



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# Relazione sulla Performance

Anno 2023

Adottata dal CdA il 24.05.2024

Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il 24.06.2024



## Sommario

1. Premessa .....	5
2. L'Ateneo .....	6
2.1 L'Ateneo in cifre .....	6
2.2 Organi di governo dell'Ateneo .....	6
2.3. L'assetto organizzativo.....	7
2.4. Le risorse umane .....	9
2.5 Le risorse economiche .....	13
2.5.1 I finanziamenti ministeriali.....	13
2.5.2 La programmazione triennale MUR.....	14
2.5.3 Proventi e costi .....	15
2.5.4 Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF).....	16
2.5.5 Raccordo Piano triennale 2023-25 e Budget di Ateneo 2023-25 .....	16
3. I risultati dell'Ateneo.....	17
4. Misurazione e valutazione della performance .....	22
4.1 Performance organizzativa (strategica) di Ateneo .....	22
4.1.1 I premi legati alla performance organizzativa di Ateneo.....	22
4.2 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo .....	24
4.2.1 I risultati e i premi della performance organizzativa dei Dipartimenti e Facoltà .....	24
4.2.2 I risultati e i premi della performance organizzativa dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio.....	25
4.4 Performance individuale .....	26
4.4.1 La valutazione della performance individuale del Direttore Generale .....	27
4.4.2 La valutazione della performance individuale del personale dirigente.....	28
4.4.3 La valutazione della performance individuale del personale di categoria EP .....	28
4.4.4 La valutazione della performance individuale del personale di categoria B, C, D.....	29
4.4.5 La valutazione dell'attività del personale di categoria D con funzioni di responsabilità (ai fini della retribuzione di risultato) .....	29
5. Soddisfazione degli utenti.....	31
5.1 Progetto Good Practice: la customer satisfaction .....	31
6. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere.....	32
6.1 Progetto Good Practice: il benessere organizzativo.....	32
6.2 Pari opportunità.....	32
6.3 Il lavoro agile .....	35
7. Anticorruzione e trasparenza.....	36
8. Considerazioni sul processo di misurazione e valutazione.....	37

9. Le procedure di conciliazione .....	38
ALLEGATI .....	39

# 1. Premessa

La *Relazione sulla performance* è il documento con cui, ogni anno, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia rendiconta a tutti gli stakeholder dell'Ateneo i **risultati conseguiti nel corso del 2023**.

In particolare, la *Relazione* espone lo stato di realizzazione degli obiettivi che l'Ateneo ha definito nel [PIAO 2023-25](#) e chiude il ciclo della performance dell'anno 2023 (Figura 1).

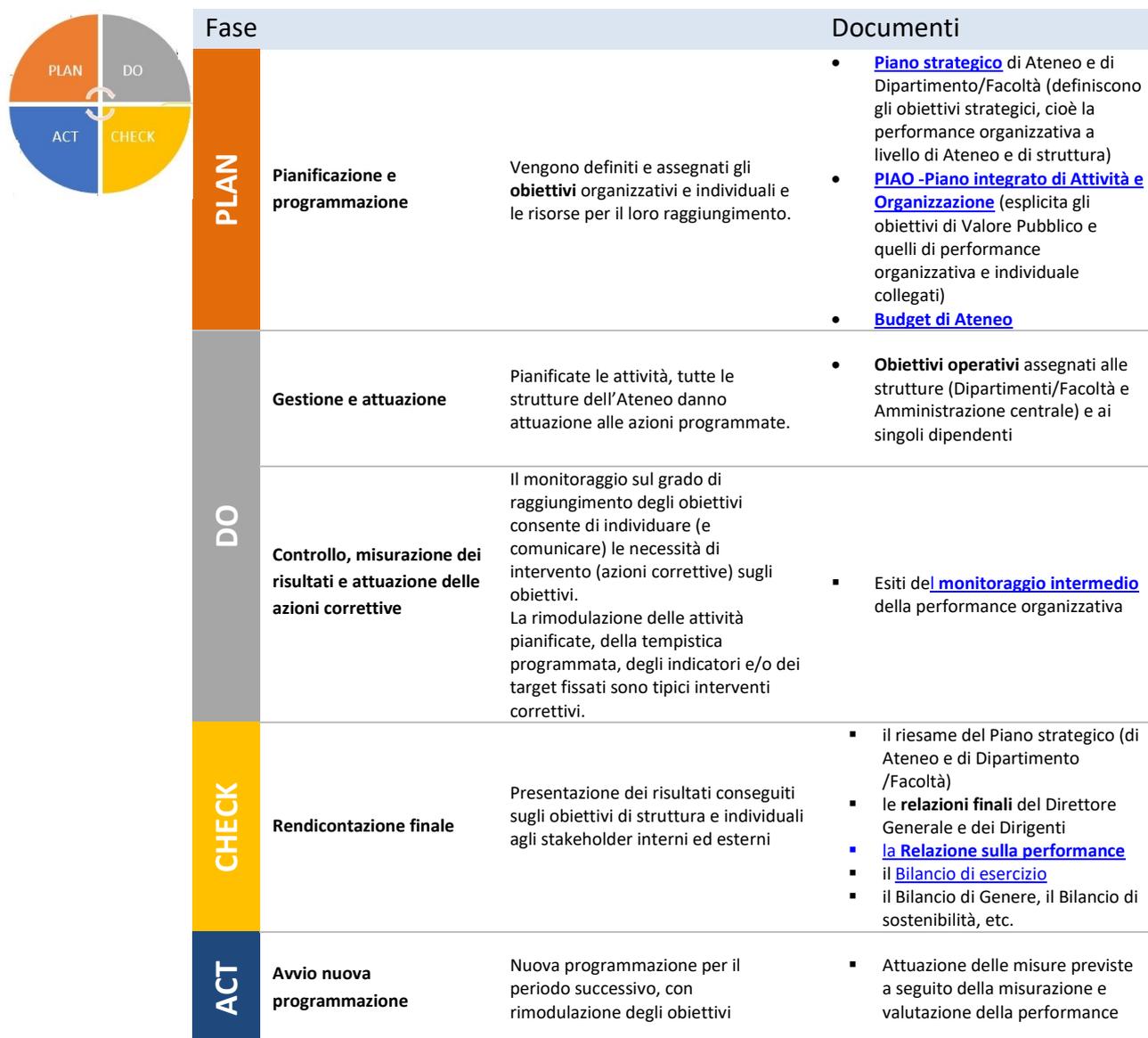


Figura 1. Il ciclo PLAN-DO-CHECK-ACT in Unimore

Il documento è stato redatto secondo le indicazioni delle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance nelle università* (e successive note di ANVUR) e delle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance del Dipartimento della Funzione Pubblica*, tenendo inoltre conto dei suggerimenti e osservazioni formulate dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione di Unimore in occasione della validazione della precedente *Relazione sulla performance* dell'Ateneo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La validazione della Relazione sulla performance è un atto previsto dalla normativa (art.14 del D.Lgs 150/09) che, deliberato dall'OIV, attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance. Le carte di lavoro sono documenti redatti dall'OIV di Unimore nel processo di analisi e validazione della Relazione stessa, al fine di fornire un giudizio sui singoli paragrafi della Relazione e assegnare la validazione finale.

## 2. L'Ateneo

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

Nel 2023 l'Ateneo ha festeggiato, con numerose iniziative, i 25 anni dalla firma del Protocollo d'intesa con il MUR e le istituzioni locali per la costituzione della sede di Reggio Emilia e la nascita dell'Università **a rete di sedi**. La visione e missione di Unimore sono descritti nella sezione [Visione e Missione di UNIMORE](#) del sito di Ateneo.

Il 2019 ha segnato l'inizio del nuovo mandato rettorale, guidato dal Magnifico Rettore Carlo Adolfo Porro e avviato dal 1° novembre 2019. Da dicembre 2022 l'incarico di Direttore Generale è stato affidato all'Ing. Luca Chiantore.

### 2.1 L'Ateneo in cifre

<b>26.864</b> Iscritti a corsi di laurea (anno accademico 2022/23)	<b>89</b> corsi di laurea (triennale, magistrale a ciclo unico e magistrale) con sede Unimore 7 corsi di laurea con sede presso un altro ateneo (anno accademico 2022/23)
<b>2.722</b> iscritti a corsi post-laurea (anno accademico 2022/23)	<b>14</b> corsi di dottorato 6 master di I livello 6 master di II livello 5 corsi di perfezionamento universitario (anno accademico 2022/23)
<b>5.710</b> laureati (2023)	<b>3</b> sedi dei corsi di studio: <ul style="list-style-type: none"><li>• Modena (59 corsi di studio)</li><li>• Reggio Emilia (29 corsi di studio)</li><li>• Mantova (1 corso di studio)</li></ul> (anno accademico 2022/23)
<b>979</b> Professori e ricercatori, di cui il 40% donne (31.12.2023)	<b>331</b> Assegnisti di ricerca, di cui il 49% donne (31.12.2023)
<b>743</b> Personale TA e CEL, di cui il 71% donne (31.12.2023)	

### 2.2 Organi di governo dell'Ateneo

<b>Rettore</b>	Ha funzioni di vigilanza sul funzionamento ed efficienza delle strutture e dei servizi dell'Ateneo, di garante per l'autonomia didattica e di ricerca del personale docente, di autorità disciplinare su tutto il personale e gli studenti.
<b>Direttore Generale</b>	Ha funzioni di responsabilità degli uffici e dei servizi centrali di Ateneo, funzioni di indirizzo, direzione e controllo nei confronti del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.
<b>Senato Accademico</b>	<p>Il Senato Accademico è costituito con decreto del Rettore come specificato all'art.12 dello Statuto di Ateneo. Il Senato Accademico rappresenta la comunità accademica, coordina le istanze didattiche e di ricerca delle aree scientifico-disciplinari, contribuisce a disegnare le linee generali della politica culturale dell'Ateneo, e formula proposte al Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Il Senato Accademico è composto da ventisei membri: Rettore, con funzioni di Presidente, nove rappresentanti dei Direttori di Dipartimento, nove rappresentanti delle macro aree scientifico disciplinari CUN, tre rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, quattro rappresentanti degli studenti.</p> <p>A questi si aggiungono, senza diritto di voto, il Prorettore Vicario, il Pro Rettore di Reggio Emilia e il Direttore Generale o, in caso di sua assenza o impedimento, il Vicedirettore.</p>

<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione è costituito con decreto del Rettore ed è composto da undici membri (art. 13 dello Statuto di Ateneo): Rettore, tre componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo, cinque componenti appartenenti ai ruoli dell'Ateneo, due rappresentanti degli studenti. Partecipano inoltre il Direttore Generale e i Prorettori senza diritto di voto. Ha compiti di gestione finanziario-amministrativa.
<b>Collegio dei Revisori dei Conti</b>	Ha funzioni di vigilanza sulla regolarità contabile e amministrativa e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo. È composto da tre componenti effettivi e due supplenti, come specificato all'art. 14 dello Statuto di Ateneo.
<b>Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione</b>	Ha funzioni di valutazione interna della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio e funzioni di controllo sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica e del buon andamento dell'azione amministrativa. È costituito con decreto del Rettore ed è composto da sette componenti, in prevalenza esterni all'Ateneo e da due rappresentanti degli studenti come specificato all'art. 15 dello Statuto di Ateneo.

## 2.3. L'assetto organizzativo

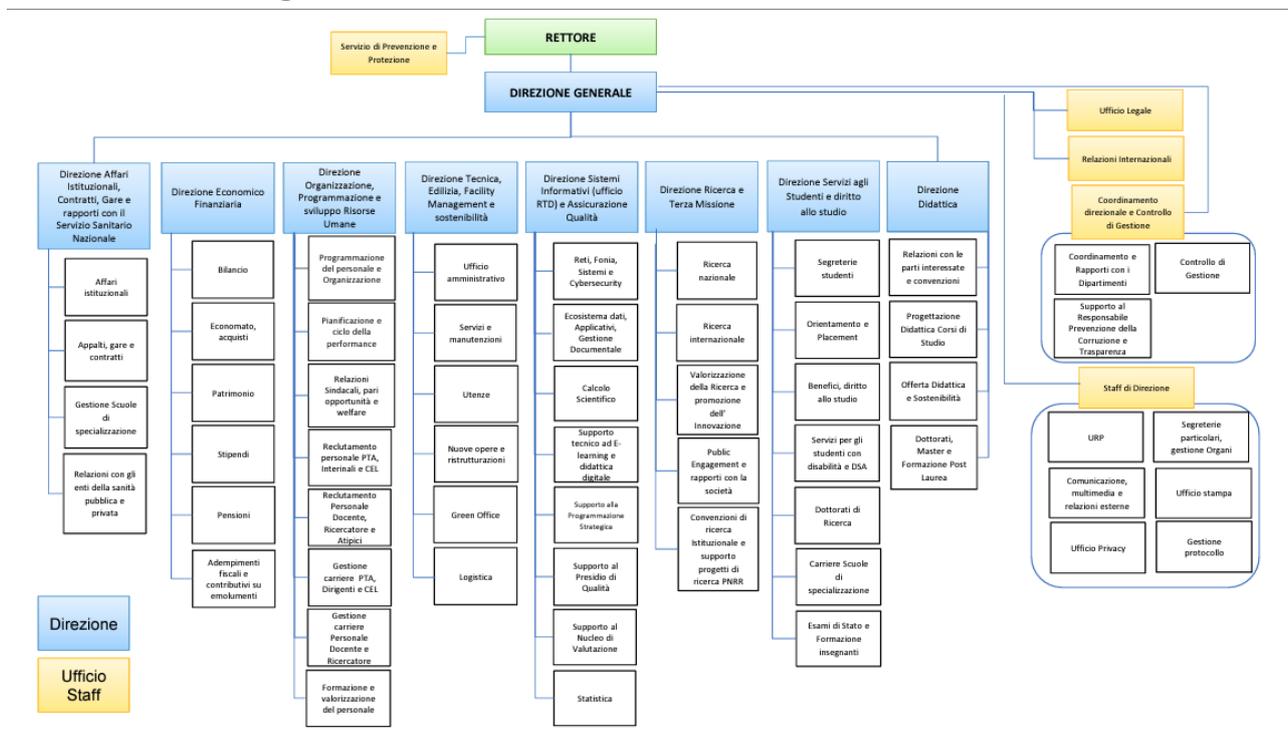


Fig.2 Organigramma dell'Amministrazione centrale di Unimore, al 23 febbraio 2024

La responsabilità dell'organizzazione complessiva dei servizi e della gestione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario è di competenza della Direzione Generale (Figura 2).

Le attività sono implementate da **sette Direzioni** (dal 01 marzo 2024 le Direzioni sono diventate otto) e cinque **Unità in staff alla Direzione Generale** (dal 01 marzo 2024 le unità in Staff sono cinque), **una unità in Staff al Rettore** oltre ai **Centri di servizio**, tra cui il **sistema bibliotecario di Ateneo** e il sistema dei **musei universitari e Orto botanico (MUSEOMORE)**.

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

## La riorganizzazione dell'Amministrazione centrale

Nel 2023 la Direzione Generale ha avviato un importante percorso **di revisione complessiva del modello organizzativo** strutturato in due fasi:

- 1° fase (avviata il 1 novembre 2023 e attualmente in corso di completamento): revisione delle strutture centrali dell'Amministrazione (Direzioni e Aree in staff);
- 2° fase (avviata il 1° gennaio 2024): revisione delle strutture amministrative di supporto all'attività dipartimentali.

In particolare, da novembre 2023 l'organigramma dell'Amministrazione centrale ha registrato le seguenti modifiche:

Denominazione precedente	Nuova denominazione	Decorrenza	Aggiornamento dell'organizzazione (in particolare, denominazione degli uffici confluiti da altre strutture)
Direzione Risorse Umane (DRU)	Direzione Organizzazione, Programmazione e Sviluppo Risorse Umane	01.11.2023	uff. Organizzazione (da UOCD) uff. Pianificazione (da UOCD) uff. Relazioni Sindacali
Ufficio Organizzazione, Pianificazione, Coordinamento Direzionale (UOCD)	Ufficio Coordinamento Direzionale e Controllo di gestione	01.11.2023	Aggiornamento dell'organizzazione
Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	Direzione Affari Istituzionali, Contratti, Gare e Rapporti con SSN	01.12.2023	Direzione Rapporti con SSN
Direzione Area Informatica e Coordinamento sistemi informativi	Direzione Sistemi Informativi (Ufficio RTD) e Assicurazione Qualità	01.12.2023	uff. Gestione Flussi documentali (da DRU) uff. Supporto al Nucleo e al PQA
Direzione Servizi agli Studenti	Direzione Servizi agli Studenti e Diritto allo Studio	01.12.2023	Aggiornamento dell'organizzazione
Staff di Direzione	- <i>Invariata</i> -	01.12.2023	Aggiornamento dell'organizzazione
Servizio di Prevenzione e Protezione	- <i>Invariata</i> -	01.12.2023	Assegnazione in staff al Rettore
Direzione Ricerca, Terza Missione e Trasferimento Tecnologico	Direzione Ricerca e Terza Missione	01.01.2024	Aggiornamento dell'organizzazione
	Direzione Didattica	01.03.2024	Istituzione di nuova Direzione e assegnazione di Uff. Offerta Formativa
Direzione Tecnica	Direzione Tecnica, Edilizia, Facility Management e Sostenibilità	01.04.2024	Aggiornamento dell'organizzazione

Alle strutture dell'Amministrazione centrale si aggiungono la **Facoltà di Medicina e Chirurgia**, la **Scuola di Ingegneria** e **13 Dipartimenti** distribuiti nelle macroaree della Società e cultura, Salute, Vita, Scienze e Tecnologia (Figura 3). Sono attivi, inoltre, diversi **centri di ricerca** dislocati sul territorio delle due province (alcuni dei quali raggruppati in Tecnopoli).

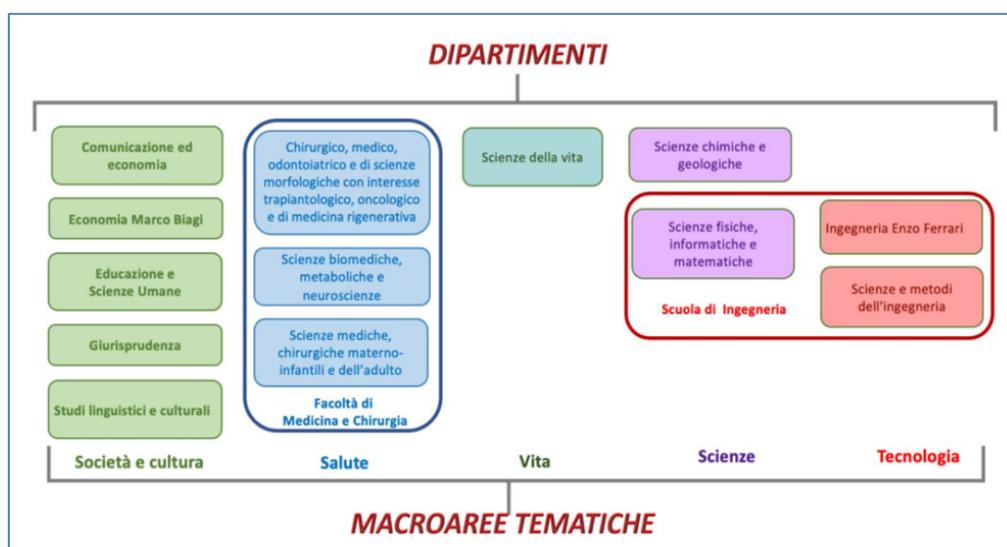


Figura 3. I dipartimenti di Unimore, per macroarea, al 01/01/2024

## 2.4. Le risorse umane

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

Al 31/12/2023 si contavano 979 unità di personale docente e ricercatore e 743 unità di personale tecnico-amministrativo (di cui 50 a tempo determinato).

La tendenza dell'ultimo triennio (Figura 4) ha un importante segno positivo sia per il personale docente e ricercatore (+22% rispetto al 2020) sia per la componente tecnico-amministrativa (+15% rispetto al 2020).

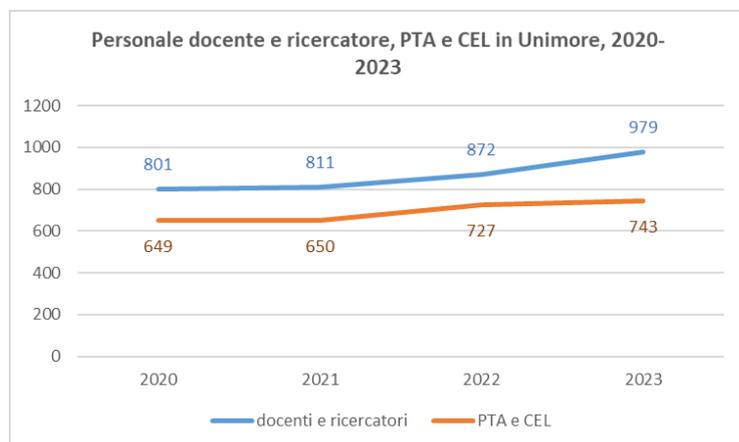


Figura 4. Personale docente e PTA di Unimore, 2020-2023

Questa tendenza positiva, tuttavia, non è ancora riuscita a correggere i valori del rapporto tra personale TA (a tempo indeterminato) e personale docente; il dato da diversi anni rimane significativamente sotto la media degli altri atenei del Nord-Est e la media nazionale (Figura 5, tratta da: [Relazione annuale del NdV, anno 2023](#)).

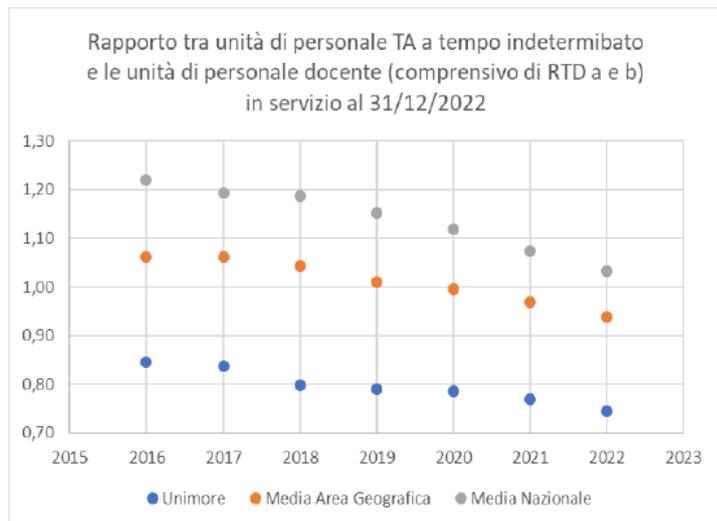


Figura 5. Rapporto PTA / docenti, Unimore, media area geografia e media nazionale, 2016-2022 (Fonte: Relazione annuale del NdV 2023, Allegato B.1)

Le importanti dinamiche che hanno interessato il flusso delle entrate e uscite del personale TA (risultato anche della realizzazione del piano di fabbisogno del personale) indicano che nel 2023 l'Ateneo è riuscito a compensare pienamente le cessazioni: a fronte di 14 unità cessate nell'anno, sono state inserite 65 unità di **personale di ruolo** (Figura 6).

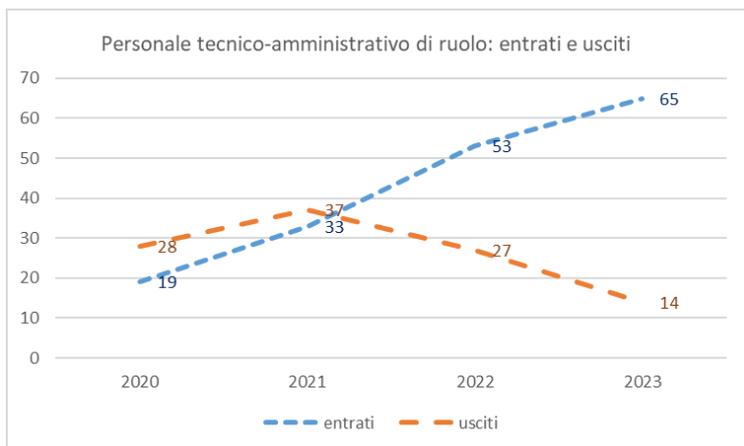


Figura 6. Ingressi e cessazioni di personale TA in Unimore, 2020-23

Anche il personale docente e ricercatore dell'Ateneo ha visto movimenti rilevanti tra le cessazioni, i nuovi ingressi e i passaggi di fascia. A fronte di 27 cessazioni del 2023, l'Ateneo ha registrato 61 nuove assunzioni di personale docente e ricercatore di ruolo (Figura 7). La dinamica degli avanzamenti di carriera ha coinvolto in particolare il ruolo degli associati (Figura 7bis).

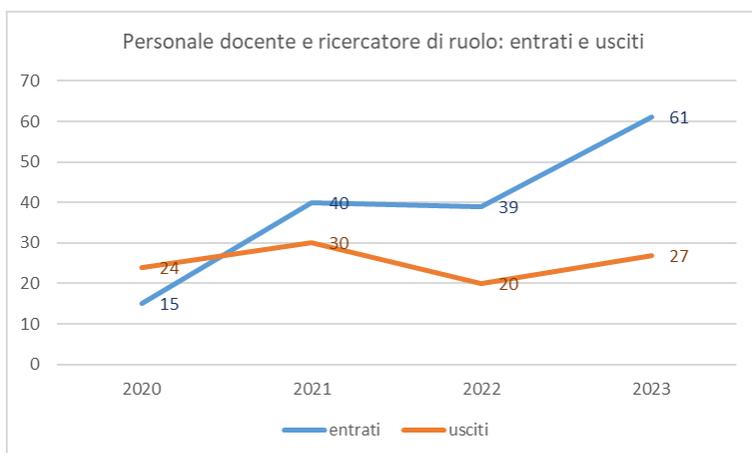


Figura 7. Ingressi e cessazioni di personale docente e ricercatore in Unimore, 2020-2023;

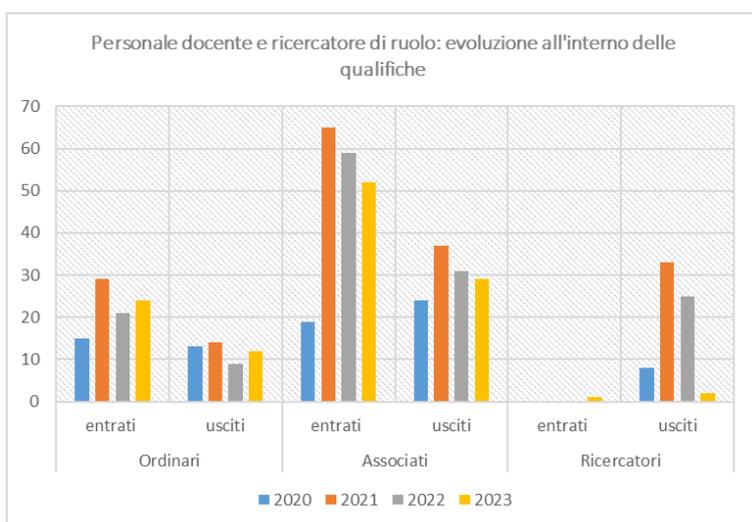


Figura 7bis: Passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore in Unimore, 2020-23.

La politica di reclutamento dell'Ateneo, formalizzata nel **Piano dei fabbisogni di personale** (parte integrante del [PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione](#)), si è sviluppata anche sulla base della capacità

assunzionali definite dai cosiddetti “punti organico” stabiliti dal MUR (nella *Figura 8* l’andamento dei punti organico attribuiti a Unimore dal 2014 al 2023).

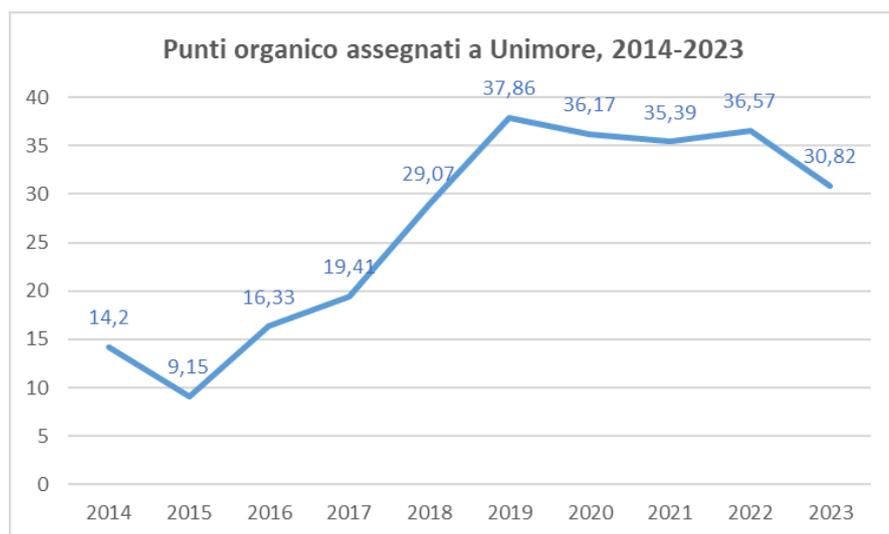


Figura 8: Punti organico assegnati a Unimore, 2014-2023.

Fonte: decreti ministeriali dei criteri e del contingente assunzionale delle università

Il documento [Criteri di distribuzione delle risorse](#) (aggiornato ad ottobre 2023) delinea, in coerenza con le politiche e le strategie dell’ateneo, le linee di indirizzo per l’assegnazione di tutte le risorse (incluso il personale) ai dipartimenti.

Tra le misure messe in atto per il reclutamento dei docenti e ricercatori, un importante sforzo è stato diretto verso **l’assunzione di docenti e ricercatori dall’esterno**, con misure di incentivo e sostegno che hanno consentito all’Ateneo di raggiungere il target del 25% di professori di I e II fascia assunti dall’esterno sul totale nel triennio 2021-2023 (per dettagli si veda al paragrafo 2.5.2 *La programmazione triennale MUR*).

Per quel che riguarda la **composizione per genere** delle risorse umane, la fotografia al 31 dicembre 2023 restituisce e conferma la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell’Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (71% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (60% del totale).

All’interno dei **ruoli** del personale docente e ricercatore, le quote più elevate di presenza femminile sono tra i ricercatori universitari (RU e RD). Meno di uno su tre dei professori ordinari è donna. Le *tabelle 1 e 2* riepilogano alcuni dati utili.

Ruolo Giuridico	2023				2022			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	75	181	256	29%	73	171	244	30%
PA – professore associato	186	247	433	43%	176	230	406	43%
RU – ricercatore universitario	33	33	66	50%	36	35	71	51%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.	102	122	224	45%	63	87	150	42%
<b>TOTALE</b>	<b>396</b>	<b>583</b>	<b>979</b>	<b>40%</b>	<b>348</b>	<b>523</b>	<b>871</b>	<b>40%</b>

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2022

Ruolo Giuridico	2023				2022			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
PTA a tempo indeterminato	498	202	700	71%	458	192	650	70%
PTA a tempo determinato	35	18	53	66%	52	25	77	68%
<b>TOTALE</b>	<b>533</b>	<b>220</b>	<b>753</b>	<b>71%</b>	<b>510</b>	<b>217</b>	<b>727</b>	<b>70%</b>

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo, al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2022

La fotografia della composizione degli Organi Accademici e delle cariche direttive dell'Ateneo (a marzo 2024) segnala ancora una prevalenza diffusa della componente maschile (Figura 9).

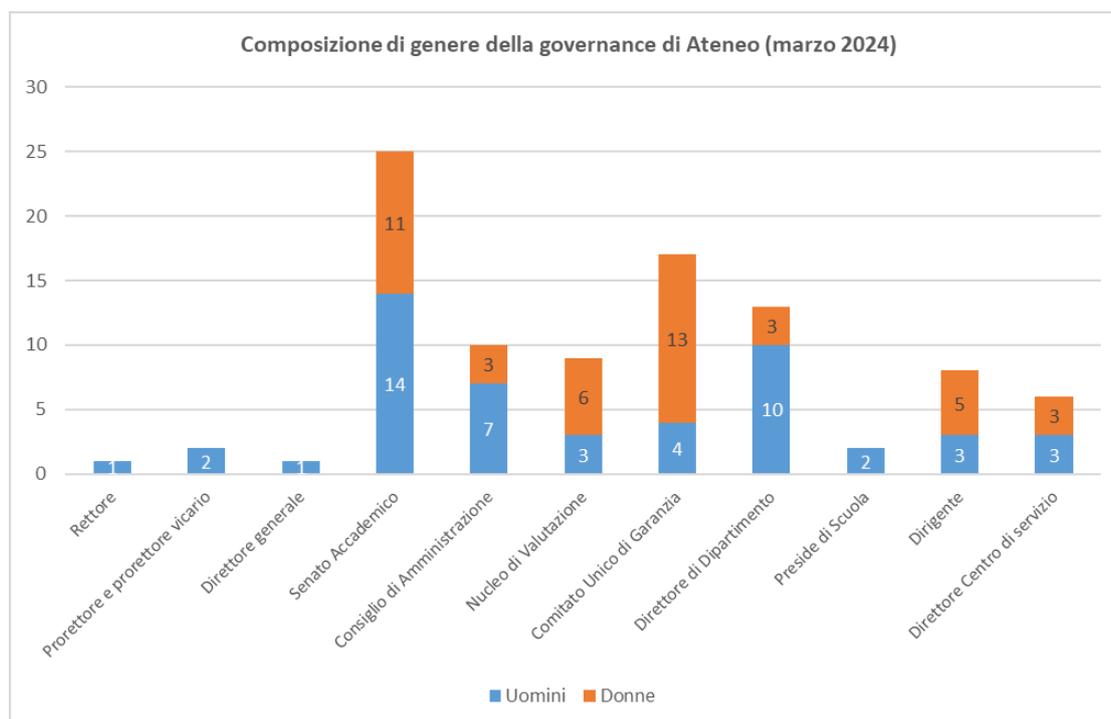


Figura 9. Composizione organi accademici e cariche direttive (marzo 2024)

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

### Formazione del personale

La formazione del personale tecnico-amministrativo è un impegno costante dell'Ateneo. La programmazione della formazione è orientata ad una maggiore consapevolezza sulle diverse competenze, maggiore sicurezza nello svolgimento dei compiti, un miglioramento dei servizi all'utenza e, in generale, alla creazione di Valore Pubblico.

La necessità di investire risorse nel capitale umano è sottolineata nei documenti di programmazione di Unimore, tra cui il Piano Strategico sessennale 2020-25, il Piano Triennale 2023-25 dell'Ateneo e il programma [Verso un Ateneo più attraente e inclusivo](#) (nell'ambito della programmazione triennale MUR 2021-23, con un notevole aumento della spesa pro-capite finalizzata alla formazione del PTA; per dettagli si veda il punto 2.5.2).

Dopo una sperimentazione biennale, è stata consolidata la collaborazione con la [Fondazione Marco Biagi](#) per la pianificazione, progettazione e realizzazione del piano della formazione di Ateneo, con la sottoscrizione di una convenzione per il periodo 2023-25.

Nel 2023 si è realizzato il piano formativo declinato nel [PIAO 2023-25](#) (sezione 3.4); i corsi conclusi nell'anno sono elencati nella [sezione](#) del sito di Unimore dedicata alla formazione.

## 2.5 Le risorse economiche

### 2.5.1 I finanziamenti ministeriali

Il Ministero dell'Università e della Ricerca attribuisce annualmente il **Fondo di finanziamento ordinario (FFO)** alle Università per coprire le spese istituzionali.

Un decreto ministeriale attribuisce le quote del Fondo ai singoli Atenei attraverso un meccanismo di calcolo basato su due quote:

- base (assegnata sull'ammontare stanziato nel passato)
- premiale (assegnata sulla base di criteri qualitativi).

Nel corso degli anni il peso dei finanziamenti ministeriali assegnati sulla quota base si è progressivamente ridotto a favore della quota premiale (per la quale sono presi in considerazione "il costo standard per studente" e i risultati della didattica e della ricerca).

Fanno parte del FFO anche altri finanziamenti che hanno destinazioni vincolate: il *Fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti* (articolo 1, comma 1, Decreto-legge 105 del 2003 convertito nella legge 170 del 2003), il *Fondo per le borse post – lauream per dottorato di ricerca* e le risorse per i *Piani straordinari di reclutamento dei Professori e dei Ricercatori*.

Nel 2023 l'ammontare del FFO complessivo (cioè quota base + quota premiale + intervento perequativo) attribuito a Unimore ha superato i **103 milioni di euro** (Tabella 3).

Il valore è in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente (poco più di 520 mila euro di differenza) ma superiore di oltre 15 milioni di euro all'ammontare del 2015 (+17%).

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

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

Nel dettaglio, nel 2023 la **quota premiale del FFO** attribuita a Unimore ha sfiorato i **39 mila euro**, oltre 3 milioni di euro in più rispetto al 2022 (+9%) (Figura 10).

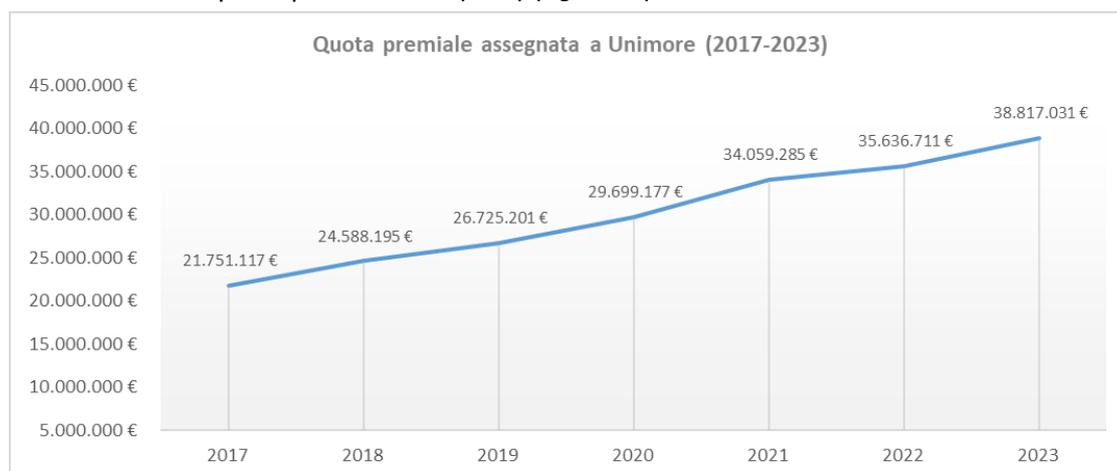


Figura 10. Quota premiale FFO assegnata a Unimore, 2017-2023

La quota premiale viene determinata dai risultati conseguiti su tre fattori:

1. VQR<sup>2</sup>
2. politiche di reclutamento<sup>3</sup>
3. Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari<sup>4</sup>.

Il peso percentuale di ciascuno dei tre fattori sul sistema universitario è una misura in grado di monitorare l'impatto dei risultati di Unimore nei confronti degli altri Atenei (Tabella 4).

Nel 2023 il fattore "Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari" ha registrato un aumento importante (da 1,43% del 2018 a 1,89%).

	QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI (ex valorizzazione autonomia responsabile)	POLITICHE DI RECLUTAMENTO	RICERCA - VQR	TOTALE QUOTA PREMIALE
2018	1,43%	1,23%	1,57%	1,45%
2019	1,65%	1,24%	1,57%	1,50%
2020	1,63%	1,40%	1,57%	1,50%
2021	1,71%	1,34%	1,57%	1,53%
2022	1,59%	1,47%	1,57%	1,53%
2023	<b>1,80%</b>	<b>1,39%</b>	<b>1,57%</b>	<b>1,55%</b>

Tabella 4. Quota premiale di Unimore: peso % delle componenti (sul totale nazionale), 2018-2023

Il dettaglio dei risultati raggiunti sui dieci indicatori ministeriali che determinano il valore finale della componente "Qualità del Sistema Universitario e riduzione dei divari" è riportato nell'**ALLEGATO 1 – "Ripartizione FFO 2022 e 2023"**.

## 2.5.2 La programmazione triennale MUR

Dal 2014 nell'ambito del FFO è confluito anche il **fondo per la programmazione dello sviluppo del sistema universitario**.<sup>5</sup>

Il Fondo viene attribuito sulla base di **linee guida per il sistema universitario** definite ogni tre anni dal MUR e, in particolare, su una serie di obiettivi su cui gli atenei possono decidere di impegnarsi attraverso la presentazione di programmi triennali specifici.

Il 31 dicembre 2023 si è concluso il periodo della programmazione triennale 2021-23.



Unimore ha partecipato con il **programma [Verso un Ateneo più attraente e inclusivo](#)**.

Le misure realizzate sono state finalizzate a diversi obiettivi:

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

Tra le altre, lo sviluppo del piano edilizio ha consentito di aumentare i mq destinati allo studio per gli studenti, sono migliorate le attività di erogazione di finanziamenti a beneficio degli studenti dell'Ateneo, sono stati erogati finanziamenti a sostegno dell'attività iniziale di ricerca per i docenti e i ricercatori assunti dall'esterno e sono stati programmati e realizzati piani formativi per il personale tecnico-amministrativo, con un cospicuo aumento della spesa pro capite dedicata.

Il MUR ha attribuito inizialmente a Unimore **5 milioni e 700mila euro**; questo ammontare sarà confermato o rimodulato in base agli esiti della valutazione finale di giugno 2024.

<sup>2</sup> valutati tramite gli **esiti della VQR 2015-2019**, utilizzando il valore dell'indicatore finale di Ateneo IRFS

<sup>3</sup> valutati tramite il valore dell'**indicatore finale di Ateneo IRAS 2 po\_2016-2020**, indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei docenti che negli anni 2016-2020 sono stati reclutati dall'ateneo o incardinati in una fascia superiore)

<sup>4</sup> valutati tramite **dieci indicatori della programmazione triennale 2021-23**

<sup>5</sup> istituito dall'articolo 1, comma 5, lettera c) della Legge 537/93

## 2.5.3 Proventi e costi

Al 31 dicembre 2023 la contribuzione studentesca ammontava a poco più di 36 milioni e mezzo di euro. Alla stessa data i costi sostenuti per il personale arrivavano a 121 milioni di euro circa (Tabella 5).

Indicatori di Bilancio e dati riferiti	Al 31/12/2023	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021	Al 31/12/2020	Al 31/12/2019
<b>Proventi totali</b>	261.834.998 €	253.060.701 €	223.054.055 €	208.277.877 €	205.649.527 €
di cui contribuzione studentesca	36.472.372 €	39.115.224 €	39.037.163 €	38.843.404 €	39.988.005 €
<b>Costi sostenuti totali</b>	235.779.975 €	223.702.989 €	198.733.449 €	181.152.612 €	188.130.736 €
di cui costi per personale	121.284.031 €	113.799.184 €	106.114.841 €	102.504.908 €	102.285.947 €

Tabella 5. Proventi e Costi sostenuti (un estratto dal Bilancio di esercizio 2023 di Unimore)

Dopo anni di crescita per entrambe le voci di bilancio, il 2023 segna un punto di rottura (Figura 11).

Negli ultimi cinque anni i proventi totali hanno conosciuto un incremento importante (oltre 56 milioni in più, pari al 27% in più rispetto al 2019). Nello stesso periodo, i contributi degli studenti, dopo aver superato i 39 milioni di euro nel 2022, sono scesi a poco meno di 36 milioni e mezzo di euro (-9% rispetto al 2019 e -7% rispetto all'anno precedente).

Il peso percentuale della contribuzione studentesca sul totale dei proventi nel 2023 è pari al 14% (nel 2019 era il 19%).

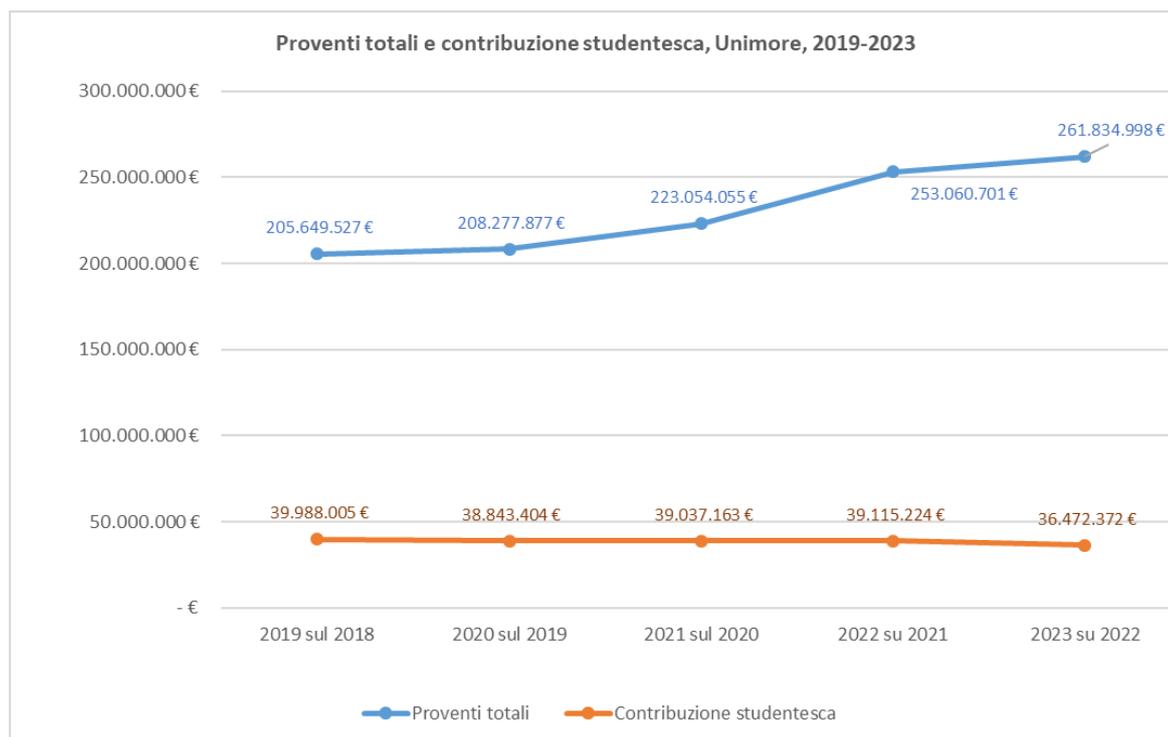


Figura 11. Proventi totali e contribuzioni studentesche, 2019-2023 (Fonte: Bilancio di esercizio 2023 di Unimore)

Negli ultimi quattro anni i costi totali sostenuti dall'Ateneo (Figura 12), dopo un decremento del 4% nel 2020 hanno sfiorato i 236 milioni di euro nel 2023 (+25% rispetto al 2019).

Nel periodo di osservazione la principale componente, le spese per il personale, risulta in aumento, con il valore del 2023 che ha raggiunto 121 milioni di euro (+19% rispetto al valore iniziale del 2019).

Se a livello di stock, il valore è in aumento, a livello di peso % sul totale dei costi sostenuti, il valore del 2023 è stabile, attestandosi sul 51%.

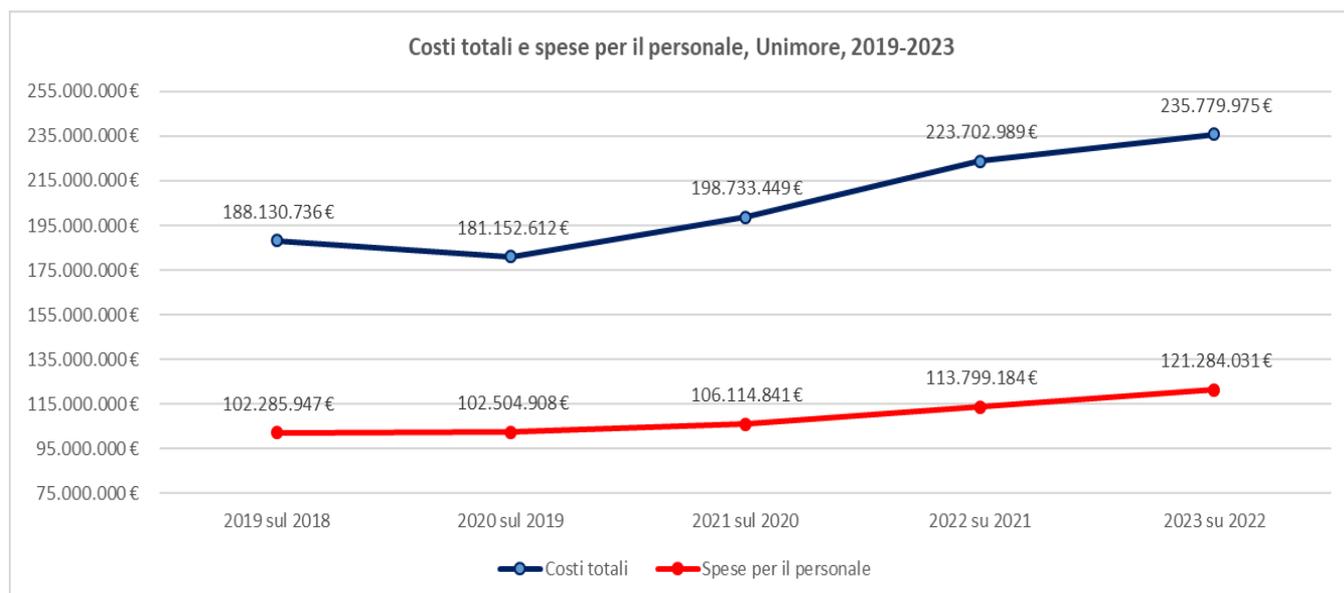


Figura 12. Costi totali e spese per il personale, 2019-2023 (Fonte: Bilancio di esercizio 2023 di Unimore)

I bilanci consuntivi e la Relazione dei Revisori dei Conti sono pubblicati alla sezione [Bilanci](#) di Amministrazione trasparente del sito di Unimore.

## 2.5.4 Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)

I valori più recenti dei principali indicatori di sostenibilità economico finanziaria delle Università utilizzati dal MUR per la programmazione di fabbisogno di personale (cioè l'assegnazione dei punti organico di cui al paragrafo 2.4) indicano una situazione positiva per Unimore<sup>6</sup>:

spese di personale <sup>7</sup> = 61,42% (soglia massima: 80%)  
 ISEF - indice di sostenibilità economico finanziaria<sup>8</sup> = 1,32 (valore richiesto: > 1)

In particolare, l'indicatore *ISEF* nel 2022 ha superato la media nazionale (1,25), collocandosi al secondo posto tra le università della regione Emilia-Romagna (preceduto solo dall'Università di Ferrara, con ISEF = 1,61).

## 2.5.5 Raccordo Piano triennale 2023-25 e Budget di Ateneo 2023-25

Il [documento di raccordo tra il Piano triennale 2023-25 e il Budget di Ateneo 2023-25](#) (approvato dal CdA del 27 novembre 2023) chiarisce l'ammontare delle risorse destinate alla realizzazione del Piano triennale di Ateneo 2023-25, gli stanziamenti previsti sul Budget Economico e gli investimenti programmati per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Il documento viene aggiornato annualmente in sede di presentazione del Bilancio di previsione di Ateneo triennale.

<sup>6</sup> Decreto MUR n. 1560 del 01.12.2023

<sup>7</sup> Spese di personale =  $\frac{\text{spese fisse e accessorie per personale a T.IND} + \text{a T.DET} + \text{docenze a contratto}}{\text{FFO} + \text{programmazione triennale} + (\text{Tasse e contributi} - \text{restituzioni})}$

<sup>8</sup> ISEF =  $\frac{0,82 \times (\text{FFO} + \text{Fondo programmazione triennale} + \text{Contribuzione netta studenti} - \text{Fitti passivi})}{\text{Spese di Personale} + \text{Oneri di Ammortamento}}$

### 3. I risultati dell'Ateneo

#### Studenti

La comunità studentesca negli ultimi cinque anni ha conosciuto un aumento generale, anche se a un tasso inferiore alla media nazionale. Sono aumentati, in particolare, gli iscritti complessivi ai corsi di laurea di tutti i livelli (+3%).

Studenti	Unimore					Italia				
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Immatricolati	5.205	5.778	5.361	4.609	4.587	290.457	304.190	325.654	318.584	323.250
Avvii di carriera	8.542	9.344	9.253	7.986	7.967	510.549	544.358	600.453	586.833	602.881
Iscritti	25.571	27.320	28.313	27.583	26.453	1.753.477	1.797.445	1.884.832	1.930.749	1.969.009

Studenti	Unimore			Italia		
	2018/19	2022/23	Diff. %	2018/19	2022/23	Diff. %
Immatricolati	5.205	4.587	-13%	290.457	323.250	+12%
Avvii di carriera	8.542	7.967	-7%	510.549	602.881	+18%
Iscritti	25.571	26.453	+3%	1.753.477	1.969.009	+12%

#### L'offerta formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo comprende, per l'anno accademico 2023/24, 92 corsi di studio (46 lauree triennali, 6 lauree magistrali a ciclo unico e 40 lauree magistrali), distribuiti tra la sede di Modena, quella di Reggio Emilia, di Mantova e, da settembre 2023, anche di Carpi (MO)<sup>9</sup>.

All'offerta post-laurea contribuiscono 18 corsi di dottorato (tra cui il primo Dottorato di Interesse Nazionale in Studi Religiosi), 2 master di I livello, 6 master di II livello e 4 corsi di perfezionamento universitario.

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

L'offerta formativa conta undici **corsi laurea magistrale erogati integralmente in lingua inglese** (otto con sede amministrativa presso Unimore e tre interateneo con le università della regione Emilia-Romagna).

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

#### La formazione per i docenti

La formazione dei docenti è un obiettivo del Piano triennale di Ateneo (inserito come strategia anche nel [PIAO 2024-26](#)). A ottobre 2023 è stato formalmente istituito il *Teaching and Learning Center* di Ateneo, per la qualificazione della didattica universitaria e la formazione dei docenti UNIMORE (Faculty development) e per la formazione degli insegnanti. Nel 2023 sono state proposte diverse attività di formazione sui temi della didattica innovativa e dell'inclusione, oltre a cicli di formazione specificamente rivolti ai docenti e ricercatori neoassunti.

#### I servizi per gli studenti

Numerosi i servizi offerti da Unimore nel 2023 per sostenere la transizione universitaria, con un'ampia gamma di consulenze informative per studenti, dai servizi di Er.GO per il diritto allo studio, al supporto offerto dall'Informagiovani\Eurodesk del Comune di Reggio Emilia per l'orientamento in vari ambiti e per la mobilità giovanile in Europa.

<sup>9</sup> Sede dall'a.a. 2023/24 del corso di laurea magistrale in Sustainable Industrial Engineering (in lingua inglese)

Particolarmente positivo il riscontro dello sportello psicologico di ascolto e consulenza per studenti e studentesse attivato da Unimore nei primi mesi del 2022 e **potenziato per il 2023** (con il raddoppio del numero di ore messe a disposizione dagli psicologi). Lo sportello è attivato nell'ambito di "Open G-Unimore", progetto promosso insieme all'Azienda Unità Sanitaria Locale – IRCCS di Reggio Emilia.

Per il 2023 gli organi accademici hanno deliberato l'**innalzamento della fascia di esenzione ai fini della No Tax Area**, portando il nuovo limite da 24.500€ a 27.000€ (ampliando quindi la platea di potenziali beneficiari). Grazie a un accordo con l'Agenzia delle Entrate sono messi a disposizione di studentesse e studenti di Unimore un servizio di **registrazione del contratto di locazione presso uno "sportello online"** e il rilascio del codice fiscale all'utenza universitaria internazionale (studenti e docenti).

A giugno 2023 si è svolta la seconda edizione del **Summer Camp Ragazze Digitali a Mantova**. Il progetto, volto a contrastare il divario di genere nel campo dell'informatica e della tecnologia digitale, ha visto 50 partecipanti tra le iscritte del terzo e quarto anno delle scuole superiori del territorio impegnate in un percorso basato sul lavoro di gruppo e su un approccio learn-by-doing.

Un'ulteriore iniziativa che nel 2023 è stata rivolta a studenti e studentesse delle scuole superiori è stata quella denominata **My Digital Week**, una settimana di attività durante la quale 15 studenti e studentesse hanno partecipato a un project work, guidati e supportati da tutor accademici e aziendali (della Rete EuGenio, costituita da sei aziende private del territorio mantovano).

I servizi e le iniziative per gli studenti sono pubblicate nella [sezione](#) del sito di Unimore interamente dedicata al "**Futuro studente**", con informazioni che spaziano dalle modalità di iscrizione alla presentazione dell'offerta formativa, per arrivare ai servizi e ai costi.

### Le classifiche nazionali 2023

Classifica	Indicatore	Posizione in graduatoria
	Tasso di occupazione dei laureati a un anno dal conseguimento del titolo	1° posto in Italia
	Qualità della didattica delle lauree triennali – gruppo disciplinare medico-sanitario e farmaceutico	2° posto in Italia
	Qualità della didattica delle lauree triennali – gruppo disciplinare linguistico	3° posto in Italia
	Qualità della didattica delle lauree magistrali a ciclo unico – giurisprudenza	3° posto in Italia
	Tasso di occupazione dei laureati triennali a un anno dal conseguimento del titolo	85,9% (superiore alla media nazionale e in crescita)
	Tasso di occupazione dei laureati magistrali a un anno dal conseguimento del titolo	86,7% (superiore alla media nazionale e in crescita)
	Tasso di disoccupazione dei laureati triennali	5,0% (in diminuzione rispetto al 2022)
	Retribuzione dei laureati	€ 1.455/mese (a fronte di € 1.366 medio nazionale)

### L'attività di ricerca

Il [PIAO](#) e il [Piano triennale di Ateneo](#) mettono in luce l'impegno dell'Ateneo per il rafforzamento del carattere di **Università di ricerca**.

Un **ambizioso programma di finanziamento per la ricerca scientifica** (con un impegno combinato dell'Ateneo e della Fondazione di Modena di 1,6 milioni di euro per il 2023, a finanziare 24 progetti di ricerca interdipartimentali FAR) punta a sostenere l'innovazione, promuovere la ricerca interdisciplinare e rafforzare l'engagement dei giovani talenti.

Un'iniziativa che ha preso corpo in tutto il 2023 ha riguardato l'assegnazione ai docenti e ricercatori entrati in ruolo dall'esterno (ovvero senza aver mai ricoperto una posizione struttura in Unimore), una **dotazione economica iniziale per avviare l'attività di ricerca** (dagli ultimi giorni del 2022 ai primi giorni del 2024 sono stati ottanta i docenti e ricercatori finanziati grazie a questo intervento di Ateneo).

Un importante sforzo progettuale ha caratterizzato il 2023: l'organizzazione di un gruppo di supporto tecnico alla gestione dei **finanziamenti PNRR**, al fine di mettere in campo tutte le competenze necessarie per assicurare il corretto andamento delle fasi realizzative e gestionali delle iniziative dell'Ateneo derivanti dal PNRR, con possibilità di integrazione con eventuali ulteriori competenze, in base alle necessità.

A settembre 2023 è stata posata la prima pietra per l'avvio del cantiere per il nuovo **Center for Artificial Intelligence and Vision di Unimore**, un'infrastruttura destinata ai ricercatori e ricercatrici del Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari e dell'Ateneo e dedicata all'innovazione nella ricerca sull'intelligenza artificiale e visione computazionale.

Grande successo di partecipazione di pubblico per l'edizione 2023 della *Notte della Ricerca* di Unimore, con eventi a Modena, Reggio Emilia e Mantova. Oltre quattromila i visitatori totali che hanno visto all'opera **quasi 90 gruppi** di ricercatori e ricercatrici per esporre i loro studi attraverso esperimenti, laboratori, esposizioni, dibattiti e seminari.

Infine, nell'ambito del bando per il finanziamento dei **Dipartimenti universitari di eccellenza** del MUR, ANVUR ha ammesso ai finanziamenti per il quinquennio 2023-27 il Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto e il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane.

### Ranking internazionali 2023

Classifica	Indicatore	Posizione in graduatoria
	Numero medio citazioni	7° posto in Italia
	Sostenibilità	10° posto in Italia
	Indicatore complessivo	19° posto in Italia, 2° posto in Emilia-Romagna
	Indicatore complessivo	401-500
	Sostenibilità ambientale e sociale	309° posto nel mondo, 2° posto in Emilia-Romagna

### La terza missione

La nuova edizione della [sezione sulla terza missione](#) del sito di Ateneo mette al centro le attività fondamentali della terza missione svolte da Unimore, dal cosiddetto public engagement (attività senza scopo di lucro con valore educativo, culturale e di sviluppo della società e rivolte a un pubblico non accademico), alla ricerca applicata, alle attività creative e di innovazione (brevetti), alla creazione di imprese spin off, all'erogazione di percorsi di formazione continua, ai progetti di formazione alla imprenditorialità per studenti e alla tutela del patrimonio culturale dell'Ateneo.

Nel corso del 2023 l'Ateneo ha affiancato le già numerose attività di public engagement con un incremento di iniziative culturali aperte alla cittadinanza.

### L'internazionalizzazione

Negli ultimi anni l'Ateneo ha rafforzato la dimensione internazionale anche grazie all'adesione all'alleanza [UNiGreen](#).

Nel 2023 è stato inoltre realizzato un programma **Erasmus BIP – Blended Intensive Program coordinato e l'Ateneo ha partecipato a un ulteriore BIP**, che ha consentito a docenti e studenti di vivere un'esperienza di internazionalizzazione in modo intensivo ed efficace.

Sono stati infine incrementati i corsi di insegnamento della lingua inglese per studenti, staff e docenti/ricercatori.

[Unigreen](#) è un'alleanza di 8 istituti di istruzione superiore europei che condividono la visione comune di promuovere l'eccellenza nell'insegnamento, nell'apprendimento, nella ricerca e nell'innovazione nel campo dell'agricoltura sostenibile, delle biotecnologie verdi e delle scienze ambientali e della vita.

La partnership si basa sull'idea di fondere assieme le esperienze individuali di tutti i membri del consorzio a livello di didattica, ricerca, innovazione e buone pratiche, per permettere la creazione di una Università europea in ambito agrario e delle scienze della vita, con la costituzione di percorsi didattici innovativi, multidisciplinari e flessibili e congiunti, senza tralasciare l'aspetto della ricerca.

## La sostenibilità

L'attenzione di Unimore verso le varie tematiche legate alla sostenibilità (declinata nelle sue varie dimensioni sugli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'[Agenda ONU 2030](#)) è un impegno costante, promosso attraverso numerose azioni e strumenti allineate alla mission di Ateneo dichiarata nel [Piano Strategico 2020-25](#).

La [sezione](#) del sito di Unimore riporta tutte le iniziative per la sostenibilità che hanno luogo nell'Ateneo.

Nel corso del 2023, tra le altre, il Dipartimento di Giurisprudenza ha ospitato la VII edizione del Festival sullo Sviluppo Sostenibile (8-12 maggio 2023).

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

Tra le azioni concrete, l'Ateneo fa parte della [RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile](#) e partecipa attivamente alla rete e ai cinque gruppi di lavoro tematici che fanno parte della RUS stessa.

La finalità principale della rete è la diffusione della cultura e delle buone pratiche di sostenibilità, sia all'interno che all'esterno degli Atenei, mettendo in comune competenze ed esperienze, in modo da incrementare gli impatti positivi in termini ambientali, etici, sociali ed economici delle azioni messe in atto dalle singole università, rafforzando inoltre la riconoscibilità e il valore dell'esperienza italiana a livello internazionale.

## Strutture edilizie per la didattica, la ricerca, la terza missione

L'Ateneo ha pianificato importanti opere di ampliamento e riqualificazione del patrimonio edilizio, con ricadute sugli spazi per la didattica, la ricerca e sulle soluzioni residenziali per studenti.

La partecipazione a bandi ministeriali e regionali e gli accordi con Fondazioni locali e con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) ha consentito di acquisire le risorse adeguate per avviare la costruzione di nuove strutture, il completamento di quelle esistenti e la realizzazione di nuovi alloggi per studenti.

Nel 2023 sono stati avviati numerosi progetti edilizi per le infrastrutture dei campus di Ateneo (progetti la cui realizzazione è prevista per il 2024 e 2025): la demolizione della palazzina di Chimica del campus di "Via Campi" e la realizzazione di un **nuovo edificio denominato "Nuovi Istituti Biomedici"** a Modena, l'avvio dei lavori di costruzione di un **edificio destinato a nuovi laboratori di Ingegneria e Agraria al campus San Lazzaro** a Reggio Emilia.

L'aspetto legato alla sostenibilità degli edifici ha trovato ampio spazio nei documenti di progettazione di Ateneo e nel 2023 sono stati sviluppati diversi progetti di riqualificazione energetica (tra cui il campus di via Campi, il campus San Lazzaro di Reggio Emilia, Ingegneria di Modena e la sede di Reggio Emilia). L'aggiornamento del **Piano Energetico di Ateneo del 2023** comprende un censimento degli edifici-impianti-consumi **con un livello di dettaglio unico in Italia**.

## Lo sport

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

Tra gli altri nel 2023 è proseguito il progetto **Unimore Sport Excellence e Unimore Sport Excellence Plus** per chi è iscritto ai corsi di laurea, di laurea magistrale e ai corsi post-laurea.

Il progetto, in collaborazione con il CONI – Comitato Olimpico Nazionale Italiano, consente agli iscritti che praticano attività agonistica di interesse nazionale e internazionale di usufruire di un sistema di benefici e strumenti che Unimore mette a disposizione per consentire il completamento della carriera universitaria in contemporanea a quella agonistica.

Nell'anno accademico 2022/23 gli ammessi al progetto sono stati 73.

Nel 2023 si è aggiunto un ulteriore accordo tra Unimore e il Comitato Paraolimpico (CIP) per favorire la diffusione e la pratica dello **sport tra gli studenti disabili**.

Dall'anno accademico 2022/23, infine, Unimore ha arricchito l'offerta formativa con il **nuovo corso di laurea magistrale in "Salute e Sport"**, corso interateneo con l'Università di Verona e con la prima edizione del **master di I livello in Management dello Sport System**.

### **Servizi bibliotecari**

Le sette biblioteche dell'Ateneo, punti di riferimento per la comunità studentesca e per i docenti, sono aperte a tutta la cittadinanza in generale.

A settembre 2023 è stato attivato il servizio "**Libri accessibili**" per la fornitura di libri oppure articoli in formato accessibile.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) mette a disposizione anche un servizio per la ricerca denominato [POP Unimore](#), un punto di accesso unico ai servizi di bibliometria e valutazione della ricerca, per il supporto all'utilizzo dell'applicativo IRIS, consulenza e formazione su open access e research data management.

Tramite il sito [OneClick](#) è inoltre possibile effettuare una ricerca integrata e simultanea, a partire da un'unica interfaccia, delle collezioni documentali dell'Ateneo. Infine è in corso di rinnovamento il sito dedicato ai [fondi librari antichi](#) gestiti dallo SBA e conservati nelle strutture Unimore, biblioteche e dipartimenti.

### **Assicurazione della qualità**

Nel 2023 si è rafforzata la strutturazione delle Commissioni di Qualità dei Dipartimenti, è stato revisionato il Sistema di Gestione ed è stato attivato un sistema di Assicurazione della Qualità dei corsi di dottorato, secondo le indicazioni AVA3.

### **Comunicazione**

Nel corso del 2023 sono state realizzate diverse azioni riguardanti la gestione delle informazioni e della conoscenza.

A giugno 2023 gli Organi Accademici hanno approvato il **Piano di Comunicazione di Ateneo 2023-25**, uno strumento per la programmazione e la gestione delle azioni di comunicazione di Unimore.

Sono stati realizzati "cruscotti" di Ateneo, cioè dataset che, presentando un set di indicatori di diverso tipo, potenziano e velocizzano l'accesso ai dati per tutti i decisori dell'Ateneo.

Nel 2023 è stato inoltre definito il progetto di ristrutturazione del sito web dell'Ateneo (in versione bilingua italiano/inglese) in un'ottica di una maggiore fruibilità da parte degli utilizzatori e di un maggiore allineamento con le Linee Guida di AGID – Agenzia per l'Italia Digitale (la messa online è prevista per aprile 2024).

Sono state messe in atto, infine, una serie di strategie mirate a rendere Unimore sempre più attrattiva nei confronti di potenziali nuovi studenti e studentesse tramite i social network (attraverso l'implementazione della comunicazione digitale di Ateneo, a partire dai canali social per arrivare alle campagne di Google Ads).

## 4. Misurazione e valutazione della performance

La performance è il contributo che un'organizzazione o un individuo apportano al raggiungimento degli obiettivi (di valore pubblico, strategici e operativi).

Il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\)](#) descrive le modalità adottate dall'Ateneo per la misurazione e la valutazione dei risultati raggiunti sugli obiettivi.

Le dimensioni della performance prese in considerazione sono rappresentate nella tabella x:

Dimensione	Livello
Performance organizzativa (strategica)	Ateneo
Performance organizzativa di struttura	Dipartimenti e Facoltà
	Amministrazione centrale e Centri di servizio
Performance individuale	Direttore Generale
	Dirigenti
	Personale TA

### 4.1 Performance organizzativa (strategica) di Ateneo

La performance organizzativa (strategica) viene misurata e valutata considerando il grado di raggiungimento dei target degli indicatori degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Per l'anno **2023** i risultati sono stati rilevati al termine del 2023 e presentati agli Organi Accademici nel corso dell'**Audit della Qualità e del Riesame di Ateneo**, svolto il 18 dicembre 2023 a Modena.

I principali risultati sono descritti nel documento [Monitoraggio e Riesame Piano triennale 2023-2025](#) e nell'**ALLEGATO 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023 DI ATENEO**.

#### Sintesi della performance organizzativa di Ateneo, 2023

Area strategica (PIAO 2023-25)	Finalità	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Indicatori da raggiungere nel 2023	Indicatori raggiunti pienamente	Indicatori in fase di raggiungimento	Indicatori non raggiunti
Formazione	3	5	7	17	6	2	3	1
Ricerca	2	4	7	14	6	5	1	
Terza Missione	2	3	6	9	1	1		
Internazionalizzazione	2	2	4	7	1	1		
Organizzazione	3	4	7	19	11	7	3	1
Assicurazione Qualità	3	3	5	7	5	5		
Sostenibilità	2	2	4	10	3	2	1	
Edilizia	3	3	7	9	3	1	2	
Servizi e Sport	3	3	6	13	6	6		
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>53</b>	<b>105</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

#### 4.1.1 I premi legati alla performance organizzativa di Ateneo

Una quota del Fondo Comune di Ateneo è destinata a remunerare i premi legati alla performance di Ateneo. L'ammontare è deciso annualmente in sede di contrattazione integrativa: per l'anno 2023 è pari al **10% del Fondo Comune**.

I destinatari dei premi collegati alla performance di Ateneo sono le unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (di categoria B, C, D) con valutazione positiva della performance individuale.

L'erogazione è subordinata alla preventiva **validazione**, da parte dell'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione, della *Relazione sulla Performance*.

Nel 2023, successivamente alla validazione dell'OIV della [Relazione sulla performance 2022](#), l'Ateneo ha erogato i premi di performance organizzativa di Ateneo, per un importo medio pro-capite di 46 euro (Tabella 6).

**Premi di performance organizzativa di Ateneo per l'anno 2022 (liquidati nel 2023)**

	<b>Numero di unità di personale a cui è stato assegnato il premio</b>	<b>Ammontare totale di risorse attribuite</b>
<b>Amministrazione centrale</b>	278	€ 12.915,88
<b>Centri</b>	95	€ 4.413,70
<b>Strutture decentrate</b>	339	€ 15.749,94
<b>Totale</b>	<b>712</b>	<b>€ 33.073,30</b>

**Ammontare dell'importo medio individuale: € 46,45**

Tabella 6. Distribuzione delle risorse per la performance organizzativa generale di Ateneo dell'anno 2022

## 4.2 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo

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

### 4.2.1 I risultati e i premi della performance organizzativa dei Dipartimenti e Facoltà

#### I risultati degli obiettivi

Annualmente le strutture dipartimentali presentano il monitoraggio e riesame del Piano triennale, con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascuno degli obiettivi pianificati.

Le principali evidenze emerse sono presentate nell'**ALLEGATO 3**.

#### I risultati delle attività caratterizzanti

Ai fini della valutazione della performance organizzativa nell'anno 2023 sono stati misurati e valutati i risultati raggiunti nel 2022 sugli indicatori delle "attività caratterizzanti" comuni. L'**ALLEGATO 4** rendiconta i risultati conseguiti.

Le attività caratterizzanti delle strutture dipartimentali sono misurate con:	
1.	Numero di studenti iscritti rispetto alla media del triennio
2.	Numero di corsi di studio offerti rispetto alla media del triennio
3.	Ammontare dei fondi gestiti per attività di ricerca e di bilancio rispetto alla media del triennio
4.	Numero di convenzioni di terza missione rispetto al numero dell'anno precedente
5.	Numero di docenti, ricercatori, assegnisti e borsisti afferenti al Dip.to al 31/12 rispetto al numero al 31/12 dell'anno precedente

#### I premi della performance organizzativa delle strutture

I premi correlati sono riportati, sia in termini di unità di personale, sia di importo liquidato (da 35 euro a oltre 500 euro), nella *Tabella 7*.

##### Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2022 (liquidati nel 2023)

	Importo premio tra 35€ e 100€		Importo premio tra 101€ e 500€		Importo premio superiore a 500€	
	N. unità	Ammontare totale	N. unità	Ammontare totale	N. unità	Ammontare totale
<b>Amministrazione centrale</b>	145	€ 10.715,18	131	€ 19.899,19	2	€ 2.585,13
<b>Centri</b>	47	€ 3.166,42	44	€ 5.260,24	4	€ 2.123,73
<b>Strutture decentrate</b>	286	€ 16.557,69	53	€ 11.287,94	0	-
<b>Totale</b>	<b>478</b>	<b>€ 30.439,29</b>	<b>228</b>	<b>€ 36.447,37</b>	<b>6</b>	<b>€ 4.708,86</b>

Tabella 7. Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2022 e 2023 (legati alle attività caratterizzanti, liquidati con risorse del Fondo Comune di Ateneo).

## 4.2.2 I risultati e i premi della performance organizzativa dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio

### I risultati degli obiettivi

Nel 2023 sono stati definiti **148 obiettivi operativi**<sup>10</sup> per le strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni, Uffici in Staff) e Centri di servizio. Poco meno della metà degli obiettivi operativi ha natura gestionale, cioè è finalizzata alla realizzazione del **buon funzionamento dell'Ateneo**; il resto è rappresentato da obiettivi che derivano dalle **strategie** delineate dagli Organi accademici (81 obiettivi).

La partizione degli obiettivi operativi per area strategica del Piano triennale 2023-25 di Ateneo è rappresentata nella *Figura 13*.

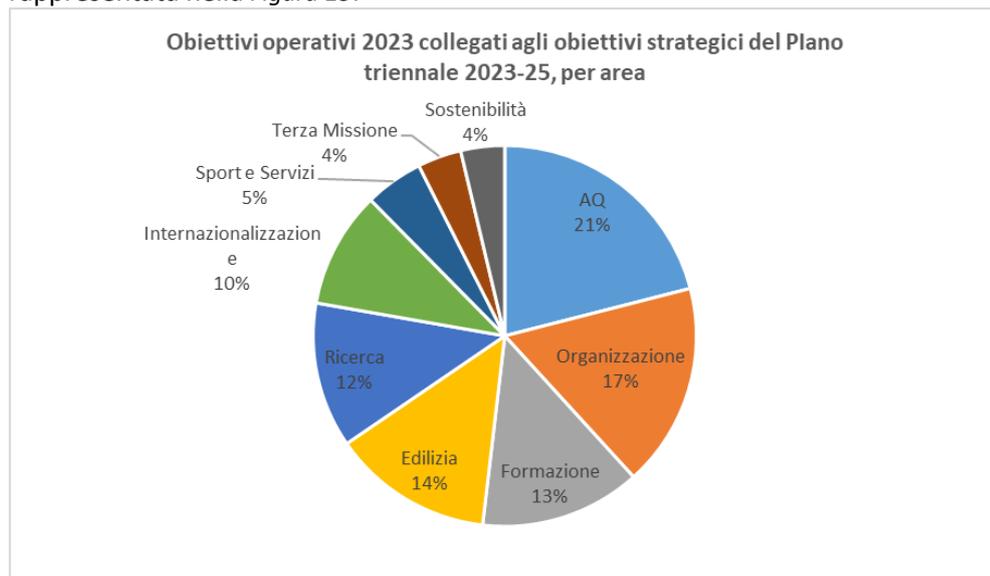


Figura 13. Partizione degli obiettivi operativi 2023 per area strategica (del Piano triennale di Unimore 2023-25)

A ottobre 2023 è stato realizzato il monitoraggio intermedio sugli obiettivi operativi. Gli esiti, anche in termini di modifiche agli obiettivi e integrazioni con nuovi obiettivi, è indicato nel documento [Relazione sul monitoraggio intermedio 2023](#).

La quasi totalità degli obiettivi operativi al 31 dicembre 2023 ha raggiunto il target.

L'**ALLEGATO 5** dettaglia lo stato di raggiungimento del target per ciascun obiettivo assegnato per il 2023 alle Direzioni, Unità in staff e Centri di servizio di Unimore. I dati sono tratti dalle Relazioni annuali dei Dirigenti, Direttori e Responsabili.

### I risultati delle attività caratterizzanti

La performance organizzativa dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio nel 2023 è stata valutata sulla base dei risultati raggiunti nel 2022 sugli indicatori delle "attività caratterizzanti" specifici di struttura.

L'**ALLEGATO 4** rendiconta i risultati conseguiti.

### I premi della performance organizzativa delle strutture

I premi correlati sono riportati, sia in termini di unità di personale, sia di importo liquidato (da 35 euro a oltre 500 euro), nella *Tabella 7*.

<sup>10</sup>Gli obiettivi sono dettagliati nel [PIAO 2023-2025 \(allegato 3\)](#)

## 4.4 Performance individuale

Nei primi mesi del 2023 si è conclusa la valutazione della performance individuale del personale di categoria B, C, D, del personale di categoria EP e dei dirigenti (sugli obiettivi 2022).

A marzo 2024 si è avviato il processo di misurazione e valutazione della performance 2023.

I paragrafi seguenti riportano i dati aggiornati relativamente agli esiti (differenziazione dei giudizi e ammontare dei premi) della valutazione sulla performance individuale, per ciascuna categoria di personale. Ai fini della valutazione sono presi in considerazione i risultati sugli specifici obiettivi individuali e di struttura, oltre ai comportamenti organizzativi agiti.

La *tabella 8* riporta gli elementi presi in considerazione per la valutazione e i relativi pesi (fonte: [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023](#)).

Pesi percentuali degli elementi di valutazione della performance individuale, anno 2023					
Elementi di valutazione	Soggetto valutato				
	Direttore Generale	Dirigente (di ruolo e a contratto)	Personale di categoria EP	Personale di categoria B, C, D con incarichi di responsabilità	Personale di categoria B, C, D senza incarichi di responsabilità
Risultati raggiunti sugli obiettivi individuali	75%	70%	70%	80%	70%
Comportamento organizzativo	25%	20%	20%	20%	30%
Requisito di particolare rilevanza		10%	10%	/	/
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabella 8. I pesi % degli elementi di valutazione della performance individuale, Unimore, 20223

#### 4.4.1 La valutazione della performance individuale del Direttore Generale

La valutazione del Direttore Generale avviene secondo il modello previsto nel SMVP 2023.

A febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato sulla valutazione dell'attività svolta dal Direttore Generale nell'anno 2023.

Sulla base della Relazione annuale dei risultati raggiunti (peso 75%) e dei comportamenti organizzativi agiti (peso 25%), l'OIV ha proposto una valutazione finale, accolta pienamente dagli OOAA.

L'**ALLEGATO 5** riporta una sintesi della Relazione dell'attività 2023 del Direttore Generale.

Di seguito un riepilogo della valutazione finale.

Obiettivo del DG	Natura	Peso	Grado di raggiungimento	Livello di raggiungimento <sup>11</sup>
Ottimizzazione della struttura organizzativa con ridefinizione delle necessità di risorse di personale amministrativo nelle strutture centrali e dipartimentali	Strategico	20%	100%	Livello 4
Predisposizione ed aggiornamento dei Piani di Transizione Digitale e di Sicurezza Informatica, potenziamento della strategia di Trasformazione Digitale di Ateneo, attivazione nuova infrastruttura Data Center presso il Modena Innovation Hub	Strategico	20%	100%	Livello 4
Ampliamento e riqualificazione del patrimonio edilizio dell'Ateneo, attraverso i bandi MUR e RER per nuovi edifici residenziali, per didattica e ricerca	Strategico	20%	100%	Livello 4
Monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2023, individuati dal Piano triennale 2023-2025	Strategico	15%	100%	Livello 4
Supporto alle attività di accreditamento dell'Ateneo	Strategico	20%	100%	Livello 4
Partecipazione alle attività CoDAU e altre collaborazioni istituzionali	Innovativo	5%	100%	Livello 4
<b>Totale valutazione dei risultati sugli obiettivi 2023</b>			<b>100%</b>	

Comportamenti organizzativi	Livello osservato <sup>12</sup>
Leadership	Livello 4
Attenzione all'innovazione (tecnologica e organizzativa)	Livello 4
Adattamento / allineamento ai cambiamenti organizzativi	Livello 4
Gestione delle situazioni critiche	Livello 4
Sviluppo delle risorse umane	Livello 3
<b>Totale valutazione dei comportamenti organizzativi 2023</b>	<b>95%</b>

Valutazione finale	Punteggio	Peso %	Punteggio ponderato
Risultati sugli obiettivi	100%	75%	75%
Comportamenti organizzativi	95%	25%	23,75%
<b>Giudizio complessivo (da 0 a 100%)</b>			<b>98,75%</b>
<b>% premialità (quota di indennità di risultato): 100%</b>			

<sup>11</sup>

Livello 1. Risultato decisamente al di sotto delle attese (o non raggiunto), per il quale è necessaria una nuova impostazione

Livello 2. Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere

Livello 3. Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo

Livello 4. Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto

<sup>12</sup>

Livello 1: comportamento organizzativo assente;

Livello 2: comportamento organizzativo episodico;

Livello 3: comportamento organizzativo abbastanza caratteristico;

Livello 4: comportamento organizzativo consolidato e ricorrente.

#### 4.4.2 La valutazione della performance individuale del personale dirigente

La valutazione della performance individuale del personale dirigente tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi e dei comportamenti agiti (secondo pesi % indicati nella *Tabella 8*).

Nel 2023 è stata misurata e valutata la performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2022<sup>13</sup>. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 9 e 10*.

Fascia di giudizio (Dirigenti)	Performance del 2022		Performance del 2021		Performance del 2020	
	N. dirigenti	% sul totale dirigenti	N. dirigenti	% sul totale dirigenti	N. dirigenti	% sul totale dirigenti
<b>Eccellente</b> 30% della retribuzione di risultato (€ 11.290)	1	14%	1	20%	1	20%
<b>Più che adeguato</b> 26% della retribuzione di risultato (€ 9.785)	6	86%	4	80%	4	80%
<b>Adeguato - Parzialmente adeguato</b> 23% della retribuzione di risultato (€ 8.656)	0	-	0	-	0	-

Tabella 9. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2019-2022)

Risorse premialità (Dirigenti)	Performance del 2022		Performance del 2021		Performance del 2020	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
<b>Risorse del trattamento accessorio</b>	498.784 €	56.952 €	150.166 €	50.429 €	150.166 €	50.429 €

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

#### 4.4.3 La valutazione della performance individuale del personale di categoria EP

La valutazione della performance individuale del personale di categoria EP tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi e dei comportamenti agiti (secondo pesi % indicati nella *Tabella 8*).

Ad aprile 2023 è stata misurata e valutata la performance individuale del personale di categoria EP riferita all'anno 2022<sup>14</sup>. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 11 e 12*.

Fascia di giudizio (personale EP)	Performance del 2022		Performance del 2021		Performance del 2020	
	N. unità EP	% sul totale EP	N. unità EP	% sul totale EP	N. unità EP	% sul totale EP
<b>Eccellente</b> 30% retribuzione di posizione	20	65%	13	59%	13	54%
<b>Più che adeguato</b> 26,9% retribuzione di posizione	11	35%	9	41%	11	46%
<b>Adeguato - Parzialmente adeguato</b> 0-20% retribuzione di posizione	0	-	0	-	0	-

Tabella 11. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2020-2022, effettuate nel 2021-2023)

Risorse premialità (personale EP)	Performance del 2022		Performance del 2021		Performance del 2020	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
<b>Risorse del trattamento accessorio</b>	103.085 €	70.741 €	135.999 €	61.912 €	125.890 €	64.023 €

Tabella 12. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2020-2022, effettuate nel 2021-2023)

<sup>13</sup> I risultati tenuti in considerazione sono quelli relativi agli obiettivi 2022, rendicontati nella [Relazione sulla Performance 2022](#), Allegato 6

<sup>14</sup> I risultati tenuti in considerazione sono quelli relativi agli obiettivi 2022, rendicontati nella [Relazione sulla Performance 2022](#), Allegato 6

#### 4.4.4 La valutazione della performance individuale del personale di categoria B, C, D

La valutazione della performance individuale del personale di categoria B, C, D tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi e dei comportamenti agiti (secondo pesi % indicati nella *Tabella 8*).

A marzo 2023 è stata misurata e valutata la performance individuale del personale di categoria B, C, D riferita all'anno 2022. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 13, 14 e 15*.

Fascia di giudizio (personale di cat. B, C, D)	Performance del 2022		Performance del 2021		Performance del 2020	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
<b>Eccellente</b> Premio pari a € 425,71	395	58%	388	60%	380	58%
<b>Più che adeguato – Adeguato</b> Premio pari a € 312,19	237	34%	240	37%	223	34%
<b>Parzialmente adeguato</b> Premio pari a € 241,20	35	8%	23	3%	36	8%

Tabella 13. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2020-2022, effettuate nel 2021-2023)

Risorse premialità (personale di categoria B, C, D)	Performance del 2022		Performance del 2021		Performance del 2020	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
<b>Risorse del trattamento accessorio</b>	55.437 €	55.437 €	270.864 €	270.846 €	261.705 €	261.705 €
<b>Risorse del Fondo comune di Ateneo</b>	250.587 €	250.586 €	357.681 €	357.329 €	355.833 €	355.833 €

Tabella 14. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2019-22, effettuate nel 2021-2023)

Struttura di assegnazione	Amministrazione centrale		Centri		Strutture decentrate	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
<b>Eccellente</b>	168	61%	56	59%	171	58%
<b>Più che adeguato – Adeguato</b>	92	33%	33	35%	112	38%
<b>Parzialmente adeguato</b>	17	6%	6	6%	12	4%
<b>Totale</b>	277	100%	95	100%	295	100%

Tabella 15. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2022

#### 4.4.5 La valutazione dell'attività del personale di categoria D con funzioni di responsabilità (ai fini della retribuzione di risultato)

Oltre alla valutazione della performance individuale il personale di categoria D titolare di incarico di responsabilità apicale (di fascia A o B) ogni anno viene valutato anche sull'attività svolta.

La valutazione, coerente con la normativa (art.91, comma 3 del CCNL 16.10.2008) e con quanto delineato dal SMVP 2023, riconosce una indennità accessoria (di importo differente a seconda della fascia) alle unità di personale cui sono state attribuite maggiori responsabilità.

L'esito della valutazione determina la percentuale dell'indennità di risultato da attribuire; il valore massimo è oggetto di accordo sindacale e ad oggi pari a un terzo dell'indennità di responsabilità totale.

Nell'aprile 2023 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2022. I dettagli nella *Tabella 16*.

Fascia di giudizio (personale di cat. D con indennità di responsabilità di fascia A o B)	Anno 2022		Anno 2021		Anno 2020	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
Punteggio corrispondente al risultato massimo	26 (fascia A)	74%	28 (fascia A)	82%	25 (fascia A)	76%
	23 (fascia B)	64%	23 (fascia B)	59%	25 (fascia B)	64%
Punteggio corrispondente al 60-90% del risultato massimo	9 (fascia A)	26%	6 (fascia A)	18%	8 (fascia A)	24%
	13 (fascia B)	36%	16 (fascia B)	41%	14 (fascia B)	36%
Parzialmente corrispondente a un valore inferiore al 60% del risultato massimo	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-

Tabella 16 – Attribuzione dell’indennità di risultato a seguito della verifica dei risultati del personale di cat. D con incarico di responsabilità apicale (verifica dei risultati degli anni 2020-2022, realizzata nel 2021-2023)

### Valutazioni negative o non pienamente soddisfacenti

In caso di valutazione della responsabilità “Negativa” o “Non pienamente soddisfacente” (“Parzialmente adeguata” ma non per motivi legati al periodo di effettivo servizio<sup>15</sup>), è previsto che l’incarico di responsabilità venga revocato.

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

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

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

Nel 2021 non si sono verificati casi.

Nel 2022 non si sono verificati casi.

Nel 2023 non si sono verificati casi

<sup>15</sup> Nel livello “Parzialmente adeguato” di norma viene collocato il personale che, nell’anno riferimento, ha prestato effettivo servizio per meno di tre mesi. È possibile derogare a questa regola in caso di personale:

- a) con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione;
- b) con qualsiasi tipo di contratto di inquadramento in servizio da più di tre mesi se il Responsabile/Direttore di struttura ritenga che il livello “Parzialmente adeguato” sia corrispondente all’impegno profuso dal dipendente valutato e ne fornisca una circostanziata motivazione, dalla quale il dipendente valutato potrà individuare gli ambiti di miglioramento o di maggiore impegno richiesto.

## 5. Soddisfazione degli utenti

### 5.1 Progetto Good Practice: la customer satisfaction

L'Ateneo dal 2021 partecipa al **progetto Good Practice**, coordinato dal Politecnico di Milano e finalizzato a indagare in modo sistematico, tramite questionari, la **qualità percepita dei servizi offerti al personale dell'Ateneo e agli studenti e studentesse**.

Il 2023 ha rappresentato per Unimore il secondo anno di rilevazione: in momenti diversi dell'anno<sup>16</sup> sono stati somministrati questionari a tre categorie di utenti:

- personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca (gruppo denominato DDA)
- personale tecnico-amministrativo
- studenti (suddivisi in iscritti al I° anno e iscritti ad anni successivi).

L'adesione all'indagine è risultata nel complesso soddisfacente. Il tasso di risposta è stato differente tra le categorie di rispondenti (*Tabella 14*):

- costante rispetto all'anno scorso per il personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti
- in diminuzione per il personale tecnico-amministrativo (dal 41% al 32%)
- in aumento per gli studenti iscritti al I° anno (dall'11% al 18%)
- in diminuzione per gli studenti iscritti ad anni successivi al I° (dal 12% al 10%).

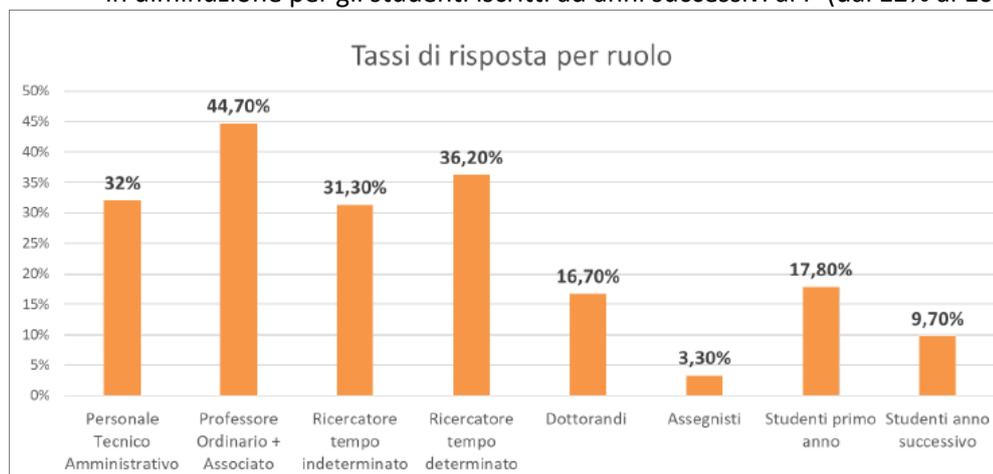


Figura 14. Tasso di risposta all'indagine sulla Customer Satisfaction in Unimore, 2023  
(Fonte: Progetto Good Practice 2022-2023, Relazione predisposta dal PQA)

La soddisfazione percepita dai vari stakeholder, se confrontata ai valori del 2022 risulta:

- in aumento per gli studenti
- stabile per il personale docente, dottorandi e assegnisti
- stabile per il personale tecnico-amministrativo

In generale, inoltre, in media:

- il PTA è lievemente meno soddisfatto del personale docente, ricercatore, dottorandi, assegnati di ricerca
- la soddisfazione è più contenuta per le infrastrutture e i servizi di campus (per tutti gli intervistati)
- la soddisfazione registra i valori più alti per i servizi bibliotecari e di supporto alla didattica

Gli esiti sono stati analizzati in dettaglio nella Relazione a cura del Presidio di Qualità dell'Ateneo; l'**ALLEGATO 6** ne presenta un estratto.

<sup>16</sup> Gruppo DDA e personale tecnico-amministrativo: apertura alla compilazione dal 8 marzo al 6 aprile 2023; gruppo studenti: dal 7 al 28 giugno 2023.

## 6. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere

### 6.1 Progetto Good Practice: il benessere organizzativo

Nel 2023 nell'ambito del progetto *Good Practice* l'Ateneo ha aderito all'indagine sul **benessere organizzativo percepito dal personale tecnico amministrativo**.

L'indagine, realizzata tramite un questionario online messo a disposizione dal Politecnico di Milano, si è svolta nel periodo 17 maggio-6 giugno 2023 e ha registrato un tasso di risposta pari a 34%.

Gli esiti dell'indagine sono analizzati nell'**ALLEGATO 7**.

### 6.2 Pari opportunità

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

Il **Codice Etico di Ateneo**<sup>17</sup> risulta l'espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori, promossa, tra gli altri dal **Delegato del Rettore per le problematiche connesse alle Pari Opportunità**.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**<sup>18</sup> opera nell'ambito delle pari opportunità della valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni su tre ambiti di interesse:

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

La [sezione dedicata](#) del sito di Unimore descrive le iniziative e le azioni in tema di pari opportunità messe in campo dall'Ateneo.

Il **PAP - Piano delle Azioni positive** (redatto dal CUG) è il documento programmatico che, partendo dal monitoraggio sui risultati dell'anno precedente, definisce le linee di azione e gli obiettivi di parità che l'Ateneo intende raggiungere nell'anno. È parte integrante del *PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione* di Unimore (nel PIAO 2023-25 è contenuto [nell'allegato 4](#)).

L'Ateneo aderisce al [Progetto GE&PA - Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori](#), cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna.

Il progetto prevede l'organizzazione di momenti di formazione e supportare la definizione di norme e regolamenti interni per promuovere l'uguaglianza.

Nell'ambito del progetto nel 2023 l'Ateneo ha organizzato diversi eventi, tra cui:

- ✓ il seminario "Bilancio di genere e impatto delle politiche pubbliche. Aspetti metodologici e applicazioni" (21 giugno 2023);
- ✓ il seminario "Linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione (3 maggio 2023)
- ✓ il seminario "Approcci e strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione" (26 maggio 2023)
- ✓ la seconda edizione del Corso di perfezionamento in "Gender Equality Management: promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private", finalizzato a formare figure professionali competenti in materia di inclusione e di parità di genere.

Nel 2023 il progetto Gender\*MoRe (del Sistema Bibliotecario di Ateneo) è stato insignito, con menzione speciale, nell'ambito dell'importante riconoscimento "Premio M.A.Abenante 2023" assegnato dall'Associazione Italiana Biblioteche.

<sup>17</sup> Approvato dal Senato Accademico il 31/3/2009

<sup>18</sup> Organismo previsto per legge (art. 57 d.lgs. n. 165/2001) nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Il progetto prevede la creazione di un centro permanente di documentazione dedicato al gender bias, ovvero alla discriminazione di genere nella comunicazione scientifica.

Numerose le iniziative promosse nel 2023 dal CUG di Unimore per sensibilizzare l'opinione pubblica attraverso gli studi, le ricerche e le azioni che compie l'Ateneo modenese-reggiano, tra cui il finanziamento del **premio di laurea** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e le iniziative promosse in occasione della giornata contro l'Omobilbotransfobia (17 maggio).

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

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

Il sito del [Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA](#) di Unimore fornisce informazioni sui servizi, sui benefici economici e sulle misure compensative erogate dall'Ateneo.

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

Nell'a.a. 2022/23 gli iscritti con disabilità e DSA sono aumentati del 6% rispetto all'anno accademico precedente (passando da 902 a 953 studenti). I Dipartimenti dove le presenze sono più numerose sono quelli medici, il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, di Ingegneria "Enzo Ferrari" e di Comunicazione ed Economia (Figura 15)

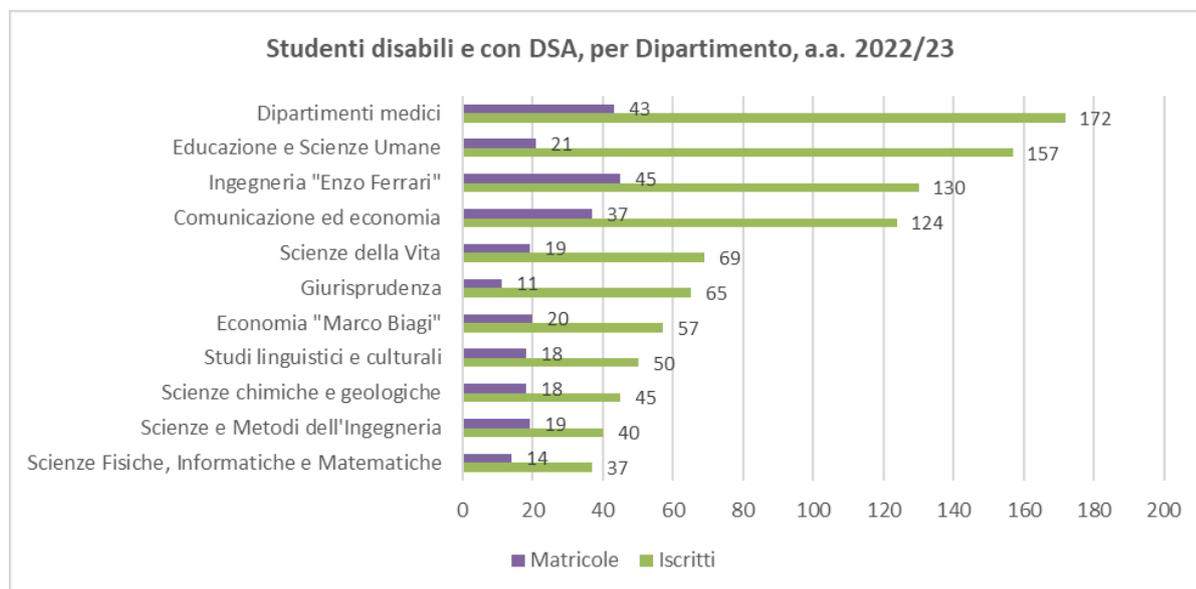


Figura 15. Iscritti con disabilità e DSA, per Dipartimento, anno accademico 2022/23

Oltre a uno sportello per studenti con DSA gestito da personale competente, per gli studenti disabili e con DSA l'Ateneo offre diversi supporti, tra cui la possibilità di:

- ✓ richiedere la trascrizione dei testi universitari in formato elettronico e materiale didattico in formato accessibile
- ✓ ricevere in usufrutto gratuito ausili per l'intera durata universitaria
- ✓ fruire di misure compensative in sede di esame

- ✓ essere affiancati da tutor specializzati sia durante lo studio individuale, sia durante gli esami (l'Ateneo offre una preparazione specifica<sup>19</sup> per i tutor; nel 2023 un'indagine sull'utilizzo e la soddisfazione in merito a questo servizio ha riportato giudizi molto positivi, con l'80% circa di chi ha risposto che si è dichiarato soddisfatto).

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2023 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a € 100.000, ai quali si aggiungono i fondi ministeriali.

Per facilitare il rapporto tra i docenti ed i singoli studenti disabili e con DSA è stato implementato il database universitario (unico in Italia) relativo agli studenti disabili e con DSA iscritti all'Ateneo. Il database, riservato al personale docente e tecnico-amministrativo (coordinatori didattici, Referenti OFA e docenti del centro linguistico di Ateneo) a seguito di presentazione di liberatoria da parte degli studenti disabili e con DSA, contiene alcuni suggerimenti didattici su come favorire il sostenimento degli esami da parte di studenti con disabilità e con DSA.

Dal 5 al 12 ottobre 2023 si è tenuta la terza edizione di “**Equality week**” di Unimore, una settimana dedicata alla sensibilizzazione sui temi della diversità- disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere.

Durante la settimana sono stati organizzati dall'Ateneo, in collaborazione con enti e associazioni locali, numerosi eventi di diversa natura per sensibilizzare sull'inclusione sociale e la valorizzazione della diversità nel suo senso più ampio.

### **Carriera alias per studenti e personale**

Dal luglio 2021 oltre alla componente studentesca per la quale già dal 2016 era possibile avvalersi di una prima forma di carriera alias, anche il personale e gli ospiti di Unimore possono avvalersi della **carriera alias** sulla base del principio di autodeterminazione di genere. La carriera alias è volta a creare un'identità alternativa che sostituisce i dati anagrafici con il nome “di elezione”, scelto dalla persona in transizione, all'interno del sistema informatico di gestione amministrativa. La possibilità di assumere un'identità transitoria si colloca nell'ambito della tutela dei diritti fondamentali e incontra il bisogno di garantire condizioni in cui il riconoscimento dell'identità di genere è fattore dirimente rispetto al benessere e alla qualità di studio e di lavoro. Con l'approvazione di due regolamenti, **Unimore rientra fra i pochi atenei in Italia che estendono la carriera alias sia alla componente studentesca sia al personale.**

---

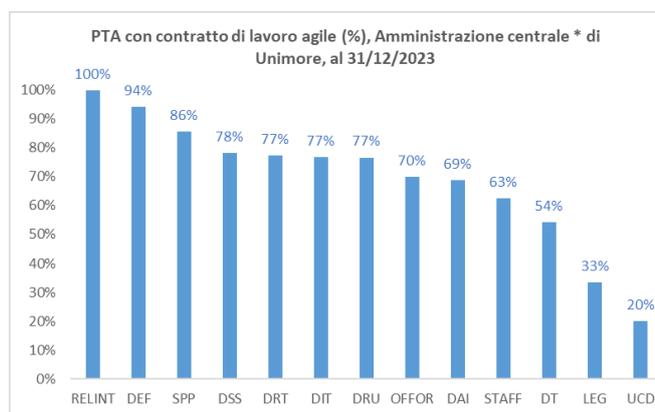
<sup>19</sup> Dal 2008 Unimore, tra i pochi in Italia a formare in modo così sistematico i propri tutor universitari, organizza il “Corso di formazione professionale per tutor alla pari e didattici”.

## 6.3 Il lavoro agile

Nel **2023** oltre il 75% del personale tecnico amministrativo assegnato all'Amministrazione centrale ha usufruito del lavoro agile.

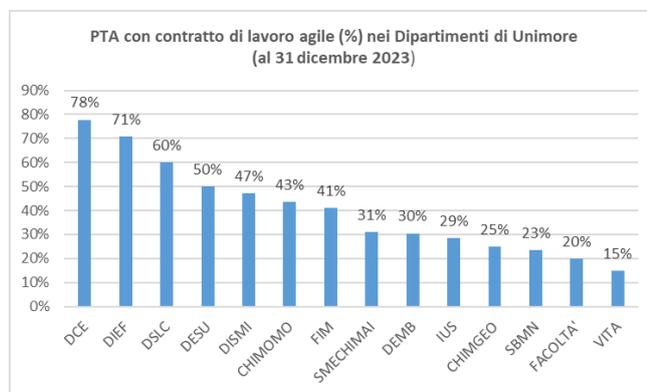
Il dato riferito al personale in servizio nei Centri e Dipartimenti è decisamente inferiore; il risultato è dovuto alla maggior presenza di personale tecnico, con attività che non possono essere svolte da remoto.

	Totale unità di personale tecnico amministrativo in servizio al 31.12.2023	Con contratto di lavoro agile	%
<b>Amministrazione centrale</b>	288	218	76%
<b>Strutture decentrate</b>	426	164	38%
<b>Totale</b>	714	382	53%



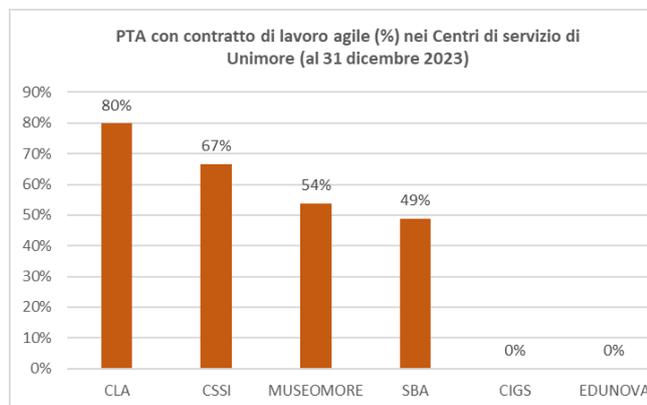
\*Sigla delle strutture dell'Amministrazione centrale di Unimore:

**DAI**= Direzione Affari Istituzionali, Contratti, Gare e Rapporti con Sistema Sanitario Nazionale  
**DEF** = Direzione Economico-Finanziaria  
**DIT** = Direzione Sistemi Informativi (Ufficio RTD) e Assicurazione Qualità  
**DRT** = Direzione Ricerca e Terza Missione  
**DRU** = Direzione Organizzazione, Programmazione e Valorizzazione Risorse Umane  
**DSS** = Direzione Servizi agli Studenti e Diritto allo studio  
**DT** = Direzione Tecnica, Edilizia, Facility Management e Sostenibilità  
**LEG** = Ufficio Legale  
**OFFOR** = Ufficio Offerta Formativa  
**RELINT** = Ufficio Relazioni Internazionali  
**STAFF** = Staff di Direzione



Sigla dei Dipartimenti di Unimore:

**CHIMOMO** = Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche  
**DCE** = Comunicazione ed Economia  
**DEMB** = Economia "Marco Biagi"  
**DIEF** = Ingegneria "Enzo Ferrari"  
**DISMI** = Scienze e Metodi dell'Ingegneria  
**DSLCL** = Studi Linguistici e Culturali  
**FACOLTA'** = Facoltà di Medicina e Chirurgia  
**FIM** = Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche  
**IUS** = Giurisprudenza  
**SMECHIMAI** = Scienze Mediche Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto  
**SBMNI** = Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze  
**VITA** = Scienze della Vita



Sigla dei Centri di servizio di Unimore:

**CLA** = Centro Linguistico di Ateneo  
**CSSI** = Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale  
**MUSEOMORE** = Sistema dei Musei e Orto Botanico dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
**SBA** = Sistema Bibliotecario di Ateneo  
**CIGS** = Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti  
**EDUNOVA** = Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'Innovazione nella Didattica, nella Comunicazione, nella Ricerca

## 7. Anticorruzione e trasparenza

Da gennaio 2023 il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) è l'Ing. Luca Chiantore (Direttore Generale incaricato per il triennio 2023-25).

Il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza** è parte integrante del [PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione](#).

Nel 2023 l'Ateneo ha realizzato numerose azioni e iniziative a tema anticorruzione e promozione della trasparenza.

Tra le altre:

- ✓ **mappatura di processi:** gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionale; partecipazione di Unimore a società o ad altre forme associative di natura privata; accesso ai corsi di I e II livello per studenti stranieri;
- ✓ **programmazione ed erogazione di una attività formativa obbligatoria** per tutto il personale tecnico amministrativo, con docenza affidata al [DPO – Data Protection Officer](#) dell'Ateneo, sul tema della protezione dei dati personali;
- ✓ partecipazione del personale dell'Ufficio di supporto al RPCT a iniziative di **formazione specialistica** (corsi erogati dalla Fondazione Marco Biagi e incontri organizzati dalla Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia-Romagna)
- ✓ modifica del [Regolamento di Ateneo per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti \(whistleblowing policy\)](#) alla luce delle modifiche introdotte dal Decreto legislativo n.24/2023;
- ✓ stipula di **un protocollo di intesa con la Guardia di Finanza di Modena** per monitorare le attività connesse all'attuazione del PNRR.

## 8. Considerazioni sul processo di misurazione e valutazione

Nel 2023 il ciclo della performance e, in particolare il processo di misurazione e valutazione, ha seguito le indicazioni contenute nel SMVP di Ateneo, **riuscendo a rispettare i tempi previsti**<sup>20</sup>.

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

<b>Dicembre 2022-gennaio 2023</b>	Negoziante degli obiettivi di performance organizzativa 2023 delle strutture dell'Amministrazione Centrale, dei Centri di servizio e dei Dipartimenti dell'Ateneo.
<b>Gennaio 2023</b>	Adozione del SMVP 2023
<b>Febbraio-marzo 2023</b>	Condivisione delle proposte di obiettivi di performance organizzativa 2023 con l'OIV e feedback dei suggerimenti alle strutture
<b>Marzo 2023</b>	Assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale dei Dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio
<b>Aprile 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assegnazione degli obiettivi di performance individuale al Direttore Generale</li><li>• Adozione del PIAO 2023-2025</li><li>• Misurazione della performance organizzativa di struttura per il 2022 (tramite i risultati conseguiti al 31/12/2022 sugli indicatori delle attività caratterizzanti)</li></ul>
<b>Maggio 2023</b>	Adozione della Relazione sulla Performance 2022
<b>Giugno 2023</b>	Validazione della Relazione sulla Performance 2022 da parte dell'OIV
<b>Settembre 2023</b>	Monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento degli obiettivi di performance di struttura
<b>Novembre 2023</b>	Avvio dei lavori di revisione del SMVP per l'anno 2024
<b>Dicembre 2023</b>	Avvio lavori di redazione del PIAO 2024-2026

In questo complesso contesto sono presenti alcune **criticità**:

- a) presenza di **obiettivi pluriennali** rendicontati con uno stato di avanzamento dei lavori migliorabile
- b) presenza di **obiettivi trasversali** di difficile rendicontazione da parte delle strutture partecipanti
- c) strumenti informatici dedicati alla raccolta, trattamento e rappresentazione dei dati del ciclo della performance (obiettivi, monitoraggio intermedio e relazione finale) non uniformi<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Tale aspetto è stato evidenziato anche dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione in occasione della validazione della Relazione sulla Performance 2022

<sup>21</sup> L'Ateneo sta valutando, anche tramite il confronto con altre realtà universitarie, l'adozione di uno strumento dedicato

## 9. Le procedure di conciliazione

Il SMVP prevede una procedura di conciliazione per i contraddittori in merito alle valutazioni individuali. In particolare:

*“Per la gestione dei conflitti, a valutazioni avvenute è prevista una procedura di conciliazione mirata all’acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.*

*La procedura prevede che il dipendente valutato di categoria B, C, D o EP, potrà formulare le necessarie osservazioni, entro 20 giorni dal ricevimento dell’informazione, a un apposito Organo designato dall’Amministrazione.*

*Tale Organo, presieduto dal Presidente della Commissione Consiliare del Personale, è composto dal Direttore Generale o suo delegato, da componenti del Consiglio di Amministrazione e da un pari numero di componenti nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa.*

*Tale Organo è chiamato a deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente e, in caso di parità di voto, dovrà prevalere quello del Presidente”.*

La *tabella 17* riepiloga le procedure conciliative avviate sui risultati della valutazione individuale del personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo, a partire dal 2011.

Anno di riferimento della valutazione	Tot. PTA valutato	N. ricorsi	Categoria dei ricorrenti	Motivazione del ricorso	Esito del ricorso
2011	715	2	C	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto
			D	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto solo dal punto di vista formale
2012	651	0			
2013	651	1	C	Mancanza assegnazione di obiettivi scritti, quindi mancanza di formalità per l’anno 2013	Ricorso non accolto
2014	724	1	D	Giudizio assegnato in merito al comportamento organizzativo	Ricorso non accolto
2015	693	0			
2016	685	1	D	Incongruenza della valutazione del comportamento organizzativo rispetto alla valutazione del medesimo fattore nell’ambito dello svolgimento dell’incarico di responsabilità	Ricorso non accolto
2017	706	1	D	Presenza di elementi di contraddizione nel giudizio formulato: emerge il raggiungimento di tutti gli obiettivi ma si rileva la mancanza di comportamenti virtuosi che possano giustificare un giudizio di eccellenza. A supporto della valutazione formulata, è seguita richiesta di dati oggettivi, non emersi.	Ricorso accolto in parte. Modifica del giudizio assegnato da “Adeguato” a “Più che adeguato” (senza modifica del premio di performance assegnato)
2018	702	0			
2019	695	0			
2020	691	0			
2021	690	0			
2022	712	0			

Tabella 17 – Procedure conciliative relative ai risultati della valutazione della performance individuale degli anni 2011-2023

## **ALLEGATI**

**ALLEGATO 1: RIPARTIZIONE FFO 2022 e 2023 - UNIMORE**

**ALLEGATO 2: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023 DI ATENEO**

**ALLEGATO 3: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023 DEI DIPARTIMENTI E DELLA FACOLTA' (Relazione di sintesi sul monitoraggio e riesame dei Piani triennali dipartimentali 2023-2025 e dei Piani quinquennali dei dipartimenti di eccellenza)**

**ALLEGATO 4: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022 DELLE STRUTTURE DELL'ATENEO (Risultati sugli indicatori delle attività caratterizzanti 2022)**

**ALLEGATO 5: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023 DI STRUTTURA E PERFORMANCE INDIVIDUALE (DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DELLE UNITA' IN STAFF)**

**ALLEGATO 6: ESTRATTO DELLA RELAZIONE DEL PQA SUGLI ESITI DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION 2023**

**ALLEGATO 7: RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PTA DI UNIMORE, ANNO 2022**