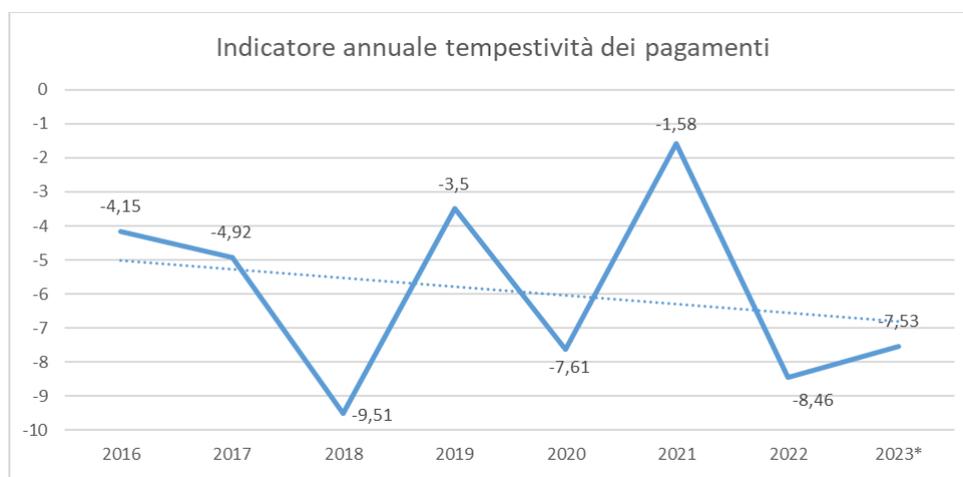
A decorrere dall’anno 2015, con DPCM del 22 settembre 2014 sono stati stabiliti nuovi criteri per il calcolo e la pubblicazione degli indicatori annuali di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.

Il nuovo indicatore, che è definito in termini di ritardo medio di pagamento, ponderato in base all’importo delle fatture, viene calcolato come il rapporto tra la somma, per ciascuna fattura emessa nell’ambito di una transazione commerciale e pagata nell’anno solare, dell’importo di ciascuna fattura pagata, moltiplicato per i giorni effettivi intercorsi tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento, e la somma degli importi pagati nello stesso periodo di riferimento. Nella lettura di tale indicatore, per apprezzarne la performance,

occorre tenere presente che quanto più esso si discosta, in termini negativi, dallo zero, tanto più evidenza una buona gestione.

Indicatore annuale tempestività dei pagamenti	
Esercizio	Indicatore annuale (gg)
2016	-4,15
2017	-4,92
2018	-9,51
2019	-3,5
2020	-7,61
2021	-1,58
2022	-8,46
2023*	-7,53

Fonte: UNIMC - Amministrazione trasparente



Il dato 2023 è da intendersi ancora parziale, considerato che alla data di estrazione dei dati (6 dicembre 2023) molti pagamenti di fine esercizio devono ancora essere effettuati, tuttavia, nel corso degli ultimi 8 anni il valore dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti si è mantenuto sempre sotto lo zero. Il risultato, confermato e consolidato ormai nel tempo, mostra la capacità dell'amministrazione di rispettare in media i tempi stabiliti dalla normativa per i pagamenti commerciali e quindi la generale efficienza ed efficacia degli uffici amministrativo-contabili nella gestione delle relative pratiche.

#### 4.4. La Customer satisfaction

##### Valutazione servizi Segreteria Studenti – anno 2022

Come ogni anno, il Consorzio AlmaLaurea, nel fornire i dati relativi all'indagine sulla "Condizione occupazionale" dei laureati, mette a disposizione dell'Ateneo anche i dati riferibili all'indagine aggiuntiva sulla "Valutazione dei servizi di Segreteria Studenti" richiesta esplicitamente dall'Ateneo a decorrere dall'anno 2013 e modificata nel 2020.

I laureandi che hanno compilato il questionario nell'anno 2022 sono complessivamente 1.764 (in diminuzione rispetto lo scorso anno in cui i laureandi erano complessivamente 1.963) di cui 1.370 femmine e 394 maschi.

Nella somministrazione delle domande del questionario, gli studenti esprimono un giudizio attraverso quattro modalità di risposta: "Decisamente negativo", "Abbastanza negativo", "Abbastanza positivo" e "Decisamente

positivo”; per rappresentare un risultato sintetico su una scala di valori da 1 a 10, le predette variabili sono state trasformate con i seguenti valori: 2, 4, 7, 10.

La tabella di seguito proposta evidenzia, per ogni Dipartimento, il giudizio medio rilevato per singola domanda messo a confronto con l’anno precedente.

Per una migliore lettura della tabella si specifica che nella colonna 2022, in rosso vengono evidenziati quei valori che hanno visto un decremento rispetto l’anno precedente, in verde quelli migliorativi; le celle evidenziate in giallo riportano valori al di sotto della media di Ateneo.

Pareri espressi dai laureandi sui servizi di segreterie studenti - Anni 2021 e 2022 a confronto - Valori medi														
Dipartimenti	Esprimi il tuo parere in merito agli orari di apertura della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche		Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche che hai ricevuto durante la tua esperienza universitaria		Esprimi il tuo parere in merito alla competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti		Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"		Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
DED	6,55	5,61	6,63	6,20	7,30	7,05	6,99	6,87	7,33	7,05	7,66	7,23	7,58	7,45
GIUR	6,23	6,37	6,25	6,39	7,08	7,15	6,54	6,85	7,11	7,25	7,32	7,28	7,30	7,57
SFBCT	5,99	5,56	5,55	5,25	7,22	7,11	5,99	5,68	6,44	6,38	7,45	7,57	7,50	7,36
SPOCRI	6,64	6,15	6,88	6,35	7,51	7,37	6,95	6,65	7,51	7,07	7,70	7,34	7,83	7,72
STUM	5,12	5,50	4,92	5,39	6,30	6,61	5,48	5,75	5,91	6,36	7,07	7,14	7,17	7,28
<b>ATENE0</b>	<b>5,83</b>	<b>5,71</b>	<b>5,64</b>	<b>5,63</b>	<b>6,92</b>	<b>6,97</b>	<b>6,07</b>	<b>6,04</b>	<b>6,52</b>	<b>6,60</b>	<b>7,34</b>	<b>7,34</b>	<b>7,40</b>	<b>7,41</b>

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

Si registra una generalizzata diminuzione del valore di giudizio in tutte le domande e in tutti i dipartimenti ad eccezione del Dipartimento di Giurisprudenza. Resta ancora una volta con valori al di sotto la media di Ateneo il Dipartimento di Studi umanistici. La domanda “Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online “domanda conseguimento titolo” rappresenta essenzialmente la percezione che hanno gli studenti dei singoli dipartimenti rispetto ad una procedura comune a tutti: gli studenti del Dipartimento di Studi umanistici si confermano coloro che esprimono comunque giudizi più bassi degli altri.

La tabella di seguito proposta, evidenzia l’andamento degli ultimi anni del giudizio medio di Ateneo rilevato per singola domanda.

Pareri espressi dai laureandi sui servizi delle Segreterie Studenti (valori medi per l'Ateneo)	Anno di riferimento											TREND	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022			
Esprimi il tuo parere in merito agli orari di apertura della Segreteria Studenti	6,72	6,79	6,77	6,94	6,85	6,50	6,47	6,27	5,83	5,71			
Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello della Segreteria studenti	6,74	6,85	6,84	6,90	6,82	6,37	6,41	6,12	5,64	5,63			
Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche della tua carriera studenti (immatricolazione, rinnovi iscrizioni, registrazione esami, riconoscimenti, ...)	6,77	6,9	6,9	6,95	6,87	6,52	6,63	6,99	6,92	6,97			
Esprimi il tuo parere in merito all'accessibilità e fruibilità dei servizi on line attivati dalla Segreteria Studenti	7,33	7,43	8,31	7,34	7,31	7,15	7,24						
Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche che hai ricevuto durante la tua esperienza universitaria	6,49	6,67	6,8	6,89	6,81	6,56	6,66	6,51	6,07	6,04			
Esprimi il tuo parere in merito alla completezza, utilità e chiarezza delle informazioni disponibili sul sito web della Segreteria Studenti	7,16	7,18	7,25	7,27	7,14	6,93	6,91						
Esprimi il tuo parere in merito alla competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	7,04	7,12	7,21	7,22	7,00	6,71	6,79	6,74	6,52	6,60			
Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"											7,34	7,34	7,34
Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento											7,45	7,40	7,41

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

Viene registrato un tendenziale miglioramento della Performance delle Segreterie studenti quasi in tutti i quesiti: nel 2022 la media generale di giudizio si attesta a 6,53, identica a quella registrata nell’anno

precedente. Migliora il giudizio in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche della carriera (6,97), mentre risultano ancora insufficienti i giudizi sugli orari di apertura degli sportelli (5,71) e sui tempi di attesa (5,71).

La successiva tabella riporta, invece, le frequenze delle modalità di risposta delle singole domande, sempre suddivise per strutture dipartimentali. In questo caso le modalità di risposta precedentemente descritte, sono state sostituite dalle "faccine".

Sono cerchiare le frequenze delle risposte "Decisamente Negativo" con valori superiori al 10%.

Rispetto gli anni precedenti, registrano valutazioni decisamente negative con un tasso di frequenza superiore al 10% tutti i dipartimenti per almeno un quesito proposto. Le valutazioni peggiori sono registrate per il dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e turismo e Studi umanistici (in merito agli orari di apertura, ai tempi di attesa allo sportello e al servizio informazioni telefonico).

Dipartimenti		Pareri espressi dai laureandi sui servizi di segreterie studenti - Anno 2022 - Distribuzioni di frequenza						
		Esprimi il tuo parere in merito agli orari di apertura della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche della tua carriera studenti (immatricolazione, rinnovi iscrizioni, registrazione esami, riconoscimenti, ...)	Esprimi il tuo parere in merito al servizio informazioni telefoniche che hai ricevuto durante la tua esperienza universitaria	Esprimi il tuo parere in merito alla competenza e cortesia del personale della Segreteria Studenti	Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"	Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento
DED	☹☹	12,6%	11,5%	4,9%	6,7%	2,5%	0,8%	0,8%
	☹	37,0%	22,1%	15,6%	15,4%	17,2%	13,2%	9,9%
	😊	38,7%	51,6%	54,1%	55,8%	57,4%	63,6%	62,8%
	😊😊	11,8%	14,8%	25,4%	22,1%	23,0%	22,3%	26,4%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
GIUR	☹☹	10,5%	8,7%	5,3%	9,7%	3,3%	1,5%	1,0%
	☹	20,6%	21,7%	13,0%	14,3%	13,9%	10,2%	10,1%
	😊	51,7%	53,6%	54,8%	50,5%	55,0%	66,5%	58,2%
	😊😊	17,2%	15,9%	26,9%	25,5%	27,8%	21,8%	30,8%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
SFBCT	☹☹	15,4%	19,9%	5,1%	21,9%	7,1%	1,8%	2,3%
	☹	33,9%	35,8%	12,2%	22,9%	26,6%	5,9%	11,0%
	😊	39,0%	33,7%	58,5%	39,7%	48,8%	64,5%	59,8%
	😊😊	11,6%	10,7%	24,3%	15,5%	17,6%	27,8%	26,9%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
SPOCRI	☹☹	10,5%	9,0%	3,5%	11,2%	5,0%	2,5%	2,5%
	☹	30,5%	27,1%	13,0%	17,6%	18,6%	9,0%	7,0%
	😊	39,5%	43,2%	52,5%	46,8%	47,2%	63,8%	55,3%
	😊😊	19,5%	20,6%	31,0%	24,5%	29,1%	24,6%	35,2%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
STUM	☹☹	16,4%	16,9%	8,0%	19,2%	9,4%	2,6%	3,8%
	☹	32,3%	34,0%	15,9%	23,5%	22,0%	9,0%	9,5%
	😊	41,8%	40,6%	59,7%	43,7%	52,2%	70,2%	61,5%
	😊😊	9,5%	8,5%	16,4%	13,6%	16,4%	18,2%	25,2%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

<b>Codice</b>	<b>Dipartimento di:</b>
DED	Economia e Diritto
GIUR	Giurisprudenza
SFBCT	Scienze della Formazioni, dei beni culturali e del turismo
SPOCRI	Scienze Politiche, della comunicazione e dei rapporti internazionali
STUM	Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia

<b>Legenda</b>	
☹☹	Decisamente Negativo
☹	Abbastanza Negativo
😊	Abbastanza Positivo
😊😊	Decisamente Positivo

Come informazione utile ai fini di un approfondimento dei dati è importante considerare che i rispondenti per il dipartimento di Studi umanistici rappresentano comunque il 34,69% di tutti i laureandi dell'Ateneo, mentre quelli di Scienze della formazione, dei beni culturali e turismo il 34,81%; il dipartimento con un tasso minore di rispondenti è quello di Economia e diritto con il 7,03% del totale.

## Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche

Con l'adesione al Progetto Good Practice, nato nel 1999 su iniziativa del Politecnico di Milano, l'Ateneo ha deciso di utilizzare i risultati raccolti nella valutazione della performance dei servizi amministrativi (tra i quali anche le biblioteche) somministrati ai principali stakeholder dell'università:

- studenti (del primo anno e degli anni successivi),
- personale Docenti, Dottorandi, Assegnisti di ricerca (DDA)
- personale tecnico-amministrativo (PTA).

Nella fattispecie, per quanto riguarda la customer satisfaction dei servizi offerti dalle biblioteche tutti i giudizi si attestano su una media superiore al 4 (su una scala da 1 a 6) per quanto riguarda gli studenti iscritti al primo anno che negli anni successivi. Solo in quesito riceve una valutazione inferiore al 4 per quanto riguarda il personale docente, dottorandi e assegnisti.

Avendo sottoposto questionari diversi, si riporta di seguito delle tabelle riepilogative relative alla soddisfazione degli studenti e quella del DDA.

Stakeholder	In riferimento al sistema bibliotecario di Ateneo [Conosco e sono aggiornato sulle attività divulgative e sugli eventi organizzati dal sistema bibliotecario di Ateneo]	In riferimento alle operazioni in presenza presso le biblioteche [Il patrimonio documentale e cartaceo disponibile è completo]	In riferimento alle operazioni in presenza presso le biblioteche [Gli orari di apertura delle biblioteche sono adeguati]	In riferimento alle operazioni on-line [Indichi il livello di soddisfazione]	In riferimento ai servizi interbibliotecari [Indichi il livello di soddisfazione]	In riferimento al servizio bibliotecario [Si ritiene complessivamente soddisfatto]
DDA	4,16	3,97	4,38	4,65	4,81	4,79
Media atenei	4,11	3,83	4,16	4,42	4,53	4,42

Fonte: ns. elaborazione su dati Good Practice

Come dimostrato nelle tabelle, in molti casi i valori risultano ben al di sopra della media nazionale degli Atenei di riferimento (valori riportati in verde) e questo denota un buon risultato per tutto il Sistema bibliotecario di Ateneo.

La media dei giudizi riportati da tutti gli stakeholder sulla domanda "Si ritiene complessivamente soddisfatto" si attesta al 4,88 (valore che verrà riportato nella rendicontazione dell'indicatore previsto negli I.VA.P.

### Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti

In merito a tale aspetto, si va ad analizzare il questionario che viene somministrato agli studenti al termine del tirocinio, ed in particolare, per valutare l'operato dell'amministrazione, si prende in considerazione la domanda "Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto alla procedura di stage predisposta dall'Università". Nella tabella sottostante sono evidenziati i risultati nell'ultimo triennio: è necessario premettere che il dato 2023 risulta parziale in quanto la data di riferimento è l'inizio del tirocinio e pertanto non sono presenti le valutazioni dei tirocini tutt'ora in corso di svolgimento.

Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto a: Procedura di stage predisposta dall'Università							
		2021		2022		2023	
		nr	%	nr	%	nr	%
DED	molto	24	54,55	14	51,85	12	54,55
	abbastanza	19	43,18	10	37,04	9	40,91
	poco			3	11,11	1	4,55
	per nulla	1	2,27	0	0	0	0,00
GIU	molto	59	61,46	63	68,48	38	60,32
	abbastanza	34	35,42	28	30,43	23	36,51
	poco	2	2,08	1	1,087	1	1,59
	per nulla	1	1,04	0	0	1	1,59
SFBCT	molto	191	53,65	229	62,91	188	69,37
	abbastanza	156	43,82	126	34,62	80	29,52
	poco	8	2,25	7	1,923	2	0,74
	per nulla	1	0,28	2	0,549	1	0,37
SPOCRI	molto	53	58,24	58	50,88	47	54,02
	abbastanza	35	38,46	47	41,23	28	32,18
	poco	2	2,2	8	7,018	11	12,64
	per nulla	1	1,1	1	0,877	1	1,15
DSU	molto	267	57,17	187	58,07	161	61,69
	abbastanza	180	38,54	124	38,51	87	33,33
	poco	18	3,86	10	3,106	13	4,98
	per nulla	2	0,43	1	0,311	0	0
ATENEO	molto	594	56,36	551	59,96	446	63,35
	abbastanza	424	40,23	335	36,45	227	32,24
	poco	30	2,85	29	3,156	28	3,98
	per nulla	6	0,57	4	0,435	3	0,43

Fonte: MIA. Dati estratti il 30/11/2023

I dati sono molto incoraggianti in quanto se si prende in considerazione la percentuale cumulata dei giudizi "molto" e "abbastanza" per tutti gli anni e tutti i dipartimenti la percentuale è ampiamente superiore al 90% (ad eccezione dell'ultimo anno del dipartimento di Scienze politiche, della comunicazione e relazioni internazionali che si ferma a 86,20%). Da tenere in considerazione in ogni caso i numeri sebbene molto bassi di coloro che sono stati completamente insoddisfatti del servizio, tendenzialmente stabili rispetto all'anno precedente.

### Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi

La "Valutazione dell'esperienza universitaria" 2022, se confrontata con gli studenti degli altri Atenei marchigiani, mostra segnali incoraggianti, infatti le valutazioni dell'Ateneo maceratese sono al di sopra di quelle delle università regionali. Solamente alla domanda "si iscriverebbe di nuovo allo stesso corso della stessa Università?" il 74,3% dei nostri studenti conferma corso e ateneo contro il 74,4% del totale degli studenti marchigiani.



Fonte: AlmaLaurea – Ns elaborazioni su Profilo dei laureati 2022

### Benessere organizzativo dei dipendenti

Anche l'analisi interna del Benessere Organizzativo viene gestita attraverso il progetto Good Practice; quella del 2023 è stata la terza edizione che ha visto coinvolta l'università di Macerata.

L'indagine analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sugli aspetti di seguito sintetizzati e raggruppati riferiti all'anno 2022:

- Benessere organizzativo
- Condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico

Ciascun fattore sottoposto a valutazione è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

#### 1. Benessere organizzativo

Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	(12 domande)
Gruppo B: Le discriminazioni	(3 domande)
Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione	(4 domande)
Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale	(5 domande)
Gruppo E: Il mio lavoro	(5 domande)
Gruppo F: I miei colleghi	(5 domande)
Gruppo G: Il contesto del mio lavoro	(7 domande)
Gruppo H: Il senso di appartenenza	(5 domande)

#### 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppo L: Performance organizzativa	(4 domande)
Gruppo M: Performance personale	(4 domande)
Gruppo N: Sistema	(9 domande)

#### 3. Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo O: Responsabile & crescita	(5 domande)
Gruppo P: Responsabile & equità	(7 domande)
Gruppo Q: Responsabile & valutazione	(4 domande)

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di una batteria di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 - totale disaccordo e 6 - totale accordo.

Considerando tale scala di rilevazione, un giudizio pari a 3,5 può considerarsi come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi.

Negli 8 ambiti in cui è stato scomposto il concetto di *benessere organizzativo*, il giudizio del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo maceratese ha fornito giudizi sostanzialmente al di sopra della media di

riferimento degli atenei italiani, o al massimo rientranti nel range di scostamenti del 20%, registrando un generalizzato miglioramento di giudizi rispetto agli anni precedenti.

Per citare alcuni specifici quesiti, risultano particolarmente apprezzati (valori sopra il 5) i seguenti aspetti: il *Lavoro Agile può diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo* (valutazione media pari a 5,19); l'identità di genere, l'età e la disabilità non sono elementi che ostacolano la propria valorizzazione sul lavoro; ognuno ritiene di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (valutazione media pari a 5,14); tra colleghi ci si rende disponibili ad aiutare, anche se non rientra nei propri compiti (valutazione media 5,36).

Dai dati emersi si può evincere una generale adeguata attenzione dell'Ateneo alla Sicurezza e salute nel luogo di lavoro (valutazioni più che soddisfacenti), l'assenza sostanziale di elementi discriminatori, una buona percezione del carico di lavoro individuale in linea con le competenze possedute e gli strumenti messi a disposizione e buon clima di squadra tra i colleghi, caratterizzato da disponibilità e collaborazione, che hanno impatto sul senso di appartenenza. Adeguato risulta anche il contesto lavorativo, specialmente nella chiarezza delle regole e conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, tuttavia alcune criticità risultano ancora presenti sulla percezione del personale riguardo la *“Carriera e sviluppo professionale”*: criticità che sono tuttavia generalizzate in tutto il sistema universitario (benché le valutazioni risultano basse, l'ateneo maceratese ha comunque risultati superiori il benchmark di riferimento).

Le valutazioni riguardanti la condivisione del *sistema di valutazione* presentano diversi elementi di criticità perché i risultati sono per lo più sotto la media del campione di Atenei indagati, benché rientranti nello scostamento del 20% dalla media di riferimento. Nella fattispecie è da segnalare la valutazione al di sotto della media degli Atenei italiani che riguarda se *“Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie”*, che riceve un giudizio medio pari a 2,56, tendenzialmente in linea con le valutazioni degli anni passati. Tale risultato potrebbe essere frutto di una persistente mancata diffusione tra il personale della conoscenza del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del Ciclo della performance in generale. Sembra non sia stata sufficiente l'azione proposta lo scorso anno promuovere la più ampia diffusione tra il personale del SMVP.

Occorre evidenziare, inoltre, la percezione di una scarsa valorizzazione per le persone capaci e che si impegnano (giudizio medio pari a 2,73).

Va sottolineato, tuttavia, il miglioramento in termini assoluti del grado di percezione di questo ambito rispetto l'anno precedente su tutti i quesiti posti.

Le valutazioni riguardanti il superiore gerarchico sono quasi tutte più che soddisfacenti, registrando valutazioni medie al di sopra del 3,5, benché anche in questo caso leggermente inferiori alla media degli Atenei di riferimento. Risulta un miglioramento complessivo dei giudizi medi ottenuti da tutte le affermazioni che dimostrano un generale affinamento del ruolo del superiore gerarchico che risulta attento e sensibile ai bisogni personali, disponibile ad ascoltare e prendere in considerazioni proposte e capace di valutare con equità. Pur registrando un incremento di tutte le valutazioni rispetto lo scorso anno, in quest'ambito residuano ancora ampi margini di miglioramento, soprattutto sulla capacità di motivare, di gestire conflitti e definire chiari percorsi di sviluppo professionale, che possono essere colmati con specifiche attività formative.

## 5. Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P.): i risultati raggiunti

Di seguito vengono analizzati gli indicatori I.VA.P., che concorreranno alla distribuzione delle relative quote premiali per le varie categorie di personale (PTA, Dirigenti e Direttore Generale).

Ad ogni indicatore è stato attribuito un peso e un target su cui si baserà poi la valutazione e la rendicontazione della performance, che generalmente tende ad ottenere performance soddisfacenti, ovvero il rispetto di vincoli normativo. Come anticipato, questi indicatori rappresentano un sottoinsieme degli I.P.AT., per cui per ulteriori dettagli sull'andamento, si rimanda al capitolo precedente.

### 5.1. Il processo di monitoraggio degli indicatori per la Valutazione del Personale

Come previsto dal SMVP vigente, sono pianificati due momenti di monitoraggio intermedi, con eventuali proposte di rimodulazione. La particolarità vissuta per l'anno 2022 (approvazione del PIAO nel mese di giugno), ha imposto una visione di medio termine e la non opportunità di provvedere a revisioni infrannuali degli obiettivi e degli indicatori.

Di seguito si riporta l'elenco degli indicatori così come definito nella sezione Performance del vigente Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2024 approvato con delibera del CdA del 1 giugno 2023.

I.VA.P.										
Didattica			Ricerca e Internazionalizzazione			Economico-gestionale			Customer satisfactio	
Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore	Target	Peso	Indicatore
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	5%	N. di CFU conseguiti all'estero nell'a.a. di riferimento per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti	≥ 8000	11%	indice spese di personale	≤ 80%		M
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	5%	Percentuale assegni di ricerca inviati dall'Ateneo alla banca dati Cineca/Numero assegni di ricerca attivati	100					
8%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%	5%	Potenzi in						

### 5.2. Gli indicatori della didattica

L'Ateneo di Macerata ha puntato su di un set di indicatori della didattica atti a garantire una maggiore accuratezza del dato relativo alla carriera degli studenti nella loro preparazione, coerenza, validazione e tempestività di invio verso il sistema di *Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS)*, che costituisce la fonte principale per la costruzione di statistiche ministeriali e indicatori atti anche a distribuire risorse agli Atenei. L'accuratezza delle spedizioni assicura un profilo più preciso del nostro Ateneo a livello ministeriale e un allineamento di informazioni con il cruscotto interno. Gli obiettivi dell'ambito didattica sono stati interamente raggiunti avendo ottenuto invii con percentuali di coerenza al cento per cento.

### 5.3. Gli indicatori della ricerca

Gli indicatori selezionati in ambito della ricerca riguardano sia indicatori relativi al corretto popolamento dei database Cineca al fine di garantire maggior accuratezza del dato, sia indicatori relativi al tema dell'internazionalizzazione e inerenti il potenziamento della mobilità e attrattività dei corsi di dottorato. Benché i numeri possano sembrare contenuti, rispecchiano il contesto di riferimento, gli obiettivi risultano pienamente raggiunti considerando i target di riferimento.

Ricerca				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2023	Target raggiunto SI/NO
5%	N. di CFU conseguiti all'estero nell'a.s. di riferimento per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti	≥ 8.000	8.293	✓
5%	Percentuale assegni di ricerca inviati dall'Ateneo alla banca dati Cineca/Numero assegni di ricerca attivati	100%	100%	✓
5%	Potenziamento internazionalizzazione dei corsi Ph.D: mobilità internazionale dottori di ricerca >=3 mesi nel triennio	≥ 12	12	✓

25

### 5.4. Gli indicatori economico- gestionali

Economico-gestionale				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2023	Target raggiunto SI/NO
11,0%	Indice spese di personale	≤ 80%	71,10%	✓
11,0%	indicatore di indebitamento	≤ 15%	8,40%	✓
11,0%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	> 1	1,11	✓
12,0%	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	≤ 0	-7,53	✓

I commenti a questi indicatori, tutti con valori corrispondenti a risultati pienamente raggiunti, sono apprezzabili nel paragrafo precedente e sono ripresi più avanti nel paragrafo "Risorse, efficienza ed economicità".

## 5.5. Gli indicatori della customer satisfaction

Gli indicatori selezionati nell'ambito della customer satisfaction, i cui risultati derivano esclusivamente da fonti esterne l'Ateneo, presentano un andamento positivo, ad eccezione di un indicatore il cui target quest'anno non è stato raggiunto.

Customer satisfaction				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2023	Target raggiunto SI/NO
4,0%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (Almalaurea - scala da 1 a 10)	≥ 6,5	<b>6,526</b>	✓
4,0%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4	<b>4,88</b>	✓
4,0%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (Almalaurea)	≥ 90%	<b>92,7%</b>	✓
4,0%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4	<b>3,87</b>	✗

Il valore relativo alla "media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti" viene calcolato attraverso la media aritmetica dei risultati ottenuti dall'Ateneo ai singoli quesiti posti (cfr. paragrafo 3.5).

Il valore relativo all'indicatore "Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche" è stato calcolato come media dei risultati ottenuti dall'indagine degli studenti (primo anno e anni successivi al primo) e del Personale docente, dottorandi ed assegnisti relativamente alle domande "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo" per la prima categoria e "In riferimento al servizio bibliotecario si ritiene complessivamente soddisfatto" per la seconda (la sintesi dei dati è riportata nel paragrafo 3.5).

L'indicatore relativo alla "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo" tiene in considerazione i "Laureandi (L, LM, LMCU) che rispondono almeno "più sì che no" al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea", pertanto, estrapolando i dati per l'ateneo maceratese dal portale Almalaurea i risultati sono i seguenti:

7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA		Collettivo selezionato
<b>Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)</b>		
Decisamente sì		49,5
Più sì che no		43,2
Più no che sì		6,3
Decisamente no		0,6

In ultimo, per quanto concerne l'indicatore denominato "Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso", è stato preso come riferimento il risultato ottenuto dal solo questionario destinato agli studenti iscritti al primo anno, limitatamente al quesito "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento". L'indicatore presenta un valore al di sotto al target dichiarato che denota un necessario miglioramento del servizio di orientamento al fine di incrementare percezione della qualità.

Per tutto quanto sopra riportato, tenendo presente il peso dei singoli indicatori, il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Ateneo è pari al 96%; pertanto, in considerazione della tab.1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) la performance di Ateneo si ascrive alla I fascia.

## 6. Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti

Gli obiettivi strategici sono stati declinati dalla governance di Ateneo attraverso il Piano integrato di attività ed organizzazione 2023/2025, approvato dal Cda dell'Ateneo il 01.06.2023.

### 6.1. Obiettivi operativi assegnati alle strutture

In allegato alla presente relazione (Allegato 1), viene riportato lo schema di sintesi che evidenzia il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2023, assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Tali obiettivi, così come negli anni passati, coincidono con quelli assegnati ai responsabili delle strutture e costituiscono la base di valutazione per il personale di categoria EP.

Nel procedimento di monitoraggio il Direttore Generale ha svolto le funzioni di iniziativa, coordinamento e controllo delle attività dei diversi attori coinvolti nel procedimento, favorendo scambi di informazioni e condivisione delle decisioni.

La pianificazione si è basata su contenuti puntuali, concreti e mirati e le specifiche azioni preventivamente programmate e il monitoraggio effettuato in itinere, hanno permesso di porre in essere interventi correttivi <sup>27</sup> \_\_\_\_\_ tempestivi e funzionali al miglior perseguimento possibile degli stessi.

La performance di struttura (intesa come il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati) è basata su un modello di valutazione della performance che contempla due indicatori di tipo quantitativo e temporale, che descrivono i livelli di raggiungimento del risultato, come da tabelle di seguito riportate, le quali sono contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo:

DIMENSIONE DI VALUTAZIONE	PESO DIMENSIONE	CRITERI DI VALUTAZIONE
Performance organizzativa	100%	È rappresentato dal "grado di realizzazione degli obiettivi" assegnati alla struttura.

## INDICATORE DI TIPO QUANTITATIVO

DESCRIZIONE LIVELLO RAGGIUNGIMENTO	GRADO DI REALIZZAZIONE (%)
RISULTATO TARGET NON RAGGIUNTO O INFERIORE AL 50%	0
RISULTATO RAGGIUNTO < DEL 100% E >= DEL 50% DEL TARGET	55
RISULTATO RAGGIUNTO PARI AL TARGET	85
RISULTATO RAGGIUNTO SUPERIORE AL TARGET	100

## INDICATORE DI TIPO TEMPORALE

DESCRIZIONE LIVELLO RAGGIUNGIMENTO	GRADO DI REALIZZAZIONE (%)
ATTIVITÀ NON EFFETTUATA O CONCLUSA OLTRE IL MESE SUCCESSIVO ALLA DATA DEL TARGET	0
ATTIVITÀ CONCLUSA SUCCESSIVAMENTE ALLA DATA DEL TARGET, E COMUNQUE ENTRO IL MESE SUCCESSIVO	55
ATTIVITÀ CONCLUSA ALLA DATA DEL TARGET	85
ATTIVITÀ CONCLUSA PRIMA DELLA DATA DEL TARGET	100

La struttura viene collocata, pertanto, in una fascia di merito sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi secondo lo schema contenuto nella tabella del Sistema di Valutazione della Performance vigente come di seguito riportata:

Fasce	Grado di realizzazione obiettivi (%)	Punti
1	Da 81 a 100	30
2	Da 51 a 80	24
3	Da 31 a 50	15
4	Da 11 a 30	10
5	Da 0 a 10	0

Come per gli anni precedenti l'andamento e l'avanzamento degli obiettivi sono stati monitorati attraverso la sezione dedicata dell'applicativo MIA (Monitor Integrato di Ateneo).

Qui di seguito si riporta una scheda informativa sintetica sullo stato degli obiettivi dell'anno 2023. Per ogni struttura è possibile visualizzare il numero di obiettivi assegnati e rimodulati, nonché il grado di raggiungimento dei target.

Nel corso del 2023 le strutture coinvolte hanno perseguito gli obiettivi assegnati raggiungendo una performance compresa tra l'81% ed il 100% in 15 casi su 15 e ricadendo pertanto nella prima fascia di merito di cui alla tabella 4 del SMVP.

Struttura		N. Obiettivi di processo assegnati	n. obiettivi in collaborazione	Rimodulati	Grado di raggiungimento degli obiettivi (%)
Aree	ADOSS	9	0	0	100
	Area Affari Generali	2	3	0	100
	Area Risorse Finanziarie	2	1	0	100
	Area Ricerca	4	1	0	100
	Area Internazionalizzazione	2	0	0	100
	Area Risorse Umane	2	3	0	100
	Area Servizi Tecnici ed Infrastrutture	5		0	100
	Ufficio Legale	2	0	0	100
	Ufficio Comunicazione e Relazioni pubbliche	1			55
Centri	CASB	2	2		100
	CSIA	3	5	0	100
Dipartimenti	Economia e Diritto	3	8	0	100
	Giurisprudenza	3	8	0	100
	SFBCT	3	8	0	100
	SPOCRI	3	8	0	100
	Studi Umanistici	3	8	0	100

29

TABELLA RIASSUNTIVA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLE STRUTTURE PER L'ANNO 2023.

Nel corso del 2023 n. 48 obiettivi di processo e obiettivi in collaborazione assegnati alle strutture sono stati portati a termine entro la scadenza prevista rispetto ai n. 49 assegnati.

## 6.2. Analisi degli scostamenti

Come rilevato in precedenza i dati sul completamento degli obiettivi sono stati forniti dal Monitor Integrato di Ateneo 2.0. L'uso di questo applicativo ha permesso di documentare le criticità affrontate dalle strutture nel perseguimento degli obiettivi fornendo importanti informazioni al management. Qui di seguito si analizzano le cause dei principali scostamenti rilevate dei Responsabili di Struttura.

UFFICIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE - Predisposizione di una strategia di comunicazione efficace: percentuale di completamento. 55%

*Il Piano di Comunicazione è in fase di completamento e revisione finale da parte della nuova delegata del Rettore alla Comunicazione - sarà portato all'approvazione degli organi entro la seduta di gennaio 2024*

Si precisa, che in relazione agli obiettivi in cui i Responsabili hanno attestato il completamento delle attività e il raggiungimento del target successivamente alla data assegnata nel PIAO ma, in ogni caso, entro il mese successivo alla scadenza, è stato assegnato un grado raggiungimento pari al 55%, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP); pertanto, relativamente agli obiettivi ad oggi non ancora conseguiti ed aventi scadenza al 31.12.2023, sarà cura degli uffici preposti verificare l'effettivo conseguimento dei target in relazione a quanto dichiarato nel sistema MIA e darne comunicazione agli organi competenti.

## 6.3. Gli obiettivi del personale Dirigente

Di seguito si rappresenta sinteticamente il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al personale dirigente per l'anno 2023, rimandando al relativo allegato (allegato n.2) per un approfondimento sull'attività svolta.

OBIETTIVO STRATEGICO	Descrizione Obiettivo	Peso obiettivo (%)	Indicatore	2023	Valore %
5.2. Un Ateneo sostenibile	Verifica degli ambiti di interesse/applicazione dei nuovi requisiti AVA/3- (ambito B)	20%	Gestione, riqualificazione e sviluppo degli spazi universitari - Redazione documento illustrativo delle attività di programmazione	31.12.2023	100
5.2 Un Ateneo sostenibile	Finanziamenti acquisiti nell'ambito DM 1274/21 linea a) c) e d) - Attività di coordinamento e supporto finalizzata al rispetto delle milestones previste dal bando MUR	40%	Rispetto delle milestones previsto nel bando MUR di cui al DM 1274/2012, linee a), c), d)	linea a) e c)	100
5.2 Un Ateneo sostenibile	Coordinamento Interventi di efficientamento energetico DM 1275/2021	40%	Completamento intervento	Polo Bertelli	100

Il pieno raggiungimento degli obiettivi fa sì che il Dirigente possa essere collocato nella fascia di merito I della tabella 7 del SMVP.

## 6.4. Gli obiettivi del Direttore generale

Di seguito si rappresenta il grado raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale per l'anno 2023.

OBIETTIVO STRATEGICO	Descrizione Obiettivo	Peso obiettivo (%)	Indicatore	2023	% Raggiungimento	Rendicontazione 2023
1.3 Un sostegno efficace al percorso di apprendimento	Azioni di monitoraggio delle condizioni di studio in Ateneo, con particolare attenzione agli studenti e alle studentesse internazionali.	10%	Report azioni di monitoraggio	31.12.2023	100%	Report prot. n. 124815 del 30/11/2023
4.1 Realizzare un benessere organizzativo diffuso	Adozione del Bilancio di genere d'Ateneo entro 31.12.2023	30%	Proposta gli organi	31.12.2023	100%	Delibera S.A. del 19. 12. 2023
5.1 Un Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale	Mappatura dei processi in vista dell'adozione di un nuovo sistema di gestione documentale, di un sistema di flussi di lavoro e di un sistema di erogazione dei servizi on line.	20%	Mappatura processi	31.12.2023	100%	DDG n. 119 del 28/11/2023 " Mappatura dei processi in vista dell'adozione di un nuovo sistema di gestione documentale, di un sistema di flussi di lavoro e di un sistema di erogazione dei servizi on line"
6.2 Un sistema direzionale di Ateneo basato sul controllo di gestione	Definizione del modello per la determinazione e il monitoraggio del fabbisogno del personale tecnico amministrativo e personale bibliotecario.	40%	Elaborazione modello	31.12.2023	100%	DDG n. 120 del 28/11/2023 " Modello per la determinazione e il monitoraggio del fabbisogno del personale tecnico amministrativo e personale bibliotecario."

TABELLA RIASSUNTIVA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE PER L'ANNO 2023.

Il pieno raggiungimento degli stessi fa sì che il Direttore Generale possa essere collocato nella fascia di merito I della tabella 16 del SMVP.

## 7. Risorse, efficienza ed economicità

In ottemperanza al disposto del D.Lgs. 18/2012 e del D.L. 150/2013, l'Università di Macerata adotta dal 1° gennaio 2015 il sistema contabile "economico-patrimoniale", che consente una più corretta rappresentazione delle dinamiche economiche utilizzando il principio di competenza economica invece di quello di competenza finanziaria.

L'analisi dell'andamento della gestione si serve, a partire dall'anno 2016, di specifici indicatori, allo scopo di fornire una rendicontazione sintetica della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo, coerente con il nuovo sistema di contabilità adottato. Per l'analisi di tali indicatori e della loro evoluzione temporale, come anche delle specifiche voci di dettaglio, si rimanda al bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2023, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione nella primavera 2024.

Considerata l'anticipazione della predisposizione della presente relazione, i dati riferiti al 2023 costituiscono dei dati parziali riferiti alle registrazioni contabili al 30 novembre 2023. In alcuni casi, debitamente specificati, sono state effettuate delle stime a fine anno sui dati attualmente disponibili, tenendo presente che essi potrebbero variare rispetto a quelli a consuntivo. Non essendo ancora chiuso l'anno, non è ancora possibile avviare le procedure di chiusura del bilancio e sarebbe troppo aleatorio effettuare stime sul risultato economico e sulla situazione patrimoniale e finanziaria dell'Ateneo. Pertanto, i dati presentati fanno riferimento al consuntivo fino all'anno 2022 e a dati contabili parziali al 30 novembre 2023 o a proiezioni al 31 dicembre 2023 soltanto con riferimento ai principali aggregati di ricavo e di costo.

In relazione alla consuntivazione degli obiettivi delle strutture del 2023 ed al raccordo con la programmazione e la gestione economico-finanziaria si riporta la tabella sottostante nella quale, per ciascun obiettivo per il raggiungimento del quale erano previste risorse finanziarie, è riportato l'utilizzo delle risorse come risultanti dalla contabilità di Ateneo (in questo caso la situazione contabile è aggiornata al 14/12/2023).

OBIETTIVI DELLE STRUTTURE 2023 CON RENDICONTAZIONE UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE

OBIETTIVO STRATEGICO	Obiettivi di processo	Descrizione	Responsabile obiettivo di processo	Risorse 2023	rendicontazione risorse 2023 alla data del 14/12/2023
1.1 Un'offerta didattica capace di intercettare i cambiamenti	contributo all'accrescimento competenze trasversali e linguistiche delle studentesse e degli studenti	rilascio open badge (OB) tramite piattaforma BESTR su competenze trasversali e linguistiche con collaborazione Ufficio Comunicazione per la parte grafica	ADOSS	BUDGET PER PIATTAFORMA BESTR (copertura assicurata fino ad anno 2023 su budget ADOSS fondi PRO3 2019-20)	Effettuato pagamento del canone 2023 per €13.629,84
1.3 Un sostegno efficace al percorso di apprendimento	Avviamento piattaforma LMS innovativa	Apertura ambienti on line per LMS Apertura ambienti on line per gestione dei materiali Integrazione con sistemi di autenticazione proprietari Integrazione con il sistema informativo studenti per la popolazione di corsi e coorti di utenti Formazione Key User	CSIA	80000	E' stato effettuato l'ordine per l'acquisizione della piattaforma Blackboard e per i relativi servizi per il 2023 per complessivi €72.168,29
1.4 Valorizzare la didattica	contributo alla valorizzazione didattica mediante adozione strumenti digitali innovativi per la programmazione e gestione dell'offerta formativa	Gestione dell'offerta didattica congruente con la banca dati CINECA SUA CdS al fine di progettare i corsi di studio, i relativi ordinamenti, regolamenti didattici, le regole per la composizione dei piani di studio degli studenti, l'offerta formativa in modo da ridurre i tempi per il trasferimento dei dati nella banca dati SUA-CdS e diminuire gli errori - inserimento offerta formativa tramite il gestionale Cineca denominato GDA (gestione didattica Ateneo)	ADOSS	BUDGET CSIA	E' stato effettuato il pagamento del canone 2023 per €32.718,73
2.1 Contribuire al rafforzamento della ricerca nelle SSH  3.2 Un Ateneo che co-progetta l'innovazione sociale	Monitoraggio dati della ricerca (AVA3)	Potenziare il livello di monitoraggio dei dati della Ricerca, anche in un'ottica dell'Assicurazione AQ secondo AVA3, al fine di favorire la riorganizzazione dei processi a supporto della ricerca scientifica, con particolare riferimento al database IRIS (moduli RM e AP).	ARIC	€ 23.253 Canone annuale IRIS messo a budget previsionale da CSIA - Scheda Budget 4140	Sono state prenotate risorse per €12.993,20
2.3 Potenziare l'infrastruttura interna per la ricerca	Pubblicazione della biblioteca digitale del patrimonio culturale dell'Ateneo	Pubblicare la biblioteca digitale del patrimonio culturale dell'Ateneo e costruire la documentazione a corredo (linee guida tecniche e manuale d'uso semplificato per gli operatori) per offrire un accesso semplificato, anche al pubblico più vasto di cittadini, a materiali di studio e ricerca di alto valore scientifico	CASB	Budget progetto Casb Altri progetti -> Altro - Altri progetti finanziati dall'Ateneo CA.04.41.05.04 - Altri servizi in appalto € 22.500	Effettuato pagamento per il servizio cloud per la gestione del patrimonio archivistico €12.500 e Digitalizzazione volumi antichi e rari collezione Fondo Mario Sbriccoli per € 9.943

OBIETTIVO TRATEGICO	Obiettivi di processo	Descrizione	Responsabile obiettivo di processo	Risorse 2023	rendicontazione risorse 2023 alla data del 14/12/2023
2.3 Potenziare l'infrastruttura interna per la ricerca	Implementare la versione più recente di una piattaforma multivista per la gestione integrata dell'iter di pubblicazione e della disseminazione delle riviste open access EUM	Publicare e gestire piattaforma Open Journal System	CASB	Budget progetto Ceum Altri progetti -> Altro - Altri progetti finanziati dall'Ateneo CA.04.41.09.03 - Altre prestazioni e servizi da terzi € 24.000	Sono stati effettuati ordini per €15.738 di cui € 10.492 già pagati per Migrazione, aggiornamento e hosting delle riviste scientifiche in accesso apeeto delle EUM.
4.2 Promuovere una cultura antidiscriminatoria	Implementazione delle azioni previste dal GEP	Bando per individuazione Consigliere di fiducia	AA GG	3.000 €	Incarico in via di assegnazione
5.1 Un Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale	Implementazione nuovo data center/DM1274	Realizzazione del nuovo data center per la ricerca in ambito machine learning	CSIA	finanziamento MUR	Risorse prenotate
5.1 Un Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale	Reingegnerizzazione dei processi fondamentali per andare verso un'amministrazione più snella e automatizzata: Processo affidamenti degli insegnamenti	Definizione dell'intero ciclo di gestione degli affidamenti extra carico didattico obbligatorio (dall'approvazione dell'offerta formativa fino alla liquidazione del compenso aggiuntivo), con semplificazione e proposte di informatizzazione: Workflow as-is e workflow to-be e test effettuati sulle applicazioni necessarie per la gestione del processo (con corsi intensivi e supporto alla creazione del workflow e all'applicazione)	Dipartimenti	7000	Effettuato pagamento 1° tranche. €5.709,60; prenotate risorse per tranche successive (obiettivo in parte condiviso come 6.2 Ridisegnare i principali workflow della ricerca e della terza missione)
5.2 Un Ateneo sostenibile	Fonti rinnovabili	Energia green prodotta	ASTI	Somme stanziare per Tucci (Por Fesr), Bertelli e Pantaleoni (DM 1275/2021)	Pagamenti effettuati
5.2 Un Ateneo sostenibile	Efficientamento energetico	mq di immobili con efficienza energetica migliorata	ASTI	Somme stanziare per Strambi (por Fesr), Bertelli (DM 1274/2021 linea a, DM 1275/2021) Pantaleoni (DM 1275/2021)	Pagamenti effettuati
5.2 Un Ateneo sostenibile	Riduzione consumo plastica	Incremento distributori acqua potabile purificata	ASTI	costo annuale euro 10000	Prenotate risorse per i primi 6 mesi di servizio €4.604,28; pagamenti effettuati per i primi 5 mesi del servizio luglio-novembre 2023 per €8.836,90
5.2 Un Ateneo sostenibile	Cablaggio elettrico aule	Progettazione e installazione cablaggio elettrico dei banchi presenti nelle aule	ASTI	fondi PRO3 - Somme già stanziare per Loggia e Strambi - Tucci € 100.000	Pagamento per €82.307,09 per sedute cablate c/o P.zza Strambi e €55.967,21 per lavori cablaggio aule Palazzina Tucci.
6.1 Una Organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Ridisegnare i principali workflow della ricerca e della terza missione	Delineare i seguenti processi con proposta di semplificazione: 1. Gestione accordi di Ricerca e Terza Missione 2. Presentazione progetti di Ricerca e Terza Missione	ARIC	6.000€	Effettuato pagamento 1° tranche. €5.709,60; prenotate risorse per tranche successive

OBIETTIVO STRATEGICO	Obiettivi di processo	Descrizione	Responsabile obiettivo di processo	Risorse 2023	rendicontazione risorse 2023 alla data del 14/12/2023
6.2 Un sistema direzionale di Ateneo basato sul controllo di gestione	Migliorare i processi per la gestione dei flussi documentali amministrativo-contabili	Creare uno strumento di finalizzato alla gestione dei flussi dei processi contabili relativi al CICLO PASSIVO con riferimento alla gestione della fatturazione.	ARF	7.500€	Obiettivo raggiunto a costo zero

Allo stesso modo, a dimostrazione della correlazione tra programmazione economico-finanziaria e obiettivi dei dirigenti, si riporta una rendicontazione sull'utilizzo delle risorse degli obiettivi con rilevanza finanziaria.

#### OBIETTIVI DEI DIRIGENTI 2023 CON RENDICONTAZIONE UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE

OBIETTIVO STRATEGICO	Descrizione Obiettivo	Responsabile obiettivo	Peso obiettivo (%)	Indicatore	2023	rendicontazione risorse 2023 alla data del 14/12/2023
5.2 Un Ateneo sostenibile	Finanziamenti acquisiti nell'ambito DM 1274/21 linea a) c) e d) - Attività di coordinamento e supporto finalizzata al rispetto delle milestones previste dal bando MUR	Dirigente	40%	Rispetto delle milestones previsto nel bando MUR di cui al DM 1274/2012, linee a), c), d)	linea a) e c)	Sono state sostenute spese per € 785.201
5.2 Un Ateneo sostenibile	Coordinamento Interventi di efficientamento energetico DM 1275/2021	Dirigente	40%	Completamento intervento	Polo Bertelli	Sono state sostenute spese per € 217.098

Le principali fonti di finanziamento dell'Università di Macerata

#### Il Fondo di Finanziamento Ordinario

Nell'ambito del Fondo di Finanziamento Ordinario, in base al decreto 809/2023 l'Università di Macerata ha ottenuto complessivi 41,15 milioni di euro, contro i 40,58 milioni di euro del 2022 (importi comprensivi della quota base, premiale, intervento perequativo, piano straordinario e scatti biennali). Nel complesso il peso delle risorse destinate a Unimc sul totale è stato pari allo 0,52%, contro lo 0,53% del 2022 e lo 0,54% dei due anni precedenti, confermando, così, la tendenza verso una progressiva riduzione del peso della nostra Università rispetto all'intero sistema universitario pubblico. Questi 0,01 punti percentuali potrebbero sembrare poca cosa, ma corrispondono in realtà a poco meno di 800 mila euro, cifra molto rilevante per un'università medio-piccola come quella di Macerata. In altri termini UNIMC avrebbe potuto ottenere quasi 42 milioni di euro se avesse mantenuto, *ceteris paribus*, lo stesso peso sul sistema nazionale; se ne deduce che l'incremento dell'assegnazione è dovuto essenzialmente all'aumento delle risorse complessivamente disponibili e non ad un reale miglioramento delle *performance* di Ateneo.

L'assegnazione della quota base assomma a € 23 655.508 (la somma totalmente incassata alla data del 30 novembre 2023 è pari a €23.669.569 comprensiva di importi una tantum da recuperare) le cui componenti maggioritarie sono rappresentate della quota storica per un importo pari a €11.410.987 (che include il consolidamento dei piani straordinari di reclutamento degli anni passati) e dalla quota collegata al costo standard pari a € 11.541.735. La quota base presenta un importo in aumento del 1,1% rispetto all'assegnazione del 2022 (che è stata pari a € 23.164.500); questo andamento è la sintesi della tendenza inversa delle due componenti principali: in riduzione la quota storica (-2,7%) ed in aumento la quota relativa al costo standard

(+7,6%), come richiesto dalla normativa sopra menzionata<sup>1</sup>. Per il nostro ateneo, quindi, l'aumento della componente da costo standard, per il momento, riesce ancora a compensare la riduzione della quota storica. La quota base assegnata ad Unimc pesa lo 0,53% sul totale nazionale (stabile rispetto al 2022, in calo di 0,01 punti percentuali rispetto al 2021, ma più elevato rispetto allo 0,51% del 2020), con la quota del costo standard che pesa per 0,52% e la quota storica per lo 0,54% sul totale nazionale (questo dato prova ancora come il sempre maggior peso della quota "costo standard" rispetto a quella storica penalizza UNIMC, anche se siamo prossimi al raggiungimento del tetto massimo del 70% tra quota "costo standard" e quota base complessiva).

La quota premiale assegnata ad Unimc ai sensi dell'art. 4 del D.M. 809/2023 è pari a € 11.420.456 (anche questo importo è già stato totalmente trasferito dal Ministero all'ateneo) cresciuta del 6,8% rispetto al 2022 tornando sui livelli del 2021 (€11.436.611). Dopo il primo impatto fortemente negativo dell'applicazione dei risultati della VQR 2015-2019, nel 2023 l'effetto sia stato in parte riassorbito grazie alla crescita delle risorse a livello di sistema e all'incremento della componente relativa alla valutazione delle politiche di reclutamento. Infatti, la quota premiale dell'ateneo cresce quasi allo stesso ritmo delle risorse complessive a livello nazionale (6,8% contro il 7% nazionale) e, contemporaneamente, il suo peso sui 2,5 miliardi di finanziamento nazionale resta stabile rispetto al 2022 (0,46%). Rimane comunque il calo consistente rispetto ai due anni precedenti (dallo 0,51% del 2021 e 0,53% nel 2020), anche perché, come descritto di seguito, il buon risultato della componente reclutamento (con peso 20%) non riesce a mitigare la perdita di peso in delle altre due componenti, di conseguenza l'importo della quota premiale si stabilizza su livelli più bassi di quelli del 2021.

Tutte le tre componenti di tale quota registrano un incremento rispetto allo scorso anno: la componente relativa alla valutazione della ricerca è tornata a crescere (+7%) dopo il netto calo del 2022 (-12,7%), passando da 6,62 milioni di euro a 7,08 milioni di euro, non ritornando però sui livelli del 2021 (7,58 milioni di euro). Restando, quindi, inalterato il peso di questa quota parte sul totale (0,47%) rispetto al 2022 e per i prossimi tre anni (come si diceva, in calo stabile di 0,1 punti percentuali dallo 0,57% del 2021 per l'applicazione della VQR 2015-2019), questo incremento del 7% sull'anno precedente è dovuto esclusivamente alla crescita delle risorse complessive nazionali.

La componente relativa alla valutazione delle politiche di reclutamento cresce in misura rilevante rispetto all'anno precedente (+18,7%), recuperando pienamente la riduzione del 6% dell'anno precedente, passando da 1,4 a 1,67 milioni di euro. Tale tasso di crescita è più rilevante rispetto a quello nazionale del 7%, permettendo a questa componente di tornare sui livelli del 2021 (da 0,31% a 0,34%, comunque inferiore allo 0,39% del 2020).

L'importo assegnato in relazione alla qualità del sistema universitario e riduzione dei divari è stato pari a 2,66 milioni di euro, sugli stessi livelli dell'anno precedente, dopo il consistente incremento registrato tra il 2021 ed il 2022 (+13,1%). La stabilità di questa assegnazione, a fronte di un aumento del 7% delle risorse ministeriali, comporta una riduzione del peso di Unimc da 0,57% (del 2022) a 0,53% (stesso valore del 2021).

Come sopra anticipato, tra le restanti componenti del FFO, quella più rilevante è rappresentata dalla somma destinata ai piani straordinari di reclutamento. Per l'anno 2023, ad Unimc è assegnato lo 0,61% degli 801,6 milioni di euro, pari a 4,86 milioni di euro, con un incremento del 32% rispetto al 2022 (ma le risorse totali crescono del 39%).

L'importo dell'intervento perequativo risulta in netto calo rispetto al 2022 (-36,4%), tornando sui livelli del 2021, passando da 1,9 a 1,2 milioni di euro; mentre il peso di tale intervento perequativo sul totale nazionale di 150 milioni è pari allo 0,81% nel 2023, contro l'1,27% del 2022. Le risorse necessarie per la salvaguardia nel 2023 sono pari a 786.759€, nettamente inferiori al 1.760.815€ dello scorso anno. Seppur la riduzione

---

<sup>1</sup> Art. 12 del D.L. 91/2017 e DM 1015/2021 "Costo standard per studente in corso 2021-2023" che, all'art. 1, comma 2, espressamente prevedono, a livello nazionale, una progressiva riduzione della quota storica sul totale dello FFO (per il 2023 al massimo del 23%) ed un progressivo aumento della quota derivante dal costo standard (fissata al 27% per il 2023).

dell'importo della salvaguarda sembra mostrare un miglioramento del posizionamento complessivo dell'Ateneo, anche rispetto alla valutazione in base alla VQR 2015-2019 che lo scorso anno aveva penalizzato molto Unimc, bisogna considerare che sulla sua applicazione giocano numerose variabili, prima fra tutte l'incremento delle risorse complessive che, inevitabilmente, spinge verso l'alto tutte le quote.

TABELLA 2: ASSEGNAZIONI FFO DA DECRETI MINISTERIALI 2021-2023, UNIVERSITÀ DI MACERATA (IMPORTI IN EURO)

Descrizione voce	2021	2022	2023	Peso Unimc su totale nazionale			Var. % 2021-2022	Var. % 2022-2023
				2021	2022	2023		
	DM 1059/2021	DM 581/2022	DM 809/2023					
Interventi quota base di cui	22.828.412	23.164.500	23.655.508	0,54%	0,53%	0,53%	1,5%	2,1%
- quota storica (con consolidamento piani straordinari e importi una tantum)	12.695.911	11.722.412	11.410.987	0,53%	0,53%	0,54%	-7,7%	-2,7%
- costo standard	9.766.848	10.723.043	11.541.735	0,54%	0,54%	0,52%	9,8%	7,6%
-Integrazione quota base (art. 238 DL34/2020 - articolo 10 lett. p) a. 2)	365.653	719.045	702.786				96,6%	-2,3%
Assegnazione quota premiale	11.436.611	10.692.317	11.420.456	0,51%	0,46%	0,46%	-6,5%	6,8%
a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2011-2014 fino al 2021, 2015-2019 dal 2022)	7.584.638	6.620.988	7.083.615	0,57%	0,47%	0,47%	-12,7%	7,0%
b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2011-2014 fino al 2021, 2015-2019 dal 2022)	1.498.219	1.409.068	1.672.736	0,34%	0,30%	0,33%	-6,0%	18,7%
c) 20% qualità del sistema universitario e riduzione dei divari	2.353.754	2.662.261	2.664.105	0,53%	0,57%	0,53%	13,1%	0,1%
Intervento perequativo	1.293.984	1.910.176	1.215.494	0,74%	1,27%	0,81%	47,6%	-36,4%
Piani straordinari	3.016.512	3.670.666	4.857.330	0,64%	0,64%	0,61%	21,7%	32,3%
Sostegno passaggio scatti biennali e valorizzazione PTA		1.108.713						
Importi da recuperare o riattribuire	61.135	37.172	2.905					
<b>TOTALE FFO (inclusi piani straord. e scatti stipendiali)</b>	<b>38.636.654</b>	<b>40.583.544</b>	<b>41.151.693</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,53%</b>	<b>0,52%</b>	<b>5,0%</b>	<b>1,4%</b>
No tax area (assegnazioni ex L. 232/2016 ed ex DM 1014 e 1015/2021)	1.341.381	1.164.277	1.237.953 (*)				-13,2%	-3,1%
PRO3 (dal 2021 ex DM 289/2021 e DD364/2022)	455.299	610.598	610.598				34,1%	0,0%
<b>TOTALE FFO (inclusi piani straordinari, scatti stipendiali, no tax area e PRO3)</b>	<b>40.433.334</b>	<b>42.358.419</b>	<b>42.890.244</b>				<b>4,8%</b>	<b>1,3%</b>

(\*) importo stimato

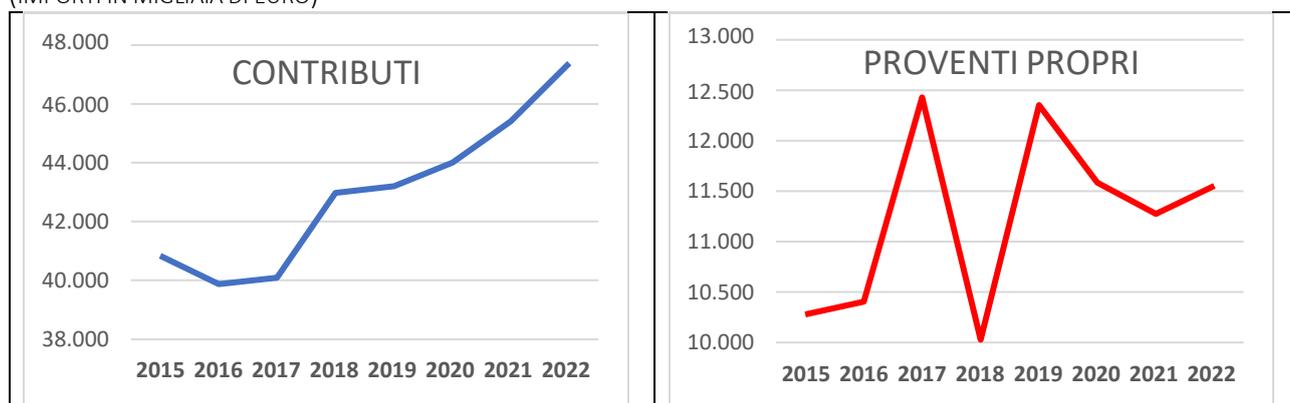
#### Le voci di conto economico

La tabella seguente espone le principali voci di ricavo dai bilanci di esercizio dell'Ateneo. Come noto, la principale voce di ricavo è rappresentata dal Fondo di Finanziamento Ordinario (nel complesso di tutte le voci) con una incidenza del 69% sul totale dei proventi del 2022. Tale componente è andata via via aumentando sia in termini di variazione percentuale che di peso sul totale dal 2019 in poi.

TABELLA 1: PRINCIPALI VOCI DI RICAVO DAL BILANCIO UNICO DI ESERCIZIO 2019-2022, UNIVERSITÀ DI MACERATA (IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO)

DESCRIZIONE	2019	2020	2021	2022
CONTRIBUTI di cui	43.201,80	44.007,83	45.408,05	47.385,12
- Fondo di finanziamento ordinario (FFO)	37.291,36	37.982,11	39.963,38	41.911,71
- Altri contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	4.089,01	4.651,02	4.464,71	4.235,85
- Altri contributi	1.821,44	1.374,70	979,96	1.237,56
PROVENTI PROPRI	12.354,25	11.585,11	11.274,44	11.552,30
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	2.160,31	1.964,94	2.160,45	1.783,09
TOTALE	57.716,36	57.557,88	58.842,94	60.720,51

FIGURA 2: ANDAMENTO DELLE PRINCIPALI VOCI DI RICAVO 2015-2022 DA BILANCI DI ESERCIZIO, UNIVERSITÀ DI MACERATA (IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO)



I ricavi da FFO proseguono nel loro trend di crescita (quasi 4 milioni di euro nel triennio 2020-2022), dapprima grazie all'applicazione dell'accordo di programma MUR-UNIMC che ha mantenuto quota base e premiale ai livelli percentuali del 2016 (0,61%) fino all'esercizio 2019 e, dal 2020, grazie all'aumento delle risorse a livello di sistema. Nel 2022 il FFO ha raggiunto i 41,9 milioni di euro (+1,95 milioni sul 2021 pari a +4,9%) ed aumenta ulteriormente il suo peso già predominante tra le fonti di contribuzione pari a 88,4%.

Riprendendo quanto già detto in precedenza, anche l'aumento delle registrazioni del FFO è dovuto all'aumento delle risorse a livello di sistema (+550 milioni di euro, +6,3%) e non ad un reale miglioramento delle *performance* dell'Ateneo, il cui FFO cresce solo dell'1,4%.

Alla data del 30 novembre 2023, sono stati incassati 37,2 milioni di euro dei contributi da FFO assegnati dal Ministero, in particolare, dal confronto con la tabella 2, risulta accertato l'incasso del 100% della quota base, della quota premiale, dell'intervento perequativo e della compensazione per la no tax area (ex art. 9 lett. d del DM 809/2023), come da tabella sotto riportata.

TABELLA 2: PROVENTI DERIVANTI DAL CONTRIBUTO PER FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO INCASSATI ALLA DATA DEL 30/11/2023, UNIVERSITÀ DI MACERATA; FONTE: REGISTRAZIONI CONTABILI UGOV

Descrizione	Provento contabilizzato al 30/11/2023
Quota base	€ 23.669.569
Quota premiale	€ 11.420.456
Intervento perequativo	€ 1.215.494
No tax area (art. 9 lett. d) DM 809/2023)	€ 487.953
Altro	€ 400.949
Totale	€ 37.194.421

Negli ultimi tre esercizi, Unimc ha visto un complessivo rafforzamento dei ricavi soprattutto dovuto all'incremento del FFO che passa da 38 a quasi 42 milioni del 2022, importo che si prevede in leggero aumento anche per il 2023, come sopra illustrato, se non altro per il concorso dei piani straordinari per il personale.

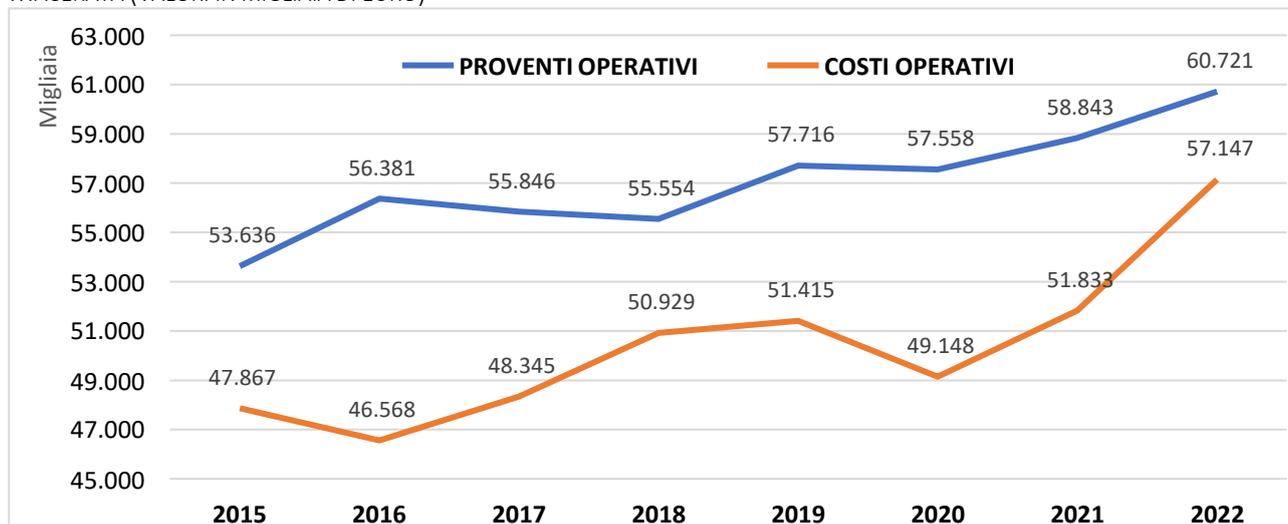
D'altro canto, le altre voci di ricavo mostrano andamenti più discontinui, oltre che di minore entità.

I proventi propri crescono leggermente nel 2022 grazie agli introiti per ricerche con finanziamenti competitivi dall'UE e da altre amministrazioni centrali (erano 1,3 milioni nel 2020, sono passati a 1,8 nel 2021 e hanno superato i 2,2 milioni di euro nel 2022), su cui forte peso ha, però, la logica della liberazione dei ricavi da risconto in base al principio della "commessa completata" (COST TO COST).

I proventi derivanti dalla didattica rappresentano la voce principale dei proventi propri (80% del totale), ma mostrano un trend in decrescita a partire dal 2019 (-18,7%) dovuto sia all'allargamento della "no tax area" a partire dall'anno 2020 per le politiche di contrasto agli effetti del Covid-19, sia alla riduzione del numero degli studenti iscritti. Visto l'andamento in calo delle iscrizioni negli ultimi anni, la progressiva riduzione della numerosità delle coorti della popolazione più giovane nel nostro paese, nonché la minore attrattività delle Università della nostra Regione a favore di quelle del Nord-Italia, destano preoccupazione le limitate possibilità di manovra dell'Ateneo per contrastare la riduzione della contribuzione studentesca. Si nota, tuttavia, alla data in cui si scrive (inizio dicembre 2023) una sostanziale tenuta sia delle immatricolazioni all'a.a. 2023/2024 e che degli iscritti, che si spera venga confermata dai fatti.

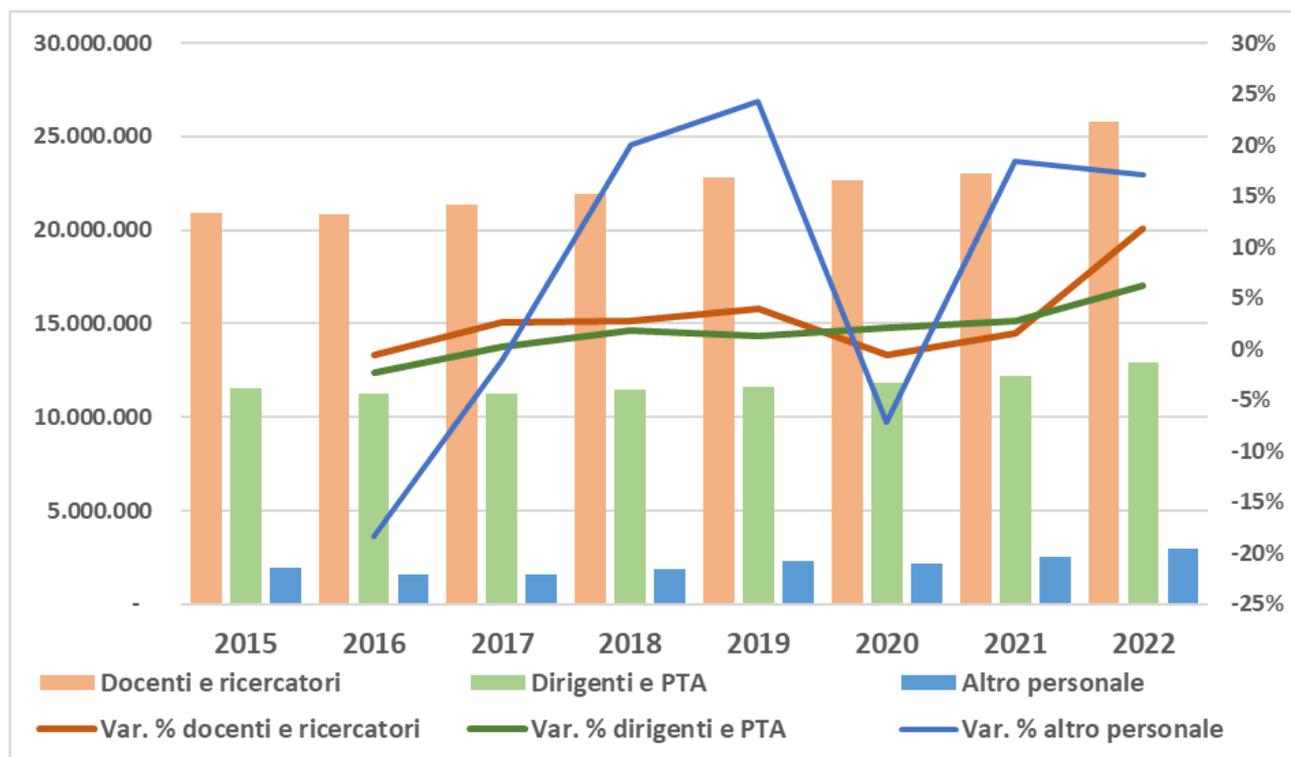
Dal lato dei costi operativi si nota una notevole crescita dell'aggregato, che passa da 51,8 a 57,1 milioni di euro dal 2021 al 2022 (+5,1 milioni di euro, +10,3%), ad un ritmo doppio rispetto all'anno precedente, dovuta ad un balzo a doppia cifra dei costi del personale (+3,92 milioni di euro, +10,4%) e ad un ulteriore incremento dei costi della gestione corrente (+987 mila euro, +8,60%) dovuti essenzialmente all'aumento del 30% nei costi per interventi a favore degli studenti. Viste le tendenze attuali, in termini di inflazione e di aumenti nei contratti di lavoro, nonché l'incomprimibilità della maggior parte dei costi per personale e acquisti di beni e servizi, il trend di crescita dei costi dovrebbe confermarsi anche per l'anno 2023 e per i successivi. Sembra, quindi, profilarsi, per il futuro un crescente assottigliamento del margine operativo, come appare chiaro dalla figura 3.

FIGURA 3: ANDAMENTO DEI COSTI E DEI PROVENTI OPERATIVI 2015-2022 DAI BILANCI DI ESERCIZIO, UNIVERSITÀ DI MACERATA (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)



I costi del personale rappresentano il 73% del totale dei costi operativi e hanno registrato un incremento del 10,4% tra il 2021 e il 2022, passando da 37,8 a 41,7 milioni di euro. La spesa più rilevante è destinata al personale docente e ricercatore (62% del costo del personale), per un importo complessivo pari a 25,7 milioni di euro, con un incremento di 2,7 milioni di euro in un solo anno (+11,9%). A spiegare questo aumento è soprattutto l'adeguamento stipendiale del corpo docente (+2,1 milioni al lordo degli oneri previdenziali e IRAP). Anche il costo del personale dirigente e tecnico-amministrativo aumenta in maniera consistente, pur se ad un ritmo dimezzato rispetto a quello del corpo docente e ricercatore (+6,2%); anche in questo caso l'aumento è dovuto agli incrementi contrattuali e agli arretrati.

TABELLA: COMPONENTI DEI COSTI DEL PERSONALE 2015-2022 DAI BILANCI DI ESERCIZIO, UNIVERSITÀ DI MACERATA (VALORI ASSOLUTI E VARIAZIONI PERCENTUALI)

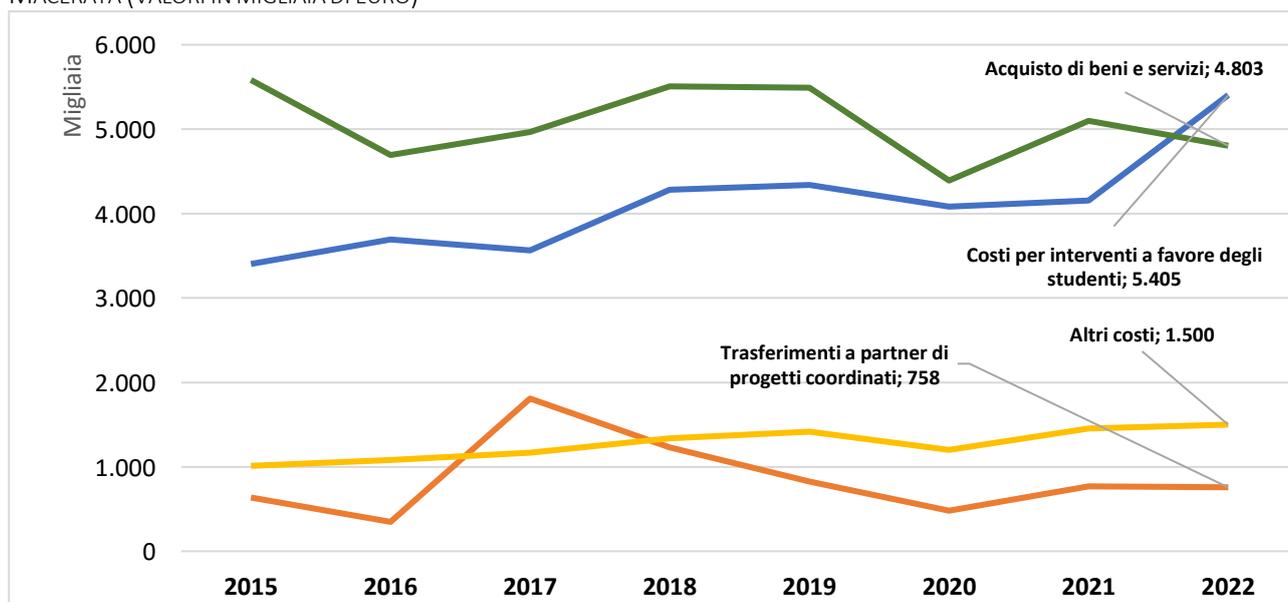


I costi della gestione corrente assommano complessivamente a 12,5 milioni di euro nel 2022 con un aumento dell'8,6% rispetto al 2021, ma, diversamente da ciò che ci si potrebbe attendere in un anno caratterizzato dall'impennata dei prezzi dell'energia, tale incremento non è tanto dovuto all'inflazione, quanto piuttosto al notevole aumento delle iniziative a sostegno degli studenti (+1,25 milioni di euro; +30%). In particolare, hanno inciso i maggiori oneri per interventi per favorire la campagna di immatricolazioni a.a. 2021/2022 (es. contributi per spese di locazione per studenti fuori sede e per le residenze universitarie; +758 mila euro, +178%) e per borse per di studio (+361 mila euro, +12,2%).

Per contro, i costi per l'acquisto di beni e servizi si sono ridotti del 5,8%, passando da 5,1 del 2021 a 4,8 milioni di euro del 2022, non risentendo dell'aumento dell'8,7% dell'inflazione; anzi, sorprendentemente si riducono anche i costi delle utenze (-4,8% per energia elettrica, combustibile per riscaldamento, acqua), che hanno beneficiato di economie ma soprattutto della vigenza del vecchio contratto a tariffa fissa. Nel 2023, a causa della scadenza di quest'ultimo per l'energia elettrica, si registra un incremento dei costi delle utenze.

Tra gli "altri costi" si rilevano in particolare i costi per il godimento di beni di terzi per circa 976 mila euro che includono tra l'altro i canoni per licenze software per complessivi 724 mila euro in crescita del 34,9% (soprattutto in virtù delle spese per canoni di nuovi servizi finanziati con DM 81/2021).

FIGURA 4: ANDAMENTO DEI COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE 2015-2022 DA BILANCI DI ESERCIZIO, UNIVERSITÀ DI MACERATA (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)



#### L'andamento degli indicatori PROPER

Di seguito si analizzano gli indicatori definiti dal D.Lgs. 49/2012, che il MUR utilizza per valutare le performance degli Atenei e che hanno ricadute in termini di dotazione di punti organico per il reclutamento di personale, di possibilità di contrarre nuovi mutui, di possibilità di ottenere cofinanziamenti per interventi infrastrutturali, per l'accreditamento e l'istituzione di nuovi corsi di studio.

Nella tabella sottostante viene riportato l'andamento degli indicatori per gli anni 2013-2023, che mostra come l'Ateneo, attraverso opportune politiche di efficientamento e razionalizzazione, sia in termini di risorse umane che strumentali, ormai da dieci anni si mantenga su livelli di relativa sicurezza, che finora hanno permesso il pieno sviluppo delle politiche dell'Università, nei limiti definiti dall'attuale normativa.

TABELLA 3: INDICATORI PROPER (EX D.LGS. 49/2012); UNIVERSITÀ DI MACERATA; 2013-2023

anno	IP - Indicatore spese di personale	I DEB - Indicatore spese di indebitamento	I SEF - Indicatore di Sostenibilità Finanziaria
2013	69,7%	8,8%	
2014	69,2%	8,7%	
2015	70,0%	9,0%	
2016	68,6%	8,4%	1,15
2017	68,5%	8,2%	1,15
2018	71,2%	9,2%	1,11
2019	66,6%	7,2%	1,19
2020	68,3%	7,7%	1,16
2021	65,5%	6,7%	1,21
2022 <sup>2</sup>	72,1%	8,7%	1,10
2023 <sup>3</sup>	71,1%	8,4%	1,11

<sup>2</sup> Dati non ufficiali ricavati dai dati del Bilancio Unico di Esercizio 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/06/2023.

<sup>3</sup> Dati stimati attraverso simulazioni di calcolo sui dati contabili del 2023 non ancora chiusi.

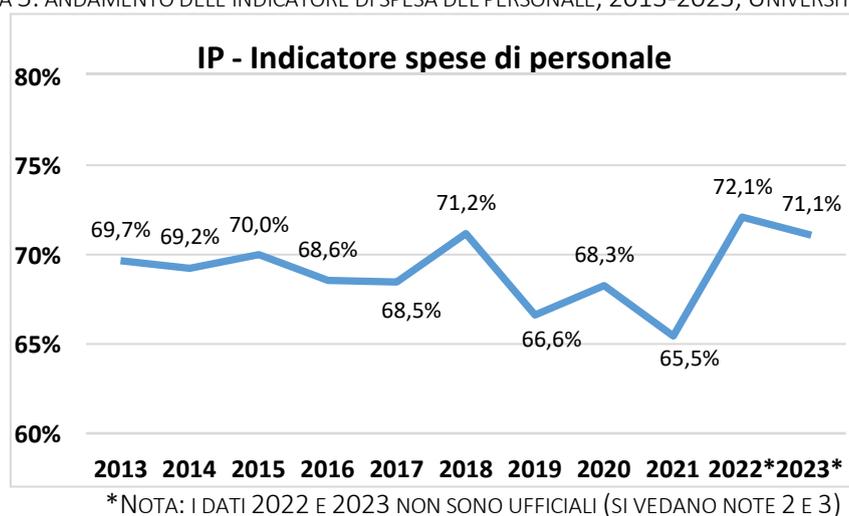
Tenendo presente che i dati esposti per il 2022 ed il 2023 non sono dati ufficiali calcolati dal MUR, ma fonte di elaborazioni interne, come indicato nelle rispettive note, si evidenzia come tutti gli indicatori si sono mantenuti nel tempo sotto le soglie di riferimento. I calcoli degli indicatori per questi due anni si basano sulle cifre ufficiali iscritte a consuntivo (per l'anno 2022) e sulle cifre prudenziali iscritte a preventivo (per l'anno 2023); queste ultime in particolare potrebbero rivelarsi superiori a quelle effettive che il MUR calcolerà basandosi sulle cifre a consuntivo.

Per l'Ateneo il monitoraggio di questi indicatori è fondamentale anche in maniera prospettica per mantenere la barra dritta della complessiva gestione su una strada di sostenibilità.

L'andamento dell'indicatore delle spese di personale è dato dal rapporto tra le spese complessive del personale a carico dell'ateneo diviso la somma delle entrate derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario, dal Fondo della programmazione triennale e dalla contribuzione studentesca (al netto dei rimborsi). Tale indicatore si è sempre attestato al di sotto del valore soglia dell'80%.

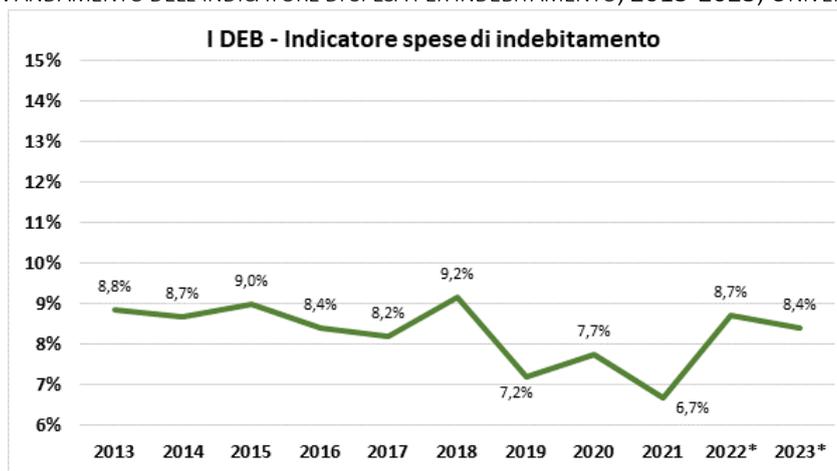
Per il 2023 si stima che l'indicatore IP si attesti sul 71%, leggermente sotto il valore 2022, ma decisamente su livelli più elevati del 2021; in questi anni si osserva un incremento del numeratore dell'indicatore (spese di personale), con un picco nel 2022 (+6,9%) che ha portato l'IP al 72,1%. Nel 2023 si prospetta un ulteriore incremento delle spese di personale, ma ad un ritmo molto più rallentato del 2022 (+2,2%) e, parallelamente un aumento delle entrate complessive soprattutto grazie all'incremento delle risorse per i piani di reclutamento straordinari, che si prevede abbasserebbero leggermente l'indicatore.

FIGURA 5: ANDAMENTO DELL'INDICATORE DI SPESA DEL PERSONALE; 2013-2023; UNIVERSITÀ DI MACERATA



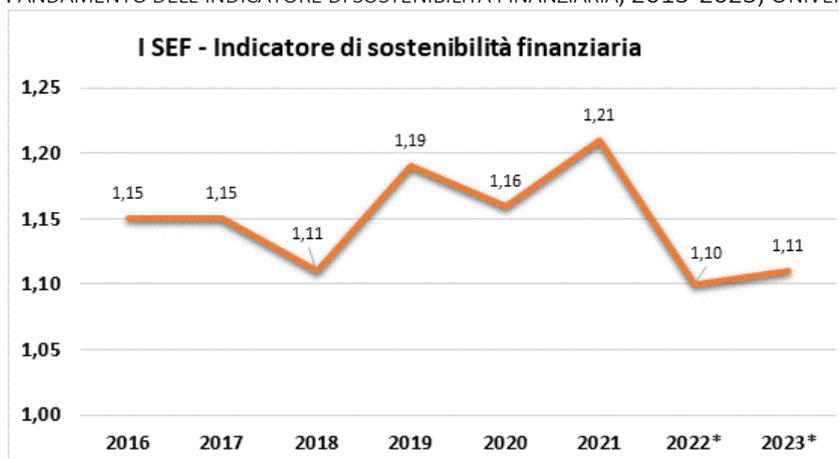
L'IDEB è calcolato come rapporto tra (al numeratore) gli oneri annui di ammortamento dei mutui (capitale + interessi) al netto dei contributi statali per investimento ed edilizia e (al denominatore) le entrate complessive (FFO + Fondo PRO3 + contribuzione studentesca al netto dei rimborsi) meno le spese di personale ed i fitti passivi. Esso si è sempre mantenuto ben al di sotto del valore soglia del 15%; in particolare, dopo aver raggiunto il valore minimo nel 2021 con il 6,7%, nel 2022 è cresciuto di 2 punti percentuali a causa dell'aumento delle spese di personale e della riduzione delle entrate. Nel 2023 si prospetta che l'indicatore rimanga sugli stessi livelli del 2022 (solo qualche decimo di punto più basso) a causa soprattutto di un incremento delle spese di personale (+2,2%) meno che proporzionale rispetto alle altre grandezze che lo costituiscono (+3,7% gli oneri di ammortamento dei mutui e +3,5% le entrate).

FIGURA 6: ANDAMENTO DELL'INDICATORE DI SPESA PER INDEBITAMENTO; 2013-2023; UNIVERSITÀ DI MACERATA



Per l'ISEF il valore soglia da non superare è pari ad uno e l'Università di Macerata si è sempre mantenuta al di sotto di tale valore. L'indice di sostenibilità finanziaria è calcolato come rapporto tra l'82% delle entrate complessive nette e le spese di personale a carico dell'ateneo oltre gli oneri di ammortamento dei mutui.

FIGURA 7: ANDAMENTO DELL'INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA; 2013-2023; UNIVERSITÀ DI MACERATA



## 8. Risultati in materia di Trasparenza e integrità

(A cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di Ateneo)

Il d.lgs. n. 33/2013 ss.mm. ii. (cd. "Decreto Trasparenza") sancisce, in materia di trasparenza intesa come "accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni", precisi obblighi di pubblicazione accompagnati da specifiche sanzioni pecuniarie, e attribuisce all'ANAC i connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Inoltre, con la novella del 2016, è stato introdotto nel suddetto Decreto il nuovo diritto di accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria per i quali è invece previsto il cd. diritto di accesso civico semplice. Sempre con la modifica del 2016, è stato inoltre rafforzato il ruolo della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione della corruzione e strumento di promozione dell'integrità e dello sviluppo della cultura della legalità; la programmazione della trasparenza di conseguenza confluisce nell'intera organica strategia di prevenzione della corruzione. Per questa ragione, dunque, è necessario prevedere un'apposita sezione "Trasparenza" all'interno del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), il quale, a seguito di quanto previsto dall'articolo 6 del d.l. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con

modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, è divenuto a sua volta una sottosezione del cd. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione).

Il sito ufficiale di Ateneo, e in particolare la sezione denominata “Amministrazione trasparente”, rappresenta, per espressa volontà del legislatore, lo strumento privilegiato di raccolta delle informazioni quotidianamente in uso al personale dell’Ateneo e primo contatto con lo studente o con il cittadino.

L’Università, alla luce delle citate disposizioni legislative, ritiene quindi prioritario garantire il complesso lavoro di aggiornamento puntuale del sito web denominato “Amministrazione trasparente”, al fine di assicurare la standardizzazione e completezza delle informazioni volute dal legislatore; inoltre intende promuovere un costante sviluppo sistematico della cultura della trasparenza, anche attraverso l’adozione di una prassi tesa a pubblicare documenti, dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli individuati dalla norma, pur nel pieno rispetto della vigente normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Nello specifico, anche nell’anno 2023 è stato effettuato il controllo periodico dei contenuti pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” per verificare il rispetto dei criteri di completezza e aggiornamento delle varie sottosezioni rispetto a quanto contenuto nelle Linee guida pubblicate dall’ANAC con delibera n. 1310 del 2016, aggiornate con l’allegato 9 del PNA 2022-2024 relativo alla sottosezione dedicata a bandi di gara e contratti. Particolare attenzione viene posta in ordine alla pubblicazione dei dati e dei documenti in un formato di tipo aperto, come espressamente richiesto ai sensi dell’articolo 7 del d.lgs. 33/2013 ss.mm.ii.: la progressiva digitalizzazione degli atti e dei flussi procedurali dell’Ateneo costituisce un importante fattore di semplificazione riguardo tale profilo e agevola l’attività di pubblicazione dei vari Responsabili delle sottosezioni.

Nell’ambito del controllo annuale compiuto dal Nucleo di Valutazione d’Ateneo in ordine all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l’organo, anche per l’anno 2023, ha attestato che la verifica degli obblighi previsti mette in luce l’adempimento da parte dell’Ateneo pressoché totale agli obblighi oggetto di attestazione, fermo restando il monitoraggio da effettuare entro il 30 novembre 2023 sulle sottosezioni il cui contenuto deve essere implementato. Il Nucleo di Valutazione prosegue specificando che “un’analisi più estesa, riguardante tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 mostra come tutti gli obblighi normativi (non solo quindi quelli oggetto di specifica attestazione) risultino rispettati”.

Infine, per ciò che concerne gli aspetti della prevenzione della corruzione in senso più ampio e le relative misure da porre in essere al fine di scongiurare il rischio corruttivo, si fa presente che l’Ateneo, mediante l’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell’Ateneo, così come previsto dal d.l. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, e più nello specifico nella sottosezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, ha previsto, oltre alle varie misure di prevenzione, un coinvolgimento attivo dei c.d. Referenti del RPCT, vale a dire i Responsabili delle strutture, il Responsabile per la transizione digitale e il Responsabile della protezione dei dati, a cui sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. A tal fine i Referenti sono chiamati a redigere periodicamente una Relazione in ordine allo stato di attuazione del PTPCT, sulla base della apposita modulistica allegata al medesimo Piano. Inoltre, nel corso del 2023, gli stessi Referenti sono stati invitati a specifici audit con l’ufficio di supporto al RPCT per un confronto più stringente sulle misure di prevenzione della corruzione poste in campo dall’Ateneo e la loro attuazione.

## 9. Pari opportunità e primo bilancio di genere

(a cura della Delegata Prof.ssa Natascia Mattucci)

Politiche di uguaglianza di genere: Nel corso dell'anno 2023 l'Ateneo ha portato avanti le azioni previste dal Gender equality plan (GEP), adottato nel mese di dicembre 2021 per il periodo 2021-2024. Il documento triennale fissa obiettivi chiari e azioni da realizzare in tempi definiti e indicatori per il monitoraggio. Il piano prende le mosse da un'esperienza da tempo avviata dall'Ateneo attraverso soggetti e azioni di gender policy che comprendono: Piani di azioni positive (PAP), il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), delega rettorale e dipartimentali alle politiche di welfare, insegnamenti attenti all'approccio di genere, corsi formativi gratuiti e seminari. L'Università di Macerata ha individuato nel GEP cinque aree di intervento: 1. cultura organizzativa inclusiva ed equilibrio vita-lavoro, 2. equilibrio di genere nella governance, 3. uguaglianza nel reclutamento e nelle carriere, 4. approccio di genere nella ricerca e nella didattica, 5. misure contro stereotipi, violenza e molestie.

Nell'ambito del GEP sono state realizzate nel corso del 2023 azioni quali l'espletamento della procedura per la selezione del Consigliere di Fiducia, attualmente in fase di conclusione, nonché l'avvio dei lavori da parte del gruppo di lavoro istituito con d.r. 461/2023 per l'adozione del primo Bilancio di genere d'Ateneo. Sono stati realizzati eventi formativi su: violenza di genere e femminicidi, omotransfobia (identità in transizione), razzismo/sessismo, iniziative seminariali e di sensibilizzazione pubblica per il 25 novembre: giornata di contrasto ed eliminazione violenza contro le donne. E' stata realizzata una nuova edizione del corso di formazione gratuito di 60 ore "Genere, politica, istituzioni", promosso dal CUG con il patrocinio di COUNIPAR (Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria). Corso che conferma l'ottima performance in termini di iscrizioni con un significativo aumento di una presenza extraregionale da parte dei partecipanti, prevalentemente studenti universitari, professionisti e dottorandi. La delegata d'Ateneo ha partecipato attivamente ai lavori del direttivo di COUNIPAR, con un contributo al gruppo formazione e, nello specifico, al comitato scientifico della Conferenza annuale 2023 che si terrà il 15-16 dicembre 2023 all'Università di Modena-Reggio Emilia: "Metamorfosi dei diritti e intersezionalità". La promozione del genere nella ricerca ha visto altresì l'adesione di Unimc al DIN di Unibari in Gender Studies con un'area progettuale dedicata alla leadership politica femminile/femminista.

Benessere: La promozione del benessere integrato della comunità studentesca dell'Università degli Studi di Macerata ha visto il consolidarsi delle esperienze di Life coach e Consulenza psicologica. Quest'ultima rafforzata anche attraverso l'attivazione di una delega d'ateneo al counseling psicologico e la sottoscrizione di una convenzione con l'ordine degli psicologi per una scontistica rivolta a tutta la comunità d'Ateneo. Questi servizi sono stati presentati in una conferenza organizzata a maggio 2023 sulle "Politiche di welfare in accademia". Da ultimo, la promozione dell'area benessere è stata rafforzata mediante le attività di un progetto dottorale Pon dedicato (Management del benessere organizzativo e della salute) che vede una stretta collaborazione con il CUG e con CONUNIPAR per un'analisi di contesto dell'ateneo e per l'elaborazione di strategie di benessere organizzativo integrato e diffuso (violenza di genere, carriera alias, bilancio di genere).

## 10. Conclusioni

La valutazione finale sul ciclo della performance del 2023 dell'Ateneo di Macerata è necessariamente da considerare condizionata dall'aver definito gli obiettivi operativi solamente dopo il primo semestre dell'anno legati, a seguito dell'approvazione del Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025, avvenuta all'inizio del mese di Giugno 2023.

Ciò ha prodotto inevitabilmente l'effetto di modificare il time sheet della performance, per cui l'organizzazione si è confrontata con tempistiche diverse rispetto agli anni scorsi, sia con riferimento all'avvio dei programmi sia in relazione ai monitoraggi intermedi e alla rendicontazione.

Giova ricordare come l'aggiornamento ad inizio 2023 del Sistema di misurazione e valutazione della performance ha meglio definito il concetto di grado di raggiungimento dell'obiettivo attraverso due indicatori, uno di tipo quantitativo ed uno di tipo temporale; anche nell'ambito della nuova cornice metodologica le strutture hanno operato diligentemente, conseguendo gli obiettivi entro le tempistiche assegnate, garantendo un grado di raggiungimento dei risultati ampiamente soddisfacente.

Un altro aspetto essenziale da sottolineare e che denota un continuo miglioramento della performance organizzativa è quello relativo al migliore raccordo tra la pianificazione economica e gli obiettivi di performance assegnati.

La metodologia di rendicontazione evidenzia le risorse effettivamente utilizzate ponendole in relazione con i budget previsionali stimati dai Responsabili delle strutture in fase di progettazione.

Lo sforzo dell'organizzazione rivolto al miglioramento della connessione tra linee strategiche, obiettivi di performance e strumenti finanziari è posto in evidenza nell'avvio del prossimo ciclo, che vede l'impostazione del budget previsionale 2024-2026 in pieno raccordo con il Piano Strategico e con il Piano integrato di attività ed organizzazione 2024-2026 (PIAO).

Residua l'esigenza dell'organizzazione di dotarsi di un compiuto sistema di controllo di gestione e di sviluppare un sistema di contabilità analitica per centri di costo.