



# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

## **Anno 2023**

Redatta ai sensi dell'art.10 D.lgs. 150 del 2009, così come aggiornato dal D.lgs.74 del 2017

Approvata con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2024  
Validata dal Nucleo di Valutazione (OIV) in data 28 giugno 2024



## INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Il contesto esterno di riferimento .....	8
2.2 L'Ateneo in cifre .....	15
<b>3. PERFORMANCE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....</b>	<b>26</b>
3.1 L'integrazione della Pianificazione strategica di Ateneo.....	26
3.2 Performance istituzionale .....	26
3.3 Performance organizzativa.....	33
3.4 Performance individuale .....	36
3.5 Scheda di performance complessiva.....	42
3.6 La performance del Direttore Generale.....	46
<b>4. INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION, RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....</b>	<b>47</b>
4.1 Performance economico-finanziaria .....	47
4.2 Coinvolgimento degli stakeholders .....	50
4.3 Benessere organizzativo.....	51
4.4 Welfare .....	53
<b>5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....</b>	<b>53</b>
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del ciclo della performance .....	54
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	55

**Elenco delle figure**

1.	Figura 1	La piramide di valore pubblico
2.	Figura 2	Il ciclo della performance
3.	Figura 3	Istituzioni universitarie per tipologia a.a. 2022/2023
4.	Figura 4	Atenei italiani per provincia e tipologia, zona geografica e dimensione a.a. 2022/2023
5.	Figura 5	Andamento delle immatricolazioni al sistema universitario dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
6.	Figura 6	Andamento delle immatricolazioni per corso di laurea dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
7.	Figura 7	Immatricolazioni per gruppo disciplinare a.a.2022/2023
8.	Figura 8	Andamento delle iscrizioni al sistema universitario dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
9.	Figura 9	Iscrizioni per tipo corso di laurea dell'a.a. 2022/2023
10.	Figura 10	Iscrizioni per gruppo disciplinare a.a. 2022/2023
11.	Figura 11	Andamento degli iscritti e gli iscritti con la cittadinanza estera dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
12.	Figura 12	Iscritte/i straniere/i per paese estero di cittadinanza a.a. 2022/2023
13.	Figura 13	Andamento di laureate e laureati dal 2010 al 2023
14.	Figura 14	Laureate e laureati per tipo corso di laurea dal 2010 al 2023
15.	Figura 15	FFO anni 2018-2023
16.	Figura 16	Andamento immatricolazioni dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
17.	Figura 17	Iscritti/e dall'a.a.2010/2011 all'a.a. 2022/2023
18.	Figura 18	Iscritti/e per tipo corso di laurea dall'a.a.2010/2011 all'a.a. 2022/2023
19.	Figura 19	Studenti e studentesse con la cittadinanza estera iscritti/e dall' a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
20.	Figura 20	Studenti e studentesse iscritti/e per paese estero di cittadinanza nell'a.a. 2022/2023
21.	Figura 21	Iscritti e iscritte con il diploma estero dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023
22.	Figura 22	Laureate e laureati nel periodo 2010-2023
23.	Figura 23	Laureati per tipo corso di laurea dal 2010 al 2023
24.	Figura 24	Personale docente e ricercatore in servizio al 31 dicembre
25.	Figura 25	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio al 31 dicembre
26.	Figura 26	Rapporto studenti iscritti/docenti e studenti iscritti/pta negli ultimi 7 anni
27.	Figura 27	Dettaglio obiettivi da monitorare
28.	Figura 28	Monitoraggio intermedio obiettivi 2023
29.	Figura 29	Richieste di rimodulazione
30.	Figura 30	Misurazione degli obiettivi individuali/di struttura in Sprint
31.	Figura 31	Valutazione media comportamenti per figura professionale di valutata/o anno 2023
32.	Figura 32	Risultato performance complessiva anno 2023
33.	Figura 33	Esempio esito valutazione complessiva anno 2023
34.	Figura 34	Approvazione performance
35.	Figura 35	FFO 2018-2023
36.	Figura 36	Dettaglio assegnazione FFO 2023
37.	Figura 37	Analisi questionario benessere organizzativo

### Elenco delle tabelle

1.	Tabella 1	Indicazioni metodologiche relative ad alcuni ranking internazionali
2.	Tabella 2	Posizionamento del nostro ateneo nei principali ranking internazionali nel periodo 2019-2023
3.	Tabella 3	Indicatori di performance istituzionale PIAO 2023-2025
4.	Tabella 4	Risultato Performance Istituzionale anno 2023
5.	Tabella 5	Indicatori di performance organizzativa PIAO 2023-2025
6.	Tabella 6	Risultato Performance Organizzativa per struttura anno 2023
7.	Tabella 7	Autovalutazione competenze trasversali anno 2023
8.	Tabella 8	Numero di competenze trasversali da valutare per profilo professionale
9.	Tabella 9	Dalla valutazione media alla valutazione complessiva - sezione competenze trasversali
10.	Tabella 10	Valutazione competenze trasversali
11.	Tabella 11	Le dimensioni e il relativo peso che compongono la valutazione per ciascuna figura professionale
12.	Tabella 12	Dalla misurazione alla valutazione degli obiettivi
13.	Tabella 13	Indice di performance medio per categoria di valutato/a
14.	Tabella 14	Dalla performance complessiva alla percentuale di incentivo
15.	Tabella 15	Media percentuale di incentivo per categoria di valutato/a
16.	Tabella 16	Sintesi Conto economico esercizio 2023
17.	Tabella 17	Indicatori di sostenibilità
18.	Tabella 18	Coinvolgimento degli stakeholders: rilevazione GP2023, riferita all'anno 2022
19.	Tabella 19	Benessere organizzativo – rilevazione Good Practice
20.	Tabella 20	Fasi del processo di redazione della relazione sulla performance anno 2023

## 1. PRESENTAZIONE

L'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le Amministrazioni.

Con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO sostituisce i seguenti strumenti di programmazione:

- Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete (articolo 6, commi 1, 4 e 6, e articoli 60 -bis e 60 -ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- Piano della performance (articolo 10, commi 1, lettera a), e 1 -ter , del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- Piano organizzativo del lavoro agile (articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124);
- Piani di azioni positive (articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Il D.M. 24 giugno 2022 ha definito il contenuto del PIAO e fornito lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni Pubbliche, con la guida alla compilazione allegata al Decreto.

Il PIAO definisce:

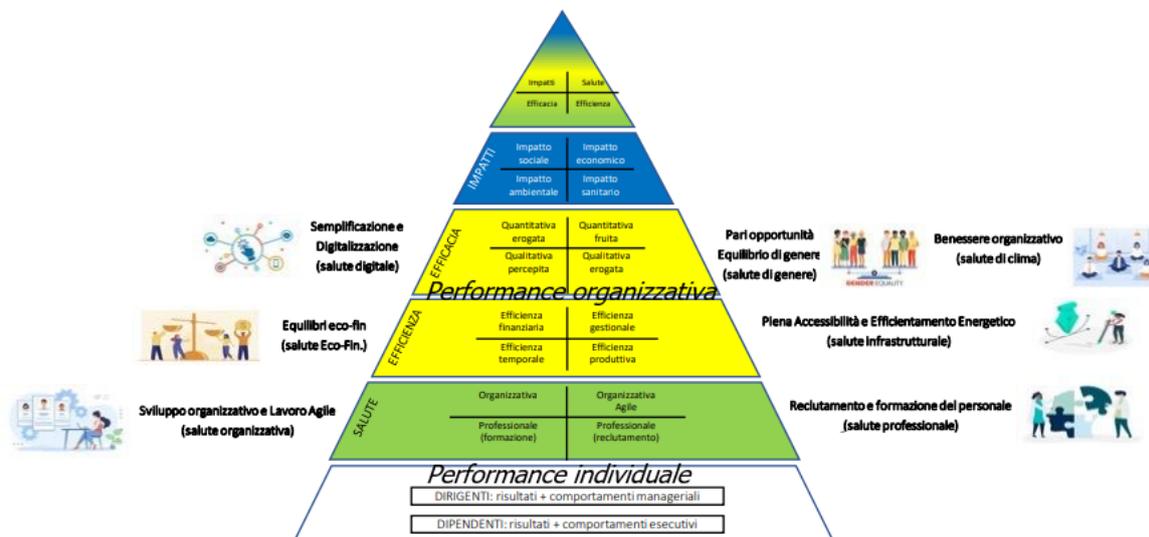
- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
  - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
  - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
  - all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Ogni Ateneo ha il compito di **contribuire alla crescita e alla diffusione delle conoscenze** al servizio dell'uomo. Lo Statuto dell'Università degli Studi dell'Insubria la definisce “un’istituzione pubblica di alta cultura che opera nell’interesse della società mediante lo sviluppo e la trasmissione del sapere critico. Quale sede primaria di istruzione superiore e ricerca, ne afferma il ruolo essenziale per l’avanzamento delle conoscenze e il conseguimento di obiettivi di rilevante interesse scientifico, culturale, economico e sociale “(art. 1 comma 1 dello Statuto).

La Legge n. 113 del 6 agosto 2021 “Conversione in legge, con modificazioni, del DL 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia” pone particolare rilievo all’integrazione dei processi di pianificazione e mette al centro la definizione delle strategie dell’Ente pubblico per la creazione di **Valore Pubblico**. Le Linee Guida del DFP presentano il Valore Pubblico come livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario, degli utenti, dei dipendenti, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders, creato da un’amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Il Valore Pubblico dell’Ateneo si crea facendo leva sul miglioramento delle performance (istituzionale, organizzativa e individuale), si protegge gestendo i rischi corruttivi attraverso misure di anticorruzione e trasparenza e si abilita migliorando la salute delle proprie risorse (umane, economico-finanziarie, digitali, infrastrutturali).

Figura 1 – La Piramide di Valore Pubblico



Fonte: CERVAP

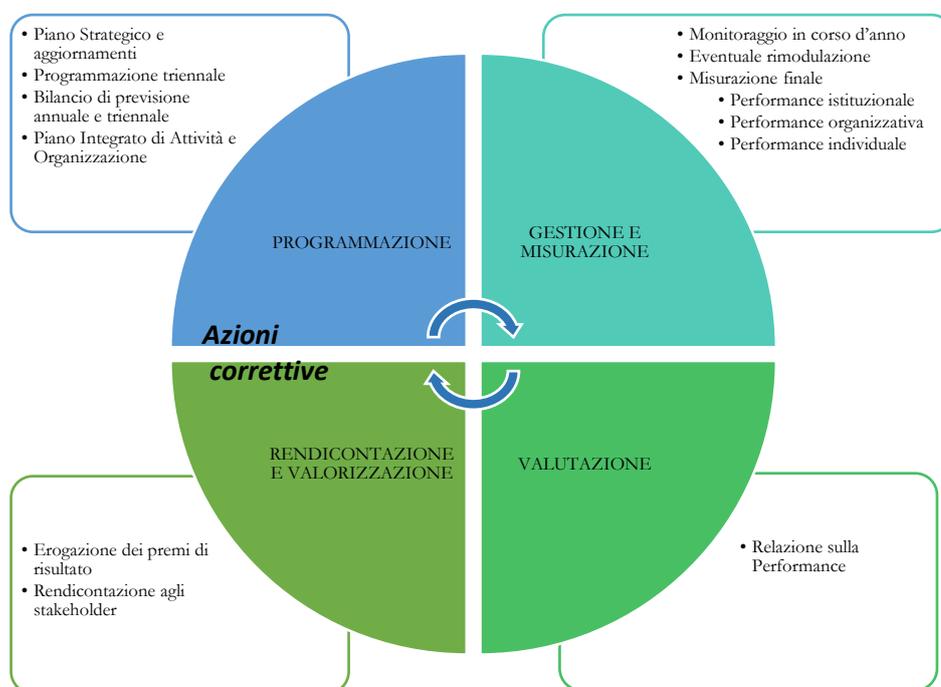
Il processo di misurazione e valutazione della performance è volto al “miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”(art.3 D.lgs. n.150/2009). Il ciclo della performance risulta quindi strettamente

connesso alla creazione di valore pubblico raggiungibile con l'erogazione di servizi di qualità nel rispetto dei principi di imparzialità, efficienza ed efficacia.

Attraverso l'attribuzione degli obiettivi e delle risorse e la valutazione della performance organizzativa e individuale l'Ateneo monitora costantemente il raggiungimento degli scopi istituzionali.

Il ciclo di gestione della performance è un processo circolare articolato in 4 fasi **programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione**, che si basa sul Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), redatto ai sensi dell'art.7 c.1 D.lgs. n.150 del 2009 così come aggiornato dal D.lgs. n.74 del 2017, il cui aggiornamento è stato approvato con la delibera del Consiglio di Amministrazione n.23 del 27 gennaio 2023, ottenuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione (OIV) il 10 gennaio 2023.

**Figura 2 – Il ciclo della performance**



Attraverso il ciclo della performance la pianificazione strategica dell'Ateneo viene declinata nella pianificazione operativa, in applicazione delle previsioni contenute nel D. Lgs 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni e delle linee guida dell'ANVUR.

Con la presente relazione, l'Ateneo evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2023, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e agli indicatori programmati e alle risorse utilizzate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

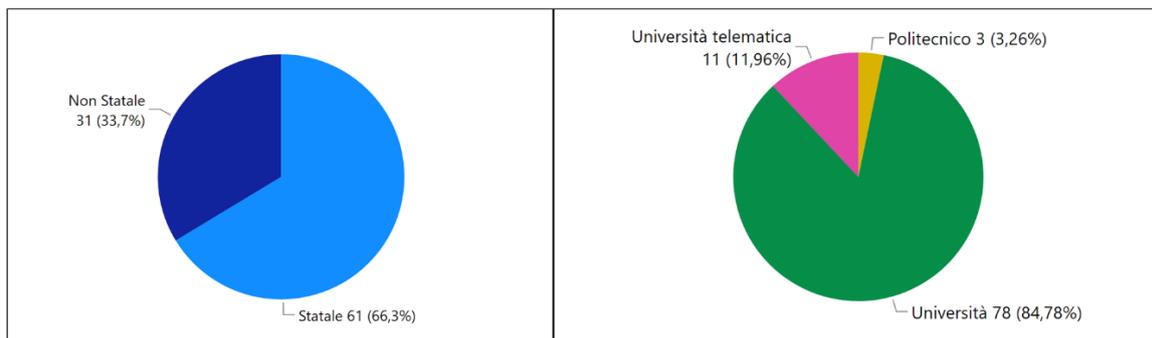
La Relazione ha anche la finalità di illustrare, ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, a conclusione del ciclo di gestione della performance. Per assicurare la piena accessibilità al documento, la Relazione sulla performance è pubblicata sul sito di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente", accessibile al seguente link <https://archivio.uninsubria.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

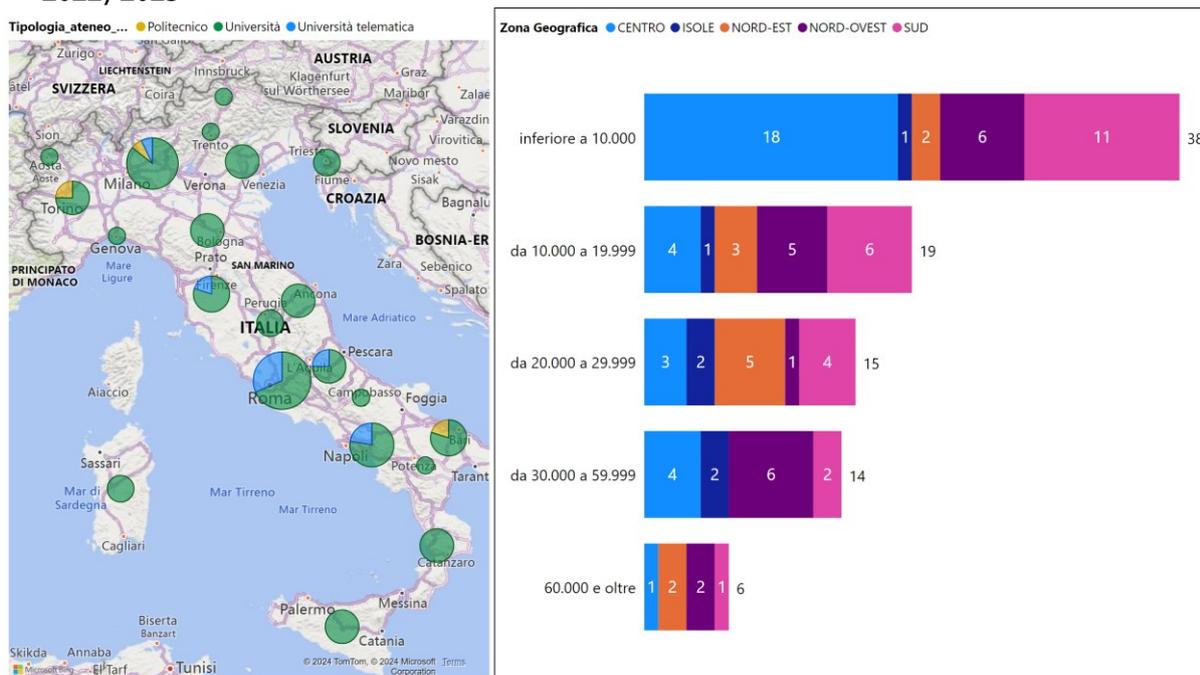
Nell'a.a. 2022/2023 si contano in Italia 92 istituzioni universitarie, di cui 61 università statali e 31 non statali, di cui 20 università private e 11 telematiche. (Fonte dati: USTAT MIUR “Elenco degli atenei italiani con le loro principali caratteristiche”)

Figura 3 – Istituzioni universitarie per tipologia a.a. 2022/2023



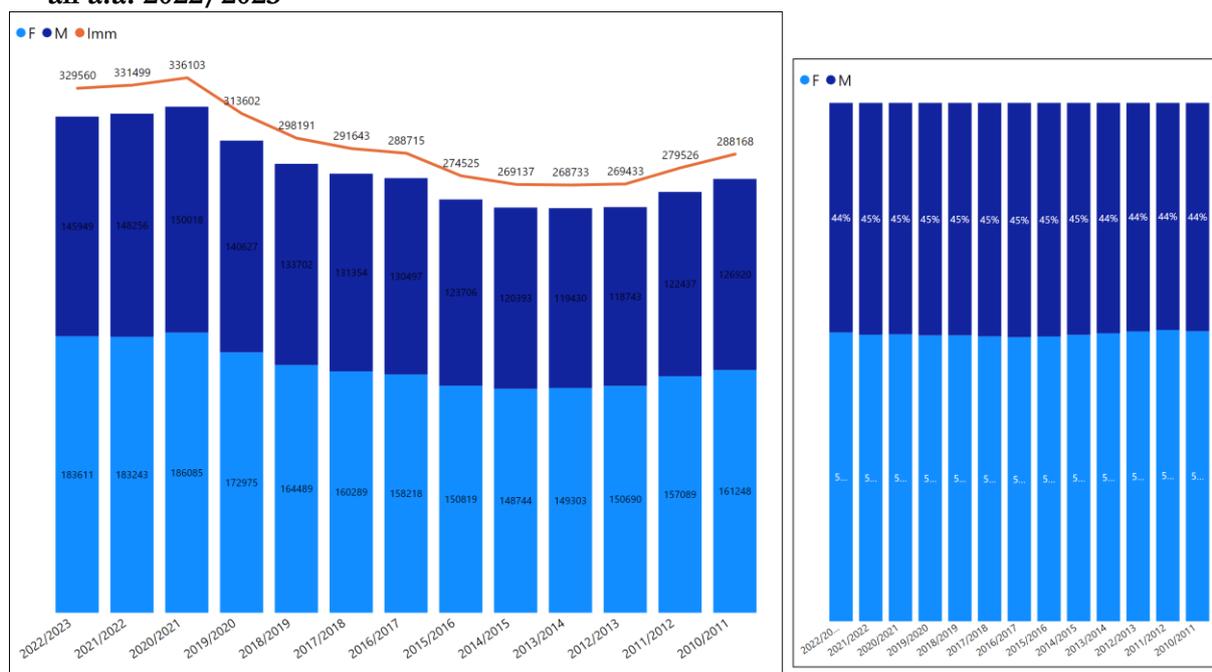
Dal punto di vista geografico il 32,61% degli atenei statali è collocato nel Mezzogiorno, il 34,78% nel Nord e il 32,61% nel Centro. Le università non statali, invece, sono collocate in prevalenza al Centro 14 su 31 e di cui il 50% le università telematiche. Al Sud sono presenti 24 enti di cui 1 politecnico statale, 17 atenei statali e 6 università non statali di cui il 50% telematiche.

Figura 4 – Atenei italiani per provincia e tipologia, zona geografica e dimensione a.a. 2022/2023

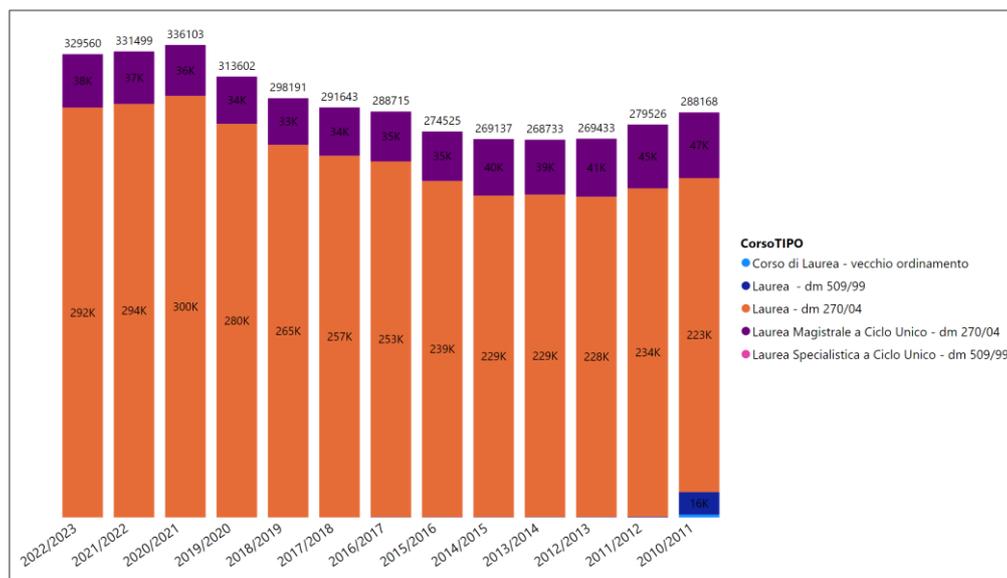


Con riferimento all'evoluzione delle immatricolazioni, dopo 8 anni in aumento, si registra di nuovo un calo di studenti immatricolati nelle università italiane. La figura seguente, riporta il numero degli immatricolati per la prima volta al sistema universitario a partire dall'a.a. 2010/2011 (Fonte dei dati: [MUR - Organizzazioni - Open Data dell'istruzione superiore \(miur.it\)](https://www.miur.it) "Immatricolati", marzo 2024). Non si rilevano modifiche importanti sulla composizione degli immatricolati per genere nell'anno accademico 2022/2023, anno in cui il 56% è di genere femminile.

**Figura 5 – Andamento delle immatricolazioni al sistema universitario dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023**

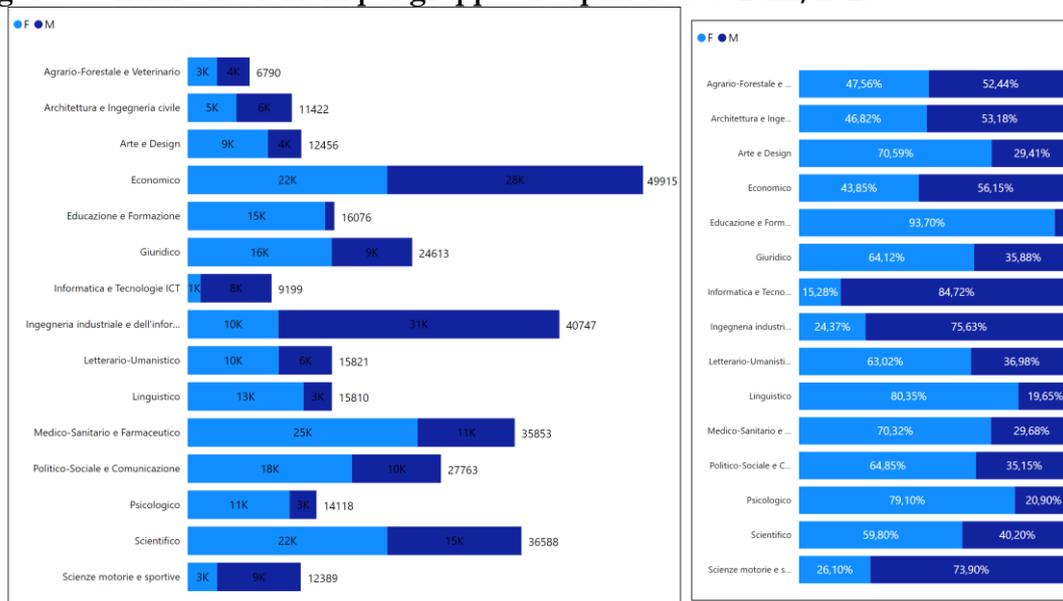


**Figura 6 – Andamento delle immatricolazioni per corso di laurea dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023**



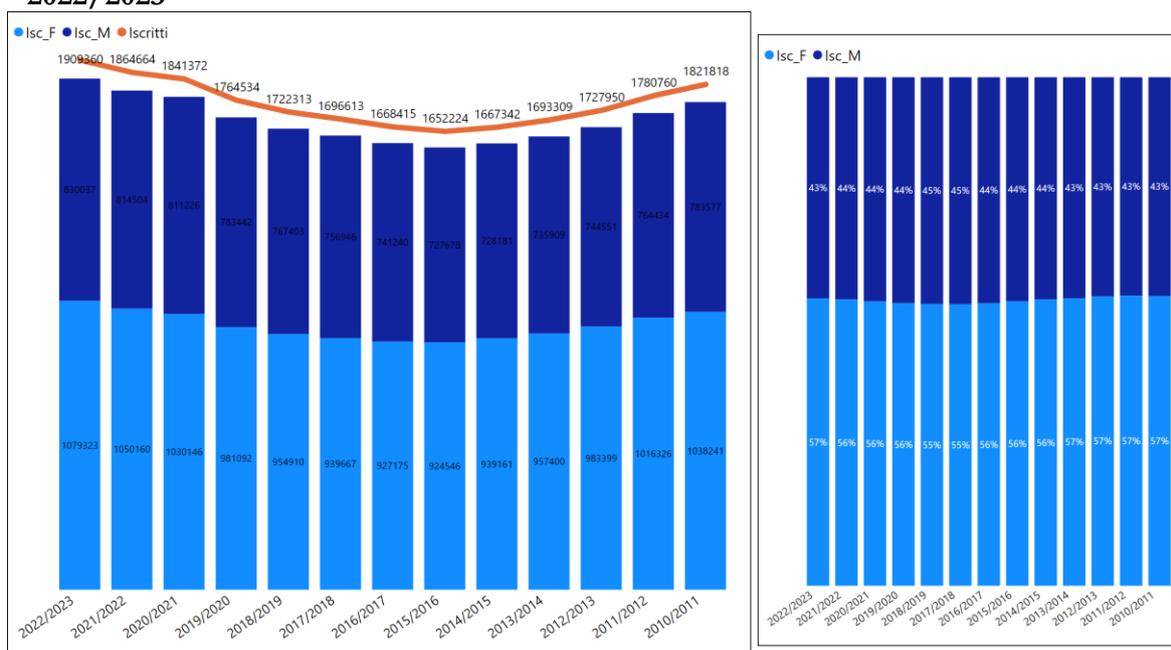
La ripartizione in percentuale degli immatricolati per gruppo disciplinare non presenta significative differenze nel tempo. Da sempre, ci sono dei gruppi disciplinari con prevalenza maschile, come per esempio Informatica e Ingegneria e gruppi con prevalenza femminile, per esempio Linguistico e Psicologico. La figura seguente, riporta il dettaglio dell'anno accademico 2022/2023

Figura 7 – Immatricolazioni per gruppo disciplinare a.a. 2022/2023



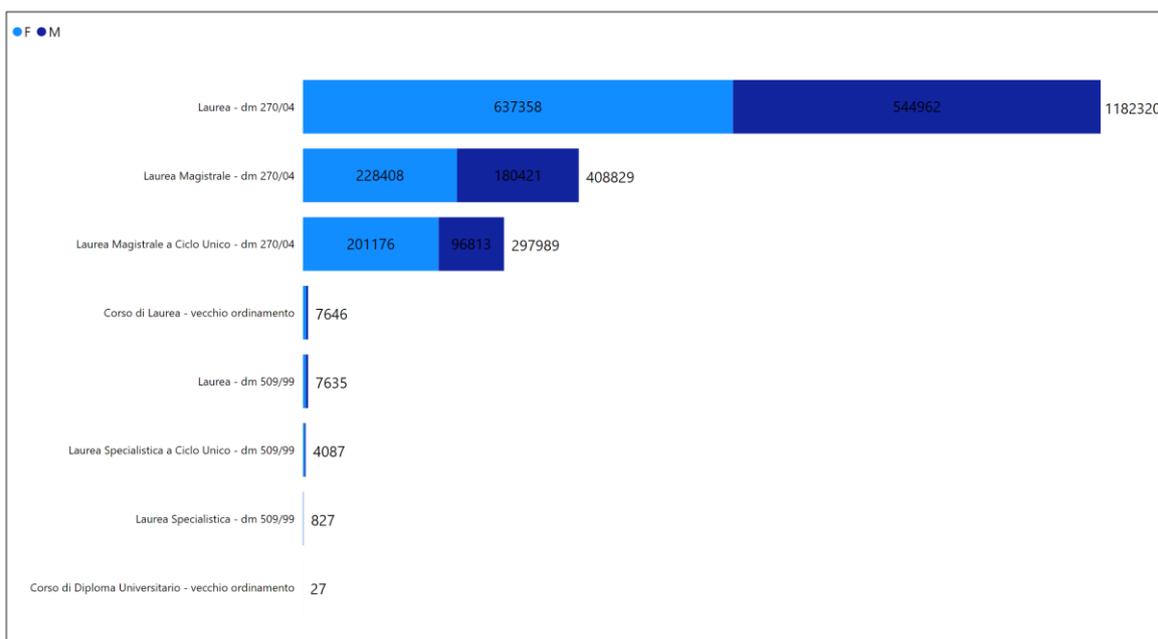
Per gli iscritti al sistema universitario il trend è in aumento rispetto all'anno precedente, complessivamente e per entrambi i generi, con prevalenza di genere femminile (57%) (Fonte dei dati: [MUR - Organizzazioni - Open Data dell'istruzione superiore \(miur.it\)](https://www.miur.it) "Iscritti", marzo 2024).

Figura 8 – Andamento delle iscrizioni al sistema universitario dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023

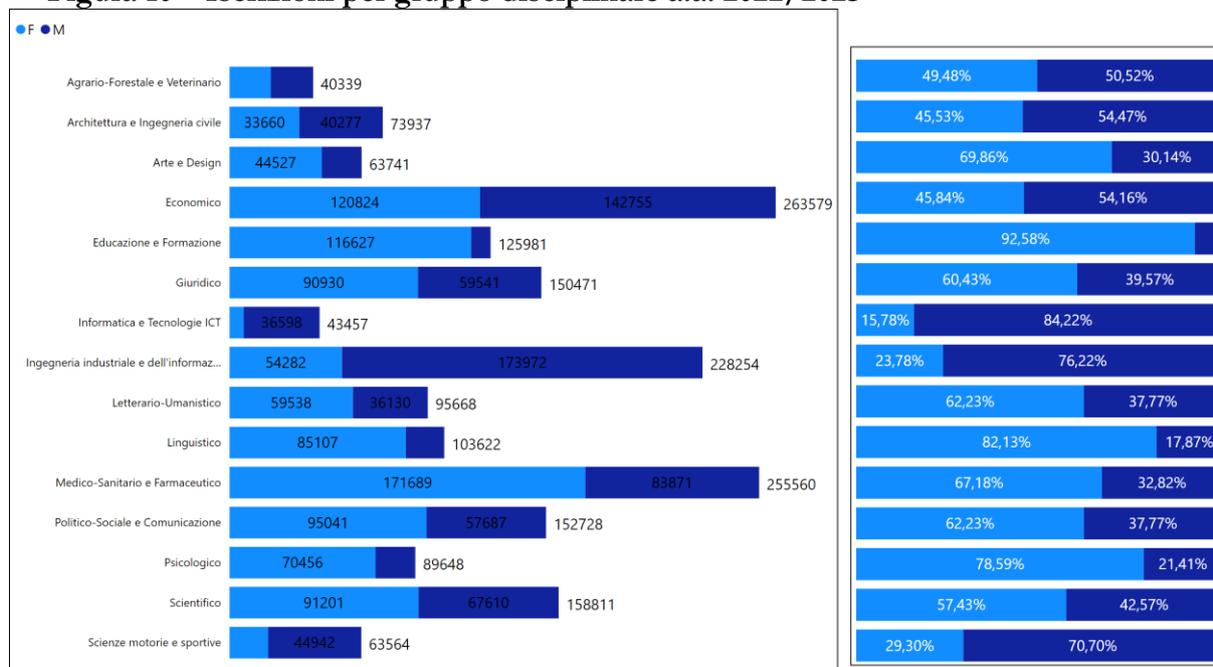


La ripartizione degli iscritti per tipo corso di laurea non subisce significativi cambiamenti nel tempo, nella figura sottostante si riporta il dettaglio dell'a.a. 2022/2023. Complessivamente, nei corsi di laurea triennale e magistrale non si osservano disparità di genere, mentre nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico prevalgono le iscritte di genere femminile.

**Figura 9 – Iscrizioni per tipo corso di laurea dell'a.a. 2022/2023**

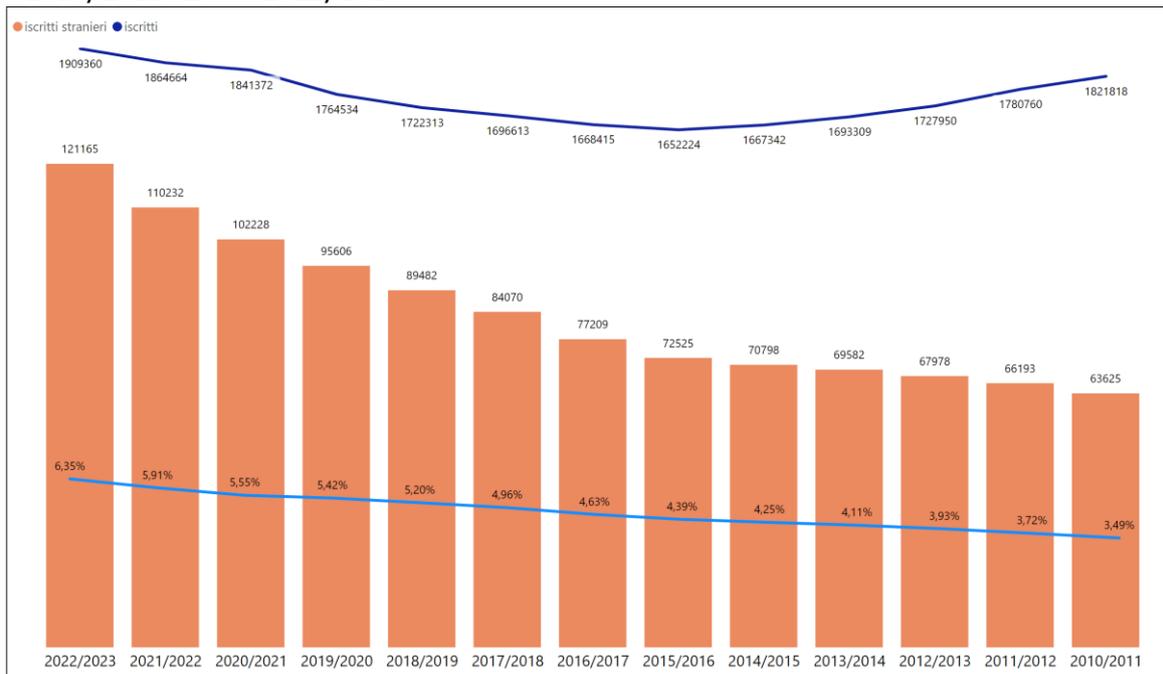


**Figura 10 – Iscrizioni per gruppo disciplinare a.a. 2022/2023**

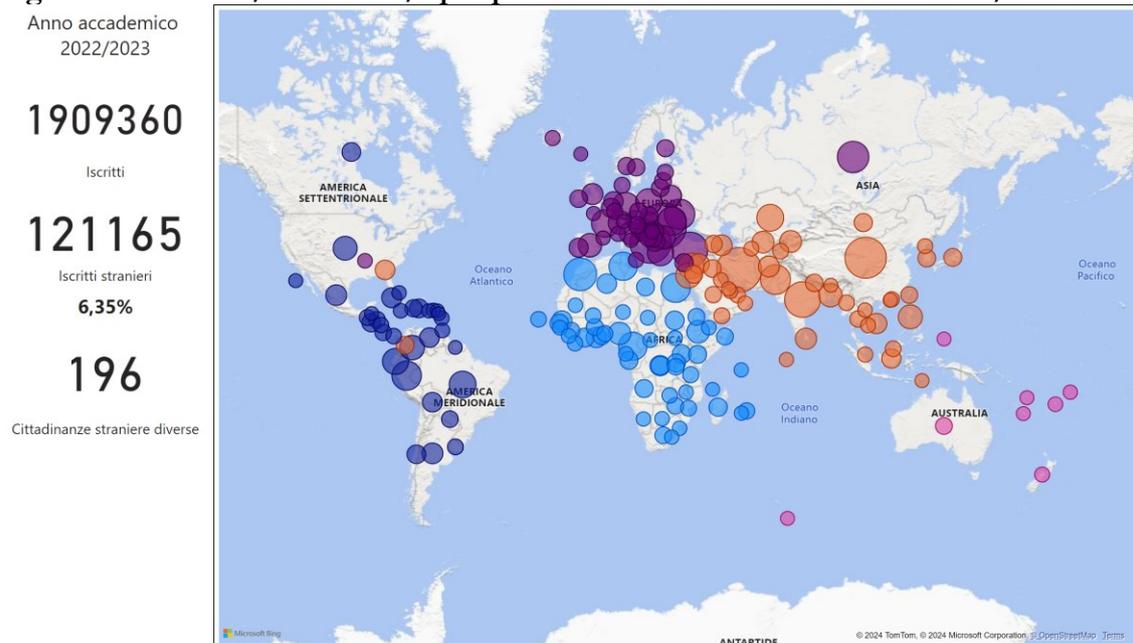


Sempre più spesso gli atenei italiani si confrontano con le realtà internazionali e attuano diverse politiche per attrarre studenti internazionali. A livello di sistema, la percentuale degli studenti iscritti con la cittadinanza straniera è in costante crescita e nell'a.a.2022/2023 è pari a 6,35%. Nel dettaglio, il 43% degli iscritti stranieri proviene dall'Europa, il 31% dall'Asia, il 15% dall'Africa, l'11% dall'America e lo 0,10% dall'Oceania.

**Figura 11 – Andamento degli iscritti e gli iscritti con la cittadinanza estera dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023**



**Figura 12 – Iscritte/i straniere/i per paese estero di cittadinanza a.a. 2022/2023**



Si osserva un aumento di laureati. La maggioranza dei laureati è di genere femminile e rispecchia la composizione degli iscritti. (Fonte dei dati: [MUR - Organizzazioni - Open Data dell'istruzione superiore \(miur.it\)](https://www.miur.it) "Laureati", maggio 2024). Nell'anno 2023 la componente femminile rappresenta il 57% dei laureati.

Figura 13 – Andamento di laureate e laureati dal 2010 al 2023

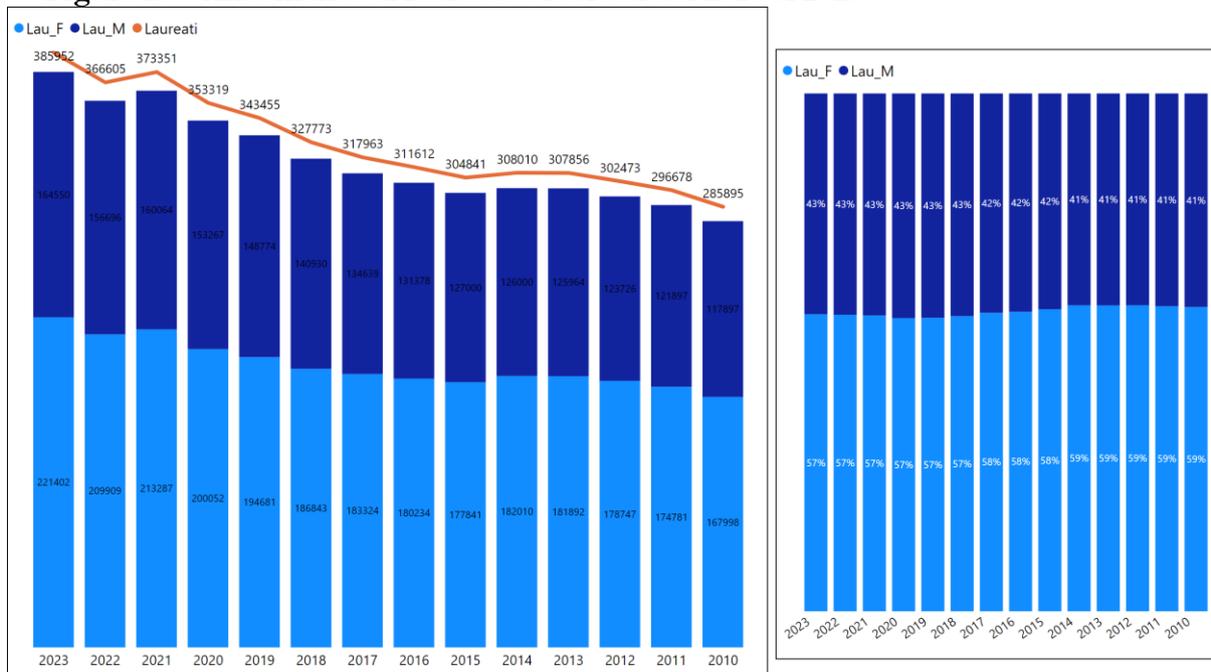
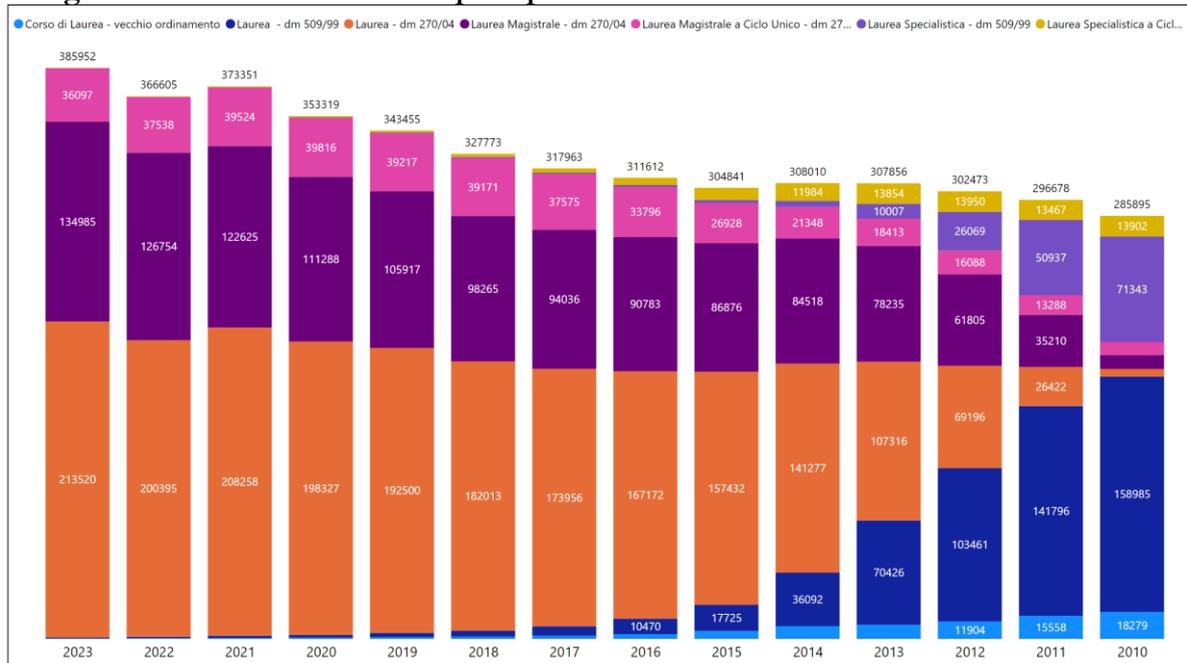


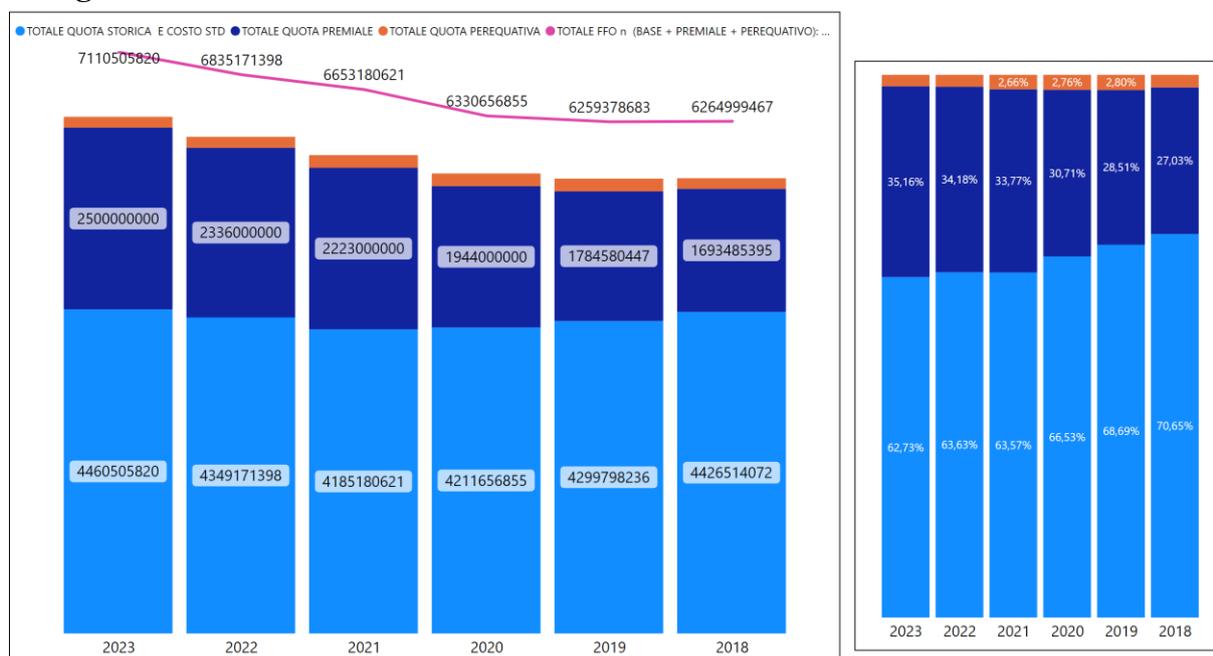
Figura 14 – Laureate e laureati per tipo corso di laurea dal 2010 al 2023



I dati sulle iscrizioni, immatricolazioni e sulle lauree sono stati estratti dalla banca dati Ustat del MUR (<https://dati-ustat.mur.gov.it/organization/ace58834-5a0b-40f6-9b0e-ed6c34ea8de0?tags=Universit%C3%A0&tags=Studenti>).

Con il Decreto Ministeriale n.809 del 7 luglio 2023 il MUR ha stanziato per il finanziamento ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari 9,2 Mld € per l'anno 2023, 550 milioni in più rispetto al 2022. Circa il 50% delle risorse è destinato a Interventi quota base FFO (€ 4.198.005.820) mentre € 2.500.000.000, pari a circa il 30% del totale delle risorse disponibili, sono destinati a finalità premiali secondo i criteri definiti dal MUR e € 150.000.000 sono assegnati alle Università a fini perequativi.

**Figura 15 – FFO anni 2018-2023**



Per i dettagli si rimanda al DM n.809 del 7 luglio 2023 reperibile al link <https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-809-del-07-07-2023>

## 2.2 L'Ateneo in cifre

Ogni anno l'Ateneo predispone, ai sensi dell'art. 3 della legge 1/2009, una relazione concernente i risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico nonché i finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati. La relazione è pubblicata sul sito web istituzionale e trasmessa al Ministero dell'Università e della Ricerca. Ad essa si rimanda per una trattazione più esaustiva mentre in questa sezione si riportano alcuni dati di sintesi.

L'Università degli Studi dell'Insubria nasce il 14 luglio 1998; è un ateneo pubblico, giovane, moderno e dinamico, di medie dimensioni, con sede a Como, Varese e Busto Arsizio, dotato di 4 biblioteche, 3 collegi universitari e 2 impianti sportivi.



**Le strutture didattiche e di ricerca** sono costituite dai seguenti otto Dipartimenti:

- Dipartimento di Biotecnologie e Scienze della Vita (DBSV)
- Dipartimento di Diritto, Economia e Culture (DiDEC)
- Dipartimento di Economia (DiECO)
- Dipartimento di Medicina e Chirurgia (DMC)
- Dipartimento di Medicina e Innovazione Tecnologica (DiMIT), attivato il 14 luglio 2023
- Dipartimento di Scienza e Alta Tecnologia (DiSAT)
- Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate (DiSTA)
- Dipartimento di Scienze Umane e dell'Innovazione per il Territorio (DiSUIT)

Alle strutture dipartimentali si affiancano numerosi Centri di Ricerca, Centri Speciali, Centri Interuniversitari, la Scuola di Medicina, a cui fa capo l'attività didattica in Area Medica, Sanitaria e Odontoiatrica, e la Scuola di Dottorato, a cui compete il coordinamento di 8 corsi di Dottorato di Ricerca attivati dall'Ateneo.

Completano la struttura organizzativa i **Servizi dell'Amministrazione centrale**, preposti all'erogazione dei servizi di supporto e coordinati dal Direttore Generale. Tali Servizi sono riconducibili alle seguenti aree dirigenziali:

- Unità organizzative in Staff al Direttore Generale
- Area Affari Generali e Istituzionali
- Area Formazione e Ricerca
- Area Infrastrutture e Approvvigionamenti
- Area Medico-Chirurgica
- Area Risorse Umane e Finanziarie
- Area Servizi Bibliotecari e Documentali
- Area Sistemi Informativi

L'attuale assetto organizzativo e l'articolazione degli uffici sono consultabili sul sito web di Ateneo <https://www.uninsubria.it/ateneo/ci-presentiamo/organigramma>

**L'offerta formativa** complessiva dell'Ateneo, per l'a.a. 2023/2024, presenta 43 corsi di studio di cui 24 lauree triennali (L) di cui 1 in modalità mista, 15 lauree magistrali (LM) di cui 8 con doppio titolo e 4 lauree magistrali a ciclo unico (LMCU) di cui 1 con doppio titolo. L'offerta formativa è in continuo aggiornamento per rispondere efficacemente alle esigenze del mondo del lavoro ed all'evoluzione di contesto di riferimento. A questo proposito, il Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2022 ha approvato l'istituzione, a partire dall'a.a. 2023-24 dei seguenti corsi di studio che pongono particolare attenzione alla digitalizzazione e sostenibilità:

- corso di laurea triennale in “Economia e Management dell'innovazione e della sostenibilità” digitale integrato;
- corso di laurea triennale in “Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro”;
- corso di laurea magistrale in “Biologia e sostenibilità”.



Il 16% di corsi di studio è svolto in inglese; sono attivi 8 Double Degree con prestigiose università estere e sono stati siglati oltre 200 Accordi che offrono oltre 600 posti in mobilità internazionale per gli studenti, ai quali si aggiungono le iniziative volte a stimolare la mobilità in uscita e in entrata di studenti Erasmus, docenti, dottorandi e PTA.

Completano l'offerta formativa post lauream del nostro Ateneo:

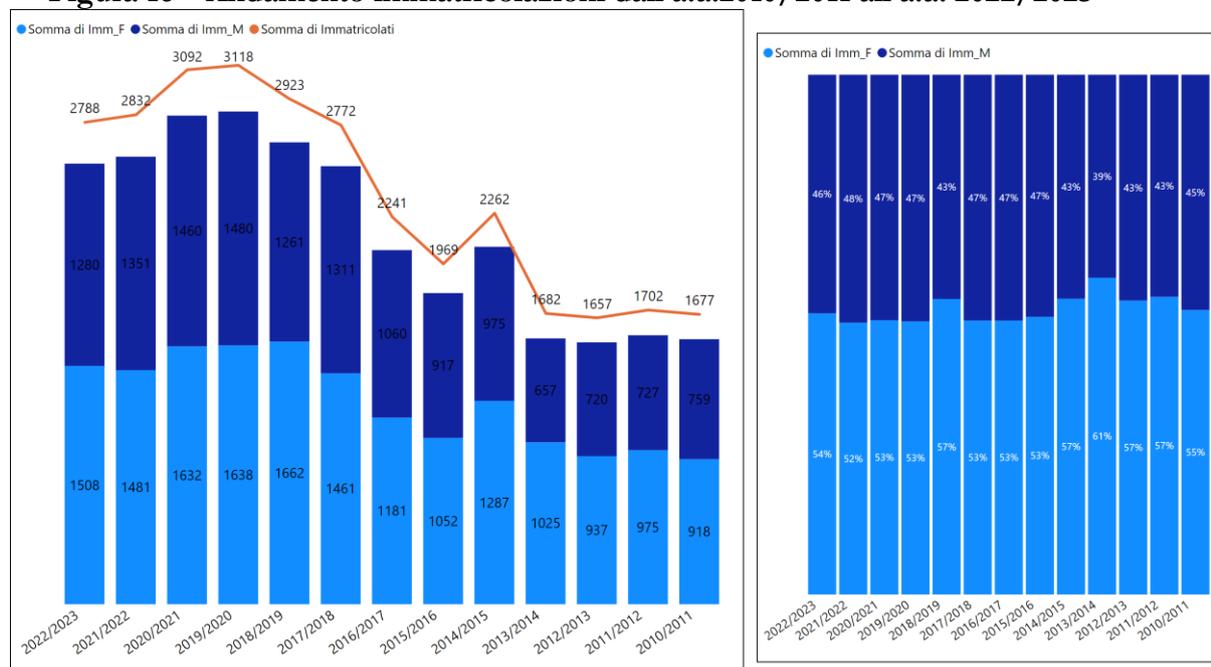
- Il Dottorato di Ricerca
- Le Scuole di Specializzazione in ambito medico e sanitario; PON ricerca e innovazione
- I Master universitari di primo e secondo livello
- Le Summer e Winter School
- I Corsi di formazione, di aggiornamento, di perfezionamento, per certificazioni linguistiche.

### 2.2.1 Studentesse e studenti

Le immatricolazioni registrano un leggero calo rispetto all'anno precedente, come osservato anche a livello nazionale. Gli immatricolati sono in prevalenza di genere femminile e la maggioranza degli immatricolati è iscritta ad un corso di laurea triennale.

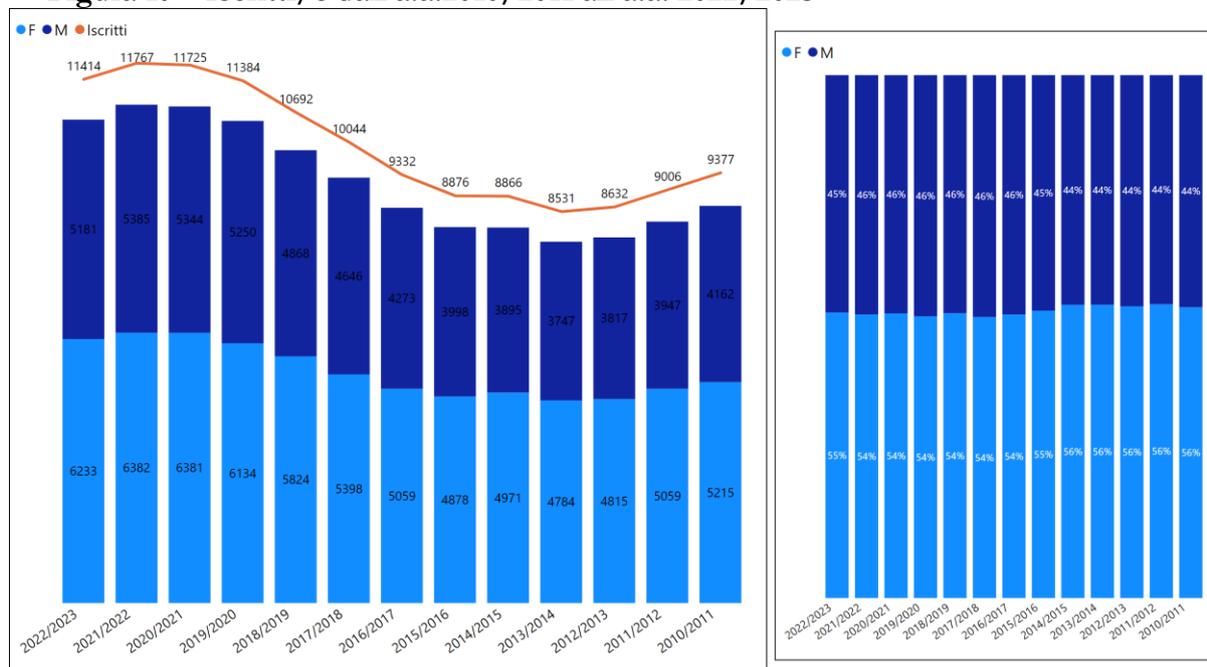
In Figura 16 si riporta l'andamento delle immatricolazioni dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023. (Fonte dati MUR open data USTAT "Immatricolati per ateneo" - Numero di studenti che si sono immatricolati per la prima volta all'università per ateneo, marzo 2024).

**Figura 16 – Andamento immatricolazioni dall'a.a.2010/2011 all'a.a. 2022/2023**



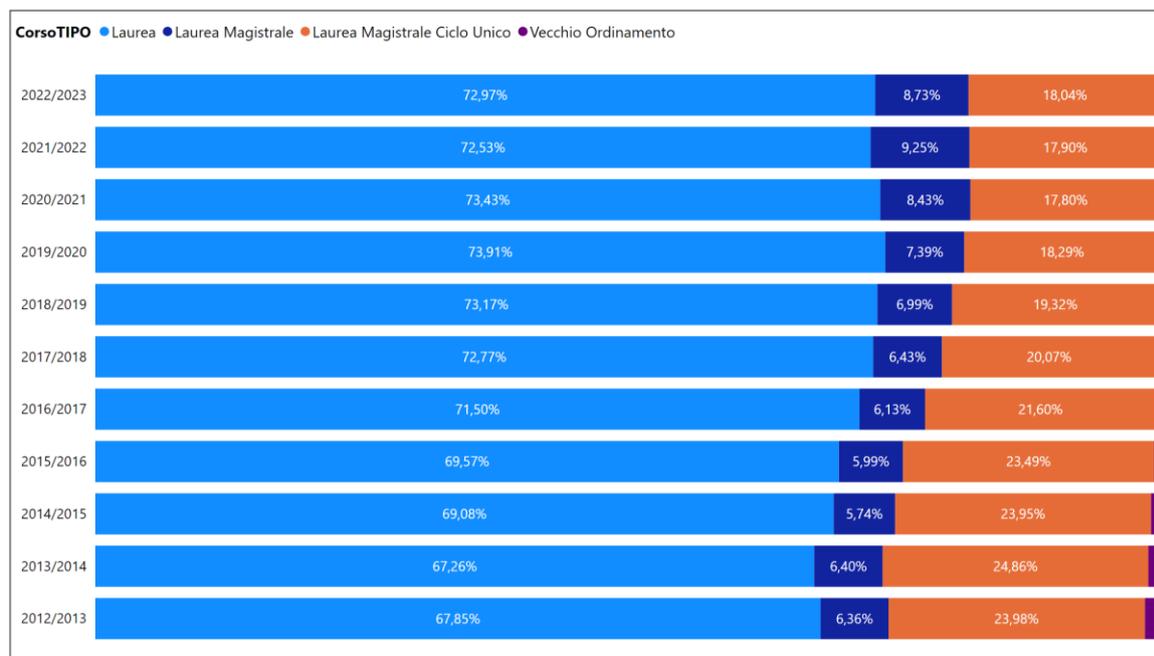
Anche per gli studenti iscritti, si registra un leggero calo dopo anni di trend positivo e prevale il genere femminile. (Fonte dati MUR open data USTAT "Iscritti per ateneo", marzo 2024).

Figura 17 – Iscritti/e dall'a.a.2010/2011 all'a.a. 2022/2023



In linea con gli anni precedenti, il 73% degli studenti è iscritto ad un corso di laurea triennale, circa il 18% al corso magistrale a ciclo unico ed il 9% ad un corso di laurea magistrale.

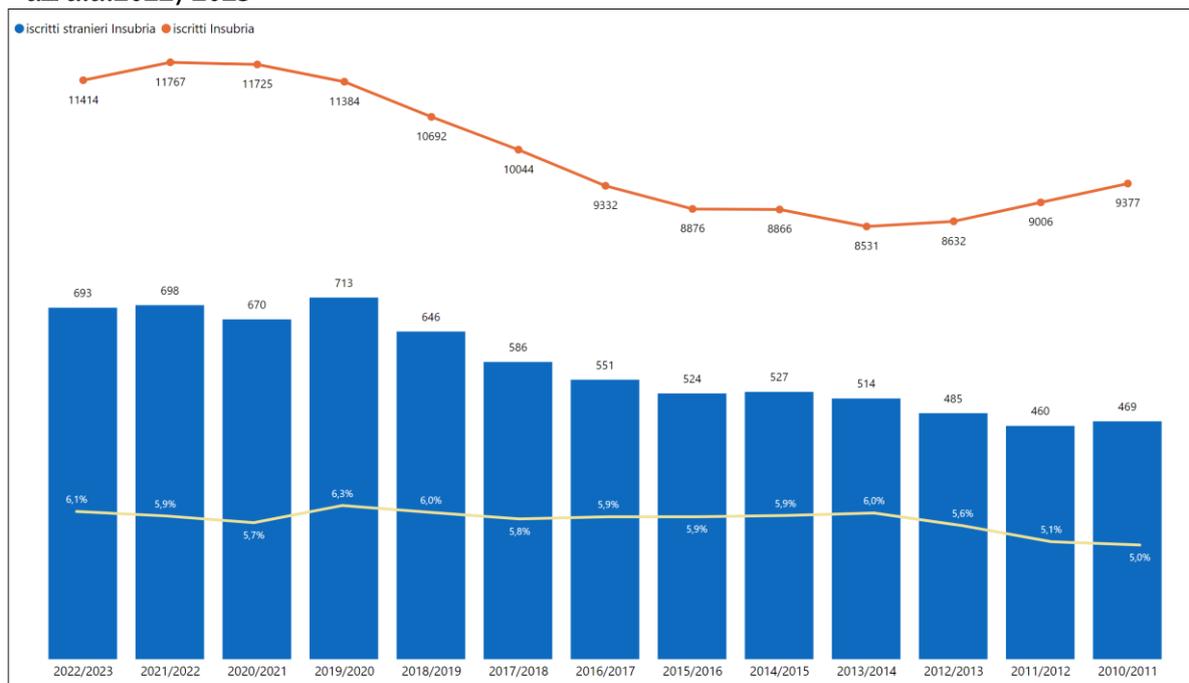
Figura 18 – Iscritti/e per tipo corso di laurea dall'a.a.2010/2011 all'a.a. 2022/2023



L'Insubria è un ateneo del territorio e per il territorio, infatti la percentuale degli iscritti provenienti dalla regione Lombardia è superiore al 90% e non si osservano cambiamenti nel tempo.

Continua ad aumentare la presenza degli studenti stranieri presso il nostro ateneo. In linea con quanto osservato a livello nazionale, gli iscritti con la cittadinanza estera rappresentano il 5,94% degli iscritti totali. La maggior parte degli studenti stranieri proviene dall'Europa e prevale il genere femminile.

**Figura 19 – Studenti e studentesse con la cittadinanza estera iscritti/e dalla.a.2010/2011 all'a.a.2022/2023**

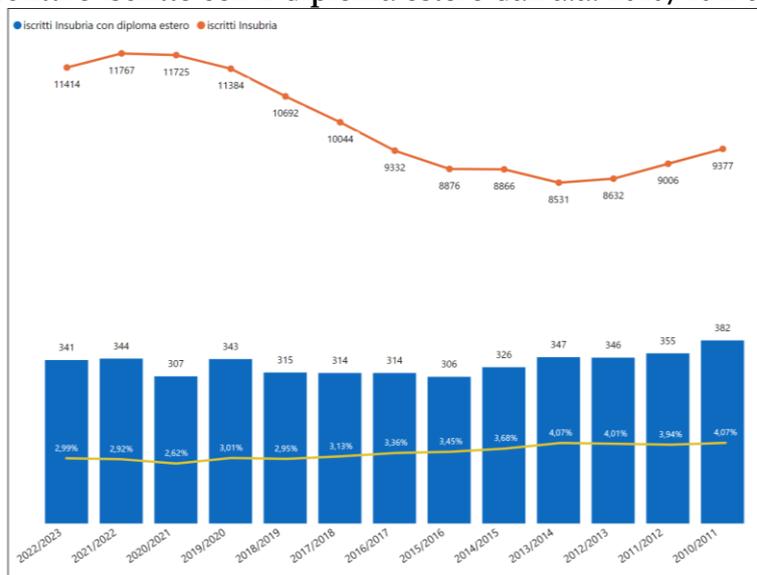


**Figura 20 – Studenti e studentesse iscritti/e per paese estero di cittadinanza nell'a.a. 2022/2023**



Nel grafico che segue, l'andamento di iscrizioni con il diploma estero.

Figura 21 – Iscritti e iscritte con il diploma estero dall'a.a. 2010/2011 all'a.a. 2022/2023



Per l'estrazione di dati sugli iscritti, immatricolati e iscritti stranieri è stata utilizzata la banca dati Ustat di MUR. Per i laureati e le laureate, invece è stata utilizzata l'estrazione dalla banca dati interna Cineca-Pentaho, in modo da avere i dati dell'anno 2023.

### 2.2.2 Laureate e laureati

Nel 2023 si sono laureati presso il nostro ateneo 2.265 studenti. Il 75 % dei laureati ha conseguito il titolo di laurea di primo livello e il 25% ha conseguito la laurea magistrale o laurea magistrale a ciclo unico. Come già osservato per gli iscritti, la maggioranza dei laureati è di genere femminile.

Figura 22 – Laureate e laureati nel periodo 2010-2023

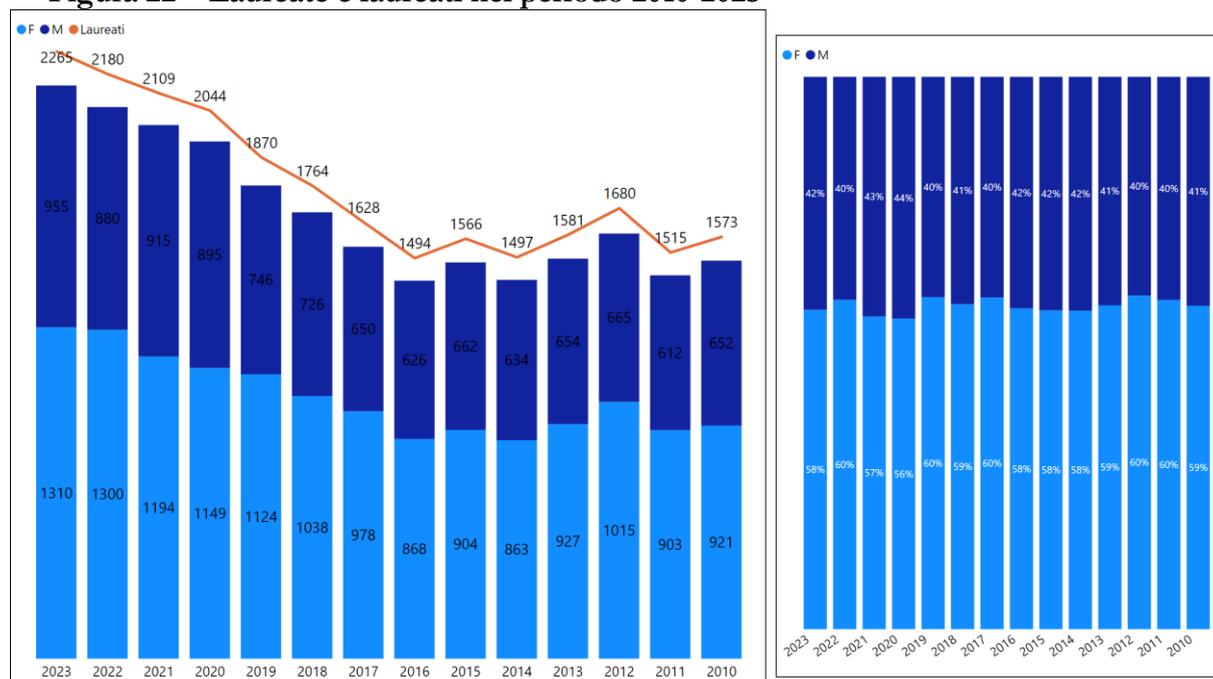
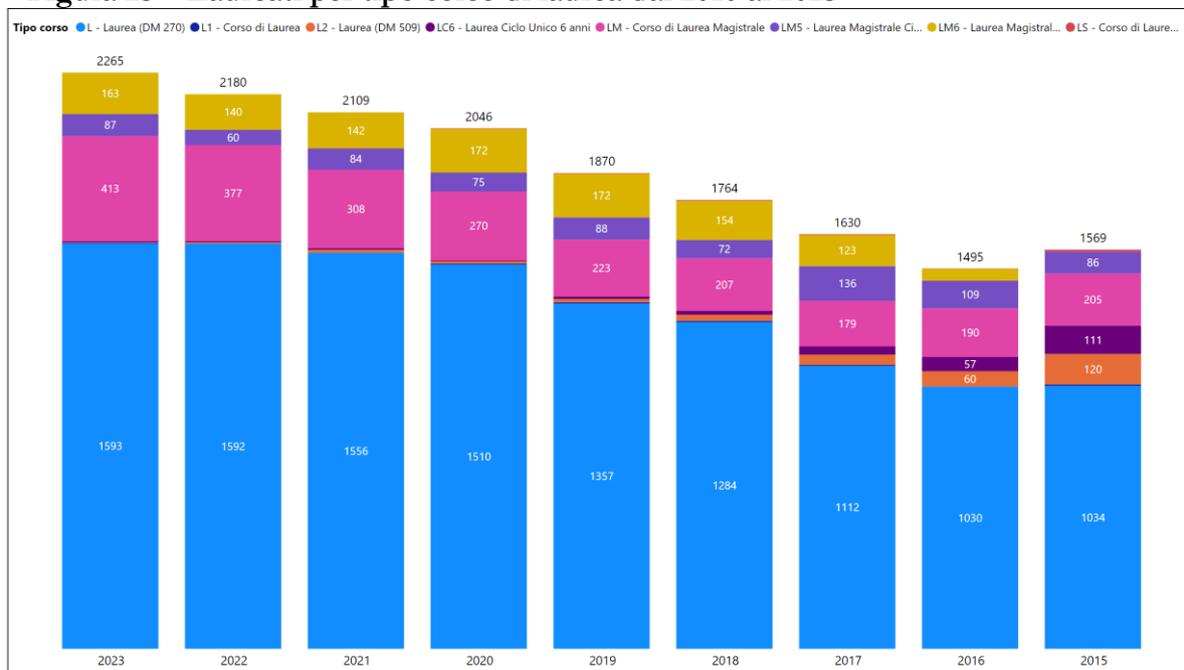


Figura 23 – Laureati per tipo corso di laurea dal 2010 al 2023



L'ultimo Rapporto Almalaurea, anno di indagine 2023, (<https://www.almalaurea.it/chi-siamo/eventi-e-convegni/convegno-almalaurea-2023>), che sarà presentato a giugno 2024 a Trieste, conferma la forza del nostro ateneo sul mercato del lavoro con i dati occupazionali e retributivi superiori alla media nazionale. In tutto sono stati coinvolti circa 660 mila laureati di primo e secondo livello (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico), a un anno, a tre anni e a cinque anni dal termine degli studi, di 78 università italiane aderenti ad AlmaLaurea.



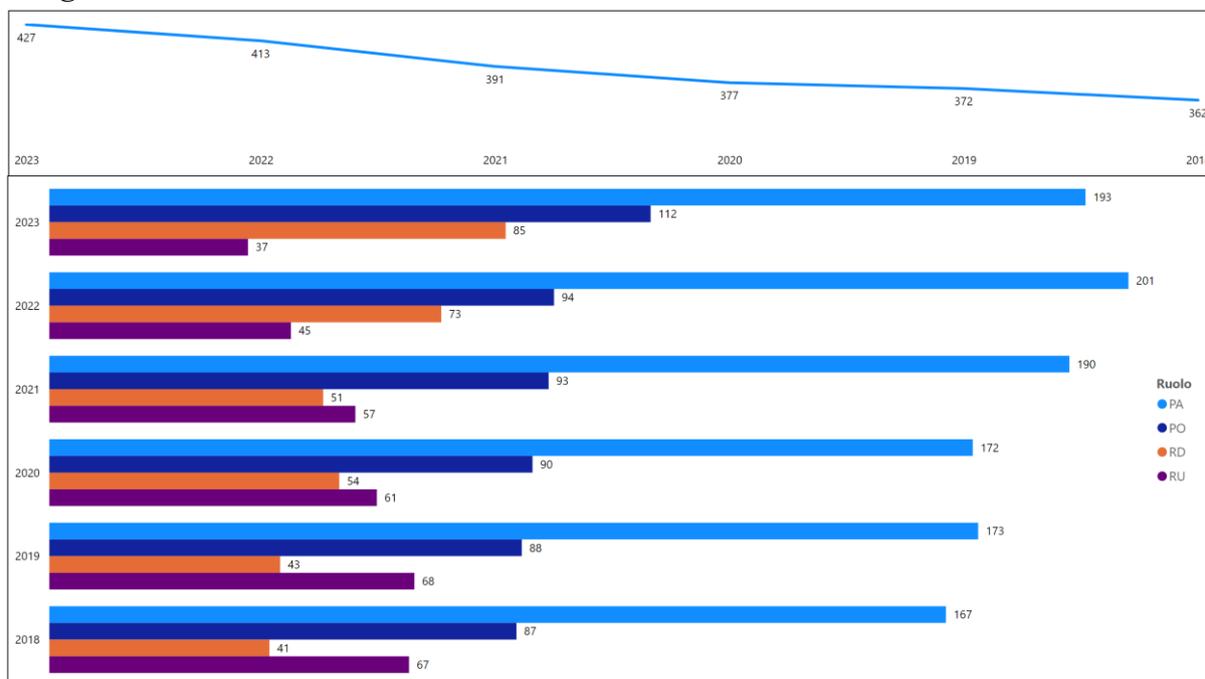
I dottori Insubri intervistati sono stati 2.205, di cui 1.169 di primo livello, 559 magistrali biennali e 477 a ciclo unico. In particolare, il tasso di occupazione (coloro che dichiarano di svolgere un'attività anche di formazione, purché retribuita) a un anno dalla laurea, è pari al 54,6% per i laureati triennali, rispetto al 38,5% della media nazionale, con una retribuzione di € 1.341 mensili, maggiore della media italiana di € 1.198. Situazione analoga si osserva per i laureati magistrali, il tasso di occupazione è di 81,1% rispetto alla media nazionale di 77,1% e la retribuzione media rispettivamente di € 1.561 e € 1.419. Ulteriore miglioramento si osserva per i laureati magistrali a ciclo unico: il tasso di occupazione dei laureati insubri a un anno dal titolo è dell'85,6%, con uno stacco netto sulla media nazionale del 74,2% e una retribuzione di € 1.801 rispetto a 1.481. A cinque anni dal titolo, il tasso di occupazione aumenta ulteriormente ed è del 91,9% per i laureati magistrali a ciclo unico e del 91,5% per la laurea magistrale biennale.

### 2.2.3 Risorse umane

Il personale di ruolo dell'Ateneo, in servizio al 31 dicembre, è riportato in Tabella 3 (docenti e ricercatori) e in Tabella 4 (personale tecnico amministrativo, bibliotecario e dirigenti).

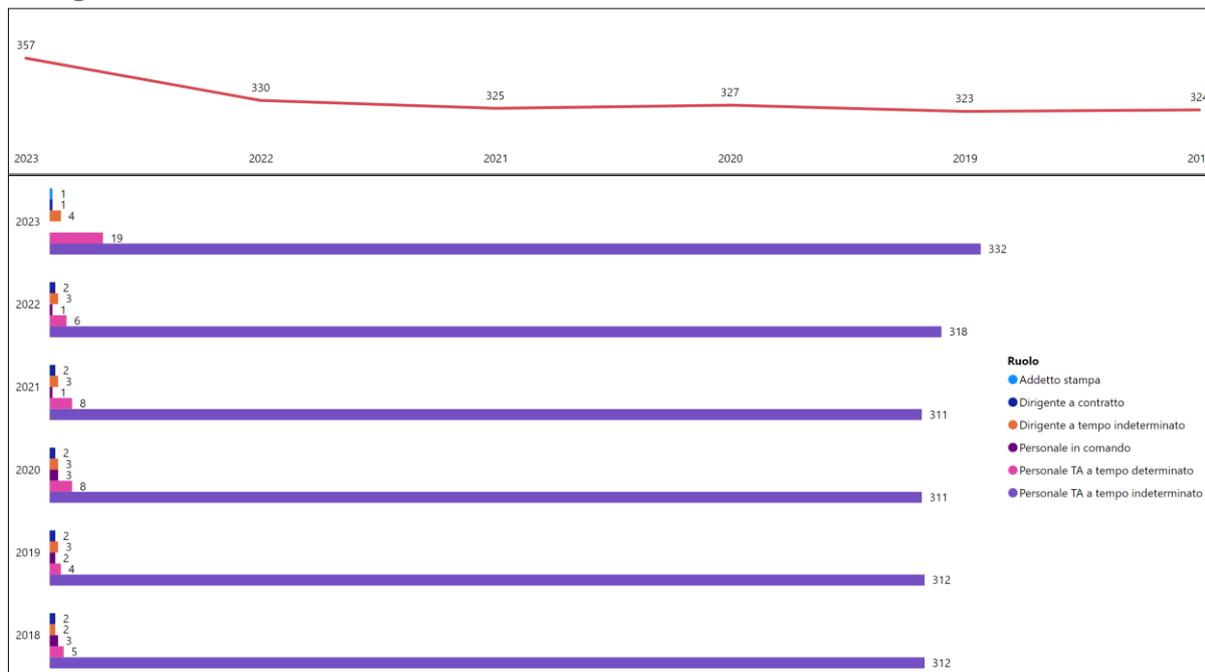
Nei grafici che seguono non è stato considerato il personale assunto ma non in servizio al 31 dicembre (assente per congedo, anno sabatico, aspettativa ecc...), per un totale complessivo di 436 docenti e ricercatori e 369 personale tecnico amministrativo e bibliotecario nell'anno 2023.

**Figura 24 – Personale docente e ricercatore in servizio al 31 dicembre**



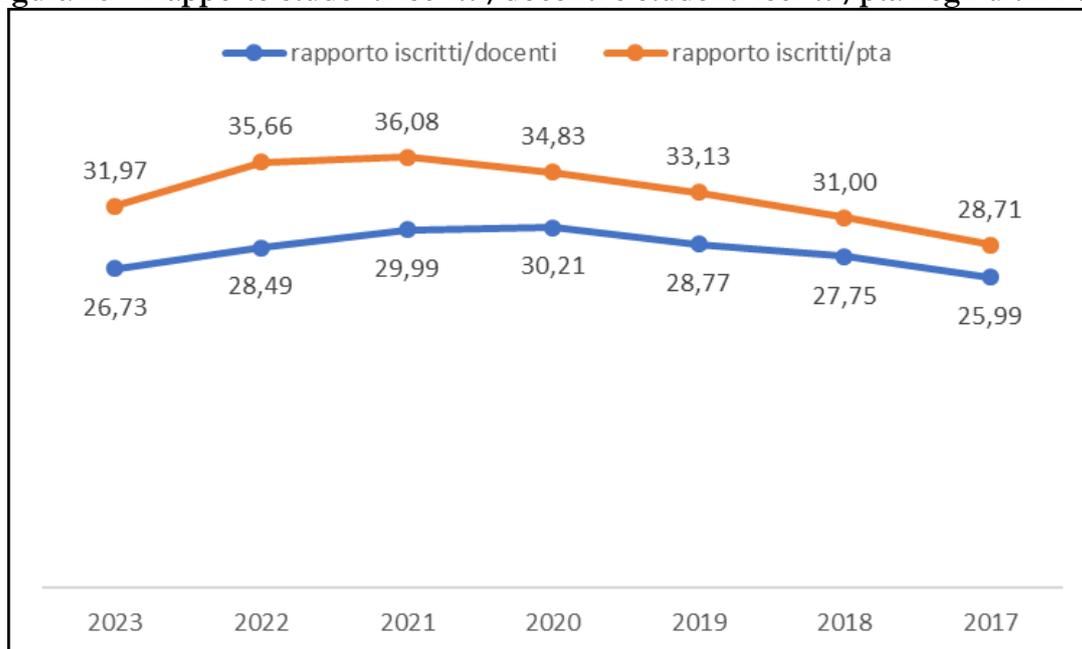
Per il personale docente di ruolo si osserva un trend in crescita negli ultimi anni. Per la componente tecnico-amministrativa invece, il trend è altalenante con un aumento negli ultimi due anni.

**Figura 25 – Personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio al 31 dicembre**



Complessivamente, la comunità accademica in servizio al 31 dicembre 2023 conta 784 unità, di cui il 52,5% di genere femminile e il 47,5% di genere maschile.

**Figura 26 – Rapporto studenti iscritti/docenti e studenti iscritti/pta negli ultimi 7 anni**

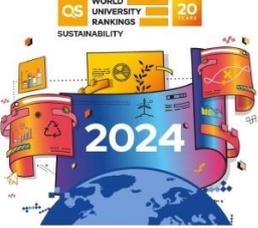


## 2.2.4 Ranking nazionali e internazionali

L'Università degli Studi dell'Insubria continua la sua presenza nei ranking nazionali e internazionali. I ranking sono graduatorie costruite da società, enti o centri di ricerca che mettono a confronto un ristretto gruppo di università del mondo. Ogni ranking considera una serie specifica di parametri nella valutazione pesati in modo differente e attribuisce agli atenei un punteggio sintetico che ne determina la posizione nelle graduatorie finali, fornite globalmente a livello mondiale, per continente e per nazione di appartenenza dell'università.

**Tabella 1 - Indicazioni metodologiche relative ad alcuni ranking internazionali**

	<p><b>QS Europe Region University Ranking</b> confronta le istituzioni che si trovano nei paesi membri del Consiglio d'Europa. La classifica QS Europe University redatta dall'istituto di ricerca Quacquarelli Symonds valuta le università in 5 aree: la ricerca, l'insegnamento, l'occupazione, l'internazionalizzazione e la sostenibilità, sulla base di 12 indicatori di performance con il peso diverso. Inoltre, per predisporre la classifica, l'istituto utilizza due Reputation Survey somministrate ad accademici cui viene attribuito un peso molto importante (30%) e datori di lavoro (15%), dati relativi alla produzione scientifica presenti nel database Scopus e dati sulla dimensione e internazionalizzazione degli atenei forniti dagli atenei essi.</p> <p><a href="https://www.topuniversities.com/europe-university-rankings">https://www.topuniversities.com/europe-university-rankings</a></p>
---	--

	<p>Il <b>QS WUR Sustainability Ranking</b> è il più recente ranking sui temi ambientali e politiche sostenibili. Pubblicato per la prima volta nel 2022, fornisce alla collettività un focus sulle istituzioni che stanno dimostrando un impegno per un'esistenza più sostenibile e soprattutto l'impatto della ricerca condotta sui <i>17 obiettivi di sviluppo sostenibile</i> dell'ONU. Il ranking valuta l'impatto sociale e ambientale delle università come centro di didattica e ricerca, nonché come datore di lavoro, rispetto alle sfide di sostenibilità operativa di un'organizzazione.</p> <p><a href="https://www.topuniversities.com/university-rankings/sustainability-rankings/">https://www.topuniversities.com/university-rankings/sustainability-rankings/</a></p>
	<p>Il <b>Times Higher Education World Ranking (The WUR – UK)</b> è una delle classifiche più ampie e diversificate, che include più di 1.600 università di 99 paesi del mondo. La classifica si basa su 13 indicatori di performance suddivisi in cinque aree: insegnamento, ricerca, citazioni, trasferimento di conoscenze e prospettive internazionali.</p> <p><a href="https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking">https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking</a></p>
	<p>Il <b>Times Higher Education Young University Ranking (The YUR – UK)</b> classifica le migliori giovani università del mondo fondate da meno di 50 anni, basandosi sugli stessi 13 indicatori di <i>The WUR</i>, ma con i pesi diversi.</p> <p><a href="https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/young-university-rankings">https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/young-university-rankings</a></p>
	<p><b>THE Impact Ranking</b> è una classifica elaborata da Times Higher Education che valuta l'impatto degli atenei sul tessuto sociale e il loro impegno per lo sviluppo sostenibile. Il ranking, con oltre 1400 atenei partecipanti, valuta le azioni intraprese e le risorse investite per raggiungere i <i>17 obiettivi di sviluppo sostenibile</i> (SDG) proposti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il ranking intende valutare il contributo al benessere e al trasferimento di conoscenza della società.</p> <p><a href="https://www.timeshighereducation.com/impactrankings">https://www.timeshighereducation.com/impactrankings</a></p>
	<p><b>U-Multirank</b> è un <i>ranking</i> mondiale multidimensionale, finanziato dalla Commissione Europea, in cui la <i>performance</i> degli Atenei viene misurata mediante più di 30 indicatori distribuiti tra cinque dimensioni: Didattica, Ricerca, Trasferimento tecnologico, Terza Missione, Internazionalizzazione. Ai singoli Atenei è dedicato un grafico, nel quale ogni "raggio di sole" rappresenta uno dei trentacinque indicatori U-Multirank: più lungo è il raggio, migliore è la <i>performance</i>, mentre l'assenza del raggio di sole mancante indica che lo specifico indicatore non è disponibile.</p> <p><a href="https://www.umultirank.org/">https://www.umultirank.org/</a></p>
	<p>Il <b>Center for World University Rankings</b>, che ha sede negli Emirati Arabi Uniti, valuta 2.000 Atenei a livello mondiale su circa 20.000 monitorati. Le classifiche vengono pubblicate prendendo in considerazione la qualità della didattica, l'occupazione dei laureati, il livello dei docenti, la <i>performance</i> nella ricerca.</p> <p><a href="https://cwur.org/">https://cwur.org/</a></p>

Collocarsi nelle graduatorie dei ranking internazionali è un'opportunità per estendere la notorietà dell'Ateneo all'estero. Il posizionamento nei ranking è uno degli elementi che rientra sempre più spesso nella valutazione dei partner e rappresenta un elemento di attrattività per giovani talenti o scienziati di alto profilo.

Ormai da diversi anni il nostro ateneo è presente nelle classifiche di alcuni dei principali ranking nazionali e internazionali, tra cui per esempio: Censis, THE Ranking, Shanghai Ranking, US News, URAP WUR, NTU WUR, U-Multirank, CWUR, ScimagoIR ecc. Negli ultimi anni sono aumentati i ranking che valutano e confrontano gli atenei anche sui temi della sostenibilità e sull'impatto sociale.

**Tabella 2 – Posizionamento del nostro ateneo nei principali ranking internazionali nel periodo 2019-2023**

Ranking	2023	2022	2021	2020	2019
QS WUR Europe (UK)	474				
QS Sustainability	751-760				
THE WUR (UK)	601-800	501-600	401-500	501-600	501-600
THE YUR (UK)	101-150	82	119	101-150	
THE Impact Rankings (UK)	401-600	401-600			
ARWU WUR (CHINA)		901-1000	901-1000	901-1000	901-1000
US News - Best Global university ranking (USA)		966	954	840	774
NTU WUR (TAIWAN)	601-650	551-600	601-650	651-700	701-750
URAP WUR (TURKEY)	878	821	814	828	818
CWTS Leiden (NL) World – scientific impact	1150	1137	1107	1051	
SCIMAGO Institutions Rankings (SPAIN) universities	1113	443	461	467	454
SCIMAGO Research Rankings (SPAIN) universities	748	306	317	320	314
SCIMAGO Innovation Rankings (SPAIN) universities	2715	244	245	248	245
SCIMAGO Societal Rankings (SPAIN) universities	908	197	200	190	198
WEBOMETRICS (SPAIN)	1028	1034	975		1092
U-Multirank (EU)		8 indicatori con giudizio A, 19 indicatori su 38 con giudizio tra buono e ottimo	9 indicatori con giudizio A, 18 indicatori su 35 con il giudizio buono e ottimo		
CWUR WUR (Emirati Arabi)	884	882	877	863	826
CWUR - Research Performance Rank	844	840	831	818	782
Nature Index Academic institutions - Table Europe	265	343	289	339	
RUR WUR (Russia)	897				
MosIUR (Russia)	1751-2000	1651-1800	1501-1650	1301-1400	

### 3. PERFORMANCE: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1 L'integrazione della Pianificazione strategica di Ateneo

L'Ateneo ha adottato, a partire da giugno 2019 il Piano Strategico 2019-2024, che costituisce il riferimento per lo sviluppo della propria strategia, ed è pubblicato sul portale di Ateneo, alla pagina [Il nostro Piano strategico 2019-2024 | Università degli studi dell'Insubria \(uninsubria.it\)](#), ad accesso aperto. Alla stessa pagina sono pubblicate le Relazioni sullo stato di attuazione del Piano Strategico (aggiornate a giugno di ogni anno), a cui di rimanda per una lettura esaustiva dei risultati.

L'Ateneo ha sviluppato l'integrazione tra strategia, performance e bilancio in maniera sempre più efficace, in coerenza con le Linee guida per la "Gestione Integrata dei Cicli della Performance e del Bilancio delle Università Statali Italiane" emanate da ANVUR. Ha rivisto il processo di programmazione economico-finanziaria, ancorandolo al Piano Strategico di riferimento. All'interno e nel rispetto della tempistica e dei ruoli assegnati dalla regolamentazione di Ateneo, il nuovo processo di budgeting risponde alle esigenze di integrazione tra documenti di programmazione e pianificazione e al contenimento di costi soggetti a limiti di spesa.

Attraverso il ciclo della performance la pianificazione strategica dell'Ateneo viene declinata nella pianificazione operativa, in applicazione delle previsioni contenute nel D. Lgs 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni e delle linee guida dell'ANVUR. Nel corso del 2022 l'uso del nuovo modulo di CINECA denominato SPRINT ha permesso di gestire i diversi piani dell'ateneo, tra cui il Piano Strategico e gli obiettivi strategici, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e gli obiettivi organizzativi e operativi. Il processo di integrazione tra i diversi documenti di programmazione è tuttora in fase di sviluppo e prevede di collegare gli obiettivi strategici e operativi alle previsioni di budget e all'utilizzo di budget in corso d'anno.

#### 3.2 Performance istituzionale

La valutazione della performance istituzionale, come descritto nel PIAO 2023-2025 è volta a misurare la capacità dell'Ateneo di promuovere e realizzare le politiche strategiche di Ateneo (ricerca, didattica, terza missione, sostenibilità) che sono state definite nel Piano Strategico di Ateneo e il suo posizionamento rispetto ai principali indicatori forniti da MUR e/o ANVUR. Tenendo in considerazione le recenti linee guida sulla valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni (Linee guida n.4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica), sono inclusi gli esiti delle valutazioni dei servizi da parte degli stakeholder.

La performance dell'Ateneo viene misurata tramite alcuni indicatori di sistema, definiti a livello ministeriale e utilizzati dal MUR per l'assegnazione di fondi e punti organico, e gli indicatori che misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, presenti nel Cruscotto di Ateneo per il Monitoraggio del Piano Strategico. La relazione sull'attuazione del Piano Strategico è approvata dagli Organi annualmente ed è pubblicata sul sito di ateneo alla pagina [Il nostro Piano strategico 2019-2024 | Università degli studi dell'Insubria \(uninsubria.it\)](#)

Nell'individuazione degli indicatori per la misurazione della performance istituzionale, viene dettagliato il collegamento con la priorità strategica e l'ambito, la descrizione dell'obiettivo, l'indicatore, la baseline se disponibile, il target, il peso, la fonte e la misurazione dell'anno 2023.

##### 3.2.1 La misurazione finale della performance istituzionale

Il set di indicatori scelti per misurare la performance istituzionale per il triennio 2023-2025 è dettagliato nell'allegato 1 del PIAO 2023-2025 ed è riportato nella tabella seguente con i valori misurati a fine 2023.



**Tabella 3 - Indicatori di performance istituzionale PIAO 2023-2025**

N	AMBITO	PRIORITA' STRATEGICA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	PESO	VALORE INIZIALE (se disponibile)	TARGET 2023	FONTE	misurazione finale 2023
1	DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE	IDENTITA' DISTINTIVA	Diversificazione delle fonti di approvvigionamento delle risorse finanziarie	Andamento delle fonti di finanziamento diverse dal FFO (contribuzione studentesca, finanziamenti alla ricerca, conto terzi)	5	€ 23.706.641 (consuntivo 2020)	aumento	bilancio	€ 25.852.269 (consuntivo 2022)
2	DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE, PERSONALE	IDENTITA' DISTINTIVA	Posizionamento dell'Ateneo nel sistema nazionale: andamento costo standard	Percentuale peso costo std Insubria su sistema	5	FFO 2020: 0,78%	mantenimento/miglioramento del rapporto	MUR	FFO 2023: 0,8075% (€ 17.764.964) Decreto ministeriale n.809 del 07/07/2023 tabella 1
3	DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE, PERSONALE	IDENTITA' DISTINTIVA	Posizionamento dell'Ateneo nel sistema nazionale: andamento FFO	Percentuale peso FFO Insubria su sistema	5	FFO 2020: 0,68%	mantenimento/miglioramento del rapporto	MUR	FFO 2023: 0,73% Decreto ministeriale n.809 del 07/07/2023 tabella 1
4	DIDATTICA	INTERNAZIONALIZZAZIONE	Corsi di laurea erogati in lingua inglese	Corsi di laurea erogati in lingua inglese nell'a. a / Totale corsi di laurea erogati nell'a.a.	10	6/38 (a.a. 2021/2022)	mantenimento/miglioramento del rapporto	PS-Censis, sito	8/43 (a.a. 2023/2024)
5	DIDATTICA	QUALITA'	Coinvolgimento degli stakeholder - rilevazione del livello di soddisfazione: CS studenti - Efficacia percepita	AVA_iA18 Domanda "ti iscriveresti di nuovo all'università?" – risposte decisamente sì e più sì che no	15	70,4 (dato 2020)	aumento	AVA	70,4% scheda indicatori estrazione al 06/01/2024 - ultimo dato disponibile anno 2022



N	AMBITO	PRIORITA' STRATEGICA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	PESO	VALORE INIZIALE (se disponibile)	TARGET 2023	FONTE	misurazione finale 2023
6	DIDATTICA	QUALITA'	Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	C_b Rapporto tra studenti regolari / docenti di ruolo (professori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a e tipo b)	5	26 (a.a. 2021/2022 e 31/12/2021)	variazione contenuta entro il 10%	PROG.TRIENNALE 21-23 OB.C	22,598 indicatore estratto in data 29/01/2024 - a.a. 2022/2023 e a.s. 2022
7	DIDATTICA	QUALITA'	Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0)	Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso ateneo (AVA_iA21bis)	5	78,9% (dato 2020)	aumento	AVA_3.0	71,9% (dato 2022)
8	DIDATTICA	QUALITA'	Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0)	Tasso di occupazione a un anno dalla laurea (L, LM, LMCU Alma laurea)	5	48% (rapporto Alma laurea 2021, anno di indagine 2020)	variazione contenuta entro il 10%	AVA_3.0	65,2% (rapporto Alma laurea 2023, anno di indagine 2022)
9	DIDATTICA	QUALITA'	Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0)	Tasso di occupazione a tre anni dalla laurea (LM, LMCU Alma laurea)	5	88,6% (rapporto Alma laurea 2021, anno di indagine 2020)	variazione contenuta entro il 10%	AVA_3.0	88,10% (rapporto Alma laurea 2023, anno di indagine 2022)
10	DIDATTICA	QUALITA'	Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0)	Tasso di occupazione a cinque anni dalla laurea (LM, LMCU Alma laurea)	5	93,7% (rapporto Alma laurea 2021, anno di indagine 2020)	variazione contenuta entro il 10%	AVA_3.0	92,3% (rapporto Alma laurea 2023, anno di indagine 2022)
11	DIDATTICA	QUALITA'	Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0) Obiettivo C – Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	Indicatore iA25 C_a Percentuale dei Laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	10	2020: 92,1%	mantenimento	PROG.TRIENNALE 21-23 OB.C	92,10% indicatore ANVUR estrazione al 06/01/2024 - ultimo dato disponibile anno 2022



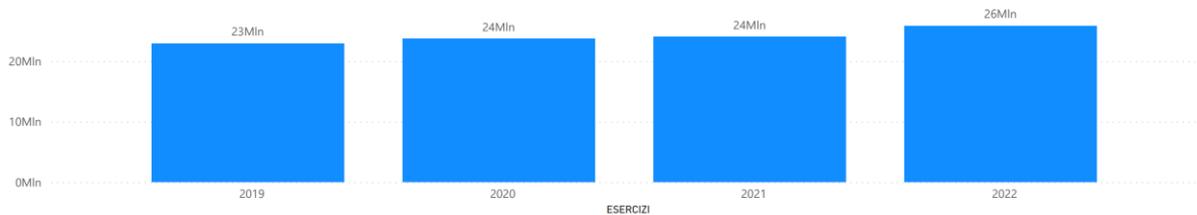
N	AMBITO	PRIORITA' STRATEGICA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	PESO	VALORE INIZIALE (se disponibile)	TARGET 2023	FONTE	misurazione finale 2023
12	DIDATTICA	QUALITA'	Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0) Scheda indicatori di Ateneo - Gruppo A	Scheda indicatori di Ateneo - Gruppo A_iA2 Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso	5	2020: 64,7%	mantenimento/miglioramento	AVA_3.0	72,2% scheda indicatori gruppo A - estrazione al 06/01/2024 - indicatore iA1 - ultimo dato disponibile anno 2022
13	RICERCA	QUALITA'	Obiettivo E - "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università" e specifica Azione "Politiche di reclutamento"	E_b Proporzioni di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	5	0,146	Programmazione dei posti da ricercatore di tipo A finanziati con i fondi della programmazione, bandire i relativi concorsi, prime assunzioni	PROG.TRIENNALE 21-23 OB.E	0,174 (anno 2022)
14	RICERCA	QUALITA'	Obiettivo E - "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università" e specifica Azione "Politiche di reclutamento"	E_h Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo	5	198,5 Numeratore: 62.526,000 Denominatore: 315,000	aumento	PROG.TRIENNALE 21-23 OB.E	400 (2023)
15	RICERCA	QUALITA'	Risultato VQR 2015-2019	Media degli indicatori R di tipo qualitativo	10		>0,9	ANVUR	0,942

**Commento sintetico agli esiti dei vari indicatori**

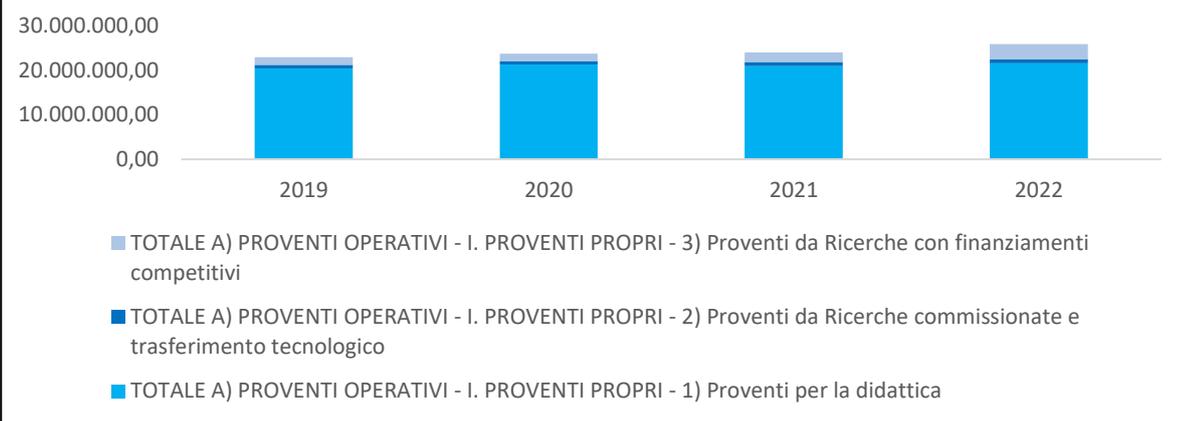
- *Diversificazione delle fonti di approvvigionamento delle risorse finanziarie (indicatore 1)*

L'indicatore misura la capacità dell'Ateneo di attrarre risorse diverse dal FFO ed è dato dal totale proventi propri (contribuzione studentesca, finanziamenti alla ricerca, conto terzi) del conto consuntivo. Il target fissato era di un aumento nel corso del tempo, la figura mostra l'andamento in crescita dal 2019 al 2022. Alla stesura del presente documento, il dato definitivo dell'anno 2023 non è ancora disponibile.

TOTALE I. PROVENTI PROPRI



PROVENTI PROPRI

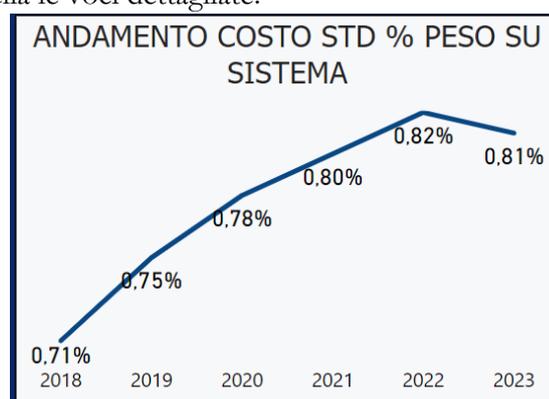
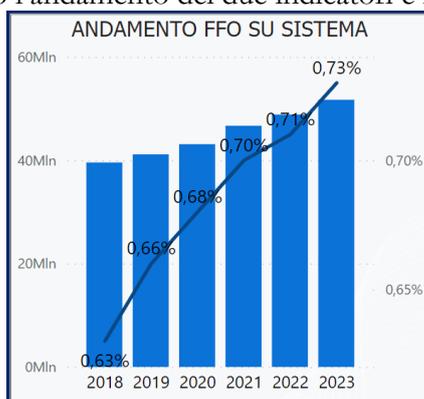


- *Posizionamento dell'Ateneo nel sistema nazionale: andamento costo standard e andamento FFO (indicatori 2 e 3)*

Il posizionamento dell'Ateneo nel sistema nazionale è misurato con due indicatori:

- l'andamento del peso percentuale del costo standard
- l'andamento del peso percentuale del FFO complessivo

è stato scelto il peso percentuale dell'Insubria sul totale degli atenei perché permette un confronto negli anni anche al variare del FFO, che dipende dalle risorse complessive assegnate. Le due figure seguenti mostrano l'andamento dei due indicatori e la tabella le voci dettagliate.





VOCI COMPOSIZIONE FFO – analisi variazioni 2022-2023	peso sul sistema 2023	peso sul sistema 2022	VARIAZIONE
'+ COSTO STANDARD	0,81%	0,82%	-0,01%
'+ QUOTA STORICA			
QUOTA BASE FFO	0,76%	0,75%	0,01%
<b>TABELLA 2 '+totale complessivo QUOTA BASE</b>			
'+ASSEGNAZIONE VQR - in base ai risultati conseguiti nella VQR	0,69%	0,69%	0,00%
'+Assegnazione Politiche reclutamento	0,71%	0,70%	0,01%
'+Assegnazione "qualità del sistema universitario e riduzione dei divario"	0,74%	0,72%	0,02%
<b>TABELLA 3 '-Totale complessivo QUOTA PREMIALE</b>	<b>0,69%</b>	0,69%	0,00%
<b>TABELLA 4 - INTERVENTO PEREQUATIVO</b>	<b>0,44%</b>	0,18%	0,26%
<b>TABELLA 1 QUADRO GENERALE (Totale quota base +premiale+perequativo+integrazione quota base art 10 lett q a)+importo una tantum per elem perequativo)</b>	<b>0,73%</b>	<b>0,71%</b>	<b>0,02%</b>

- *Corsi di laurea erogati in lingua inglese (indicatore 4)*

L'indicatore misura il numero dei corsi erogati in lingua inglese sul totale dei corsi erogati. Il valore dell'a.a. 2021/2022 era pari a 6 sul totale di 38, quello dell'a.a. 2023/2024 è di 8 (7 più 1 in doppia lingua) sul totale di 41, 43 se considerati corsi attivi su due sedi.

<https://www.uninsubria.it/formazione/offerta-formativa/corsi-di-laurea>

- *Coinvolgimento degli stakeholder - rilevazione del livello di soddisfazione: CS studenti - Efficacia percepita (indicatore 5)*

L'indicatore misura l'andamento dell'indicatore di Ateneo iA18, che è presente nella Scheda Indicatori di Ateneo (aggiornata trimestralmente da ANVUR, ultimo aggiornamento disponibile si riferisce all'anno 2022). La percentuale si mantiene al 70%.

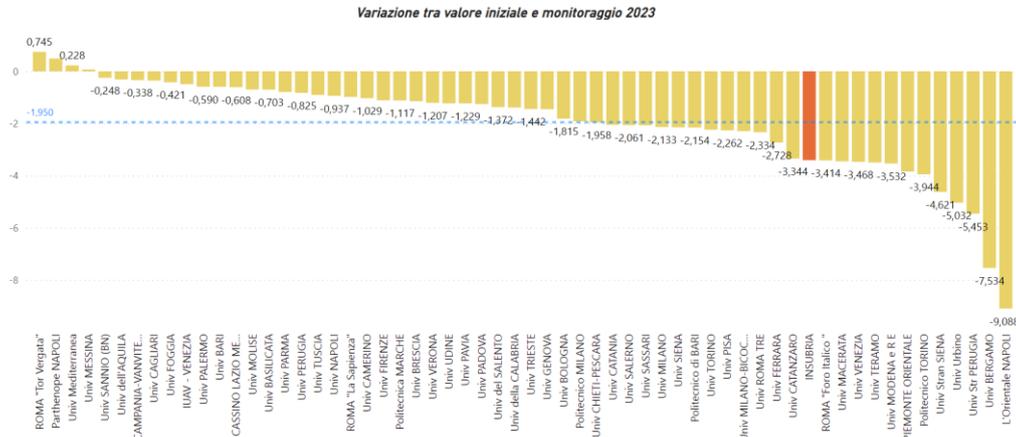
- *Obiettivo C – Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze (indicatore 6)*

L'indicatore è uno di quelli ministeriali della Programmazione triennale 2021-2023. Misura il rapporto tra il numero degli studenti regolari e il numero dei docenti di ruolo. L'indicatore si avvicina maggiormente al dato nazionale, in quanto passa da 26 a 22,6.

Il valore dell'indicatore è ulteriormente migliorato nel 2023. Il valore al a.a. 2023/2024 e a.s. 2023 è pari a 20,86.



C_b - Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto		
26,003	22,598	-3,405
<b>C_b Valore Iniziale INSUBRIA</b>	<b>C_b Monitoraggio2023 INSUBRIA</b>	<b>C_b Variazione INSUBRIA</b>
21,749	19,799	-1,950
<b>C_b Valore Iniziale Medio Atenei</b>	<b>C_b Media Monitoraggio Atenei</b>	<b>C_b Variazione Media Atenei</b>

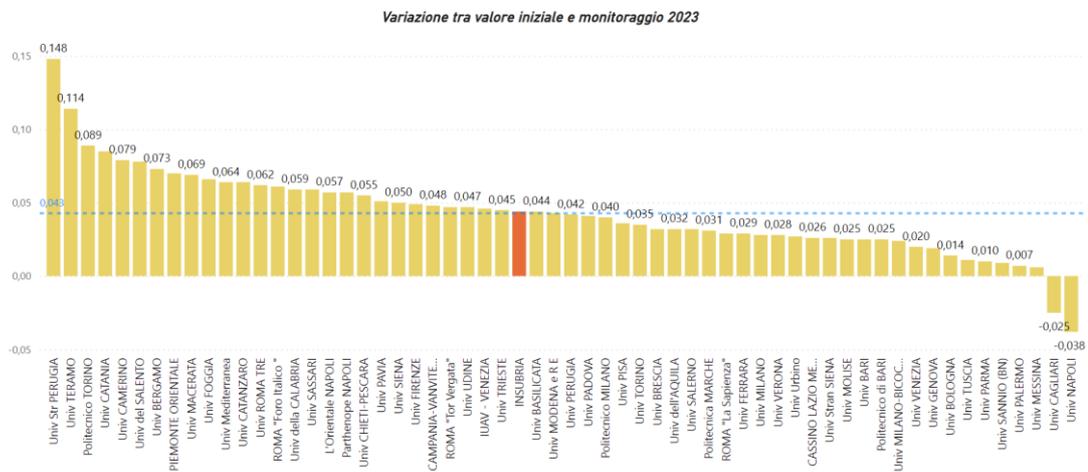


- **Obiettivo E - "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università" e specifica Azione "Politiche di reclutamento" (indicatori 13 e 14)**

L'obiettivo è misurato tramite l'andamento dei due indicatori scelti per la programmazione triennale 2021-2023,

- E\_b proporzione tra ricercatori e docenti di ruolo, che aumenta significativamente dal 2021 al 2022. Al 31 dicembre 2023 il valore dell'indicatore è  $87/436 =$  pari a 0,200, superiore al target di 0,189 della programmazione
- E\_h Rapporto tra risorse per la formazione del PTA e numero PTA di ruolo, che passa da 198 (2021) a 400 (2023), raggiungendo il target prefissato. Le risorse impiegate per l'acquisto di corsi di formazione per il PTA ammontano a circa € 145.746,57 nel 2023, ossia ad un importo pari al 105% dell'obiettivo da raggiungere (€ 138.800,00).

E_b - Proporzioni di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo		
0,130	0,174	0,044
<b>E_b Valore Iniziale INSUBRIA</b>	<b>E_b Monitoraggio2023 INSUBRIA</b>	<b>E_b Variazione INSUBRIA</b>
0,177	0,219	0,043
<b>E_b Valore Iniziale Medio Atenei</b>	<b>E_b Media Monitoraggio Atenei</b>	<b>E_b Variazione Media Atenei</b>



- *Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM\_AVA\_3.0, indicatori 7, 8, 9, 10, 11 e 12)*

Il raggiungimento dell'obiettivo del miglioramento della qualità della didattica e dei servizi agli studenti è misurato mediante alcuni indicatori presenti nella Scheda Indicatori di Ateneo e nel rapporto Almalaurea. Gli indicatori scelti sono:

- iA21 bis, la percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso corso, per il quale si passa da 74,3 nel 2020 a 74,6 nel 2021 e scende a 71,9 nel 2022
- Positivo l'andamento dei tassi di occupazione a un anno dalla laurea, a tre anni dalla laurea, a cinque anni dalla laurea
- iA25, la percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studi, si mantiene al 92%
- iA2, percentuale di laureati entro la durata normale del corso, passa da 64,7% a 72,2% nel 2022.

- *Risultato VQR 2015-2019 (indicatore 15)*

Il risultato della valutazione della VQR è misurato con la media degli indici di tipo R calcolati. Il target fissato è pari a 0,9 ed è stato raggiunto.

L'Ateneo ha condotto una analisi puntuale ed analitica dei risultati che ha portato alla creazione di un report in power bi distribuito ai delegati e alle Commissioni AiQUAR ed a tutti i docenti interessati. È stato inoltre redatto un documento descrittivo con i principali risultati che è stato portato agli Organi accademici.



**Tabella 4 – Risultato Performance Istituzionale anno 2023**

Obiettivo	% di raggiungimento
Coinvolgimento degli stakeholder - rilevazione del livello di soddisfazione: CS studenti - Efficacia percepita	100
Corsi di laurea erogati in lingua inglese	100
Diversificazione delle fonti di approvvigionamento delle risorse finanziarie	100
Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	100
Obiettivo E - "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università" e specifica Azione "Politiche di reclutamento"	100
Posizionamento dell'Ateneo nel sistema nazionale: andamento costo standard	100
Posizionamento dell'Ateneo nel sistema nazionale: andamento FFO	100
Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0)	96,25
Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0) Obiettivo C – Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	100
Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0) Scheda indicatori di Ateneo - Gruppo A	100
Risultato VQR 2015-2019	100
<b>Esito performance istituzionale</b>	<b>97 punti</b>

### 3.3 Performance organizzativa

La Performance organizzativa comprende tutte le attività istituzionali dell'Ateneo ed è riferita sia a quelle accademiche (Dipartimenti e Scuola di Medicina), sia a quelle amministrative (Aree dell'Amministrazione Centrale).

La misurazione della performance organizzativa di ogni struttura organizzativa, come descritto nel PIAO 2023-2025, avviene attraverso gli indicatori associati agli obiettivi strategici propri della struttura organizzativa (Piano Strategico di Dipartimento/ Scuola) o dell'Ateneo per le aree dell'Amministrazione Centrale. Sono, inoltre, considerati gli esiti della soddisfazione degli stakeholder, attraverso la somministrazione di questionari di customer satisfaction.

### 3.3.1 La misurazione finale della performance organizzativa

Il set di indicatori scelti per misurare la performance organizzativa dei Dipartimenti, della Scuola di Medicina e dell'Amministrazione centrale per il triennio 2023-2025 è dettagliato nell'allegato 2 del PIAO 2023-2025. Nel seguito (tabella e grafico) si riporta la percentuale di raggiungimento di ciascun indicatore per le varie strutture, che coincide con il punteggio assegnato secondo la tabella risultato-punti del SMVP.

**Tabella 5 - Indicatori di performance organizzativa PIAO 2023-2025**

Obiettivo	Struttura	% di raggiungimento
Livello di soddisfazione degli stakeholders	AC	60
Sostenibilità economica	AC	100
Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM_AVA_3.0)	DISUIT	100
	DIECO	100
	DBSV	100
	DISTA	100
	DIDEC	100
	DISAT	100
	SMED	100
Qualità della didattica e dei servizi agli studenti CS - Efficacia percepita	DISUIT	100
	DIECO	100
	DBSV	100
	DISTA	100
	DIDEC	85
	DISAT	85
	SMED	100
Rispetto delle tempistiche di pagamento delle fatture	AC	100
	DISUIT	100
	DIECO	100
	DBSV	100
	DISTA	100
	DIDEC	100
	DISAT	100
	DMC	100
Risultato VQR 2015-2019	DISUIT	85
	DIECO	100
	DBSV	100
	DISTA	100
	DIDEC	100
	DISAT	100
	DMC	100

### Commento sintetico agli esiti dei vari indicatori

- *Livello di soddisfazione degli stakeholders*

L'indicatore è misurato con gli esiti delle rilevazioni del Good Practice anno 2023 con riferimento ai questionari somministrati ai docenti (DDA), al personale tecnico amministrativo (PTA) e agli studenti del primo anno (STUD\_1ANNO) e ad anni successivi (STU\_ANNI\_SUCC) e alle valutazioni dei seguenti servizi:

- Questionario DDA - n.7 aree (approvvigionamento e servizi generali, biblioteche, comunicazione, didattica (segreterie), personale, ricerca, sistemi informativi)
- Questionario PTA - n.5 aree (approvvigionamento e servizi generali, comunicazione, contabilità, personale, sistemi informativi)
- Questionario STUD\_1ANNO - n.7 aree (approvvigionamento e servizi generali, biblioteche, comunicazione, didattica (segreterie), diritto allo studio, orientamento, sistemi informativi)
- Questionario STUD\_ANNI\_SUCC - n.8 aree (approvvigionamento e servizi generali, biblioteche, comunicazione, didattica (segreterie), diritto allo studio, internazionalizzazione, job placement, sistemi informativi)

Il target fissato è di almeno il 50% delle valutazioni migliorate rispetto all'anno precedente. Il risultato raggiunto è pari al 60%, in quanto solo 7 aree su 27 sono migliorate rispetto alla rilevazione precedente (26%).

- *Sostenibilità economica*

La sostenibilità economica è misurata attraverso il rispetto dei limiti previsti per gli indicatori ministeriali di sostenibilità economica:

- Indicatore di spese di personale (art. 5 D. Lgs. 49/2012), limite <80%, risultato 59,81%; raggiungimento 100%
- Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria ISEF (art. 7 D. Lgs. 49/2012), limite >1, risultato 1,36; raggiungimento 100%
- Indicatore di indebitamento (art. 6 D. Lgs. 49/2012), limite <15%, risultato 0,71%; raggiungimento 100%.

- *Qualità della didattica e dei servizi agli studenti (DM\_AVA\_3.0)*

La qualità della didattica è misurata a livello dei Dipartimenti e Scuola di Medicina, facendo la media di alcuni indicatori calcolati a livello di corso di studio previsti nel sistema AVA 3.

Gli indicatori utilizzati sono:

- Tasso di occupazione a un anno dalla laurea (L, LM)
- Tasso di occupazione a tre anni dalla laurea (L, LM)
- iC14\_Percentuale di studenti (L, LM) che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio
- iC02\_Percentuale di laureati (L; LM) entro la durata normale del corso

Tutti dipartimenti hanno raggiunto l'obiettivo al 100%.

- *Qualità della didattica e dei servizi agli studenti CS - Efficacia percepita*

L'indicatore scelto per misurare l'efficacia percepita è ricavato dagli esiti della valutazione dei laureandi alla Domanda "Sei complessivamente soddisfatto del corso di studio?". Il target prevede che la percentuale di "risposte decisamente sì e più sì che no" sul totale sia costante considerato che il dato iniziale varia tra i dipartimenti e la scuola di Medicina tra l'87% al 96%.

Quasi tutti dipartimenti hanno raggiunto il target.

- *Rispetto delle tempistiche di pagamento delle fatture*

L'indicatore scelto verifica il rispetto del limite previsto pari a <30 giorni per l'indicatore di tempestività dei pagamenti, calcolato secondo quanto previsto nella Circolare MEF n.3/2015.

Sia in Amministrazione Centrale sia in Dipartimenti il limite è stato rispettato, quindi, il target raggiunto.

- *Risultato VQR 2015-2019*

Il risultato della valutazione della VQR 2015-2019 è misurato con la media degli indici di tipo R calcolati per i Dipartimenti. Il target fissato è pari a 0,9, in analogia a quanto fissato per l'Ateneo ed è stato raggiunto da quasi tutti i Dipartimenti.

La performance organizzativa complessiva di ogni struttura è evidenziata nella seguente tabella n.6.

**Tabella 6 – Risultato Performance Organizzativa per struttura anno 2023**

<b>Struttura</b>	<b>Risultato Performance organizzativa</b>
Amministrazione Centrale	84
Dipartimento di Scienze umane e dell'innovazione per il territorio - DiSUIT	96,25
Dipartimento di Economia - DiECO	100
Dipartimento di Biotecnologie e scienze della vita - DBSV	100
Dipartimento di Scienze teoriche e applicate - DISTA	100
Dipartimento di Diritto, economia e culture - DiDEC	98,5
Dipartimento di Scienza e alta tecnologia - DISAT	98,5
Dipartimento di Medicina e chirurgia - DMC	100
Servizio Scuola di Medicina - SMED	100

Il 14 luglio 2023 è stato attivato il Dipartimento di Medicina e innovazione tecnologica – DIMIT. Per il risultato della performance organizzativa di struttura si fa riferimento agli indicatori di DMC, e quindi è pari a 100.

### 3.4 Performance individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale, descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rappresenta la modalità con cui, a partire dalla performance delle strutture si passa alla valutazione della performance del singolo individuo:

Le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- **i risultati**, riferiti agli obiettivi annuali, assegnati con decreto del direttore generale, a loro volta distinguibili in:
  - risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza
  - risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce
  - risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati
- **i comportamenti**, riferiti al “come” ciascuno svolge le proprie attività all'interno dell'organizzazione.

### 3.4.1 La misurazione degli obiettivi

Con la delibera del Consiglio di Amministrazione n.22 del 27 gennaio 2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (PIAO), contenente, tra l'altro, gli indicatori di Performance istituzionale e organizzativa e gli obiettivi individuali e operativi, rispettivamente allegati n.1-2-3 del piano. Gli obiettivi individuali del direttore generale sono stati assegnati con la deliberazione del Consiglio di amministrazione n.56 del 24 febbraio 2023.

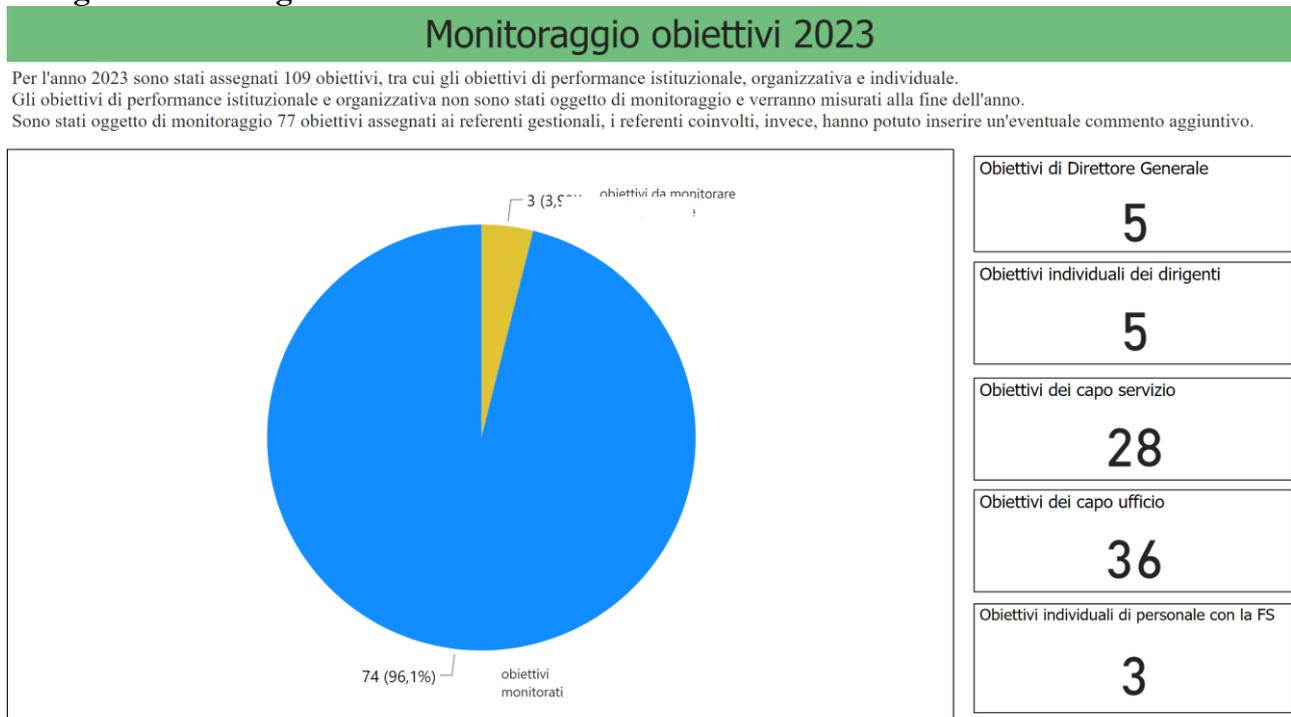
Gli obiettivi istituzionali, organizzativi, individuali e operativi, con i relativi indicatori quantitativi e qualitativi e target, sono stati raccolti ed approvati utilizzando l'applicativo SPRINT di Cineca.

#### *Misurazione intermedia*

Il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede un monitoraggio sullo stato di raggiungimento degli obiettivi in corso d'anno.

Nell'anno 2023 la fase di monitoraggio è stata svolta dal 2 al 16 di ottobre, con riferimento al 30 settembre 2023. Sono stati assegnati n. 77 obiettivi soggetti al monitoraggio intermedio. Il Servizio Pianificazione e Controllo ha elaborato il manuale per gli utenti con le istruzioni utili per agire in applicativo. Durante la fase di monitoraggio, sono pervenute n.5 richieste di rimodulazione, successivamente approvate dal Direttore Generale. Inoltre, sono state necessarie altre modifiche dovute al conferimento di nuovi incarichi.

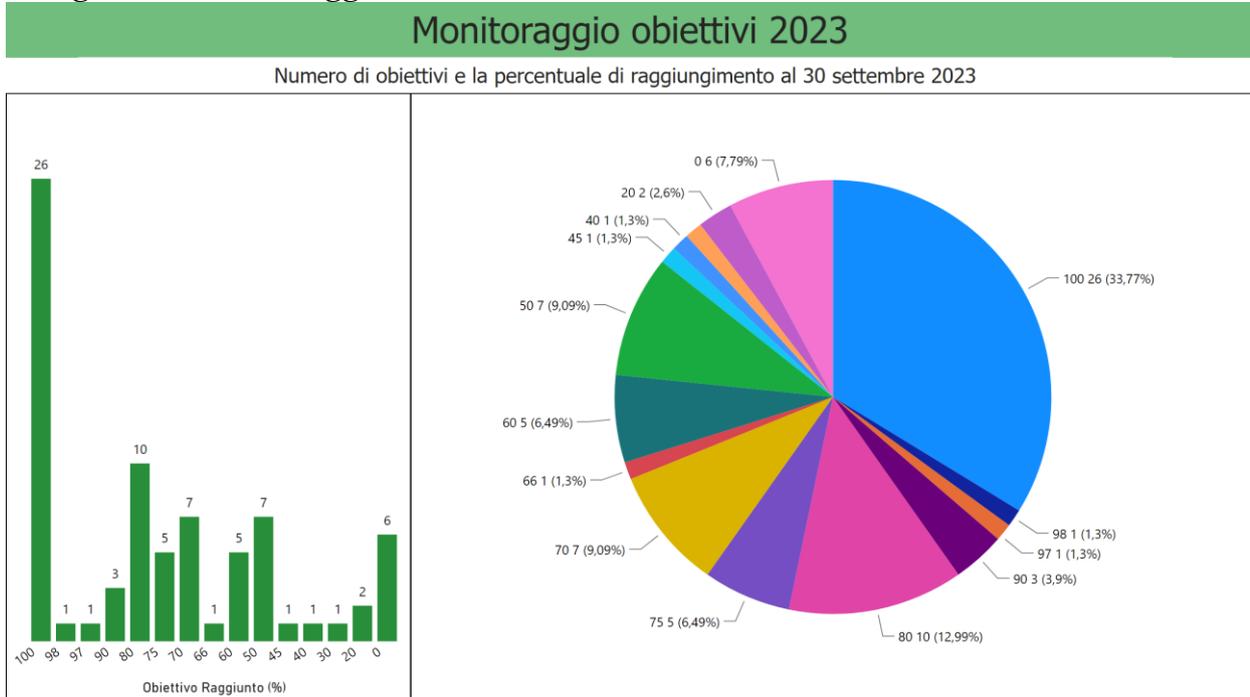
**Figura 27 - Dettaglio obiettivi da monitorare**



Il 70% degli obiettivi monitorati sono stati raggiunti ad almeno il 60% al 30 settembre 2023.

Di seguito il riepilogo di monitoraggio degli obiettivi 2023 con il numero di obiettivi e la percentuale di raggiungimento al 30 settembre:

**Figura 28 - Monitoraggio intermedio obiettivi 2023**



**Rimodulazioni**

Sono pervenute n.5 richieste di rimodulazione, di cui una successivamente annullata. Le richieste sono state sottoposte all'approvazione di Direttore Generale e le successive modifiche sono state apportate nell'applicativo SPRINT.

**Figura 29 - Richieste di rimodulazione**

**Monitoraggio obiettivi 2023**

**Richieste di rimodulazione**

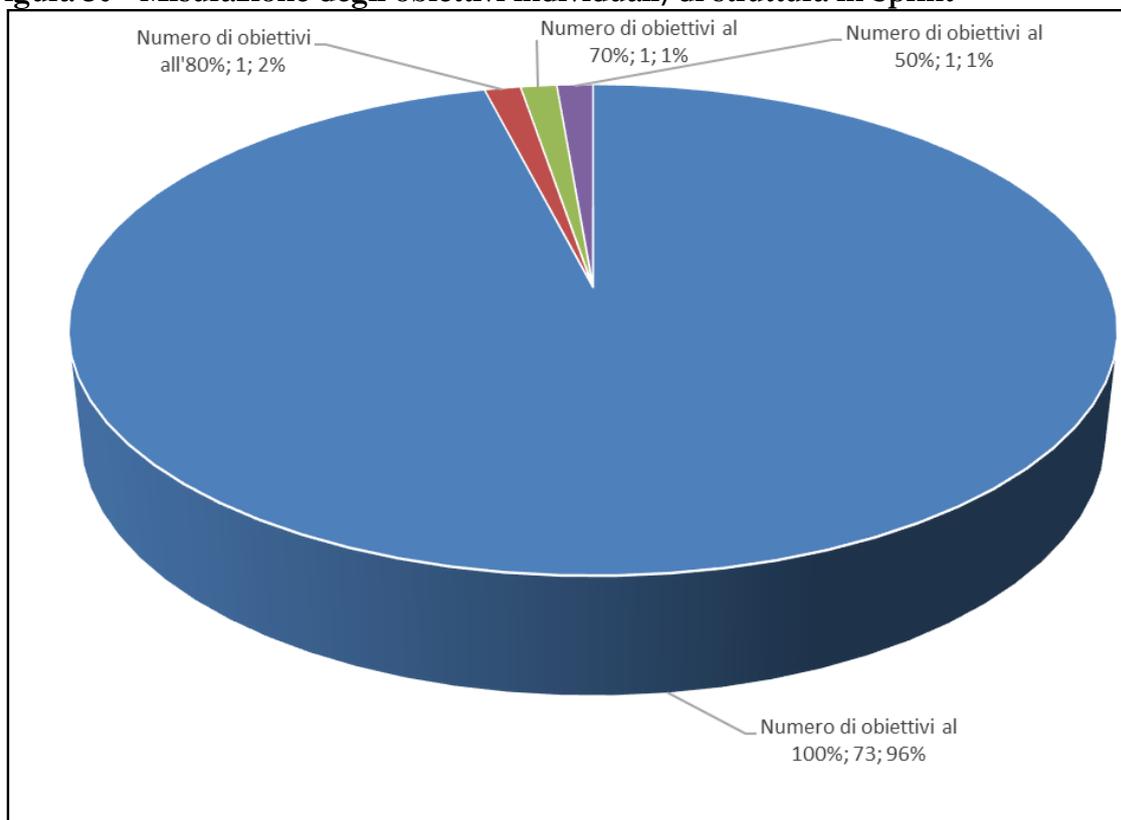
Referente Gestionale	Somma di Obiettivo Raggiunto (%)
<b>300240 - UFFICIO CARRIERE DOCENTI - PACIOLLA VINCENZO LEONARDO</b>	
<input type="checkbox"/> Creazione di una checklist nell'ambito del procedimento di rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarico extraistituzionale retribuito del personale docente	
<input type="checkbox"/> Modifica Nome Obiettivo/Descrizione Obiettivo - Proposta In Attesa;	
L'ufficio ha predisposto una bozza di checklist che è in discussione/validazione con il capo servizio, successivamente verrà inoltrata a RPCT e SAD per la consultazione. Se ne propone tuttavia la rimodulazione nei contenuti della descrizione nel senso di rifocalizzare il contenuto della descrizione sulla sola produzione della proposta di checklist, e non anche sulla adozione entro il 31.12.2023, poiché è in corso una più ampia discussione di revisione del Regolamento incarichi, avviata da alcuni docenti in carica nel Senato Accademico, per la quale il Rettore ha ritenuto di chiedere un parere al Prof. Remo Morzenti Pellegrini. Alla luce di ciò non è garantito il rispetto della tempistica di adozione della checklist nelle more della revisione del regolamento.	100
<b>300334 - SERVIZIO FINANZA - PASQUADIBISCEGLIE NICOLETTA</b>	
<input type="checkbox"/> Comunicazioni PCC-Analisi di fattibilità nuova funzione in UGOV per la liquidazione delle fatture acquisto	
<input type="checkbox"/> Aggiunta nuovo obiettivo - Proposta In Attesa;	
L'obiettivo è stato "sbalzato" per l'attivazione del DIMIT, che ha richiesto numerosi adempimenti.	C
<input type="checkbox"/> REVISIONE MANUALE DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	
<input type="checkbox"/> Aggiunta nuovo obiettivo - Proposta In Attesa;	
La modifica del manuale, richiede tempi di stesura e scrittura formale un po' più lunghi e approfonditi, che ora non ci sono, viste le attività di budget. L'obiettivo è stato "sbalzato" per dall'attivazione del DIMIT, che ha richiesto numerosi adempimenti. L'obiettivo sarà rinviato al 2024.	C
<b>300558 - UFFICIO DOTTORATO E FORMAZIONE POST LAUREAM - BECHINI ISABELLA</b>	
<input type="checkbox"/> Revisione Regolamento dei corsi di Alta Formazione	
<input type="checkbox"/> Chiudere l'obiettivo (obiettivo in stato rifiutato) - Proposta In Attesa;	
Con il nuovo Decreto di Riorganizzazione che prevede la disaggregazione di alcune attività dell'ufficio dal 1° luglio 2023, si richiede la rimodulazione, in accordo con il dirigente Dott. Raos, e conseguente eliminazione dell'obiettivo in oggetto.	C
<b>300580 - SERVIZIO AFFARI GENERALI - COLOMBO FRANCESCA</b>	
<input type="checkbox"/> Codice Etico, di Comportamento e norme per l'integrità nella ricerca dell'Università degli Studi dell'Insubria: testo unificato - aggiornamento alle ultime disposizioni legislative	
<input type="checkbox"/> Modifica Nome Obiettivo/Descrizione Obiettivo - Proposta In Attesa;	
<b>CAPPELLINI CHIARA - UFFICIO PROGETTAZIONE STRATEGICA</b> - in seguito al decreto di riorganizzazione, propone l'assegnazione di un obiettivo legato alle nuove disposizioni normative in merito alla proprietà intellettuale delle invenzioni dei docenti/ricercatori universitari	
<b>ELENA LA TORRE - DIRIGENTE ARUF</b> - aggiungere l'obiettivo di DG "Revisione del sistema di pesature"	

### ***Misurazione finale degli obiettivi***

La misurazione finale degli obiettivi è stata effettuata tra il 19 gennaio e il 7 febbraio 2024, utilizzando l'applicativo SPRINT di Cineca. Il Servizio Pianificazione e Controllo ha predisposto il manuale per gli utenti con le istruzioni da seguire per inserire il monitoraggio finale. I referenti gestionali degli obiettivi hanno indicato per ciascun obiettivo assegnato la percentuale di realizzazione al 31 dicembre 2023 e una relazione finale. Gli uffici coinvolti hanno potuto inserire un commento sulla realizzazione dell'obiettivo.

Il totale di obiettivi misurati è pari a 76, di cui il 96% ha raggiunto o superato il target.

**Figura 30 - Misurazione degli obiettivi individuali/di struttura in Sprint**



### **3.4.2 La valutazione dei comportamenti**

I **comportamenti**, sono riferiti al “come” ciascuno svolge le proprie attività all’interno dell’organizzazione. Nell’ambito della valutazione dei comportamenti viene data rilevanza anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori e all’apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

#### ***Autovalutazione sulle competenze trasversali***

A partire dal ciclo di performance 2022 è stata introdotta l’autovalutazione per tutto il personale dirigente, tecnico amministrativo e bibliotecario. Anche quest’anno, i valutati hanno potuto esprimere l’autovalutazione utilizzando l’applicativo U-WEB VP di Cineca. L’autovalutazione è prevista nel sistema

di misurazione e valutazione della performance ed è stata introdotta per dar modo al personale di esprimersi, di identificare e misurare il proprio potenziale, le difficoltà e gli aspetti da migliorare. La fase di autovalutazione è stata eseguita tra il 6 ed il 23 di febbraio 2024. Per esprimere l'autovalutazione i valutati hanno potuto seguire le indicazioni del manuale elaborato da Servizio Pianificazione e Controllo. Quest'anno ha espresso l'autovalutazione il 46% di valutati, in crescita rispetto al ciclo precedente.

**Tabella 7 - Autovalutazione competenze trasversali anno 2023**

Categorie	Non autovalutabile	Da autovalutare	Autovalutata	Non effettuata	Totale
Personale cat. D con PO afferente ai Dipartimenti	0	0	2	0	2
EP o D titolare di PO - SAD /Scuola	0	0	2	5	7
DIRIGENTE	0	0	2	3	5
OPERATIVI B	1	0	12	18	30
OPERATIVI C e D	4	0	109	148	257
C e D con FS afferenti ai Dipartimenti	0	0	4	2	6
Personale di categoria EP titolare di PO afferente all'AC	0	0	12	5	17
Personale di categoria EP con o senza FS	0	0	0	1	1
Personale cat. D con PO afferente all'Amm. Centrale	0	0	18	14	32
Personale di categoria D o C con FS afferente all'Amm. Centrale	0	0	1	5	6
Direttore Generale	0	0	0	1	1
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti al Dipartimento	0	0	9	3	12
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti all'Amm.	0	0	2	3	5
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>173</b>	<b>208</b>	<b>381</b>

***Valutazione delle competenze trasversali***

La valutazione delle competenze trasversali è prevista per tutto il personale in servizio. Il numero di competenze da valutare si differenzia in base al profilo di valutato. Per il dettaglio sulle competenze oggetto di valutazione si rimanda all'allegato 1 del SMVP. Di seguito la tabella di riepilogo:

**Tabella 8 – Numero di competenze trasversali da valutare per profilo professionale**

Profilo	n. aree comportamentali
Direttore Generale	8
Personale Dirigente	8
Personale di Cat. EP titolari di posizione organizzativa	7
Personale di cat. EP senza posizione organizzativa	5
Personale di cat. C e D titolare di posizione organizzativa amministrativa	5
Personale di cat. C e D titolare di posizione organizzativa tecnica	5
Personale di cat. C e D senza posizione organizzativa	5
Personale di cat B senza posizione organizzativa	4

I Valutatori hanno espresso le loro valutazioni sulle competenze trasversali utilizzando l'applicativo U-WEB-VP di Cineca. La scala di valutazione prevista è compresa tra 1 e 5, dove 1 - il comportamento non soddisfa per nulla le attese e 5 - il comportamento è pienamente soddisfacente e corrisponde o supera le attese. Il Servizio Pianificazione e Controllo ha predisposto il manuale con le indicazioni da seguire per agire in applicativo.

Il punteggio da utilizzare per la valutazione complessiva, compreso tra 0 e 100, si ottiene a partire dalla valutazione media, arrotondata a una cifra decimale dopo la virgola, secondo la tabella seguente, come previsto nel SMVP:

**Tabella 9 - Dalla valutazione media alla valutazione complessiva - sezione competenze trasversali**

Valutazione media	Punti per la valutazione complessiva
Da 1 a 2	0
Da 2,1 a 2,4	20
Da 2,5 a 2,9	40
Da 3 a 3,1	70
Da 3,2 a 3,3	80
Da 3,4 a 3,5	90
Da 3,6 a 3,7	95
Da 3,8 a 5	100

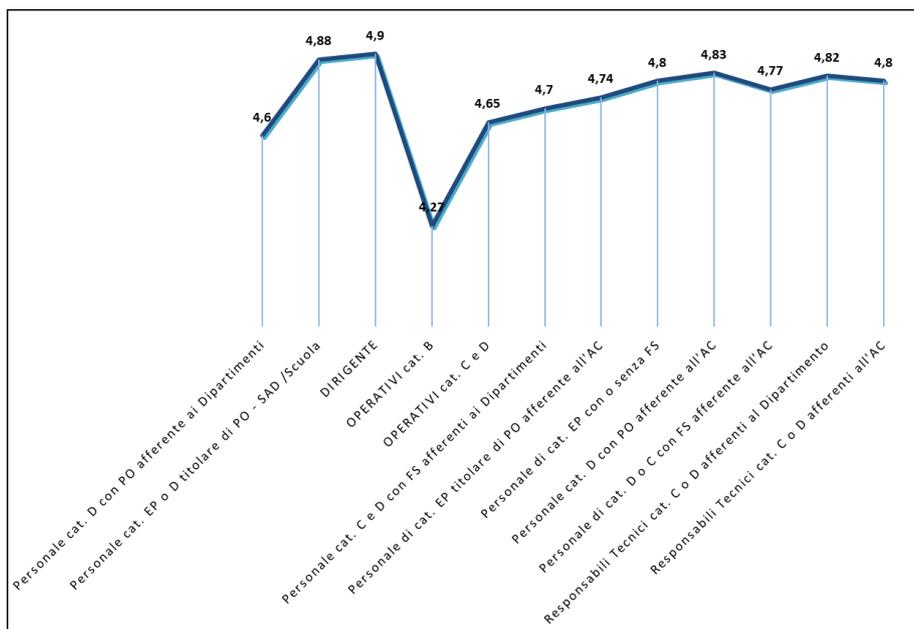
La sezione “competenze trasversali” è prevista per tutto il personale in servizio. Sono state valutate 375 schede, con una valutazione media di 4,73.

Di seguito la tabella e il grafico con le valutazioni medie sulle competenze trasversali anno 2023.

**Tabella 10 – Valutazione competenze trasversali**

Categoria	Numero schede valutate	Coef. di variazione delle valutazioni complessive	Numero competenze valutate	Valore medio valutazioni	Deviazione standard valutazioni	Varianza valutazioni
Personale cat. D con PO afferente ai Dipartimenti	2	4,35%	10	4,6	0,49	0,24
Personale cat. EP o D titolare di PO - SAD /Scuola	7	6,15%	49	4,88	0,33	0,11
DIRIGENTE	5	4,08%	40	4,9	0,3	0,09
OPERATIVI cat. B	29	12,77%	116	4,27	0,66	0,44
OPERATIVI cat. C e D	253	9,72%	1265	4,65	0,57	0,32
Personale cat. C e D con FS afferenti ai Dipartimenti	6	7,67%	30	4,7	0,59	0,34
Personale di cat. EP titolare di PO afferente all'AC	17	4,76%	119	4,74	0,44	0,19
Personale di cat. EP con o senza FS	1	0,00%	5	4,8	0,4	0,16
Personale cat. D con PO afferente all'AC	32	4,15%	160	4,83	0,37	0,14
Personale di cat. D o C con FS afferente all'AC	6	4,48%	30	4,77	0,42	0,18
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti al Dipartimento	12	6,88%	60	4,82	0,43	0,18
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti all'AC	5	3,73%	25	4,8	0,4	0,16

**Figura 31 – Valutazione media comportamenti per figura professionale di valutata/o anno 2023**



### 3.5 Scheda di performance complessiva

Per l'anno 2023 sono state create 381 schede di valutazione, di cui 1 di Direttore Generale, 5 non valutabili e quindi chiuse e 1 di dirigente a tempo det. con gli obiettivi definiti nel contratto e quindi non inseriti in Sprint. Il totale di schede di performance complete è pari a 374.

Le schede di performance complessiva sono state create utilizzando l'applicativo HR Suite – Valutazione prestazioni di Cineca. Ogni scheda contiene le sezioni previste dal SMVP, di cui si riporta la tabella per comodità di lettura:

**Tabella 11 - Le dimensioni e il relativo peso che compongono la valutazione per ciascuna figura professionale**

Figura professionale	Dimensioni						
	Performance istituzionale	Performance organizzativa			Obiettivi individuali, di servizio/ufficio/dip.		Performance comportamentale
	Indicatori di performance istituzionale e Soddisfazione degli stakeholder	Indicatori di performance organizzativa Amm. Centrale Soddisfazione degli stakeholder	Indicatori di performance organizzativa Dipartimenti Scuola Soddisfazione degli stakeholder	Obiettivi di servizio/ufficio/dip.	Obiettivi individuali	Competenze trasversali	

Le schede di performance create in HR-Suite sono state trasferite nell'applicativo U-WEB VP, utilizzato per le valutazioni, il calcolo del risultato finale e la presa visione della scheda complessiva.

I valutatori hanno inserito il loro giudizio sul raggiungimento degli obiettivi indicato in Sprint, hanno espresso le valutazioni sulle competenze trasversali, tenendo conto di autovalutazione ove inserita ed infine, hanno completato la scheda di valutazione ed inviata la notifica per la presa visione ad ogni collaboratore.

La valutazione degli obiettivi è stata effettuata tenendo conto di seguente scala, oltre che di percentuale di raggiungimento indicata in SPRINT

**Tabella 12 - Dalla misurazione alla valutazione degli obiettivi**

Risultato	PUNTI
1 – non raggiunto	0
2 – scarsamente raggiunto	30
3 – parzialmente raggiunto	60
4 – quasi completamente raggiunto	85
5 – totalmente raggiunto	100

Completate tutte le sezioni della scheda, l'applicativo U-Web-VP ha calcolato il punteggio complessivo per ogni sezione della scheda e l'indice complessivo di performance per ogni valutato/a.

In sintesi:

**Indice complessivo di performance = Sommatória ((Punti i \* (Peso i/100)).**

Dove **Punti i** è il punteggio raggiunto nella valutazione i-esima ed il **Peso i** è il valore del peso attribuito alla valutazione i-esima (tenendo conto che la somma dei pesi utilizzati per il calcolo dell'indice complessivo deve essere pari a 100).

In tabella sottostante si riporta il riepilogo con il punteggio complessivo medio per la figura professionale del valutato.

**Tabella 13 – Indice di performance medio per categoria di valutato/a**

Categoria di valutato/a	Numero di valutati	Punteggio medio
DIRIGENTE	4	96,50
EP o D titolare di PO - SAD /Scuola	7	99,52
Personale di categoria EP titolare di PO afferente all'AC	17	98,24
Personale di categoria EP con o senza FS	1	100,00
Personale cat. D con PO afferente ai Dipartimenti	2	100,00
Personale cat. D con PO afferente all'Amm. Centrale	32	96,69
Personale di categoria D o C con FS afferente all'Amm. Centrale	6	96,80
C e D con FS afferenti ai Dipartimenti	6	99,78
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti al Dipartimento	12	100,00
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti all'Amm.	5	100,00
OPERATIVI C e D	253	99,31
OPERATIVI B	29	97,76
<b>Totale complessivo</b>	<b>374</b>	<b>98,72</b>

A partire da quest'anno, oltre al risultato conseguito in termini di punteggio complessivo, l'applicativo U-Web-VP riporta anche la percentuale di incentivo da erogare, come previsto dal SMVP.

**Tabella 14 - Dalla performance complessiva alla percentuale di incentivo**

Valutazione complessiva	Percentuale di incentivo da erogare
15-50	30%
51-64	50%
65-74	70%
75-79	85%
80 -84	95%
85-100	100%

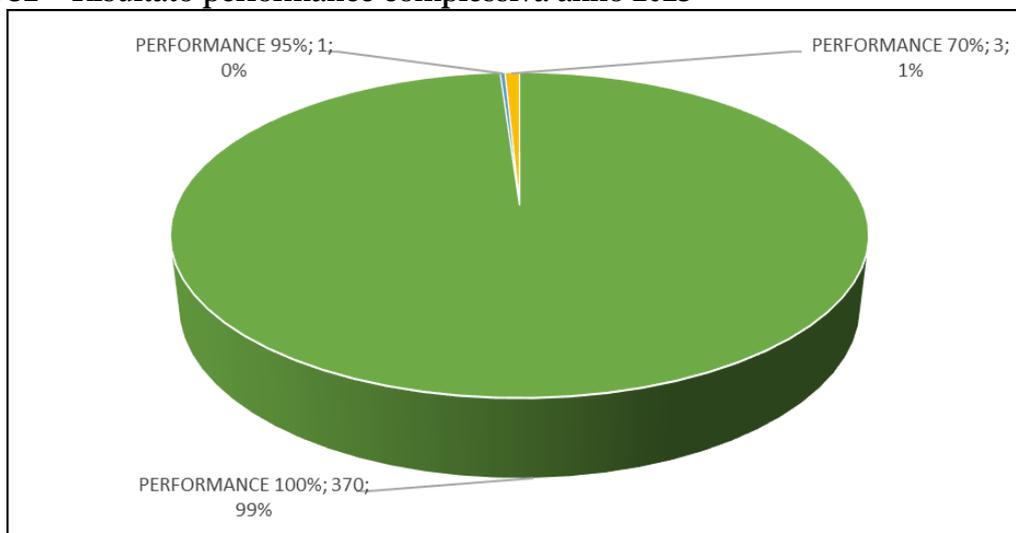
Nella tabella seguente è riportata la media di percentuale di incentivo collegato alla performance da erogare per categoria di valutato/a.

**Tabella 15 – Media percentuale di incentivo per categoria di valutato/a**

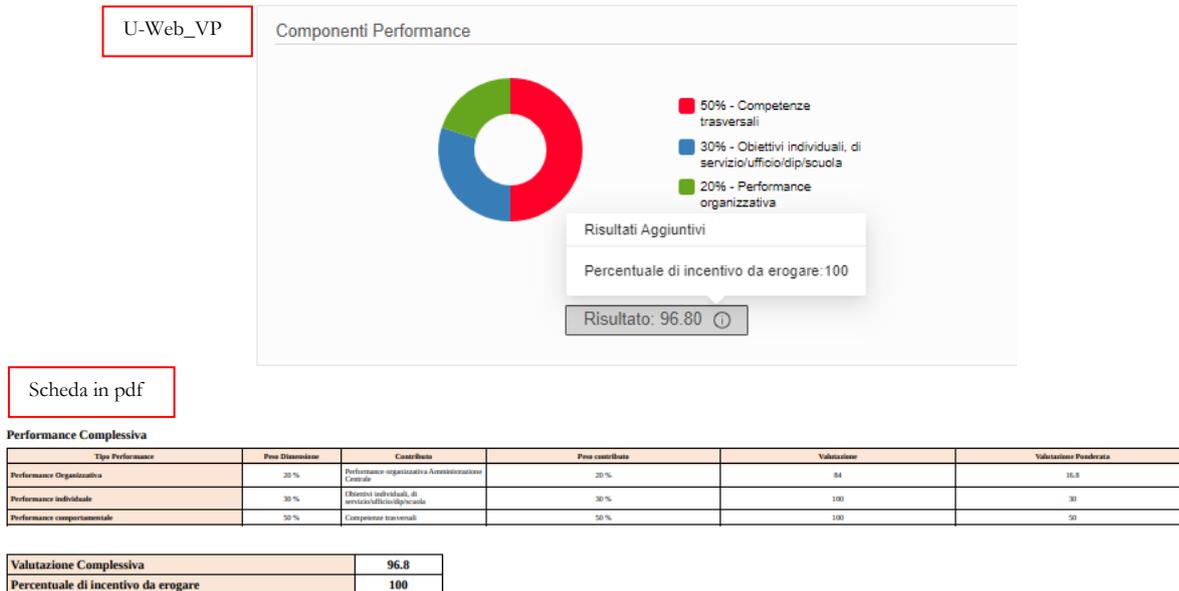
Categoria di valutato/a	Numero di valutati	Media percentuale di incentivo
C e D con FS afferenti ai Dipartimenti	6	100,00%
DIRIGENTE	4	100,00%
EP o D titolare di PO - SAD /Scuola	7	100,00%
Personale di categoria EP con o senza FS	1	100,00%
Personale di categoria EP titolare di PO afferente all'AC	17	100,00%
Personale cat. D con PO afferente ai Dipartimenti	2	100,00%
Personale cat. D con PO afferente all'Amm. Centrale	32	100,00%
OPERATIVI B	29	99,83%
OPERATIVI C e D	253	99,64%
Personale di categoria D o C con FS afferente all'Amm. Centrale	6	100,00%
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti al Dipartimento	12	100,00%
Responsabili Tecnici cat. C o D afferenti all'Amm.	5	100,00%
<b>Totale complessivo</b>	<b>374</b>	<b>99,96%</b>

Il 99% dei valutati ha ottenuto la valutazione complessiva superiore a 84 punti e quindi la performance complessiva pari a 100%.

**Figura 32 – Risultato performance complessiva anno 2023**



**Figura 33 - Esempio esito valutazione complessiva anno 2023**



I valutati hanno potuto prendere visione della propria scheda di valutazione accedendo all'applicativo U-Web-VP, dopo aver ricevuto la notifica di valutazione completata.

Non ci sono state valutazioni negative e quindi non sono pervenute richieste di riconciliazione. Durante la presa visione della scheda di performance, i valutati hanno potuto esprimere la loro approvazione scegliendo l'immagine corrispondente e inserire un eventuale commento.

**Figura 34 – Approvazione performance**

Approvazione performance

Scegli obbligatoriamente una delle seguenti opzioni:

Approvo la valutazione.

Non approvo la valutazione e voglio attivare la procedura di conciliazione.

Non approvo la valutazione ma non voglio attivare la procedura di conciliazione.

Data approvazione

prova approvazione performance

A conclusione del ciclo di performance 2023 risultano: 348 schede approvate, 12 schede approvate ma in disaccordo sulla valutazione ricevuta e 14 schede senza l'approvazione (personale cessato).

### 3.6 La performance del Direttore Generale

La performance individuale del Direttore Generale (Tabella 4 del SMVP), si compone di tre diversi elementi:

**1. Indicatori di performance istituzionale e Soddisfazione degli stakeholder (peso 30%)**

Il risultato della performance istituzionale, come dettagliato nel paragrafo 3.2.1, è pari a 97 punti.

**2. Obiettivi individuali (peso 50%)**

Per l'anno 2023 sono stati assegnati al Direttore Generale cinque obiettivi individuali con il peso 20% ciascuno. Tutti gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti. Per i dettagli si rimanda alla *Relazione del Direttore Generale sull'attività svolta relativamente agli obiettivi individuali dell'anno 2023*.

La Relazione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di maggio 2024.

Il punteggio corrispondente alla sezione obiettivi individuali è pari a 100.

**3. Competenze trasversali (peso 20%)**

La valutazione delle competenze trasversali è stata svolta dal Rettore. Il SMVP prevede per il Direttore Generale la valutazione su otto competenze, dettagliate nell'allegato 1 del SMVP.

La valutazione media è pari a 5, cui corrispondono 100 punti.

L'indice di performance complessiva di Direttore Generale è pari a 99,10 punti, cui corrisponde il 100% di incentivo collegato al ciclo della performance.

Il ciclo della performance 2023 si conclude con la fase di valutazione ed ha come output la presente Relazione sulla performance, che deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno 2024.

L'incentivazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario è soggetta ai limiti previsti dalla normativa vigente. In accordo con quanto previsto dal CCNL, il trattamento economico accessorio è disciplinato dalla contrattazione collettiva integrativa. Le varie voci accessorie previste per i vari istituti contrattuali (ad es., indennità di risultato, fondi art. artt. 63, 64, 65 e 66, indennità mensile accessoria, etc.) dipendono dalla disponibilità dei fondi approvati e dagli esiti della contrattazione. Annualmente sono fissati il minimo e il massimo delle risorse aggiuntive attribuibili (incentivi) per ogni dipendente (tra le voci, ad es., rientrano indennità di risultato, indennità di responsabilità, indennità accessoria mensile, etc.). Per i dirigenti, e i titolari di posizioni organizzative una quota (stabilita in sede di contrattazione integrativa) della retribuzione di risultato è collegata alla performance. Per il restante personale di categoria B, C, D la contrattazione integrativa stabilisce la parte di trattamento economico accessorio collegata alla performance. [Contratti integrativi | Università degli studi dell'Insubria \(uninsubria.it\)](https://www.uninsubria.it/contratti-integrativi)

**4. INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION, RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

**4.1 Performance economico-finanziaria**

FFO

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) rappresenta il principale trasferimento del Ministero dell'Università e della Ricerca agli atenei per il finanziamento delle spese correnti. Con il decreto ministeriale n.809 del 7 luglio 2023 sono stati stanziati al nostro ateneo € 51.714.2026, che superano i 58.1 milioni se si considera anche il piano straordinario per il reclutamento del personale universitario 2024 pubblicato con il decreto ministeriale 795 del 26 giugno 2023. In crescita la parte premiale del finanziamento (34%), rispetto al 28% dell'anno 2018, che si basa sulla valutazione delle politiche di reclutamento, della qualità della ricerca e degli indicatori di risultato.

Il peso FFO dell'Insubria sul sistema continua a crescere, passando dallo 0,63% del 2018 allo 0,73% del 2023, grazie soprattutto all'aumento della quota premiale e dell'intervento perequativo.

Inoltre, nell'anno 2023 per la prima volta un dipartimento del nostro ateneo, il Dipartimento di Economia, è stato selezionato dal MUR tra i Dipartimenti di Eccellenza, con un'assegnazione totale quinquennale 2023-2027 di € 5.253.070 di cui 1.050.614 € di risorse annuali.

**Figura 35 – FFO 2018-2023**

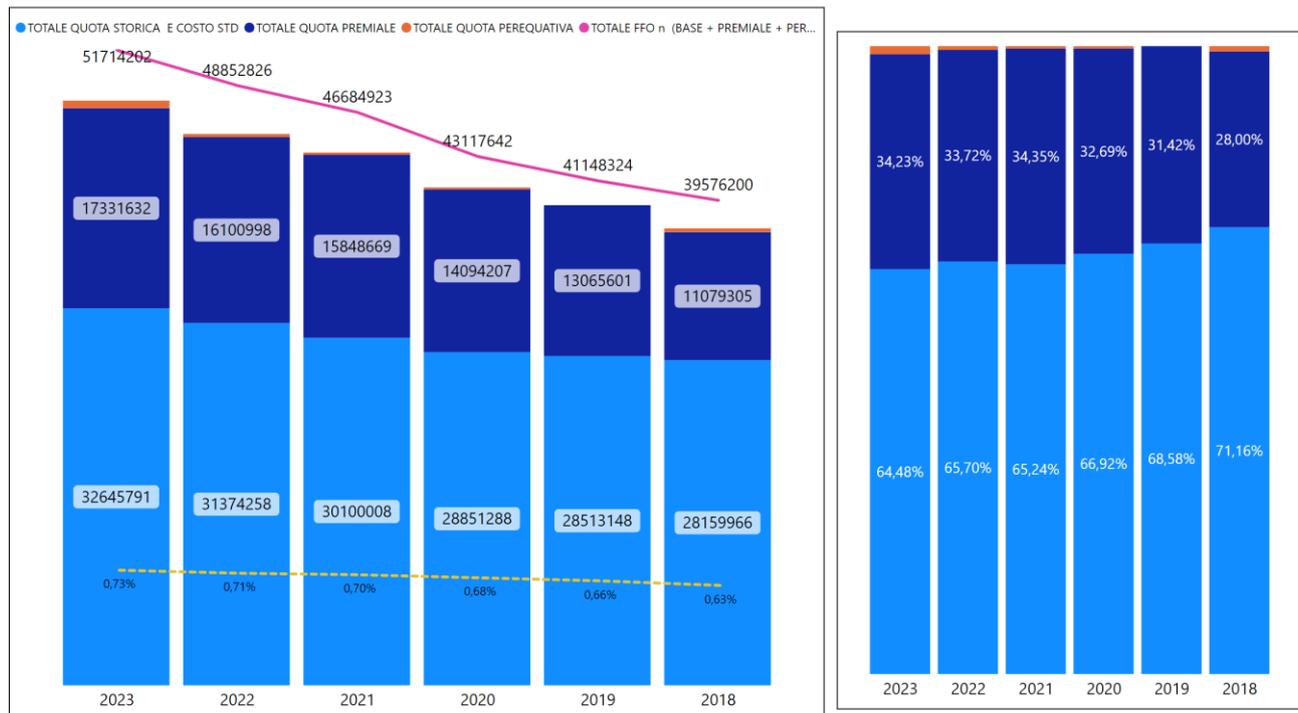
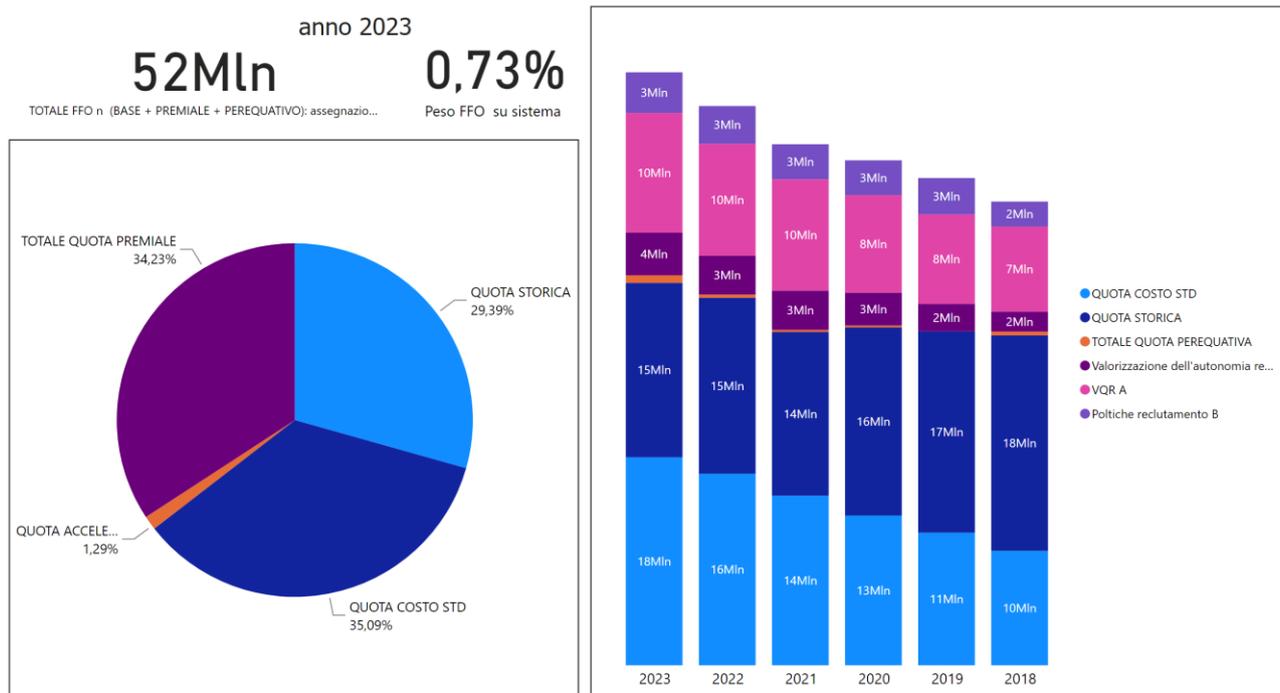


Figura 36 - Dettaglio assegnazione FFO 2023



Si segnalano, tra le altre, le seguenti assegnazioni:

- ✓ € 342.452 – risorse per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo (TABELLA 10 - FFO 2023: Risorse per valorizzazione personale TA 2023 (art. 10, c.1, lett. r))
- ✓ € 339.500 – risorse fondo giovani (TABELLA 5 - ASSEGNAZIONE FONDO GIOVANI 2023 (All. 3, DM 289/2021) - Mobilità Internazionale (70%))
- ✓ € 84.215 - risorse fondo giovani (TABELLA 5 bis - ASSEGNAZIONE FONDO GIOVANI 2023 (All. 3 DM 289/2021) - Tutorato e attività didattiche integrative (15%))
- ✓ € 45.653 - risorse fondo giovani (TABELLA 5 ter - ASSEGNAZIONE FONDO GIOVANI 2023 (All. 3, DM 289/2021) - Classi di laurea di area scientifico - tecnologica (10%))
- ✓ € 511.310 – Fondo no tax area (TABELLA 6A)
- ✓ € 375.536 - Potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti - Art. 9, lett. f) dm 809/2023 FFO 2023
- ✓ € 1.308.927 – Dottorato e post lauream
- ✓ € 41.144 – GARR
- ✓ € 1.140.479 - Costo stimato per sostegno passaggio regime scatti biennali (art. 10 lett. l, dm 891/2023).

Alle assegnazioni del MUR si aggiungono, a titolo esemplificativo, i fondi del PNR, PNRR, fondi per i progetti di ricerca nazionali e internazionali ecc...

### Bilancio

Per i dettagli sulla situazione economico-finanziaria si rimanda al bilancio consuntivo reperibile sul sito dell'ateneo (<https://www.uninsubria.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>). Nella figura sottostante si riporta la sintesi del conto economico dell'esercizio 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2024.



Tabella 16 – Sintesi Conto economico esercizio 2023

Tipo Report	Riclassificato Conto Economico	
	Saldo al 31/12/2023	Saldo al 31/12/2022
<b>A) PROVENTI OPERATIVI</b>		
<b>I. PROVENTI PROPRI</b>		
1) Proventi per la didattica	20.274.126,01	21.582.075,40
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	988.519,73	931.742,09
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	3.555.583,50	3.338.452,00
<b>TOTALE I. PROVENTI PROPRI</b>	<b>24.818.229,24</b>	<b>25.852.269,49</b>
<b>II. CONTRIBUTI</b>		
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	79.403.638,39	74.425.666,75
2) Contributi Regioni e Province autonome	1.301.249,66	1.301.048,12
3) Contributi altre Amministrazioni locali	4.709,79	17.400,71
4) Contributi da Unione Europea e da Resto del Mondo	698.529,81	537.635,27
5) Contributi da Università	0,00	0,00
6) Contributi da altri (pubblici)	1.012.520,39	834.810,96
7) Contributi da altri (privati)	962.351,87	861.288,17
<b>TOTALE II. CONTRIBUTI</b>	<b>83.382.999,91</b>	<b>77.977.849,98</b>
<b>III. PROVENTI PER ATTIVITA' ASSISTENZIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>IV. PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO</b>	<b>2.170.436,81</b>	<b>2.493.633,26</b>
<b>V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI</b>	<b>2.624.321,37</b>	<b>2.645.906,06</b>
<b>VI. VARIAZIONE RIMANENZE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE PROVENTI (A)</b>	<b>112.995.987,33</b>	<b>108.969.658,79</b>
<b>B) COSTI OPERATIVI</b>		
<b>VIII. COSTI DEL PERSONALE</b>		
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:		
a) docenti / ricercatori	35.551.302,82	32.965.608,05
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	2.353.526,18	1.740.325,13
c) docenti a contratto	869.523,74	949.667,33
d) esperti linguistici	0,00	0,00
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	335.969,13	253.988,59
<b>TOTALE 1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:</b>	<b>39.110.321,87</b>	<b>35.909.589,10</b>
2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	14.617.059,01	14.238.669,61
<b>TOTALE VIII. COSTI DEL PERSONALE</b>	<b>53.727.380,88</b>	<b>50.148.258,71</b>
<b>IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE</b>		
1) Costi per sostegno agli studenti	21.185.211,13	20.906.043,09
2) Costi per il diritto allo studio	1.667.043,18	1.166.810,15
3) Costi per l'attività editoriale	198.657,53	220.318,79
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	1.122.909,83	1.060.058,95
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	945.789,42	832.098,36
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	0,00	0,00
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	629.867,77	671.870,68
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	16.716.772,36	17.064.856,85
9) Acquisto altri materiali	338.173,78	559.785,33
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0,00	0,00
11) Costi per godimento beni di terzi	162.250,79	190.859,93
12) Altri costi	808.437,35	716.920,22
<b>TOTALE IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE</b>	<b>43.775.113,14</b>	<b>43.389.622,35</b>
<b>X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI</b>		
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	751.938,87	507.905,33
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	2.948.981,10	2.549.803,57
3) Svalutazione immobilizzazioni	0,00	0,00
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	0,00	0,00
<b>TOTALE X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI</b>	<b>3.700.919,97</b>	<b>3.057.708,90</b>
<b>XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI</b>	<b>1.644.593,82</b>	<b>1.772.473,48</b>
<b>XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE</b>	<b>2.476.483,84</b>	<b>1.338.219,75</b>
<b>TOTALE COSTI (B)</b>	<b>105.324.491,65</b>	<b>99.706.283,19</b>
<b>DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A - B)</b>	<b>7.671.495,68</b>	<b>9.263.375,60</b>
<b>C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>		
1) Proventi finanziari	5.392,49	80,71
2) Interessi ed altri oneri finanziari	84.932,80	61.347,58
3) Utili e perdite su cambi	436,41	-279,87
<b>TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)</b>	<b>-79.103,90</b>	<b>-61.546,74</b>
<b>D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE</b>		
1) Rivalutazioni	0,00	0,00
2) Svalutazioni	0,00	0,00
<b>TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE (D)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI</b>		
1) Proventi	187.774,29	154.404,98
2) Oneri	206.315,96	116.711,98
<b>PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (E)</b>	<b>-18.541,67</b>	<b>37.693,00</b>
<b>Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D + - E)</b>	<b>7.573.850,11</b>	<b>9.239.521,86</b>
<b>F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE</b>	<b>3.262.009,00</b>	<b>3.135.755,46</b>
<b>RISULTATO DELL'ESERCIZIO</b>	<b>4.311.841,11</b>	<b>6.103.766,40</b>

*Indicatori di sostenibilità*

**Tabella 17 – Indicatori di sostenibilità**

Indicatore	2022	2021	2020	limite
Indicatore spese di personale (IP)	59,81%	59,52%	59,20%	<80%
Indicatore sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,36%	1,37%	1,38%	>1%
Indicatore indebitamento (IDEB)	0,71%	0,74%	0,77%	<15%

Il 1° dicembre 2023 è stato emanato il decreto ministeriale n.1560 avente ad oggetto “Contingente as-sunzionale delle università statali per l’anno 2023”. All’ateneo sono stati assegnati 13,54 punti organico.

## 4.2 Coinvolgimento degli stakeholders

Da diversi anni il nostro Ateneo partecipa al progetto Good Practice, nato nel 1999, con l’obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto nelle università. Nell’anno 2023, hanno partecipato al progetto 48 atenei statali, 6 atenei non statali e 5 scuole superiori. La compa-razione sulle performance si articola in analisi e approfondimenti. Le analisi prevedono le misurazioni di due dimensioni di prestazione:

- Efficacia percepita, ovvero Customer Satisfaction
- Efficienza

Si aggiungono poi gli approfondimenti che nel 2023 hanno trattato i seguenti due temi:

- Il laboratorio PNRR
- Il laboratorio attrattività ed internazionalizzazione

**Tabella 18 - Coinvolgimento degli stakeholders: rilevazione GP2023, riferita all’anno 2022**

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (% rispetto a benchmark)
AMMINISTRAZIONE	CS DDA	[1-6]	<b>4,84</b>	4,47	8%
	CS PTA	[1-6]	<b>4,01</b>	4,08	-2%
DIDATTICA	CS DDA	[1-6]	<b>4,72</b>	4,73	0%
	CS STUD I	[1-6]	<b>3,94</b>	4,07	-3%
	CS STUD II	[1-6]	<b>3,49</b>	3,94	-11%
INFRASTRUTTURE	CS DDA	[1-6]	<b>3,47</b>	3,79	-9%
	CS PTA	[1-6]	<b>3,24</b>	3,66	-11%
	CS STUD I	[1-6]	<b>4,02</b>	4,33	-7%
	CS STUD II	[1-6]	<b>3,57</b>	4,00	-11%
RICERCA	CS DDA	[1-6]	<b>4,30</b>	4,29	0%
SBA/SMA	CS DDA	[1-6]	<b>4,81</b>	4,59	5%
	CS STUD I	[1-6]	<b>4,37</b>	4,67	-6%
	CS STUD II	[1-6]	<b>4,20</b>	4,42	-5%

Macro-area	Prestazione	Driver (unità misura costo unitario)	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (rispetto a benchmark)
AMMINISTRAZIONE	Incidenza costo	-	31,24%	30,80%	0%
	Costo unitario	Valore totale dei proventi + costi [€/mgI€]	24,16	22,90	6%
DIDATTICA	Incidenza costo	-	20,59%	25,34%	-5%
	Costo unitario	N iscritti I e II liv [€/studente]	267,76	326,97	-18%
INFRASTRUTTURE	Incidenza costo	-	31,22%	23,36%	8%
	Costo unitario	Mq interni (inclusi corridoi) [€/mq]	221,62	110,67	100%
RICERCA	Incidenza costo	-	10,44%	13,47%	-3%
	Costo unitario	Proventi prog ricerca naz + internaz + c/terzi [€/mgI€]	256,22	211,90	21%
SBMA	Incidenza costo	-	6,51%	7,11%	-1%
	Costo unitario	Utenti potenziali [€/utente]	74,23	93,50	-21%

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (% rispetto a benchmark)
AMMINISTRAZIONE	CS	[1-6]	4,42	4,28	3%
	Costo unitario	€/mgI€	24,16	22,90	6%
DIDATTICA	CS	[1-6]	4,05	4,25	-5%
	Costo unitario	€/studente	267,76	326,97	-18%
INFRASTRUTTURE	CS	[1-6]	3,57	3,96	-10%
	Costo unitario	€/mq	221,62	110,67	100%
RICERCA	CS	[1-6]	4,30	4,29	0%
	Costo unitario	€/mgI€	256,22	211,90	21%
SBA/SMA	CS	[1-6]	4,46	4,58	-2%
	Costo unitario	€/utente potenziale	74,23	93,50	-21%

### 4.3 Benessere organizzativo

L'Università degli studi dell'Insubria promuove e tutela il benessere organizzativo, le pari opportunità e l'inclusione attraverso i seguenti organismi:

- *Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità*, la valorizzazione del benessere di chi lavora, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- *Consigliere di fiducia* alla quale tutti coloro che lavorano all'interno dell'Ateneo si possono rivolgere per manifestare eventuali segnalazioni su episodi di discriminazione, molestie sessuali e morali o casi di mobbing
- *Ufficio welfare e formazione del personale*
- Prof.ssa Barbara Pozzo – *Delegata in materia di uguaglianza di genere e pari opportunità* (DR 26 ottobre 2021, n. 942). In data 26 gennaio 2022 è stata costituita la Commissione incaricata di redigere il Bilancio di genere, il Piano di azioni positive e il Gender Equality Plan di Ateneo (DDG 49/2022). Nel corso del 2022 è stato redatto il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi dell'Insubria, presentato alla collettività il 27 giugno 2023 a Palazzo Pirelli a Milano, sede del Consiglio regionale della Lombardia.

Il documento completo è reperibile al link <https://www.uninsubria.it/ateneo/ci-presentiamo/valori/bilancio-di-genere-2021-piano-le-azioni-la-parita-2022>

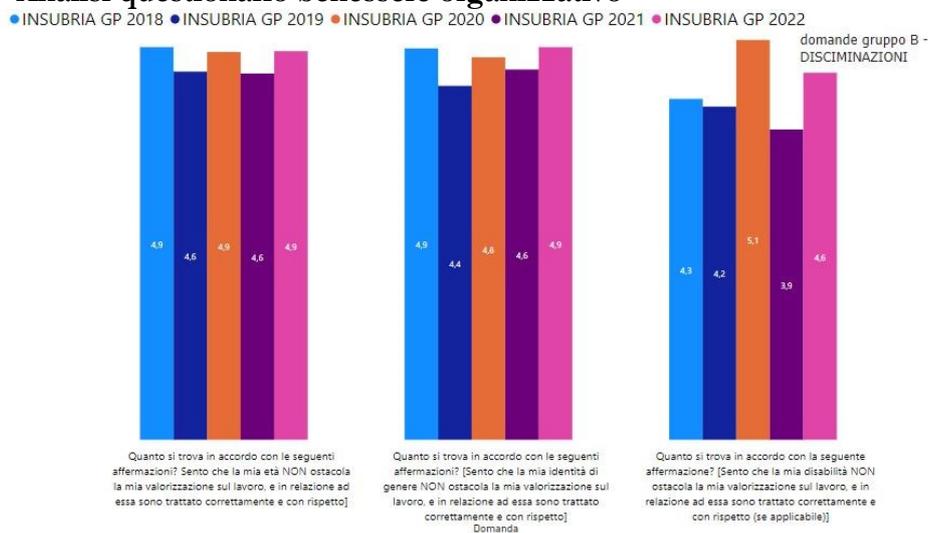
Da diversi anni il nostro ateneo partecipa all'indagine sul clima organizzativo, indirizzata al personale dirigente e tecnico-amministrativo-bibliotecario nell'ambito del progetto Good Practice. L'indagine consiste nella somministrazione di un questionario strutturato secondo lo schema di rilevazione definito con 14 sezioni, a loro volta articolate in domande (in totale 82).

**Tabella 19 - Benessere organizzativo – rilevazione Good Practice**

Gruppo di domande \ Media per gruppo		Media GP 2022 (2021)	Media GP 2023 (2022)	Media Atenei GP 2023
A.	Ambiente di lavoro	3,30	🟢 3,34	3,41
B.	Discriminazioni	4,36	🟢 4,79	4,77
C.	Equità	2,62	🟢 2,74	2,88
D.	Crescita e sviluppo professionale	2,60	🟢 2,68	2,97
E.	Il mio lavoro	4,12	🟢 4,27	4,34
F.	I colleghi	4,07	🟢 4,17	4,38
G.	Il contesto di lavoro	3,09	🟢 3,15	3,45
H.	I mio senso di appartenenza	3,68	🟢 3,84	4,17
L.	La performance organizzativa	2,80	🟡 2,78	3,27
M.	Le mie performance	3,79	🟢 3,94	3,80
N.	Funzionamento del sistema	3,32	🟢 3,35	3,50
O.	Responsabile e crescita	4,04	🟢 4,09	4,22
P.	Responsabile ed equità	3,98	🟡 3,92	4,18
Q.	Responsabile e valutazione	4,04	🟢 4,05	4,09

Gli esiti della rilevazione sono stati elaborati dall'Ufficio Controllo di gestione e presentati al Direttore Generale. L'analisi consente alla Direzione Generale di disporre di dati, quantitativi e qualitativi, utili per effettuare interventi mirati, anche con particolare riferimento alla formazione e alla valorizzazione del personale. Nel seguito un esempio di analisi sulle domande presenti nel questionario:

**Figura 37 - Analisi questionario benessere organizzativo**



#### 4.4 Welfare

Il welfare integrativo, come previsto dal CCNL vigente Comparto Istruzione e Ricerca, è oggetto di contrattazione integrativa che disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Nel nostro ateneo i benefici concessi riguardano:

- *Fringe benefits/Buoni spesa multiuso*  
Nell'anno 2023 sono stati destinati € 77.772,00 del Fondo 2021, per l'acquisto di buoni spesa multiuso a favore del personale tecnico amministrativo dipendente, erogati dalla società Edenred, tramite l'applicazione MyEdenred Shopping, che permette di gestire direttamente dallo smartphone i buoni acquisto digitali, con un credito pari a € 227 per dipendente.
- *Polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal SSN*  
Per il triennio 2021-2023 il contratto relativo alla polizza sanitaria è stato sottoscritto con Intesa Sanpaolo RBM Salute.  
Per tutte le informazioni relative al piano sanitario è possibile consultare la pagina dedicata al seguente link: [Polizza sanitaria | Università degli studi dell'Insubria Intranet \(uninsubria.it\)](#) sul sito web di Ateneo.
- *Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale*  
ARCADIA - L'Associazione Ricreativa e Culturale Attività dopo-lavoro dell'Università degli Studi dell'Insubria si propone di favorire la condivisione di interessi, l'aggregazione e la conoscenza reciproca tra colleghi attraverso l'organizzazione di attività sportive, culturali e ricreative, anche in collaborazione con gli altri Atenei italiani. ARCADIA è affiliata alla Associazione nazionale dei Circoli Universitari - ANCIU e alla Federazione Italiana tempo libero – FITeL.

Per i dettagli si rimanda alla pagina [Contratti integrativi | Università degli studi dell'Insubria \(uninsubria.it\)](#).

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

La gestione del ciclo della performance estesa a tutto il personale richiede l'utilizzo di un sistema informativo di supporto nelle varie fasi. A partire dal 2022, come già anticipato, l'Ateneo utilizza i moduli CINECA SPRINT e HR-VP (HRSuite – Uweb-VP). Il modulo SPRINT permette di gestire i diversi piani dell'ateneo, tra cui il Piano Strategico e gli obiettivi strategici, il PIAO e gli obiettivi istituzionali, organizzativi e operativi. Con il modulo HR-VP viene gestita sia la valutazione di comportamenti organizzativi che la misurazione della performance individuale tenendo conto degli obiettivi e indicatori inseriti e rendicontati in SPRINT. In particolare, i due applicativi permettono di:

- Censire gli obiettivi di interesse, caricandoli sull'applicativo
- Monitorare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi
- Proporre rimodulazioni
- Misurare il raggiungimento degli obiettivi a fine anno
- Proporre gli obiettivi per l'anno successivo
- Consultare la propria scheda di valutazione delle performance
- Proporre l'autovalutazione dei comportamenti
- Valutare i comportamenti
- Valutare il raggiungimento degli obiettivi

- Valutare le schede di performance
- Prendere visione e approvare la scheda di performance

I due moduli sono integrati con gli altri strumenti già in uso, come per esempio U-Gov Formazione e Sviluppo, U-Gov Organico, Csa, U-Budget ecc.

Il ciclo della performance è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, al progressivo miglioramento della qualità dei servizi erogati, nonché alla crescita delle competenze del personale e del benessere organizzativo, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti, la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

### 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del ciclo della performance

La redazione della Relazione sulla Performance prevede il coinvolgimento di tutti uffici/servizi, che forniscono le informazioni necessarie per la rendicontazione degli obiettivi mentre il Servizio Pianificazione e controllo (PIANIFICA) ha curato e predisposto le diverse parti di questo documento. In Tabella 20 viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della relazione sulla performance dell'anno 2023 specificando i tempi ed i soggetti coinvolti.

**Tabella 20 – Fasi del processo di redazione della relazione sulla performance anno 2023**

Fase	Soggetti coinvolti	Gennaio/Febbraio	Marzo/Aprile	Maggio	Giugno
Misurazione finale degli obiettivi in SPRINT	Tutte le UOR PIANIFICA				
Autovalutazione competenze in UWeb-VP	PIANIFICA Tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo e bibliotecario				
Valutazione competenze e obiettivi in UWeb-VP	Tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo e bibliotecario				
Relazione del Direttore Generale sull'attività svolta relativamente agli obiettivi individuali 2023	PIANIFICA Direttore generale				
Proposta di valutazione della performance del Direttore Generale	Nucleo di Valutazione				
Valutazione della performance del Direttore Generale anno 2023	Consiglio di Amministrazione				
Redazione bozza della Relazione sulla performance 2023	PIANIFICA Direttore generale Rettore				
Approvazione della Relazione	Consiglio di Amministrazione				
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione				

## 5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

### Punti di forza

- Buona integrazione tra pianificazione strategica e pianificazione operativa
- Integrazione con le attività finalizzate alla prevenzione alla corruzione e all'assicurazione della qualità con raccordo, per questi aspetti, anche al piano della formazione, in quanto presenti in un unico documento integrato PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione)
- Collaborazione con il Nucleo di Valutazione
- Monitoraggio in itinere degli obiettivi e raccolta richieste di rimodulazione gestite con l'applicativo SPRINT di Cineca
- Creazione di schede di performance complessive utilizzando l'applicativo HrSuite, raccordo con Sprint, U-Gov organico, CSA
- Valutazione estesa a tutto il personale con almeno 30 giorni di servizio
- Valutazione dei comportamenti e misurazione della performance complessiva attraverso l'applicativo HR-SUITE (U-Web-VP) di Cineca
- Semplificazione nel processo di raccolta, condivisione e approvazione degli obiettivi
- Semplificazione della fase di monitoraggio e misurazione degli obiettivi
- Significativo miglioramento nelle indagini di CS per quanto riguarda le domande sulla valutazione somministrate al personale dirigente, tecnico amministrativo e bibliotecario. Nelle indagini del GP2023 riferite all'anno 2022, le valutazioni sono in netto miglioramento rispetto all'edizione precedente e superiori alle medie.

Domande questionario GP	Insubria GP 2022 (2021)	Insubria GP 2023 (2022)	Media atenei medi	Media complessiva
Il processo di valutazione è chiaro	3,90	4,32	3,95	3,96
Le azioni correttive post-valutazione sono adeguate	3,52	3,81	3,57	3,67
In qualità di soggetto valutato [I tempi del processo di valutazione sono chiaramente definiti]	4,18	4,56	3,92	3,99
In qualità di soggetto valutatore [Le schede di valutazione utilizzate sono chiare]	3,68	4,36	4,15	4,17

Numero di risposte: 176

Tasso di risposta al questionario: 53%

### Punti di debolezza

- Presenza di obiettivi poco stimolanti
- Presenza di pochi indicatori quantitativi
- Negli obiettivi manca l'indicazione di impatto o impatti
- Negli obiettivi manca l'indicazione di stakeholder
- Difficoltà nel rispettare le scadenze interne fissate
- Migliorabile consapevolezza del processo da parte del personale coinvolto nella valutazione
- Poca partecipazione all'autovalutazione
- Valutazioni senza il colloquio con il valutato