



UniME
since 1548

Relazione sulla Performance

Anno 2023



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

Approvata con decreto rettorale
prot. n. 82288 del 27 giugno 2024 ratificato dal
Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 luglio 2024

Validata dal Nucleo di Valutazione
nella seduta del 28 giugno 2024

INDICE

PREMESSA	2
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI	3
1.1. L'ATENEO DI MESSINA	3
1.2. DIDATTICA	4
1.3. LA RICERCA.....	8
1.4. IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA SOSTENIBILITÀ.....	11
1.5. L'INTERNAZIONALIZZAZIONE	13
2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	19
2.1. ALBERO DELLA PERFORMANCE	19
2.2. LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE	22
2.2.1. ESITI DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE	23
2.2.2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE	26
2.3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA.....	27
2.3.1. MONITORAGGIO IN ITINERE DEGLI OBIETTIVI E RIMODULAZIONE	27
2.3.2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI.....	30
2.3.3. ESITO DEGLI OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION	34
2.3.4. ESITO DEGLI OBIETTIVI DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	45
2.4. ESITO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	46
3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	50
3.1. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	50
3.2. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE	50
3.3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI	51
3.4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	52
4. I PROGETTI OBIETTIVO	55
4.1. PREMESSA	55
4.2. ESITO PROGETTI-OBIETTIVO ANNO 2023	56
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	58
5.1. ANALISI DEI PROVENTI DA CONTO ECONOMICO.....	58
5.2. ANALISI DEI COSTI DA CONTO ECONOMICO	59
5.3. UTILI ED INDICATORI ECONOMICI	60
5.4. PROGETTO GOOD PRACTICE.....	62
5.4.1. DISTRIBUZIONE DEI COSTI TOTALI	62
5.4.2. COSTI UNITARI DELLE MACRO-AREE.....	65
5.4.3. ANALISI DI EFFICIENZA ED EFFICACIA	68
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	72
6.1. RISULTATI ORGANI DI GARANZIA	72
6.2. IL IV BILANCIO DI GENERE	75
6.3. STUDENTI CON DISABILITÀ/DSA.....	79
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	81
7.1. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ	81
7.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	82
ALLEGATO 1 (PRIMA E SECONDA ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO).....	85
ALLEGATO 2 PUNTEGGI DI VALUTAZIONE FINALE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA	95

PREMESSA

La presente Relazione chiude il ciclo di gestione della performance, riferito all'anno 2023, così come previsto dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con le linee guida in materia (delibera A.N.AC. n. 5/2012 e ANVUR del 2015), divenendo oggi uno dei principali strumenti di accountability dell'Amministrazione.

Si intende, pertanto, rendere conto ai cittadini delle scelte fatte e dei risultati ottenuti, nel corso dell'anno 2023, con informazioni ed analisi tanto accurate quanto comprensibili, secondo i suggerimenti e le raccomandazioni ricevuti dal Nucleo di Valutazione.

La Governance ha fortemente perseguito, in questi anni, l'integrazione fra policies, pianificazione strategica e programmazione operativa e con il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, l'Ateneo, aderendo a tale logica programmatica d'integrazione, oggi pianifica obiettivi sempre più orientati al perseguimento del Valore Pubblico.

Nell'ottica, poi, di dare piena contezza dell'effettivo coinvolgimento degli stakeholders, si è ritenuto utile dedicare una sostanziale parte del documento ai risultati delle rilevazioni di customer satisfaction sui servizi amministrativi. Indagini che hanno coinvolto, con modalità e tempi diversi, gli utenti finali che sono diventati attori del ciclo della performance attraverso la rilevazione del loro grado di soddisfazione.

La presente Relazione approfondisce, inoltre, il posizionamento dell'Università di Messina, in termini comparativi con altri Atenei italiani, sia in riferimento ad indicatori di efficienza/efficacia della gestione sia rispetto ad altri indicatori che offrono, sotto il profilo internazionale, uno specifico approfondimento sulla capacità di attrazione degli studenti stranieri.

1.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI

1.1. L'Ateneo di Messina

Fondata nel 1548 e riconosciuta per la sua prestigiosa tradizione, l'Università degli Studi di Messina è un Ateneo di grandi dimensioni con una comunità accademica di circa 28 mila persone, di cui oltre 26 mila sono studenti (quasi 1900 dei quali stranieri), dottorandi e specializzandi.

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

L'evoluzione delle componenti della comunità accademica, come evidenzia la tabella seguente, mostra l'ingresso sempre più numeroso di studenti, dottorandi, specializzandi e titolari di assegni di ricerca, l'ampliamento del corpo docente costituito da 1.145 unità e il progressivo assottigliamento della componente amministrativa composta da 786 unità tra personale tecnico amministrativo, dirigenti e collaboratori esperti linguistici.

COMUNITA' ACCADEMICA

Studenti	2021/22	2022/23	2023/24 *
Iscritti	24.158	24.547	24.613
Dottorandi	458	474	472
Specializzandi	1.426	1.459	1.222
Totale Studenti	26.042	26.480	26.307

Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 29.02.2024

* Dati provvisori

Docenti, Ricercatori, Personale TA ed altri	2021	2022	2023
Professori Ordinari	285	338	341
Professori Associati	403	419	411
Ricercatori Tempo Indet.	192	146	124
Ricercatori Tempo Det.	224	237	269
Totale Personale Docente	1.104	1.140	1.145
Direttore Generale, Dirigenti e Personale T.A.	842	830	766
Collaboratori Esperti Linguistici	24	24	20
Totale Dirigenti, Personale T/A e CEL	866	854	786

Fonte dati CSA - aggiornamento al 31.12.2023

1.2. Didattica

Nel *Piano Strategico 2021-23* l'Ateneo ha specificato i propri obiettivi in ambito didattico all'interno della linea strategica: "*Migliorare l'offerta formativa attraverso processi di innovazione della Didattica*".

Nell'anno accademico 2023/24 sono stati attivati 97 corsi di studio, di cui 50 triennali, 39 magistrali (di cui tre di nuova istituzione *Diritto dell'Innovazione e della sostenibilità, Ingegneria gestionale e Biotecnologie veterinarie*) e 8 magistrali a ciclo unico.

OFFERTA FORMATIVA CORSI DI LAUREA

	Corsi di Laurea Triennali	Corsi di Laurea Magistrale C.U.	Corsi di Laurea Magistrale	Totale
a.a. 2023/24	50	8	39	97
a.a. 2022/23	50	8	36	94
a.a. 2021/22	48	7	35	90

Fonte dati UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ - aggiornamento al 01.10.2023

Nel corso dello stesso anno sono stati 6 i corsi di laurea con *double degree*, 5 gli insegnamenti totalmente in lingua inglese e 12 i corsi di studio che prevedono insegnamenti o *curricula* in lingua inglese. Tale offerta è completata da quella post-laurea che include 3 dottorati di ricerca e quattro master in lingua inglese.

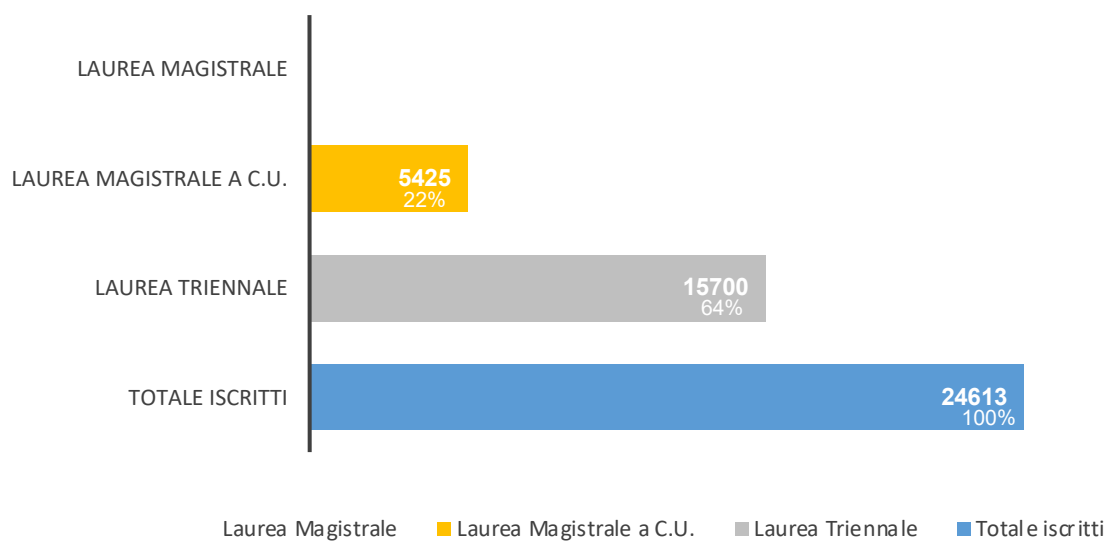
Riguardo la formazione post-laurea, sempre nell'a.a. 2023/24, è pari a 15 il numero di corsi di dottorato attivati, di cui 8 corsi di dottorato che si qualificano come industriali in base ai criteri di cui al DM 226/2021 (che ha sostituito il precedente DM n. 45/2013).

Il numero di master banditi è pari a 7 sia per il I che per il II livello, 36 sono le scuole di specializzazione¹ di Area Medica e 9 di Area non Medica.

Gli studenti iscritti presso il nostro Ateneo, nell'anno preso in esame, ammontano a complessivamente 24.613. La base studentesca risulta prevalentemente concentrata nei corsi di laurea triennali, con una percentuale di quasi il 64%, mentre il 22% è iscritto ai corsi a ciclo unico e il 14% a quelli magistrali.

¹ Si precisa che il dato degli specializzandi include gli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica dell'A.A. precedente, in quanto tali scuole scontano un anno accademico di ritardo.

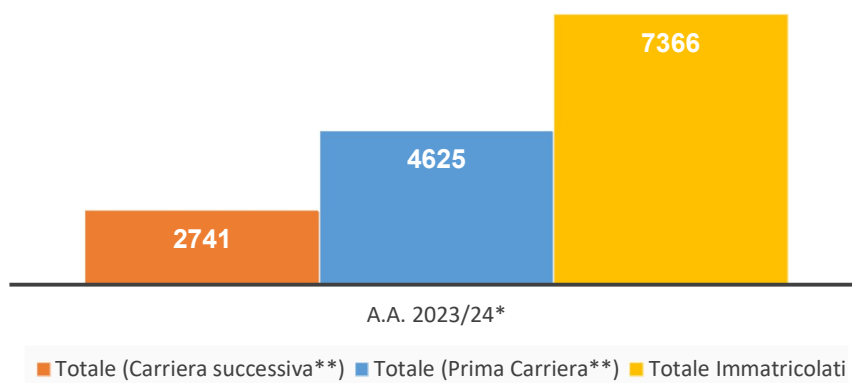
Figura 1.1 Distribuzione Iscritti per tipologia di corso di studio A.A. 2023/24



Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 26.02.2024- * dati parziali soggetti a variazione

Più specificatamente le immatricolazioni totali ammontano a 7.366 unità, (dati parziali soggetti a variazione) di cui 4.625 immatricolati puri.

Figura 1.2 Distribuzione Immatricolati per tipo di immatricolazione A.A. 2023/24



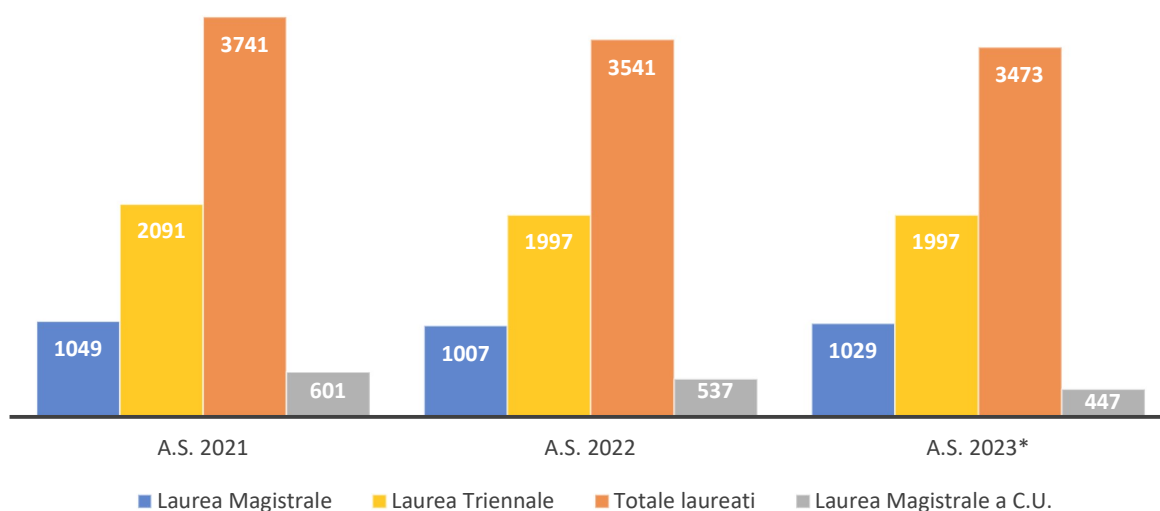
Fonte: dati OSD - aggiornamento al 26.02.2024 - * dati parziali soggetti a variazione

I dati relativi alla regolarità degli studenti indicano che il dato degli iscritti, in linea con la durata prevista del corso di studi, si attesta intorno al 62%.

Guardando al dato generale dei laureati presso l'Ateneo di Messina, nell'anno solare 2023, essi ammontano a circa 3.500, con una percentuale di donne che si laureano in netta maggioranza rispetto agli uomini (circa 63% contro il 37% degli uomini).

Nel complesso, l'andamento del numero di laureati, nel corso degli ultimi anni, mostra una certa stabilità all'interno di tutte le tipologie di corso di studio. I dati relativi all'anno 2023, indicano un leggero, generale decremento dei laureati, localizzato nelle Lauree magistrali a ciclo unico. Nelle altre due tipologie di corso di studi, il numero di laureati rimane invariato per quelli triennali, mentre è in aumento per quelli magistrali.

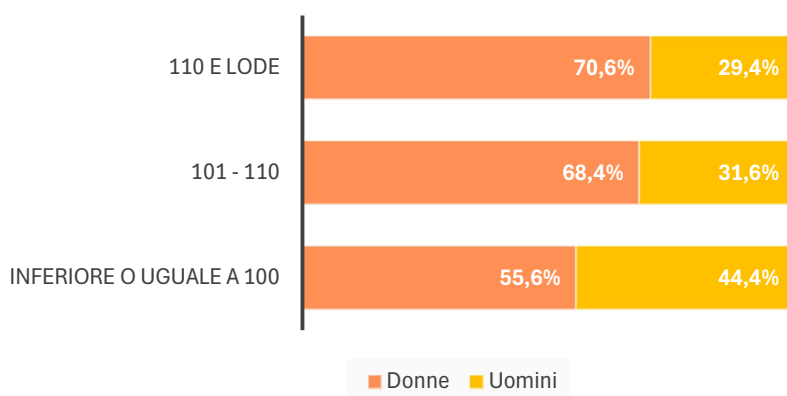
Figura 1.3 Distribuzione laureati per tipo di corso (anni 2021 - 2023)



Fonte Dati: OSD aggiornamento al 08.03.2024 - *Dati parziali soggetti a variazione

È aumentata nell'ultimo triennio la percentuale di studenti che si laurea prima del conseguimento dei 23 anni di età (nel 2023 il 33,3%), e, di questi, più del 63% è costituito da donne. Così come è aumentato, in maniera significativa e crescente nel tempo, il numero di coloro che conseguono il titolo di studio con il massimo dei voti e la lode, dato che nel 2023 ha superato il 35%. Inoltre, anche in questo caso, a prevalere è il genere femminile, che conta il 70% del totale che si laurea con questa valutazione. È diminuita, di contro, la percentuale di coloro che ottengono una votazione inferiore a 100 fino a scendere nel 2023 al di sotto del 26%.

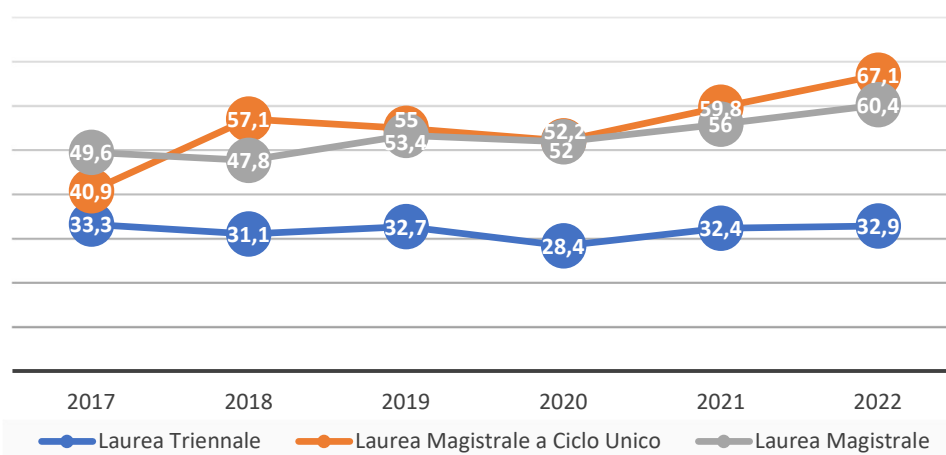
Figura 1.4 Distribuzione laureati per genere e fascia di voto



Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 05.02.2024 - * Dati parziali soggetti a variazioni

Complessivamente positivo, secondo l'ultimo Rapporto *AlmaLaurea* 2023, il dato che riguarda la condizione occupazionale dei laureati all'Università di Messina ad uno e cinque anni di distanza dal conseguimento del titolo. In particolare, come mostra il seguente grafico, la percentuale di laureati occupati, ad un anno dal conseguimento del titolo, rimane stabile nel periodo considerato per i laureati in corsi di studio triennali ma è in netta crescita per i laureati magistrali e magistrali a ciclo unico, con un dato di occupati rispettivamente del 60,4% e 67,1% per l'anno 2022 (anno di riferimento per i laureati dell'indagine 2023 qui considerata).

Figura 1.5 Trend tasso di occupazione a 1 anno dal conseguimento del titolo, per tipo di corso

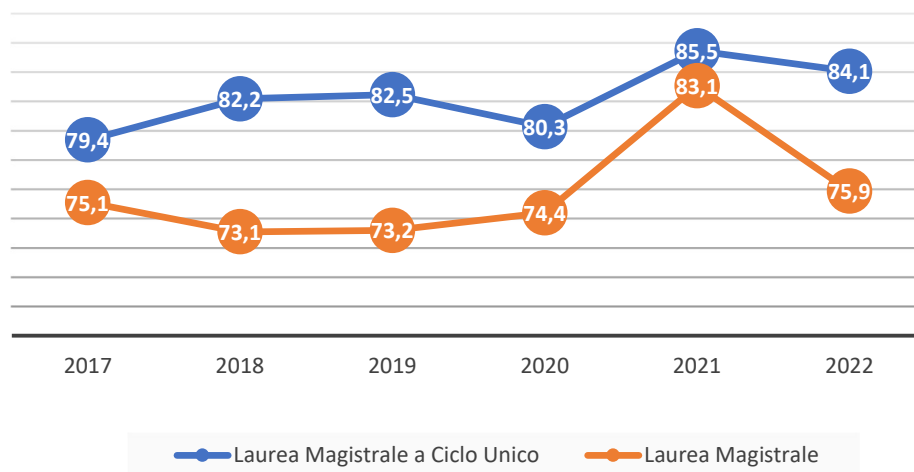


Fonte Dati: XXV Indagine AlmaLaurea (Rapporto 2023) – Condizione occupazionale dei laureati

Guardando ad un arco temporale più ampio, 5 anni dal conseguimento del titolo, l'andamento della percentuale di occupati, tendenzialmente stabile dal 2017 al 2020, dopo il

netto incremento del 2021, soprattutto per i laureati in corsi magistrali, si è leggermente ridimensionato nel 2022, rimanendo comunque al di sopra dei valori degli anni precedenti il 2021. Per quanto riguarda i laureati in corsi a ciclo unico, il tasso di occupazione è lievemente inferiore rispetto al 2021, ma comunque superiore rispetto al 2020.

Figura 1.6 Trend tasso di occupazione a 5 anni dal conseguimento del titolo per tipo di corso



Fonte Dati: XXV Indagine Almalaurea (Rapporto 2023) – Condizione occupazionale dei laureati

1.3. La ricerca

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

Per quanto attiene ai progetti a valere su bandi nazionali, già finanziati ed attivi nel 2023, la tabella seguente mostra il numero di progetti per programma, con il dettaglio di quelli in cui l'Ateneo riveste il ruolo di capofila. I finanziamenti relativi ai progetti attivi, nel loro complesso, ammontano a circa € 59,5 milioni. Nello specifico, tra i progetti avviati nel 2023, quelli relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) costituiscono il 50% dei finanziamenti ottenuti.

Tabella 1.1 Distribuzione per programma dei progetti nazionali attivi nel 2023

Programma	n. progetti attivi	n. progetti di cui l'Ateneo è capofila	n. progetti avviati nel 2023
Bando Ricerca Finalizzata	1		
FISR	1		
Fondo investimenti e sviluppo	1	1	
PNRR	4		2
PO FESR Sicilia 2014/2020	4		
PON "Imprese e Competitività" 2014-2020	6		
PON "Ricerca e Innovazione" 2014 – 2020	7	2	
PON GOV 2014 – 2020	1		
POS	1	1	1
PRIN 2017	31	10	
PRIN 2020	1		
PRIN 2022	129		129
PRIN 2022 PNRR	104		104
PSR Sicilia 2014-2020	1		1
PON R&C 2007-2013	1		
Totale	293	14	237

Fonte dati: D.A. UCT Programmazione e Progetti di ricerca - aggiornamento al 14.12.2023

In riferimento, invece, ai finanziamenti derivanti dai progetti internazionali, attivi nel 2023, questi ammontano a circa € 11 milioni. Il numero maggiore di progetti è a valere sui programmi *Horizon 2020* e sul più recente programma quadro europeo *Horizon* (il 62,5% del totale) mentre l'Ateneo riveste il ruolo di capofila nel 25% dei progetti avviati.

Tabella 1.2 Distribuzione per programma dei progetti internazionali attivi nel 2023

Programma	n. progetti attivi	n. progetti di cui l'Ateneo è capofila	n. progetti avviati nel 2023
art. 20, comma 3, della Legge 401/1990	2	2	1
Clinical Research Grant Program (Fresco Institute NYU)	1	1	
Erasmus +KA226	1		
Erasmus+ Jean Monnet Actions	1		
Erasmus+ KA220	1		
Growth Hormone Research Competitive Grant Program	1	1	
HORIZON 2020	15	1	2
HORIZON EUROPE	10	1	6
Inflammation ASPIRE 2020 Rheumatology International Developed Markets Competitive Grant Programme	1	1	
INTERREG V –A	1	1	1
INTERREG-ITALIA-MALTA_14_20	1	1	
LIFE	1		
MSCA-RISE	1		
NATO Science for Peace and Security (SPS)	1		
SAFÈRA	1		
U.S. ARMY	1	1	
Totale	40	10	10

Fonte dati: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione - aggiornamento ottobre 2023

La tabella seguente illustra i proventi 2023 derivanti da Ricerche con finanziamenti competitivi per tipologia di ente erogatore, evidenziando il trend positivo del triennio 2021-23.

Tabella 1.3 Proventi derivanti da Ricerche con finanziamenti competitivi

	2021	2022	2023
Ricerche con finanziamenti competitivi da MIUR	4.060.581 €	3.880.552 €	2.904.175 €
Ricerche con finanziamenti competitivi da Ministeri e altre Amm. Centr.	613.457 €	1.191.080 €	1.749.715 €
Ricerche con finanziamenti competitivi da Regioni, Province e Comuni	3.038.659 €	3.279.491 €	2.809.833 €
Ricerche con finanziamenti competitivi da Unione Europea	1.140.216 €	1.820.313 €	5.232.834 €
Ricerche con finanziamenti competitivi da Altri	126.801 €	75.969 €	136.885 €
Totale	8.979.714 €	10.247.405 €	12.833.442 €

Fonte dati: Bilancio Unime. Aggiornamento al 11/04/2024

Un'informazione utile a definire lo stato della ricerca in Ateneo è quella relativa al numero di prodotti di ricerca. La Tabella sottostante illustra i prodotti registrati sulla piattaforma Iris Ricerca, nell'ultimo triennio 2021 – 2023, con il dato relativo all'anno 2023 ancora parziale. La percentuale di prodotti internazionali si mantiene intorno al 72%.

Tabella 1.4 Prodotti della ricerca 2021-2023

Anno	Prodotti totali	Prodotti internazionali	Percentuale internazionali
2023	2.626	1.893	72,1%
2022	4.378	3.094	70,7%
2021	4.578	3.306	72,2%
Totale generale	11.582	8.293	71,6%

Fonte dati: UCT Analisi dati e Sistema AQ – aggiornamento al 15.02.2024 – Dati 2023 ancora parziali

In riferimento all'attività di potenziamento del dottorato di ricerca per l'offerta riferita all'A.A. 2023/24 si rinvia a quanto specificato nel paragrafo precedente.

1.4. Il trasferimento tecnologico e la sostenibilità

Il Piano Strategico 2021-23 ha individuato come fondamentali il supporto alla Ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, la cultura brevettuale e la formazione dei giovani all'imprenditorialità, il rafforzamento delle azioni di public engagement e una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Il *Technology Transfer Office* (TTO) dell'Ateneo offre al ricercatore informazioni, consulenza ed assistenza su protezione della proprietà intellettuale, cessione e commercializzazione di diritti brevettuali e accordi di licenza industriali e creazione di società spin off. Il TTO sostiene, inoltre, le imprese offrendo informazioni, consulenza ed assistenza per mantenere competitività e favorire l'innovazione.

La tabella seguente illustra il quadro delle risorse, iscritte in bilancio nel corso del triennio 2021-2023, riferite ai proventi derivanti da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico e riferibili a varie tipologie di attività (prestazioni di attività di ricerca, consulenza, progettazione, sperimentazione, verifica tecnica, cessione di risultati di ricerca).

Tabella 1.5 Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (anni 2021 - 2023)

	2023	2022	2021
Contratti di ricerca, consulenza, convenzioni di ricerca c/terzi	€ 2.274.263	€ 1.469.059	€ 1.001.981
Pubblicazioni	€ 25.714	€ 25.765	€ 1.528
Totale	€ 2.299.977	€ 1.494.825	€ 1.003.509

Fonte dati: Bilancio Unime. Aggiornamento al 11/04/2024

Le domande di brevetto depositate dall'Ateneo - dal 2018 al 2023 - sono state 45, di queste, la maggioranza (29) è composta da titoli a esclusiva titolarità dell'Università di Messina. Nel 2023 sono state depositate 7 domande di brevetti, di cui 5 a esclusiva titolarità dell'Ateneo.

Tabella 1.6 Domande di brevetto depositate (anni 2018 - 2021)

BREVETTI	
Anno di deposito	Numero Brevetti
2018	8
2019	6
2020	6
2021	5
2022	13
2023	7
Totale	45

Fonte dati: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione - aggiornamento al 15.02.2024

Riguardo alla ricerca innovativa svolta nell'Ateneo, sono attualmente 7 le spin off attive, i cui ambiti di attività variano da quello sanitario a quello della geologia, all'ingegneria ambientale, alla biotecnologia e all'additive manufacturing, il testing di materiali, componenti e sistemi meccanici e le simulazioni numeriche con KNOWOW.

Tabella 1.7 Spin off attive – anno 2023

Denominazione	Anno di costituzione
GEOLOGIS	2014
ATHENA Green Solutions	2019
IBMTech	2020
INSPIRE	2020
PATH	2020
Knowow	2021
SEA H&L	2023

Fonte dati: D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione – aggiornamento al 11.10.2023

L'Ateneo è promotore e organizzatore del premio *Start Cup Unime*, una competizione tra idee imprenditoriali generate dalla ricerca universitaria, che offre premi ed opportunità di networking alle migliori idee di impresa espresse in forma di business plan. Obiettivo della Start Cup è sostenere la ricerca applicata e l'innovazione tecnologica finalizzata allo sviluppo economico, rivolgendosi a soggetti con idee innovative commercializzabili per lo sviluppo delle quali i proponenti aspirano a costituire un'impresa, anche a carattere di spin off.

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

Si è rafforzata la partecipazione dell'Ateneo a *THE IMPACT Ranking*, la classifica specificatamente stilata per misurare l'impatto delle Università di tutto il mondo nel loro impegno alla realizzazione degli SDG (Sustainable Development Goals), definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Università di Messina partecipa rispetto al SDG 3 “Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età”, rispetto al quale l'Ateneo si classifica nella fascia globale 71° e quinto tra le Università italiane, guadagnando una posizione rispetto allo scorso anno.

Anche nel 2023 l'Ateneo ha avviato una serie di iniziative ed attività in ambito sostenibile, organizzando e realizzando numerosi webinar, seminari, conferenze e workshop. Il 18 maggio si è tenuta la V edizione del “*Unime Sustainability Day*”, evento annuale organizzato dall'Università in quanto aderente alla RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, e rivolto a studenti

universitari e delle Scuole secondarie superiori per presentare tutte le attività di didattica e di ricerca dell'Ateneo che ricadono negli ambiti degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile. L'offerta formativa nell'ambito della sostenibilità è stata ulteriormente arricchita attraverso l'istituzione di un nuovo insegnamento multidisciplinare da 6 cfu.

L'Ateneo ha promosso la mobilità sostenibile attraverso le convenzioni con ATM e Sicily By Car, due compagnie che utilizzano mezzi elettrici, endotermici ed EcoDiesel assicurando un miglioramento della sostenibilità ambientale dei trasporti.

La Commissione di Ateneo per la Sostenibilità ha redatto il primo Rapporto per la Sostenibilità dell'Ateneo in ottica di accountability (visionabile al seguente [link](#)), nel quale si dà conto delle azioni e degli interventi attraverso i quali l'Ateneo ha contribuito fattivamente agli obiettivi di sostenibilità ambientale, orientando l'azione amministrativa verso risultati di risparmio energetico e mitigazione dell'impatto della gestione delle infrastrutture sul clima.

Quanto all'orientamento in uscita ed al *job placement*, anche nel 2023, le attività sono state mirate ad avvicinare il più possibile gli studenti e i laureati al mondo del lavoro, così da concretizzare al meglio il percorso di formazione universitaria.

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

L'Università di Messina, inoltre, fa parte del *board* di coordinamento del consorzio AlmaLaurea degli Uffici di Placement. La piattaforma offerta da AlmaLaurea consente agli Uffici Placement di registrare enti e aziende e di effettuare attività di intermediazione e di supporto nella selezione dei profili professionali da loro ricercati.

Tabella 1. 8 Piattaforma Placement AlmaLaurea Anno 2023

Aziende Accreditate	Annunci Pubblicati	Candidature	Curriculum Vitae Scaricati
132	433	1370	7258

Fonte dati: Centro orientamento e Placement – aggiornamento al 11.04.2023

1.5. L'internazionalizzazione

Il tema dell'internazionalizzazione ha assunto un'importanza strategica perché esso coinvolge sia la capacità dell'Ateneo di allargare il proprio bacino di utenza studentesca, sia la capacità di stabilire partnership di ricerca con Atenei stranieri e migliorare le possibilità di attrazione di finanziamenti. Ciò ha condotto l'Ateneo alla definizione di una specifica linea

strategica all'interno del proprio *Piano Strategico 2021-23*: "Potenziare la dimensione e la visibilità internazionale".

In tale ottica, l'offerta di corsi di studio è stata curata ponendo particolare attenzione nel proporre corsi con opzioni di interesse internazionale quali il rilascio del doppio titolo e l'erogazione di insegnamenti in lingua inglese. Nell'ultimo triennio si è, quindi, determinato un incremento dei corsi e degli insegnamenti erogati in tutto o in parte in lingua inglese. Tale offerta è completata da quella post-laurea che include 3 dottorati di ricerca e quattro master in lingua inglese.

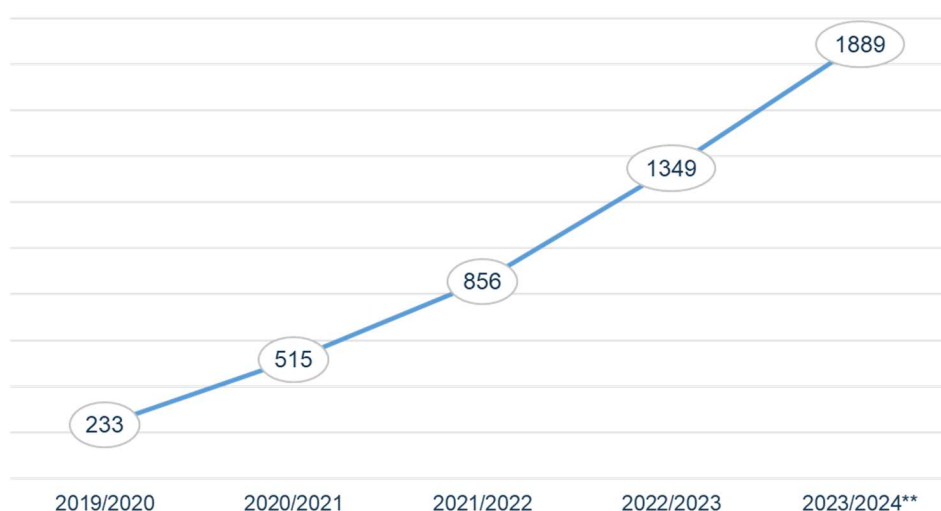
Tabella 1.9 Corsi di laurea erogati in tutto o in parte in lingua inglese, con doppio titolo e cv in inglese

	Corsi di Laurea con rilascio del Doppio Titolo	Corsi di Laurea interamente in Lingua Inglese	Corsi di Laurea parzialmente in Lingua Inglese
a.a. 2023/24	6	5	12
a.a. 2022/23	6	4	6
a.a. 2021/22	6	4	6

Fonte dati: UCT Analisi dei dati e Sistema di AQ - aggiornamento al 01.10.2023

A riprova dell'efficacia delle politiche messe in atto dall'Ateneo negli ultimi anni per l'attrazione internazionale, il numero di studenti stranieri iscritti all'Università di Messina ha visto un incremento rilevante, particolarmente accentuato nell'ultimo triennio, con un tasso di crescita medio di oltre il 70%, mentre nell'A.A. 2023/24, rispetto all'anno precedente, l'incremento si attesta al 40% ed è suscettibile di crescere ancora in ragione della parzialità dei dati.

Figura 1.7 Trend iscritti stranieri con titolo di accesso conseguito all'estero (a.a. 2019/20 - 2023/24*)

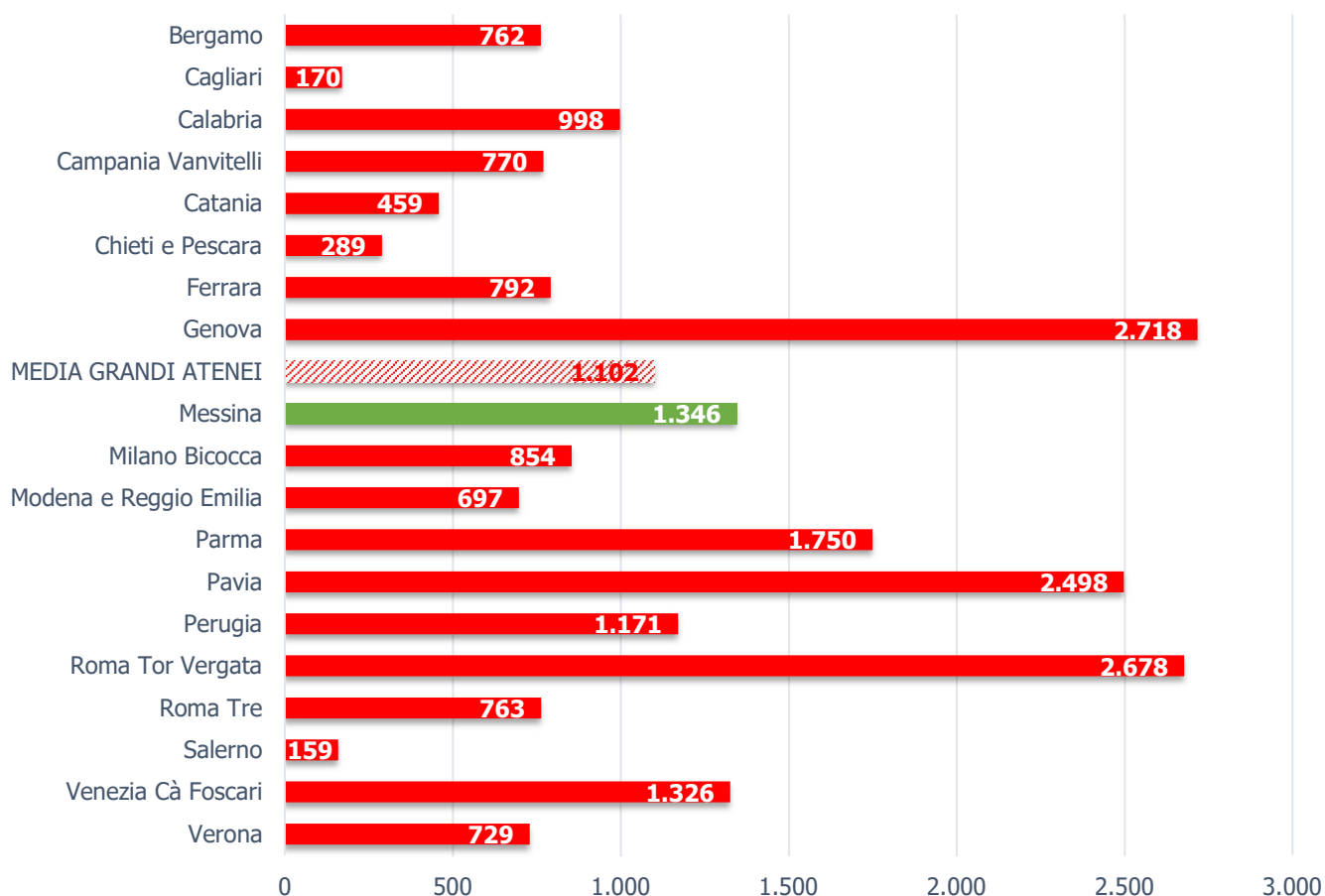


Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 26.02.2024

* dati parziali soggetti a variazioni

In un contesto di analisi comparativa con il cluster dei Grandi Atenei, il dato degli iscritti stranieri con titolo di accesso conseguito all'estero, già praticamente allineato nell'a.a. 2021/22 col valore medio dei Grandi Atenei, nell'a.a. 2022/23, ha superato tale media di oltre 200 unità. Con un numero di iscritti stranieri pari a 1.346 l'Università di Messina si posiziona al quinto posto tra gli Atenei di grandi dimensioni per numero di iscritti stranieri.

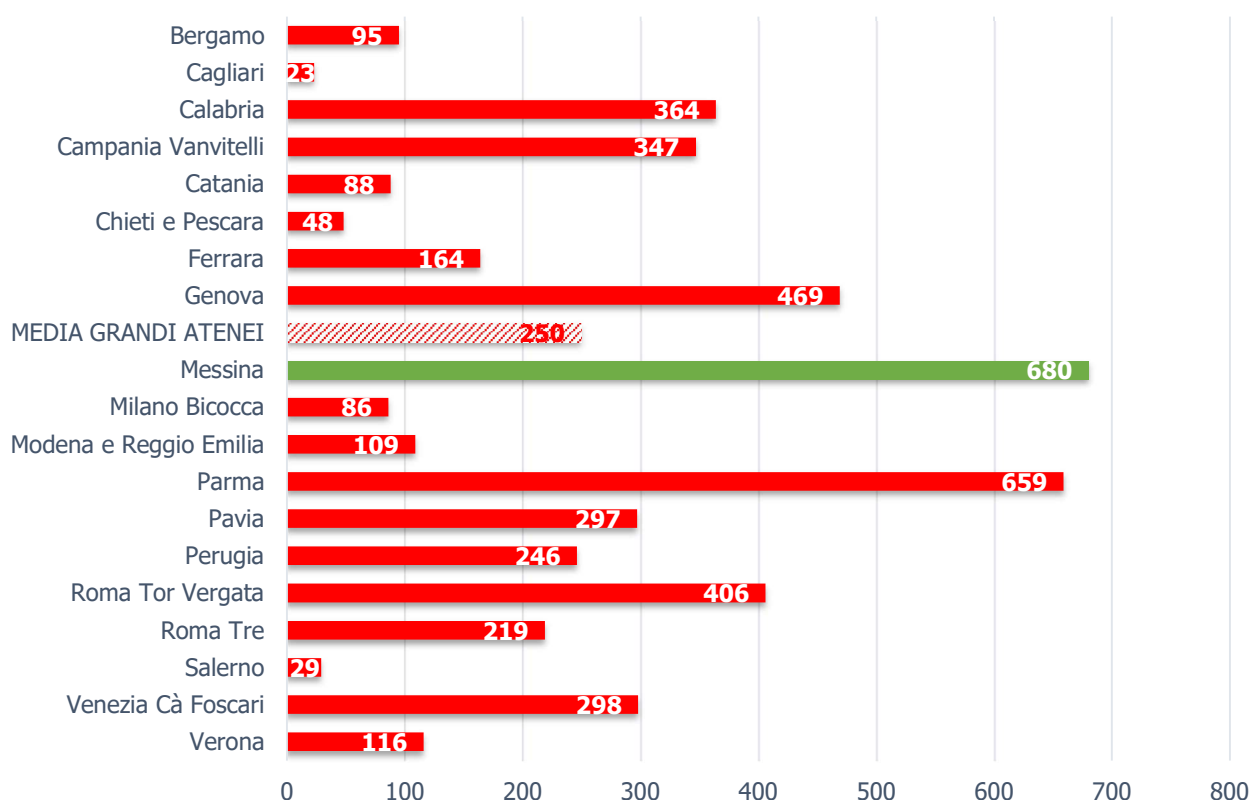
Figura 1.8 Iscritti Stranieri Atenei di Grandi Dimensioni A.A. 2022/2023



Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 07.06.2024

L'Università di Messina risulta, inoltre, prima nella graduatoria dei Grandi Atenei per numero di immatricolati puri stranieri (prima carriera) nell' a.a. 2022/2023 con 680 immatricolazioni, valore notevolmente al di sopra della media (250).

Figura 1.9 Immatricolati Puri Stranieri Atenei di Grandi Dimensioni (prima carriera) A.A. 2022/2023

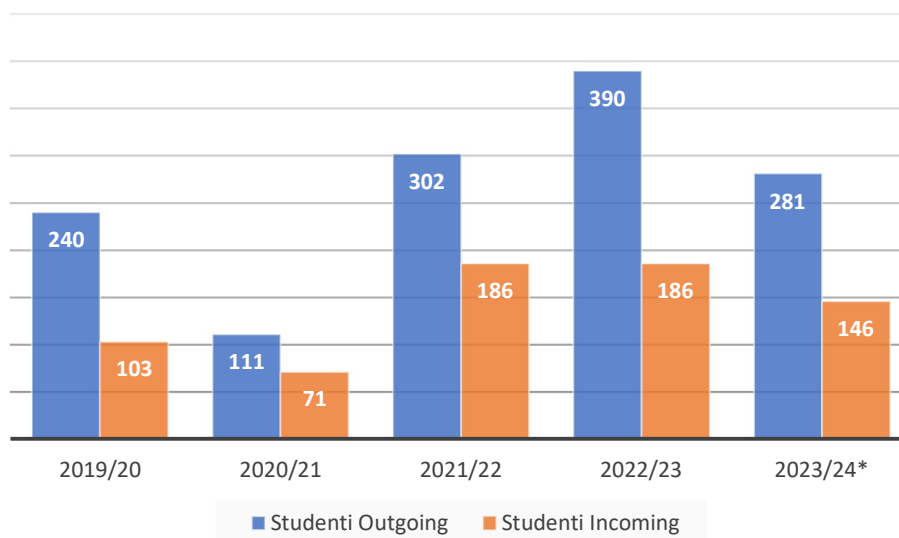


Fonte dati O.S.D. - aggiornamento al 07.06.2024

La dimensione internazionale dell'Università di Messina si realizza anche attraverso l'attivazione di accordi di cooperazione con Università, Istituzioni dell'Istruzione Superiore e Centri di ricerca di altri paesi, nonché attraverso la stipula di accordi interistituzionali Erasmus+, finalizzati a favorire la mobilità di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo ed a garantire i più elevati standard di insegnamento e di ricerca.

Negli ultimi anni sono cresciuti sia gli studenti dell'Ateneo, che compiono una parte dei loro studi all'estero, sia coloro che, iscritti presso Università estere, compiono una parte dei loro studi presso l'Università di Messina. Guardando, infatti, all'ultimo triennio, il numero di studenti in mobilità mostra in maniera molto evidente una ripresa delle mobilità sia in entrata che in uscita dopo il periodo della pandemia del 2020-2021, con un dato per l'anno 2023/24 ancora parziale alla data di rilevazione.

Figura 1.10 Studenti in mobilità incoming e outgoing (a.a. 2019/20 - 2023/24)



Fonte dati: OSD - aggiornamento al 20.03.2024

* dati parziali relativi a primo semestre, per mobilità non comunicate o per progetti ancora in corso

Tutti i risultati perseguiti e raggiunti negli ultimi anni (qualificazione dell'offerta formativa in lingua straniera, promozione all'estero dell'offerta formativa dell'ateneo, ecc.), hanno portato ad incrementare l'attrattiva dell'Ateneo e conseguentemente il suo piazzamento nei ranking delle istituzioni accademiche. L'Ateneo è presente nei principali ranking, quali QS, THE e ARWU.

Relativamente al *QS World University Ranking 2023*, l'Ateneo conferma i risultati dell'edizione precedente mantenendo la fascia 801-1000 ed il 25° posto tra gli atenei nazionali classificati nel ranking. L'ambito con la migliore performance resta quello della Medicina, per cui l'Ateneo si trova nella fascia 351-400, mentre vengono confermati i piazzamenti nelle altre categorie in cui l'Ateneo si è inserito per la prima volta nel 2022: Scienze della vita e medicina: fascia 451-500, Chimica: fascia 551-600, Scienze biologiche: fascia 601-650.

L'Ateneo è classificato nella fascia 501-600 del ranking di *Times Higher Education 2023*, su oltre 1.600 università, mantenendo anche qui la posizione dell'anno precedente. Anche nell'ambito delle classifiche di THE, l'ateneo è 25° tra quelli italiani presenti.

Significativo il miglioramento conseguito in riferimento alla classifica *THE Impact*. Rispetto al SDG 3 "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età" l'Ateneo si classifica alla 71° posizione (nell'edizione 2022 si trovava nella fascia 101-200, 5° tra gli atenei italiani). Infine, nella classifica dell'*Academic Ranking of World Universities (ARWU)*, nel 2023 l'Università di Messina si è posizionata nella fascia 801-900, nella fascia 33-39 tra gli atenei italiani.

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

Tabella 1.10 Posizionamento in ranking internazionali

	World rank	Italy rank
QS	801-1000	25
QS Medicine	351 - 400	15
THE	501 - 650	25
QS Medicine	71	5
ARWU	801 - 900	33-39

Fonte dati: rilevazione dai siti web (THE, QS, ARWU) - Novembre 2023

2. GLI OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

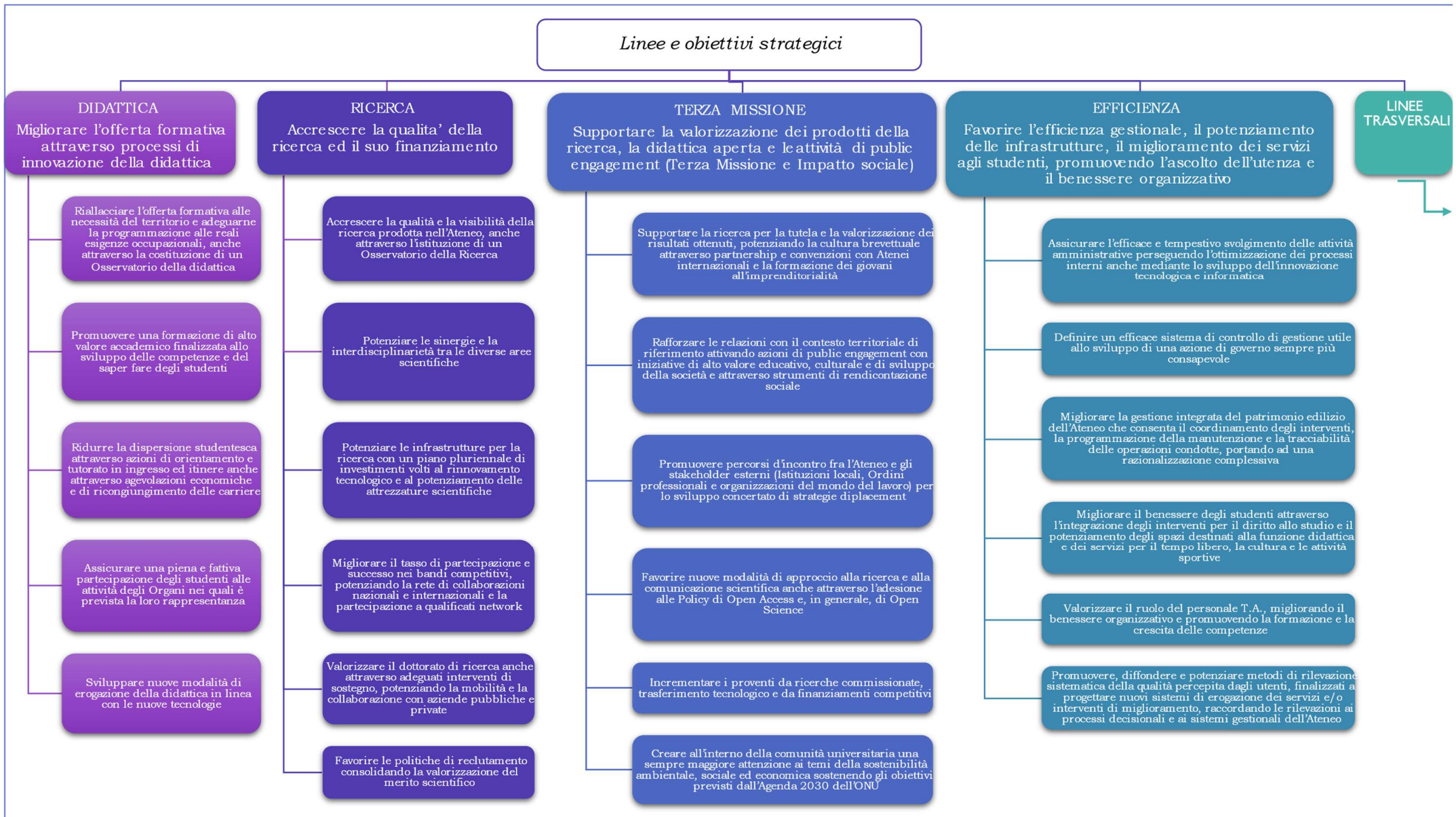
2.1. Albero della Performance

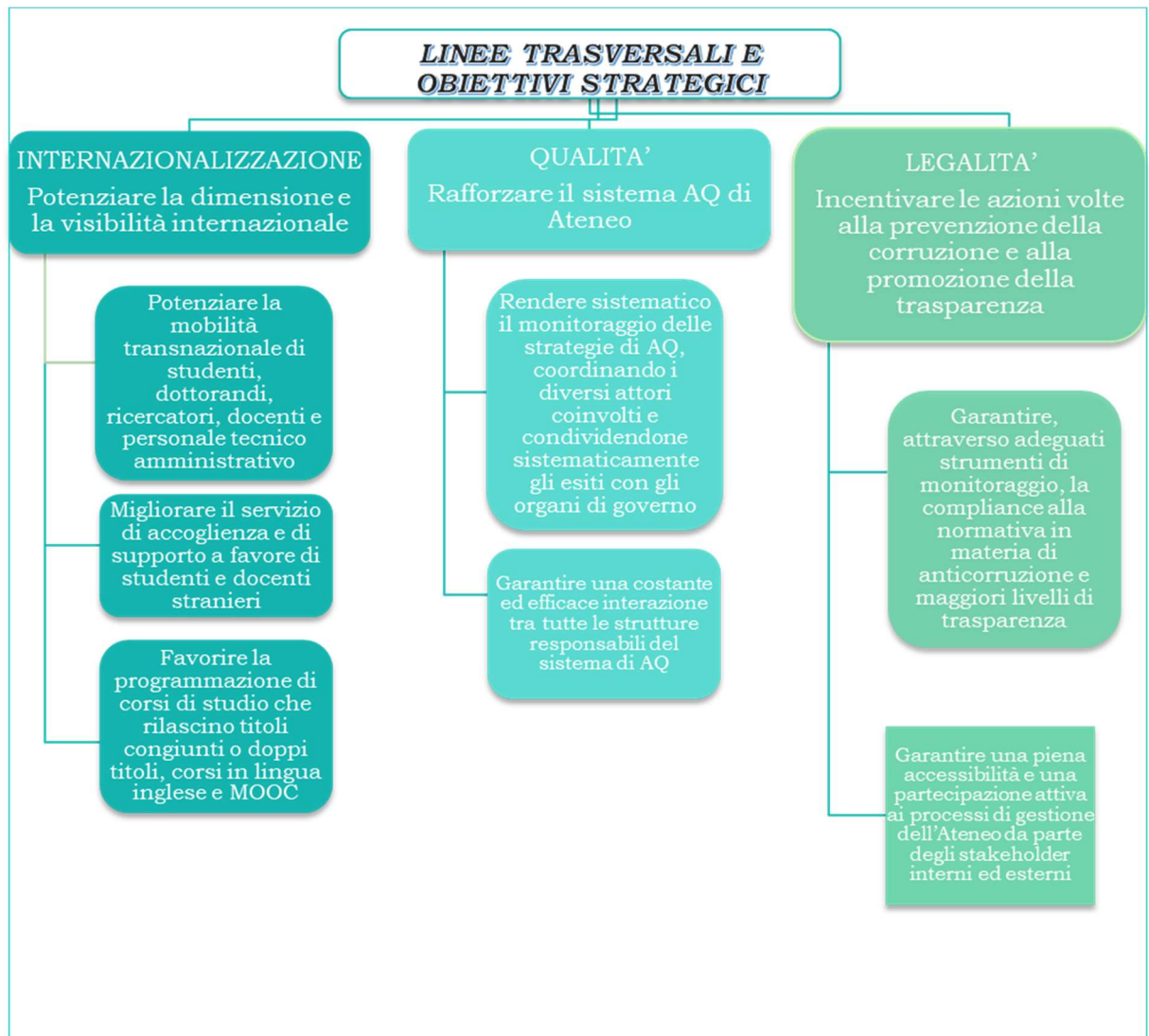
La pianificazione strategica per il triennio 2021-2023 prevede quattro linee strategiche prioritarie – Didattica, Ricerca, Terza Missione ed Efficienza - e tre linee strategiche trasversali – Internazionalizzazione, Qualità e Legalità.



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

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





2.2. La Performance istituzionale

La performance organizzativa istituzionale è costituita dai risultati conseguiti dall'Ateneo nel suo complesso e permette di valutare l'esito finale che l'azione dell'Amministrazione produce in termini di promozione e realizzazione delle politiche strategiche di Ateneo definite dagli Organi di Governo all'interno del Piano Strategico.

Questa dimensione della performance è rilevante ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali- nello specifico del Direttore Generale, dei Dirigenti, dei responsabili di Strutture di secondo livello e di tutte le Elevate Professionalità - ed è stata introdotta in modalità sperimentale a partire dal 2020. In particolare, secondo quanto previsto dal SMVP 2023, l'esito della performance organizzativa istituzionale incide per il 10% sulla performance individuale del Direttore Generale, per il 7% su quella dei Dirigenti e per il 5% su quella dei Responsabili delle strutture di II livello e di tutte le elevate professionalità.

La performance organizzativa istituzionale viene valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema, definiti a livello ministeriale e altri individuati dall'Ateneo per il conseguimento degli obiettivi strategici.

Nello specifico, per l'anno 2023, l'Ateneo si è dato come obiettivi di performance istituzionale due indicatori scelti per la programmazione triennale (Pro 3), anche in ragione della loro rilevanza ai fini del riparto della quota premiale del FFO, coerentemente con quelli individuati nell'ambito del Programma Triennale dell'Ateneo "Next Generation Unime".

Gli indicatori PRO3 sono:

per l'obiettivo C "**Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze**"

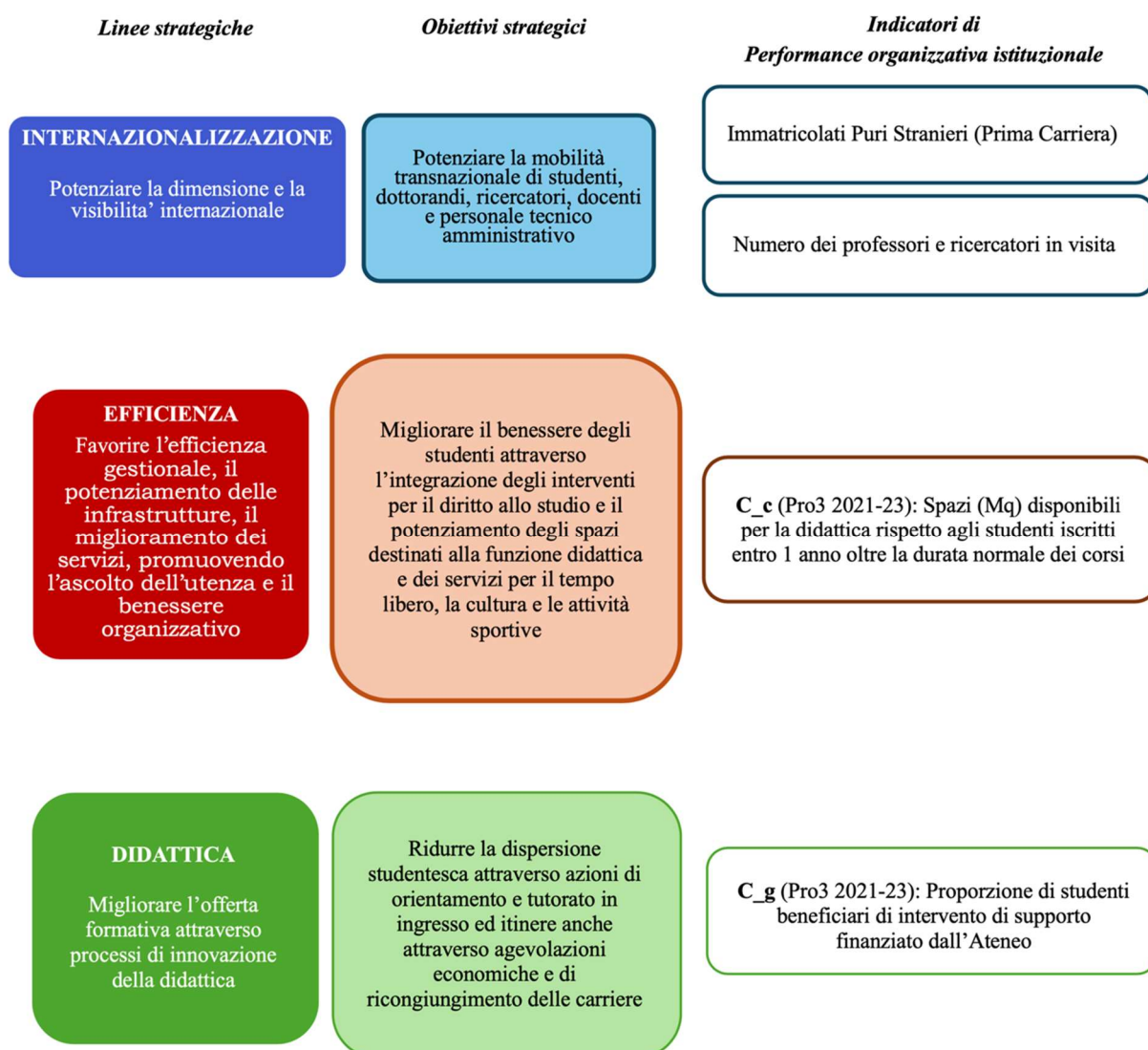
- ❖ **C_c** - "Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi"
- ❖ **C_g** - Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo

Gli altri indicatori di performance istituzionale sono:

- ❖ "Immatricolati Puri Stranieri (Prima Carriera)"
- ❖ "Numero dei professori e ricercatori in visita"

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





**SCHEMA LINEE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI E
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE**



2.2.1. Esiti degli indicatori di Performance organizzativa istituzionale

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

L'esito è contraddistinto da:

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

Indicatore “Immatricolati Puri Stranieri (Prima Carriera)”


Descrizione indicatore – Immatricolati puri presso il nostro Ateneo, cioè di studenti che si iscrivono per la prima volta al sistema universitario, che abbiano conseguito il titolo di accesso (diploma) all'estero.

Descrizione Baseline - Valore medio del numero di immatricolati puri dei grandi Atenei nell'a. a. 2021/22

Fonte dei Dati - Osservatorio Studenti Didattica (data rilevazione 28 Marzo 2024)

Situazione iniziale - a.a. 2021/2022

Situazione monitoraggio – a.a. 2023/2024

RISULTATI ATTESI				RISULTATO INDICATORE	
BASELINE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET	VALORE INDICATORE	ESITO
181	+ 10% (199)	+ 20% (217)	+ 30% (235)	+ 306% (735)	

Il valore dell'indicatore, con riferimento all'a.a. 2023/2024, è pari a 735 (così come relazionato dall'U.Org. *Controllo di Gestione* con report inviato al Direttore Generale in data 29/03/2024), con un incremento percentuale rispetto alla *baseline* del 306%. L'indicatore ha raggiunto, pertanto, un risultato **Superiore al target**.

Indicatore “Numero dei professori e ricercatori in visita”


Descrizione indicatore – Numero di professori e ricercatori in visita presso il nostro Ateneo

Descrizione Baseline - Valore medio dei professori e ricercatori in visita presso il nostro Ateneo nel triennio 2020 - 2022 validato ad opera del NdV.

Fonte dei Dati - Nota prot. n. 41138/2024 (relazione Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione).

Situazione iniziale - Media triennio a.a. 2020-22

Situazione monitoraggio– a.a. 2022/2023

RISULTATI ATTESI				RISULTATO ATTESO	
BASELINE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET	VALORE INDICATORE	ESITO
27	27	30	> 30	35	

Il valore dell'indicatore è pari a 35, così come relazionato dalla Dirigente del D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione con nota protocollo n. 41138/2024. L'indicatore ha raggiunto, pertanto, un risultato **Superiore al target**.

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

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

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

Fonte dei Dati - Numeratore: Banca Dati edilizia


Denominatore; Anagrafe Nazionale degli Studenti

Situazione iniziale - a .a. 2021/2022 e al 30 giugno 2021

Situazione monitoraggio - NUM a.s. 2023 DEN a.a. 2020/2021 (il valore del denominatore è quello di riferimento per la Programmazione triennale (Pro 3), come da nota ministeriale del 07 Febbraio 2024).

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

RISULTATI ATTESI			
BASELINE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET
3,780	3,780	4,030	>4,030

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
78.156	19.374	4,034	

Il valore dell'indicatore, pari a 4,034, corrisponde a quello presente sul portale PRO3.

L'indicatore ha raggiunto, pertanto, un risultato **Superiore al target**.

Indicatore C_g “Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall’Ateneo”

Descrizione numeratore - Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca) beneficiari di interventi di supporto finanziati dall'Ateneo. Sono considerati gli studenti con le seguenti causali per la variabile ANS “Descrizione interventi di supporto”: “PU”, “PB”, “PT”, “MA”, “PA”, “PG”, “PI”, “CA”, “CT”, “PS”, “CS”, “AL”, “TA”, “DA”, “IM”, “BS”. Per il primo e il secondo ciclo, sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. In presenza di più carriere si considera quella più recente.

Descrizione denominatore - Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca). Per il primo e il secondo ciclo, sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. In presenza di più carriere si considera quella più recente.


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

Situazione iniziale – a. a. 2020/21

Situazione monitoraggio - a.a. 2022/2023

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

RISULTATI ATTESI			
BASELINE	SOGLIA	TARGET	SUPERIORE AL TARGET
0,240	0,240	0,256	>0,256

RISULTATO INDICATORE			
NUMERATORE	DENOMINATORE	VALORE INDICATORE	ESITO
6.327	24.303	0,260	

Il valore dell’indicatore, pari a 0,260, corrisponde a quello presente sul portale PRO3.

L’indicatore C_g ha raggiunto, pertanto, un risultato **Superiore al target**.

2.2.2. Valutazione della Performance organizzativa istituzionale

Così come previsto dal SMVP 2023, il punteggio della performance organizzativa istituzionale viene calcolato tenendo conto del punteggio raggiunto da ciascun indicatore e dei relativi pesi attribuiti. Nella Tabella 2.1, che segue, si riporta una sintesi dei risultati raggiunti per ciascun indicatore, come prima rappresentati, e il punteggio finale della performance organizzativa istituzionale.

Tabella 2.1 – Risultati di Performance organizzativa istituzionale – Anno 2023

Indicatore	Peso	Situazione iniziale	Risultato atteso 2023			Risultato raggiunto 2023	Esito	Punteggio
			Soglia	Target	Superiore al Target			
Immatricolati Puri Stranieri (Prima Carriera) A.A. 2023/2024	5	181	+10%	+20%	+30%	+306% (735)	Superiore al target	100
Numero dei professori e ricercatori in visita	5	27	27	30	>30	35	Superiore al target	100
Indicatore PRO3 2021-23 C_c Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi	5	3,780	3,780	4,030	>4,030	4,034	Superiore al target	100
Indicatore PRO3 2021-23 C_g Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo	5	0,240	0,240	0,256	>0,256	0,260	Superiore al target	100

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

2.3. La Performance organizzativa di struttura

2.3.1. Monitoraggio in itinere degli obiettivi e rimodulazione

In linea con quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, punto c, del D. Lgs. n. 150/2009 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, nel corso del 2023, l'Amministrazione ha avviato due attività di monitoraggio *in itinere*, condotte con riferimento agli obiettivi operativi (organizzativi ed individuali) definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, approvato dal C.d.A. nella seduta del 31 gennaio 2023.

In particolare, sono state programmate (con la circolare prot. n. 88814 del 11/09/22) due attività di monitoraggio *in itinere*, una nel mese di luglio e un'altra nel mese di settembre.

Le attività di monitoraggio *in itinere* sono state effettuate tramite un'apposita sezione della piattaforma informatica dedicata alla gestione del ciclo della performance per l'anno in corso, denominata "UniPerformance2023".

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

In Tabella 2.2 si riportano, in un quadro sintetico, il numero di obiettivi organizzativi complessivamente previsti nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO) 2023 - 2025, il loro stato di realizzazione al termine della prima attività di monitoraggio ed il relativo esito sulle criticità segnalate e le relative richieste di rimodulazione.

Tabella 2.2 - Esito finale della prima attività di monitoraggio degli obiettivi organizzativi di Struttura

N. Obiettivi organizzativi (PIAO 2023-25)							
previsti nel PIAO 2023-25	Prima attività di monitoraggio						Da rendicontare
	in linea	con segnalazioni e di criticità <u>senza</u> richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione / eliminazione	non monitorati	rimodulati	eliminati	
185	167	6	3	9	3	-	185

Fonte: elaborazione su dati Piattaforma UniPerformance2023

I dati rivelano che su un totale di 185 obiettivi organizzativi, assegnati alle Strutture dell'Ateneo, 167 (pari al 90,28%) sono stati dichiarati "in linea" con i target prefissati; per 9 (pari al 4,86% degli obiettivi totali) è stata segnalata "criticità", mentre 9 obiettivi (pari al 4,86%) risultano "non monitorati" in piattaforma. Tra i 9 obiettivi, per i quali è stata segnalata una criticità, in 3 casi è stata richiesta una rimodulazione.

Le rimodulazioni decretate dal Direttore Generale (D.D. n. 2444/2023 del 10/08/2023) a seguito della prima attività di monitoraggio, hanno riguardato esclusivamente la modifica dei

valori di Soglia/Target/Superiore al target di n. 3 obiettivi organizzativi di struttura. Il numero complessivo previsto, pertanto, in sede di programmazione (pari a 185 obiettivi organizzativi) non ha subito alcuna variazione. Allo stesso modo anche gli obiettivi individuali e di *customer Satisfaction* dei Dirigenti sono rimasti invariati (pari a 26).

I risultati della prima attività di monitoraggio sono stati trasmessi al Nucleo di Valutazione con nota prot. n 121626 del 28/09/2023 e i dettagli delle rimodulazioni sono stati pubblicati e possono essere consultati sul sito di Ateneo nella sezione dedicata alla performance (link [Esito rimodulazioni anno 2023](#)).

La seconda attività di monitoraggio è stata avviata nel mese di ottobre e, anche in questo caso, è stata effettuata tramite la piattaforma *Uniperformance2023* dai Responsabili/Delegati degli obiettivi. Diversamente dal primo monitoraggio, tale attività in piattaforma risultava espressamente richiesta solo nel caso in cui si volessero segnalare delle criticità e/o richiedere rimodulazioni; diversamente, senza alcun intervento in piattaforma, gli obiettivi non monitorati, entro lo scadere dei termini, sarebbero stati considerati “in linea” (vedasi nota prot. n. 124716/2023 del 04/10/2023).

I dati estratti dalla piattaforma, al termine del secondo monitoraggio, rivelano che, su un totale di 185 obiettivi organizzativi di Struttura, 181 sono stati considerati “in linea” (pari al 97,8%), mentre sono state segnalate “criticità con richiesta di rimodulazione” per solo 4 obiettivi (pari al 2,16%). Le rimodulazioni richieste hanno riguardato la descrizione dell’obiettivo e/o degli indicatori e/o dei valori di Soglia/Target/Eccellenza. Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi individuali e di customer satisfaction, assegnati ai Dirigenti, non sono state rilevate criticità in piattaforma.

Il Direttore Generale, esaminate le risultanze del secondo monitoraggio e le relative richieste presentate dai Responsabili/Delegati delle Strutture interessate, con proprio decreto (D.D. 3231/2023 del 07/11/2023) ha approvato le rimodulazioni richieste. Tali rimodulazioni hanno determinato una parziale modifica degli obiettivi assegnati nel PIAO 2023–2025. Non sono state decretate eliminazioni, pertanto, il numero complessivo previsto in sede di programmazione (pari a 185 obiettivi organizzativi) non ha subito alcuna variazione. I dettagli delle rimodulazioni effettuate sono stati pubblicati e possono essere consultati sul sito di Ateneo nella sezione dedicata alla performance (link [Esito rimodulazioni anno 2023](#)).

In Tabella 2.3 si riportano, in un quadro sintetico, il numero di obiettivi organizzativi complessivamente previsti al termine della prima attività di monitoraggio, il loro stato al secondo monitoraggio e il numero complessivo degli obiettivi da rendicontare in fase finale.

Tabella 2.3 – Esito finale della seconda attività di monitoraggio degli obiettivi organizzativi di Struttura

N. Obiettivi organizzativi (PIAO 2023-25)							
previsti al termine della prima attività di monitorag.	Seconda attività di monitoraggio						Da rendicontare
	in linea	non monitorati	con segnalazione di criticità <u>senza</u> richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità <u>con</u> richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	
185	181	-	-	4	4	-	185

Fonte: elaborazione su dati Piattaforma UniPerformance2023

Negli Allegati 1A e 1B si riportano in dettaglio le richieste di rimodulazione/eliminazione e del relativo esito, raggruppati per area, linea ed obiettivo strategico (All. 1A) e per struttura (All. 1B), con riferimento alla prima attività di monitoraggio. Negli Allegati 1C e 1D le medesime elaborazioni sono riportate con riferimento alla seconda attività di monitoraggio. Nell’Allegato 1 E si riporta la tabella con il dettaglio dell’esito del monitoraggio degli obiettivi individuali dei Dirigenti.

2.3.2. Misurazione e valutazione finale degli obiettivi organizzativi

Nel mese di febbraio c.a. è stata avviata (con circolare n. 3/2024 del 19/02/2024)) la fase di rendicontazione finale degli obiettivi operativi assegnati con il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO 2023-25) a ciascuna Struttura, secondo quanto previsto dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023*.

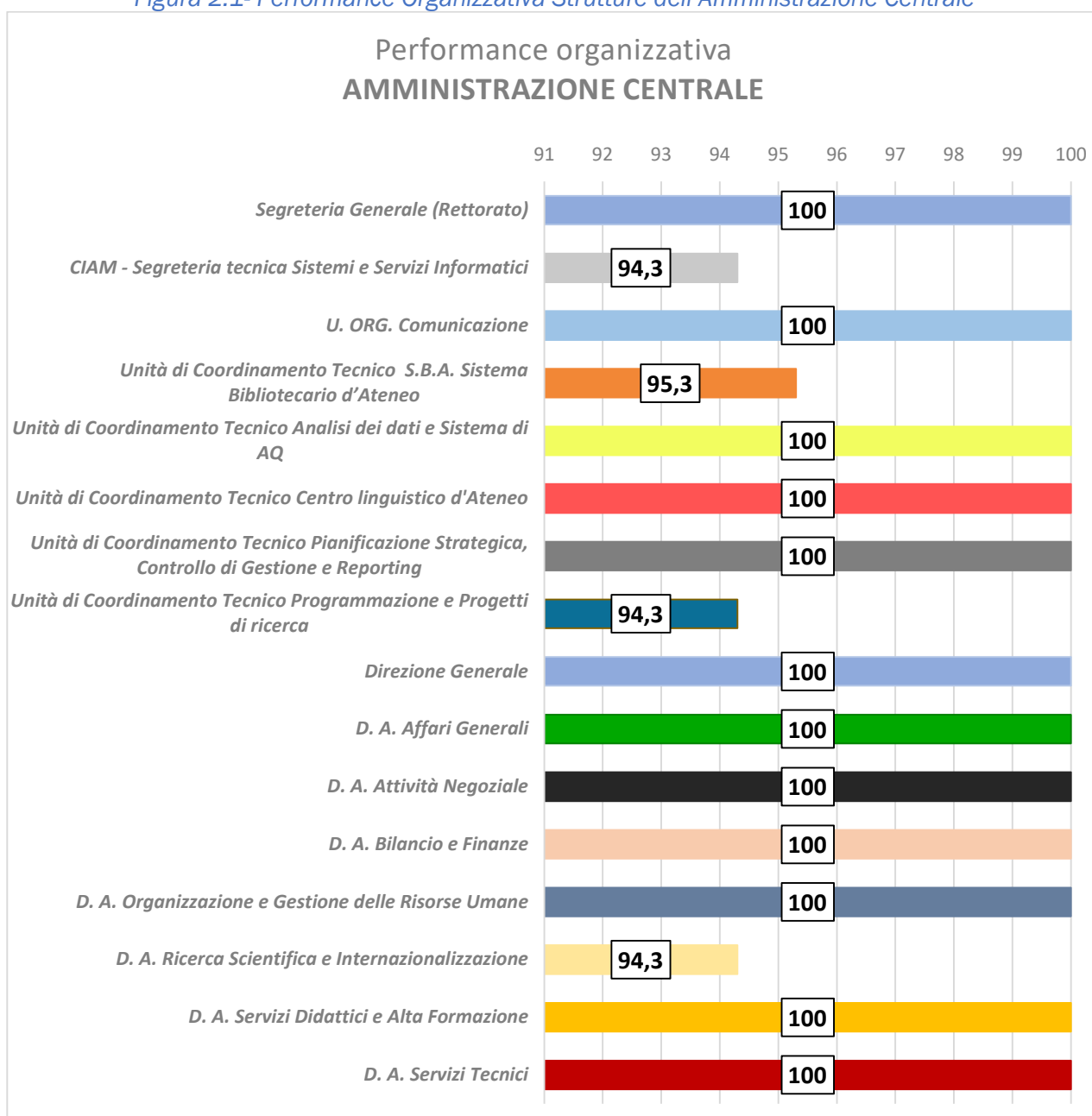
Durante tale fase, i Dirigenti e i Responsabili/Delegati delle Strutture assegnatarie di obiettivi hanno inserito nell’apposita sezione della piattaforma dedicata alla rendicontazione – per ciascun obiettivo - una relazione finale, un giudizio di autovalutazione sui risultati raggiunti e i relativi documenti a supporto.

Con specifico riferimento agli obiettivi di *customer satisfaction*, poiché la misurazione degli esiti è legata a fonti esterne, ovvero alle indagini del progetto Good Practice e del Consorzio AlmaLaurea, la rendicontazione è stata affidata dal Direttore Generale all’*Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting* del Rettorato, la quale, anche con la collaborazione dell’*U.Org. Analisi e Reporting* e dell’*U.Org. AlmaLaurea e Banche Dati* del Dipartimento Amministrativo Servizi Didattici e Alta Formazione, ha coordinato durante l’anno l’avvio delle rilevazioni, con la somministrazione dei questionari per le varie categorie di utenti, ed ha elaborato gli esiti con riferimento alla soddisfazione complessiva per i servizi oggetto d’indagine. Il dettaglio di tali esiti è riportato nel paragrafo successivo.

Al termine della fase di rendicontazione, il Direttore Generale ha effettuato la misurazione e valutazione finale dei risultati raggiunti, definendo per ciascun obiettivo un valore (soglia/target/superiore al target) corrispondente ad un punteggio compreso tra 0 e 100.

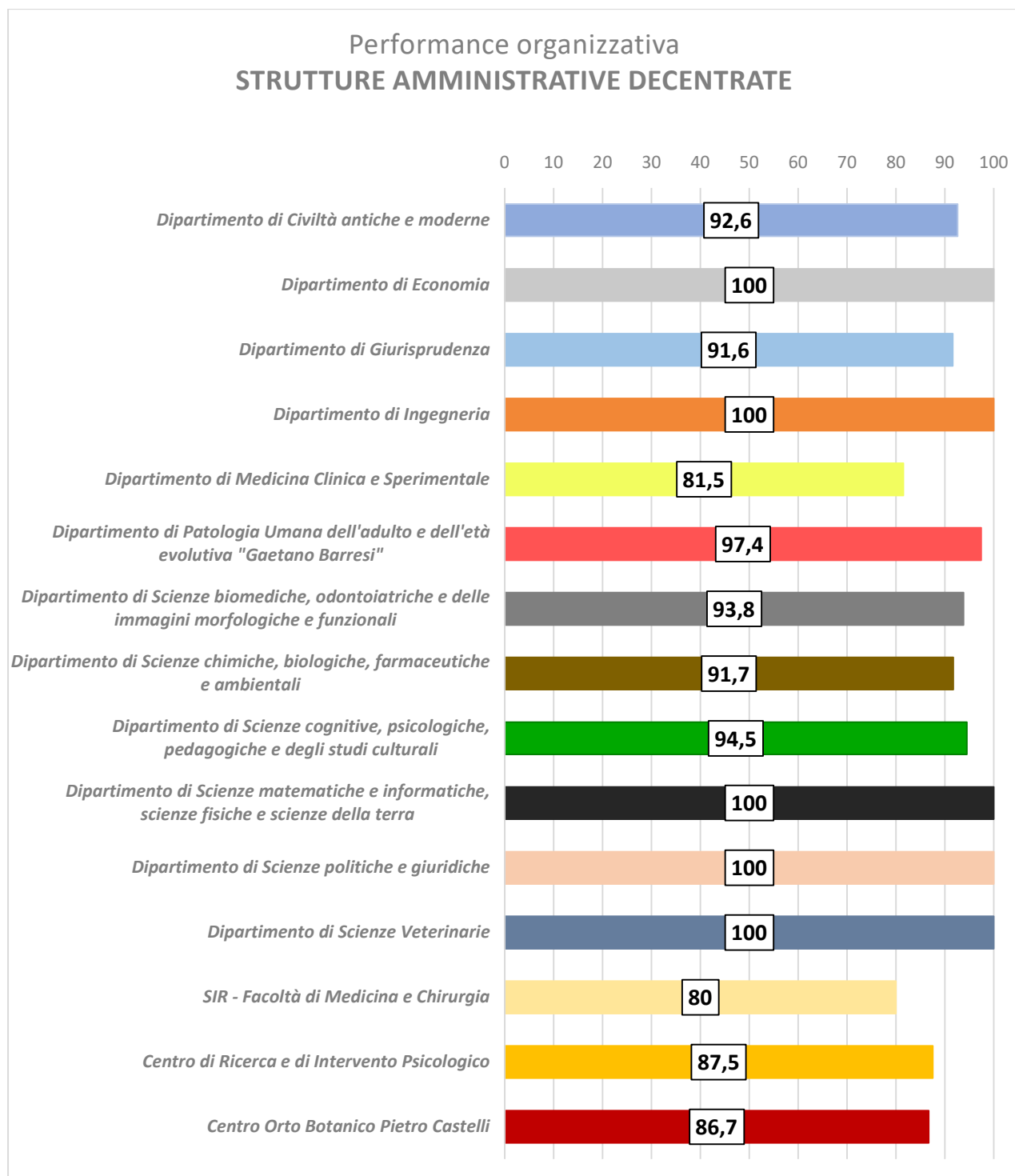
I punteggi ottenuti per ciascun obiettivo e i relativi pesi determinano i valori di Performance organizzativa di Struttura, degli obiettivi di customer e degli obiettivi individuali - secondo quanto definito nel SMVP2023 - utili ai fini del calcolo della performance individuale del personale tecnico-amministrativo. Nelle Figure 2.1 e 2.2 vengono riportati i valori finali di Performance organizzativa riferiti alle Strutture dell'Amministrazione Centrale e alle Strutture Amministrative Decentrate.

Figura 2.1- Performance Organizzativa Strutture dell'Amministrazione Centrale



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2023

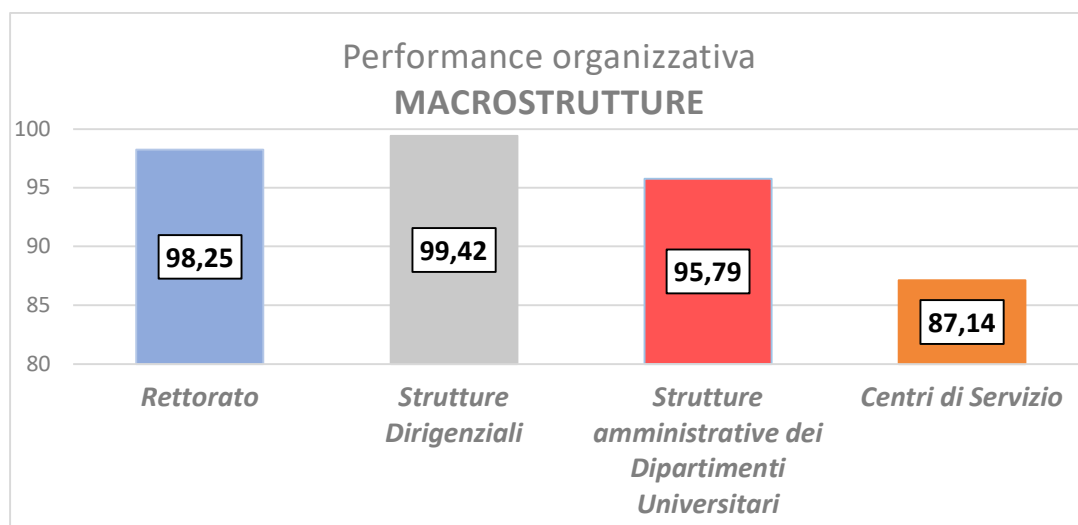
Figura 2.2 - Performance Organizzativa Strutture Amministrative Decentrate



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2023

In Figura 2.3, invece, si riporta il valore complessivo della Performance organizzativa per macrostrutture, secondo l'aggregazione prevista dal SMVP2023, ossia quella riguardante il Rettorato, le Strutture Dirigenziali, i Centri di Servizio e, infine, le Strutture Amministrative dei Dipartimenti.

Figura 2.3 - Performance Organizzativa per macrostruttura *

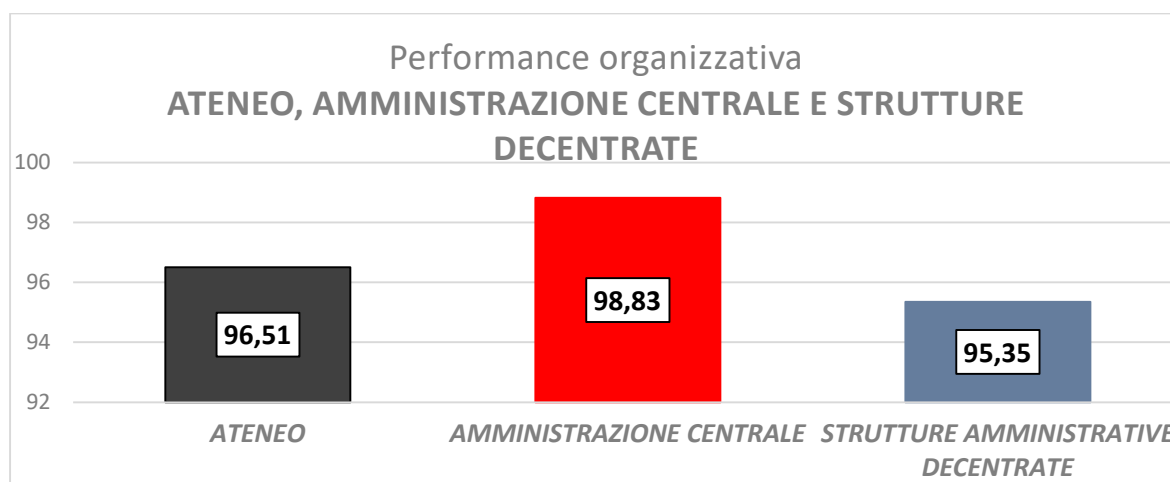


Fonte - Piattaforma UniPerformance 2023

*Si precisa che i valori sopra rappresentati risultano modificati rispetto a quelli già comunicati al NdV (nota prot. n. 70607 del 04/06/2024) a seguito del riesame del punteggio di performance organizzativa delle strutture in riferimento alla più corretta imputazione dei risultati dei punteggi di customer satisfaction per ciascuna struttura.

Più in generale, si riportano in Figura 2.4 i risultati di Performance organizzativa riferibili all'Amministrazione Centrale nel suo complesso (Rettorato e Strutture Dirigenziali) e alle Strutture Decentrate dell'Ateneo (Strutture Amministrative dei Dipartimenti Universitari e Centri di Servizi), utili anche per la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale effettuata secondo le procedure previste dal SMVP2023.

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



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2023

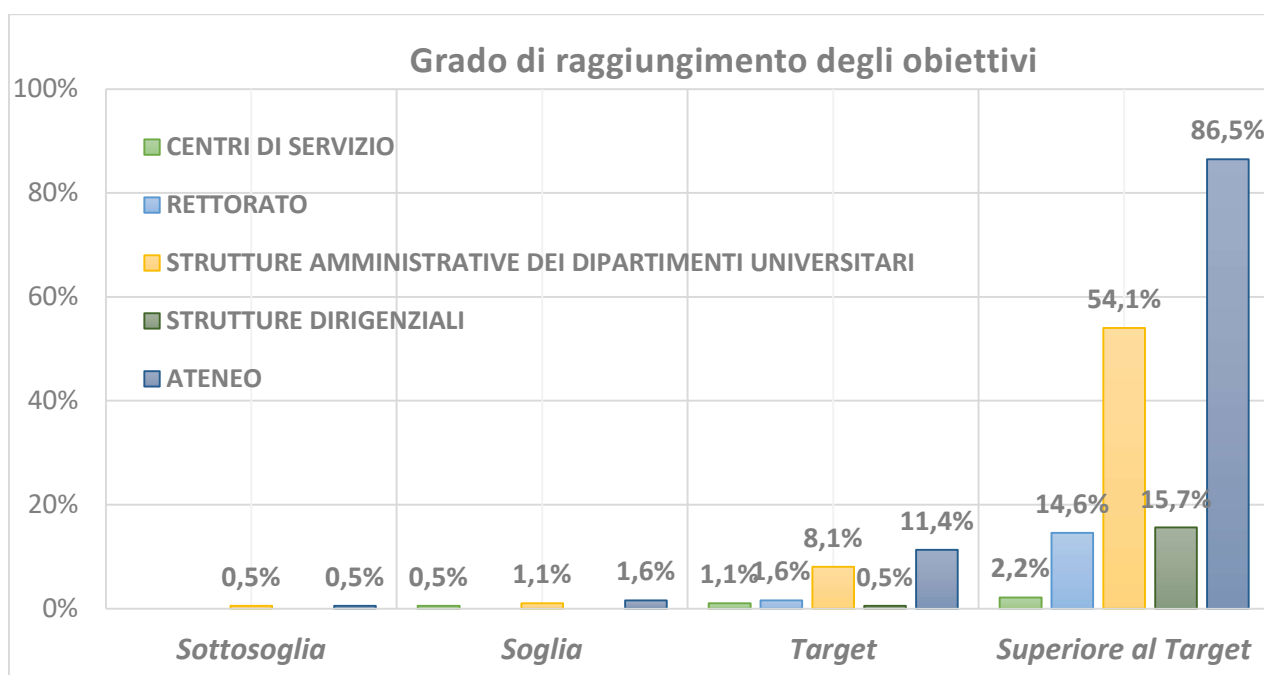
*Si precisa che i valori sopra rappresentati risultano modificati rispetto a quelli già comunicati al NdV (nota prot. n. 70607 del 04/06/2024) a seguito del riesame del punteggio di performance organizzativa delle strutture in riferimento alla più corretta imputazione dei risultati dei punteggi di customer satisfaction per ciascuna struttura.

La Performance Organizzativa dell'Ateneo, nel suo complesso, raggiunge nell'anno 2023 un valore di 96,51.

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

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

Figura 2.5 - Grado di raggiungimento obiettivi organizzativi per classi di contributo - Anno 2023



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

2.3.3. Esito degli obiettivi di customer satisfaction

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

Direttore Generale e dei Dirigenti è stata direttamente collegata all'esito degli obiettivi di *customer satisfaction*.

Tali obiettivi, descritti in dettaglio negli allegati al *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-25*, sono volti al miglioramento/mantenimento dei giudizi espressi dagli utenti interni ed esterni, fruitori dei servizi dell'Ateneo. Come fonti a supporto della misurazione sono stati scelti gli esiti delle indagini di efficacia del progetto Good Practice, per quanto riguarda la Performance Organizzativa dei Dipartimenti Amministrativi e di alcuni Centri di Servizio, e gli esiti dei questionari Almalaurea sul profilo dei laureati per i Dipartimenti.

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

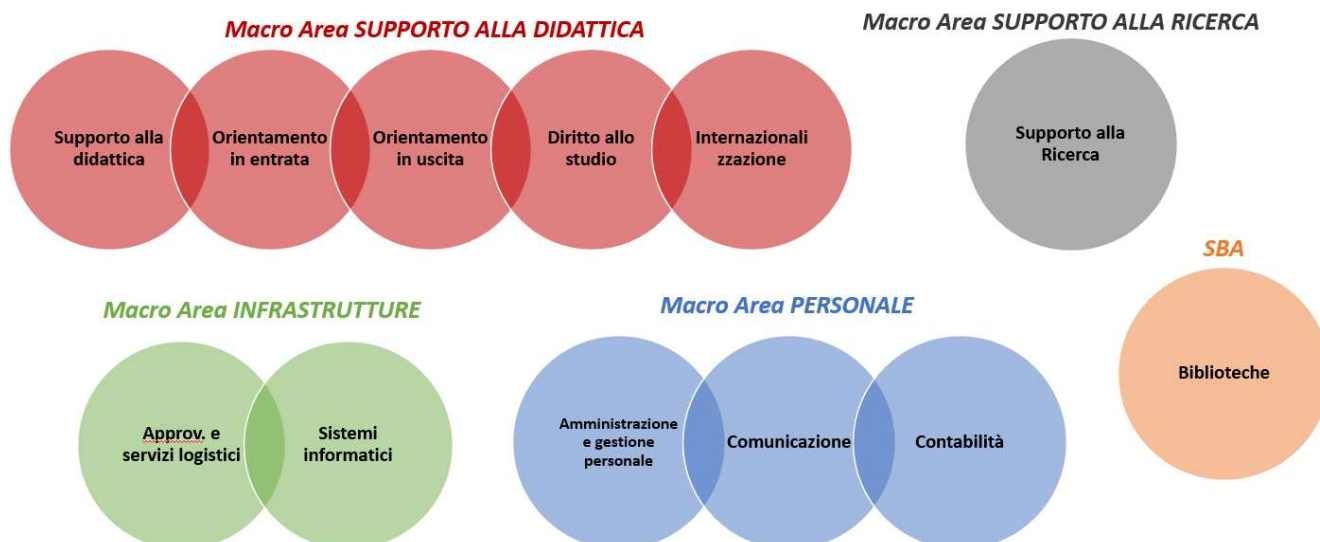
Obiettivi di customer satisfaction: progetto Good Practice

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

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

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

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



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

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

Non tutti i servizi indagati nell'ambito del progetto Good Practice sono, quindi, stati presi in considerazione come obiettivi di customer.

Tabella 2.4. Progetto Good Practice: strutture e servizi oggetto d'indagine scelti nell'ambito della Performance Organizzativa di struttura (PIAO 2023-25).

Performance Organizzativa di Struttura	Servizi oggetto d'indagine	Categorie di utenti	Indicatori (Giudizio da 1 a 6)
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	Servizi informatici	STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	Biblioteca	STUD I, STUD SUCC, DDA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I, STUD SUCC, DDA
U. ORG. Comunicazione	Comunicazione	STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA	Media dei giudizi complessivi espressi da STUD I, STUD SUCC, DDA, PTA

<i>Performance Organizzativa di Struttura</i>	<i>Servizi oggetto d'indagine</i>	<i>Categorie di utenti</i>	<i>Indicatori</i> (Giudizio da 1 a 6)
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	<i>Job Placement</i>	<i>STUD SUCC</i>	<i>Media dei giudizi complessivi espressi da STUD SUCC</i>
D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	<i>Contabilità</i>	<i>PTA</i>	<i>Media dei giudizi complessivi espressi da PTA</i>
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	<i>Gestione del Personale</i>	<i>DDA, PTA</i>	<i>Media dei giudizi complessivi espressi da DDA, PTA</i>
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e progetti di ricerca	<i>Supporto alla Ricerca</i>	<i>DDA</i>	<i>Media dei giudizi complessivi espressi da DDA</i>

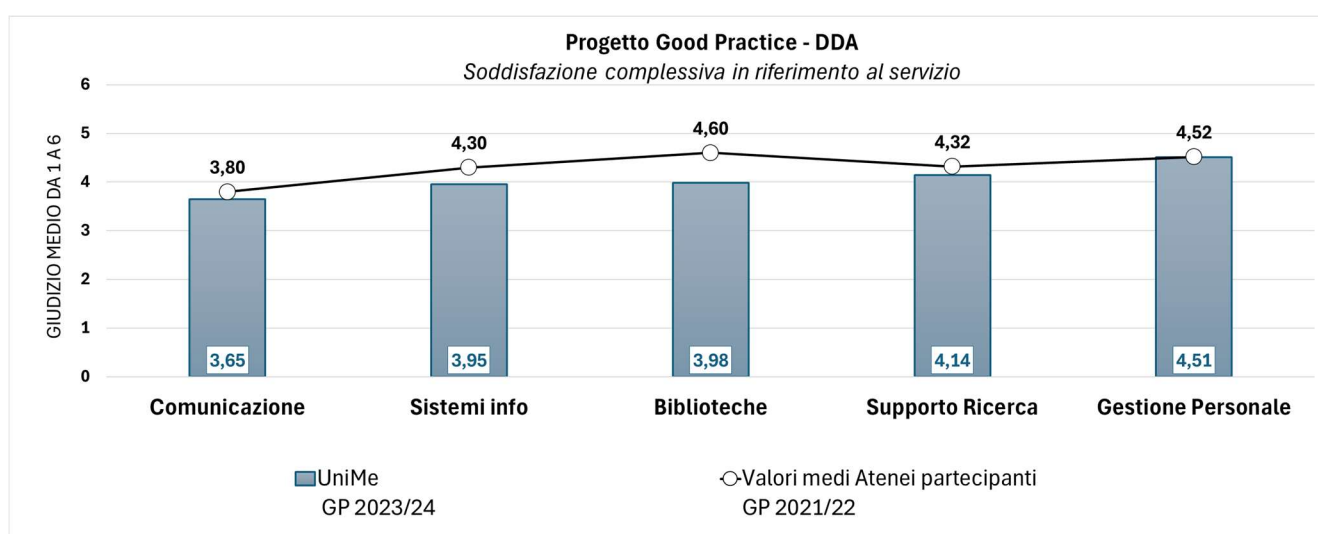
Per la misurazione dei risultati, come riportato nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-25*, i servizi sono stati suddivisi in 3 GRUPPI (GRUPPO A, GRUPPO B e GRUPPO C) e per ciascuno di essi sono stati stabiliti specifici valori di Soglia, Target e Superiore al Target sulla base degli scostamenti percentuali rispetto alla media di tutti gli Atenei.

GRUPPO	Situazione iniziale	Struttura	Servizio monitorato
A	<i>Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2021 che differisce dal giudizio GP2021 medio di tutti gli Atenei non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso)</i>	<i>CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici</i> <i>U.Org. Comunicazione</i> <i>D.A. Bilancio e Finanze</i> <i>D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane</i> <i>D.A Ricerca e Internazionalizzazione</i> <i>U.C.T. Programmazione e Progetti di ricerca</i>	<i>Sistemi Informatici</i> <i>Comunicazione</i> <i>Contabilità</i> <i>Gestione del Personale</i> <i>Supporto Ricerca</i> <i>Supporto Ricerca</i>
B	<i>Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2021 che differisce dal giudizio GP2021 medio di tutti gli Atenei non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso)</i>	<i>D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione</i>	<i>Job Placement</i>

C	Appartengono a tale classe tutti i Servizi di Ateneo con giudizio GP2021 che differisce dal giudizio GP2021 medio di tutti gli Atenei più di -0,35 punti (con -0,35 non compreso)	U.C.T. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	Servizi Bibliotecari
----------	---	---------------------------------------	----------------------

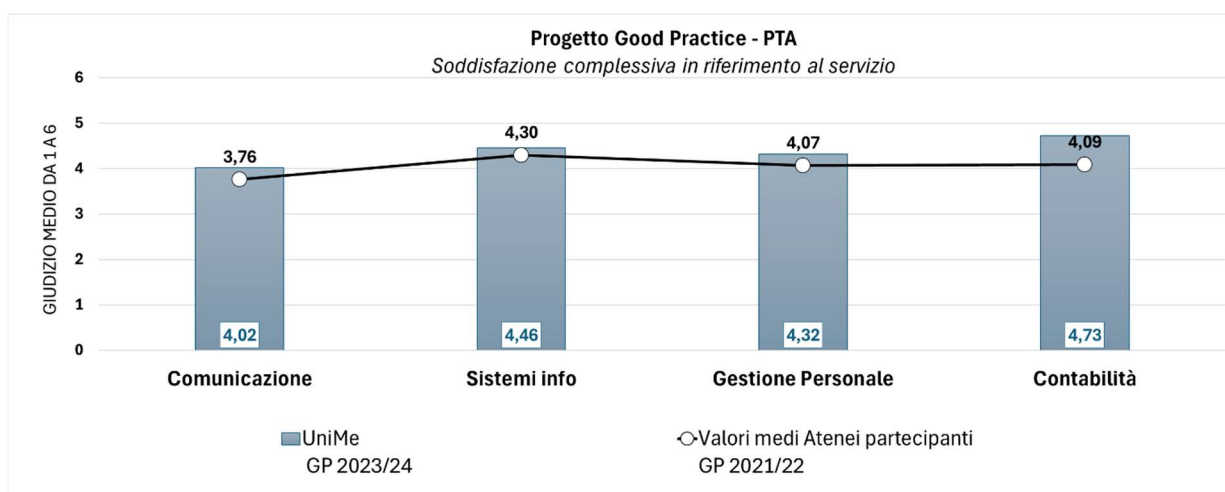
Con riferimento ai servizi indagati nell'ambito degli obiettivi di performance, sono riportati, nelle figure che seguono, gli esiti dei questionari del progetto Good Practice erogati da Unime nell'anno a.a. 2023/2024 - per ciascuna categoria di utenti - confrontati con i valori medi riferiti a tutti gli Atenei partecipanti riferibili all' a.a 2021/22 (valori di benchmark GP 2021).

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



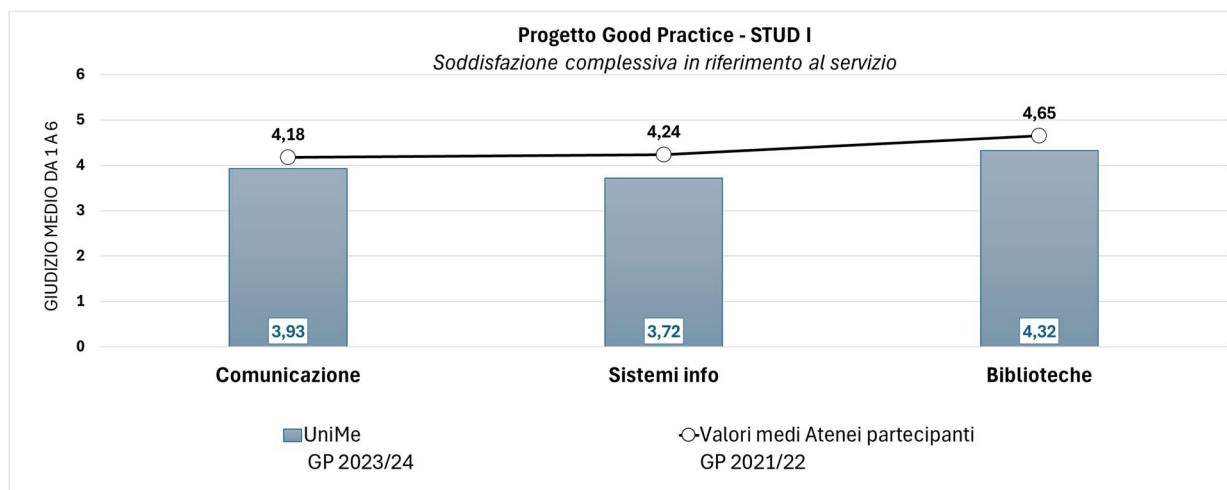
Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2021/2022- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2023/24 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

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



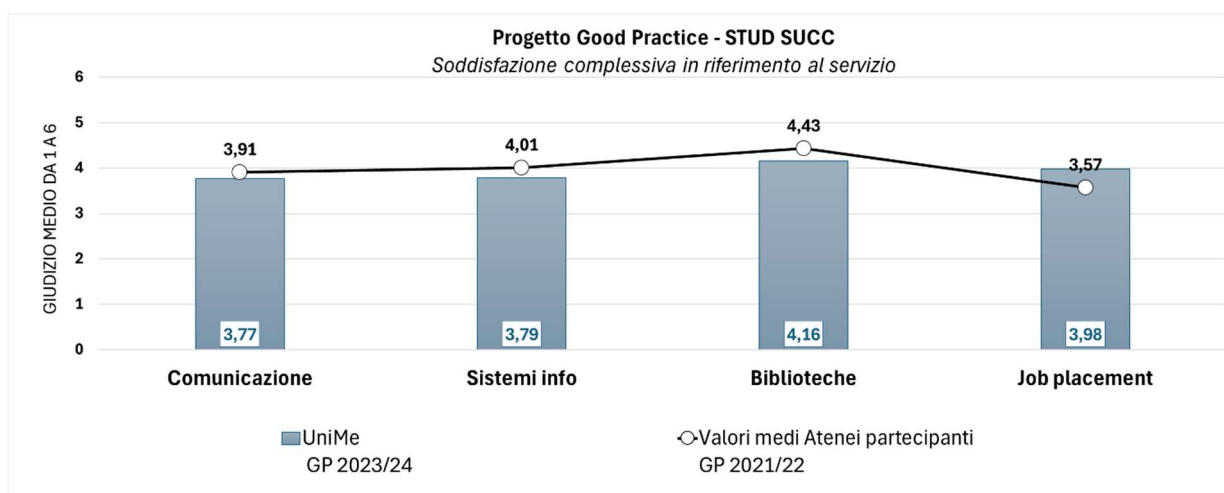
Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2021/2022- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2023/24 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

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



Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2021/2022- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2023/24 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

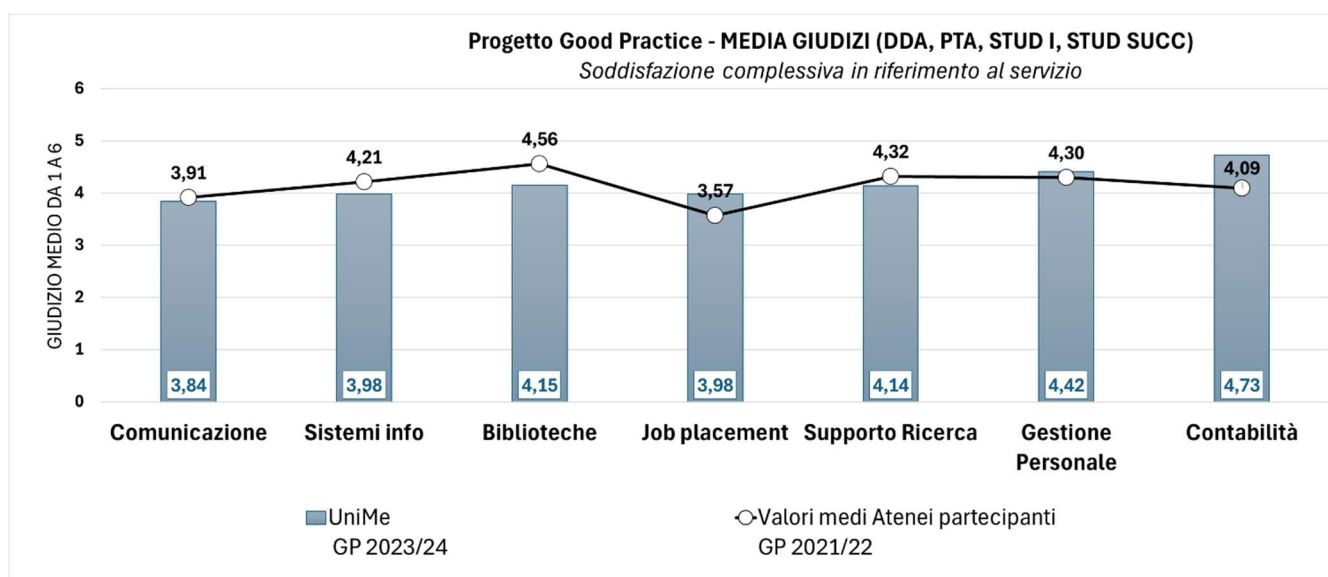
Figura 2.9 Progetto Good Practice: esito indagine rivolta agli studenti iscritti al primo anno (STUD SUCC)



Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2021/2022- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2023/24 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

La figura 2.10 riporta i dati aggregati per DDA, PTA e studenti relativi al posizionamento dell'Ateneo nei servizi oggetto d'indagine confrontati con la media degli Atenei italiani. Dal confronto di tali dati sono stati ricavati gli esiti degli obiettivi di *customer satisfaction* per l'anno 2023 delle strutture interessate.

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



Fonte dati: Rapporto "Good Practice 2021/2022- Report Finale: Università degli Studi di Messina" ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2023/24 a cura dell'UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Nella Tabella 2.6 si riportano, per ciascuna Struttura interessata dal servizio, gli esiti degli obiettivi di *customer satisfaction* per l'anno 2023. Tali esiti sono stati misurati sulla base del raggruppamento iniziale di ciascun servizio indagato; infatti, come riportato nel PIAO 2023-25, i valori attesi di Soglia, Target e Superiore al Target dipendono dal gruppo di appartenenza iniziale del servizio. Tali esiti incidono sulla performance organizzativa di Struttura - con un peso pari a 4 su 5 - e, pertanto, anche sulla performance individuale di tutto il personale ad essa afferente.

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

Esito indagini Progetto Good Practice – Anno 2023										
Gruppo	Struttura	Servizio monitorato	Situazione iniziale Media Atenei GP 2021	Risultato atteso			Risultato raggiunto UniMe GP2023	Differenza UniMe GP2023 - Media Atenei GP2021	Esito Misurazione Anno 2023	Esito Valutazione Anno 2023
				Soglia	Target	Eccellenza				
A	U.Org. Comunicazione	Comunicazione	3,91	Giudizio sul servizio di UniMe GP2023 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli	Giudizio sul servizio di UniMe GP2023 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli	Giudizio sul servizio di UniMe GP2023 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	3,84	-0,07	Superiore al Target	Superiore al Target
	D.A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie	Contabilità	4,09				4,73	+0,64	Superiore al Target	Superiore al Target
	D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	Gestione del Personale	4,30				4,42	+0,12	Superiore al Target	Superiore al Target

	D.A. Ricerca Scientifica e Internazionaliz. UCT Programmazione e Progetti di ricerca	Supporto Ricerca	4,32	Atenei GP2021	Atenei GP2021		4,14	-0,18	Soglia	Target*
B	D.A. Servizi Didattici e Alta formazione	Job Placement	3,57	Giudizio sul servizio di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	Giudizio sul servizio di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	Giudizio sul servizio di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	3,98	+0,41	Superiore al Target	Superiore al Target
	CIAM Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	Sistemi Informatici	4,21				3,98	-0,23	Target	Target
C	U.C.T. Sistema Bibliotecario di Ateneo	Servizi Bibliotecari	4,56	Giudizio sul servizio di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,5 punti (con -0,5 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	Giudizio sul servizio di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	Giudizio sul servizio di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,25 punti (con -0,25 compreso) rispetto alla media degli Atenei GP2021	4,15	-0,41	Soglia	Target*

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

Fonte dati: Rapporto “Good Practice 2021/2022- Report Finale: Università degli Studi di Messina” ed elaborazioni esiti questionari UniMe GP2023/24 a cura dell’UCT Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting del Rettorato.

Anche per l’anno 2023, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ha previsto, in via sperimentale, un collegamento diretto degli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* del progetto Good Practice alla premialità di risultato del Direttore Generale e dei Dirigenti, attraverso l’inserimento di una nuova componente della Performance individuale, denominata “*obiettivi di customer satisfaction*”.

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

Il valore di benchmark, corrispondente alla situazione iniziale GP2021, risulta pari a 4,175, mentre il “risultato raggiunto” delle indagini Unime GP 2023 è pari a 4,125. La misura dell’indicatore, che si ottiene attraverso la differenza tra il “risultato raggiunto” per l’anno 2023 e la “situazione iniziale”, è pari a -0,05. Ne consegue che, sulla base dei valori attesi, l’obiettivo

ha raggiunto un esito **Superiore al Target** e, conseguentemente, per quanto stabilito dall'SMVP2023, un punteggio pari a 100 così come riportato nella Tabella che segue (Tabella 2. 7)

Tabella 2.7. Progetto Good Practice GP2023: Esito obiettivo di customer satisfaction del Direttore Generale.

Obiettivo di customer satisfaction del Direttore Generale

Indicatore Quant.	Situazione iniziale (Media Atenei GP 2021)	Soglia	Target	Superiore al Target	Risultato raggiunto (UniMe GP 2023)	Diff.	Esito Misuraz.
Media dei giudizi espressi dal personale DDA e PTA (Giudizio da 1 a 6)	4,175	Giudizio sui servizi di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,35 punti (con -0,35 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2021	Giudizio sui servizi di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,15 punti (con -0,15 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2021	Giudizio sui servizi di Unime GP2023 che differisce di non più di -0,1 punti (con -0,1 compreso) rispetto alla Media degli Atenei GP2021	4,125	-0,01	Superiore al Target

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

Tabella 2.8. Progetto Good Practice: Valutazione finale obiettivi di customer satisfaction dei Dirigenti

Obiettivi di customer satisfaction dei Dirigenti

Dirigente	Servizi di customer progetto Good Practice	Valutazione finale
Dirigente D.A. Bilancio e Finanze	Contabilità	Superiore al Target
Dirigente D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	Gestione del personale	Superiore al Target

Dirigente	Servizi di customer progetto Good Practice	Valutazione finale
Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionaliz.	Supporto alla Ricerca	Target
Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate	Superiore al Target
Dirigente D.A. Servizi Tecnici	Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate	Superiore al Target
Dirigente ad interim D.A. Attività Negoziale	Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate	Superiore al Target
Dirigente D.A. Affari Generali	Soddisfazione Complessiva per supporto erogato dall'Amministrazione Centrale e dalle Strutture Decentrate	Superiore al Target

Obiettivi di customer satisfaction: indagini Almalaurea

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

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

Anche per l'anno 2023, nell'ambito della Performance organizzativa dei Dipartimenti, l'Ateneo ha selezionato indicatori di *customer satisfaction* correlati all'esito delle risposte alla domanda “*Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea*”. In particolare, con riferimento a ciascun Dipartimento, l'indicatore “*Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio rispetto al totale degli intervistati*” ha tenuto conto delle risposte “decisamente sì” e “più sì che no”. Per la misurazione dell'indicatore è stata definita:

- una “*situazione iniziale*”, relativa alle indagini Almalaurea 2023 (laureandi dell'a.s. 2022);
- un “*risultato atteso*”, stabilito attraverso opportuni valori di Soglia, Target e Superiore al Target - definiti in dettaglio nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO 2023-25; Allegato “Obiettivi di performance”) - volti al miglioramento/mantenimento della soddisfazione espressa nella “situazione iniziale”;

- un “risultato raggiunto”, relativo alle indagini AlmaLaurea 2024 (laureandi dell'a.s. 2023).

In Tabella 2.9 si riportano i risultati, per ciascun Dipartimento, confrontati con quelli riferibili all’ anno 2022, secondo i valori di Soglia, Target e Superiore al Target previsti dal PIAO 2023-25. Gli esiti rappresentati incidono sulla performance organizzativa di ogni singolo Dipartimento con un peso pari a 4 su 5.

Tabella 2.9. Indagini AlmaLaurea Profilo dei Laureati: esito performance Organizzativa dei Dipartimenti

Dipartimenti	Percentuale laureandi complessivamente soddisfatti del corso di laurea (media delle risposte "decisamente si" e "più sì che no")							
	Situazione iniziale AlmaLaurea (a.s. 2022) (%)	Risultato atteso			Risultato raggiunto AlmaLaurea (a.s. 2023) (%)	Differenza	Esito della Misurazione	Esito della Valutazione
		Soglia	Target	Superiore al Target				
Civiltà antiche e moderne	89,7	% di laureandi complessivamente soddisfatti a non più di 3 punti percentuali rispetto alla "situazione iniziale"	% di laureandi complessivamente soddisfatti compresa tra -1,5 e 1 punti percentuali rispetto alla "situazione iniziale"	% di laureandi complessivamente soddisfatti superiore ad 1 punto percentuale e rispetto alla "situazione iniziale"	87,4	-2,3	Soglia	Soglia
Economia	91,4				93,5	-2,1	Superiore al target	Superiore al target
Giurisprudenza	91,6				89,8	-1,8	Soglia	Target *
Ingegneria	89,2				95,1	+5,9	Superiore al target	Superiore al target
Medicina clinica e sperimentale	88,7				88,5	-0,2	Target	Target
Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva" Gaetano Barresi"	87,2				86,3	-0,9	Target	Target
Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	94,5				91,1	-3,4	Sottosoglia	Soglia *
Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche ed ambientali	90,1				91,3	+1,2	Superiore al target	Superiore al target
Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	94,7				93,5	-1,2	Target	Target
Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della Terra	88,4				95,4	+7,0	Superiore al target	Superiore al target
Scienze politiche e giuridiche	92,3				96,4	+4,1	Superiore al target	Superiore al target
Scienze veterinarie	94,0				96,6	+2,6	Superiore al target	Superiore al target

* Nel processo di valutazione si è tenuto conto che la percentuale di soddisfazione complessiva risulta almeno pari al 90% (valori arrotondati).

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

2.3.4. Esito degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza

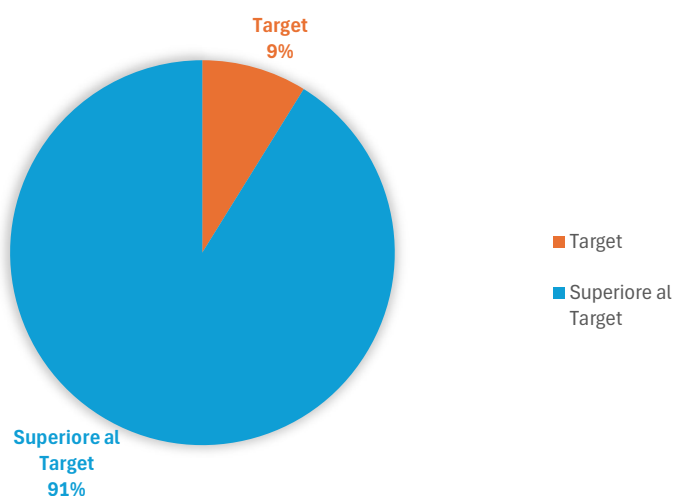
La prevenzione della corruzione è un obiettivo comune a tutte le strutture dell'Ateneo nell'ambito della linea strategica della legalità che mira ad incentivare le azioni volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza.

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

Per il trattamento del rischio corruttivo, nell'anno 2023, sulla base del sistema di mappatura basato di procedimenti "standard" sono stati raccolti dati e informazioni in forma dinamica per garantire un sistema sempre aggiornato.

Nello specifico, nell'anno 2023, l'obiettivo di compliance è stato monitorato sulla base di specifiche attività (trasparenza, prevenzione della corruzione, misure generali e misure specifiche, mappatura procedimenti con piattaforma MONIPRO) che ciascuna Struttura doveva portare a termine secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Generale nelle circolari prot. n. 40477 del 27/03/2023 e prot. n. 149557 del 22/11/2023. La Segreteria Tecnica Attività Regolatorie ha elaborato - in fase di rendicontazione finale - un report "Anticorruzione e Trasparenza" (come previsto nel PIAO 2022-24 - Sezione 3) e il Direttore Generale ha, infine, espresso un giudizio di valutazione finale sugli esiti di tali obiettivi. Complessivamente, le 34 strutture coinvolte hanno svolto una rendicontazione puntuale delle attività con una valutazione finale Superiore al Target per il 91% e Target il 9%.

Figura 2.11 Esito degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza - Anno 2023



Fonte: Elaborazione UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting (Piattaforma UniPerformance 2023)

2.4. Esito degli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti dell’Ateneo, per l’anno 2023, individuati nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-25*, sono da ricondurre alle linee strategiche relative all’efficienza gestionale e alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza.

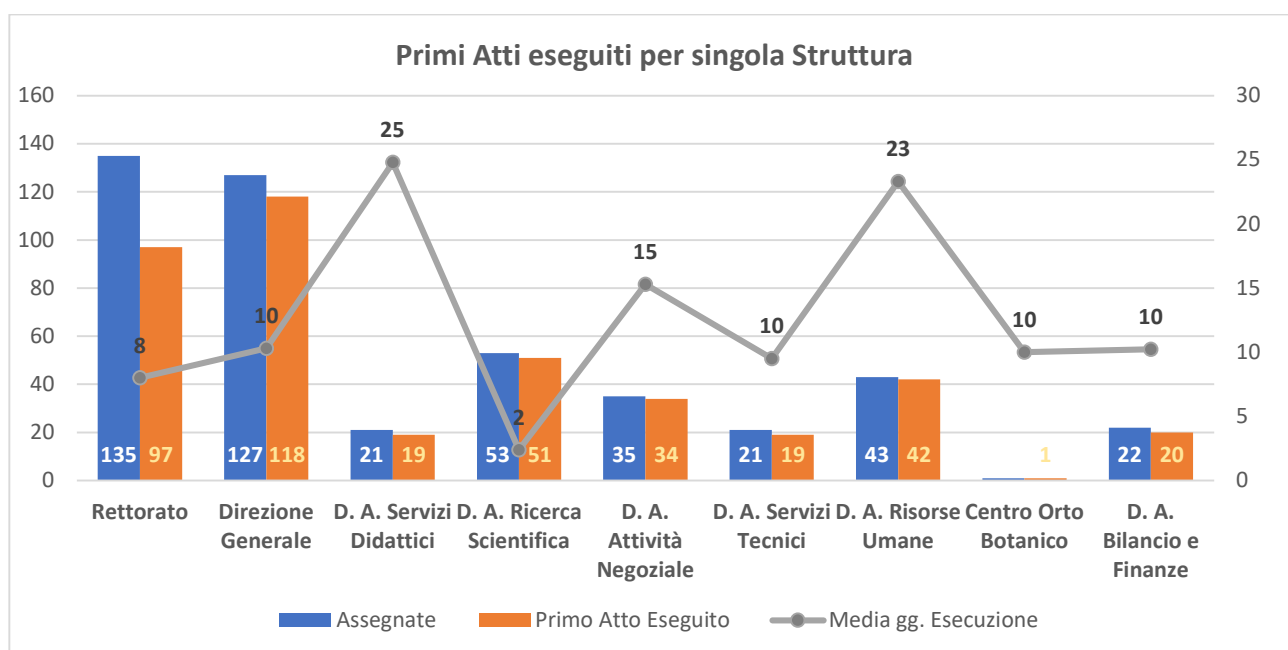
Con riferimento all’obiettivo individuale *“Rispetto dei tempi di esecuzione delle delibere, anche in ragione della priorità attribuita dal Rettore e/o dal Direttore Generale”*, sono stati attribuiti due indicatori - entrambi quantitativi - il primo misura ha misurato il *“tempo di avvio dell’esecuzione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

Nel corso del 2023, l’Ateneo ha svolto una attività di monitoraggio delle delibere usufruendo del supporto della piattaforma informatica *“UniDelibere”* sviluppata internamente all’UCT *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* con la collaborazione dell’UCT *Organi Collegiali*.

La Figura 2.12 mostra il numero medio di giorni intercorrenti tra l’assegnazione della delibera e il completamento del primo atto di esecuzione.

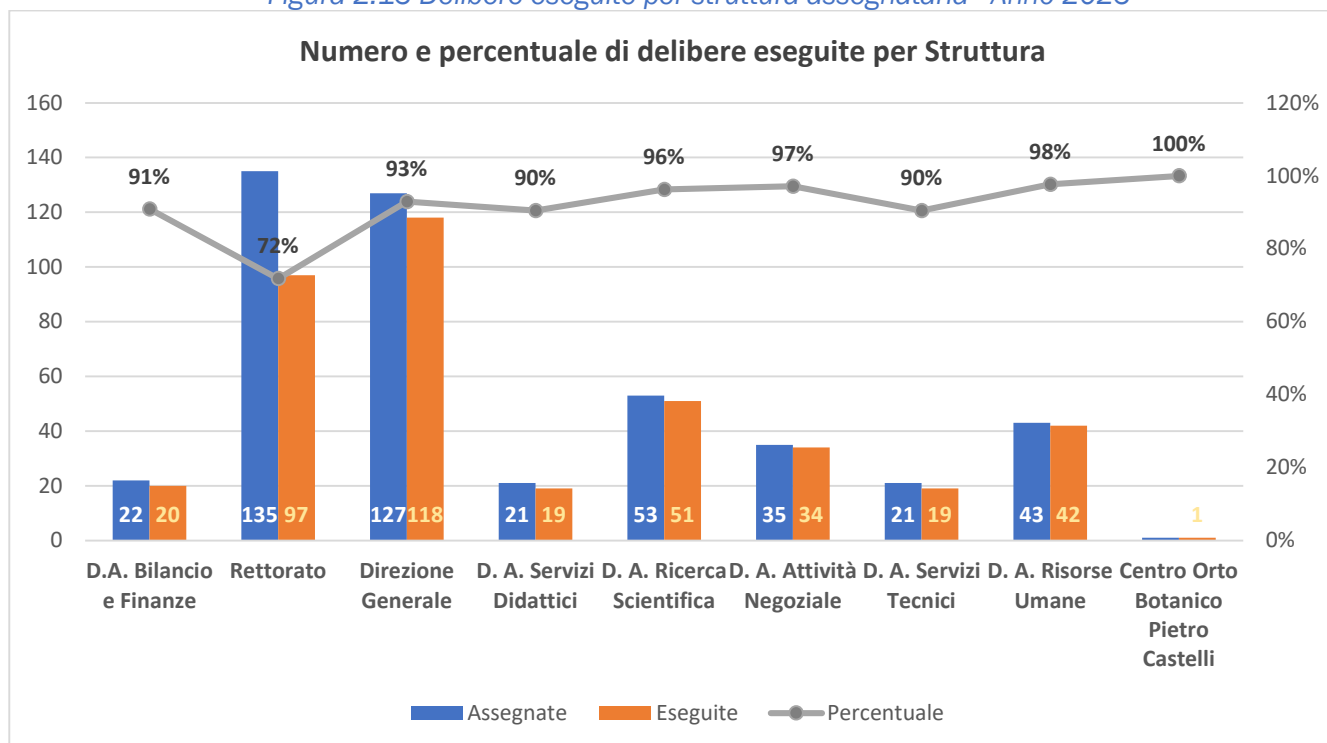
La Figura 2.13 riporta - per ciascuna Struttura - il numero di delibere eseguite rispetto a quelle assegnate, il cui rapporto determina la percentuale di delibere eseguite. Con riferimento a tale attività, la maggior parte delle Strutture dell’Amministrazione Centrale ha completato l’esecuzione di più del 90% delle delibere di competenza.

Figura 2.12 Media giorni intercorrenti tra l’assegnazione della delibera ed il primo atto - Anno 2023



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

Figura 2.13 Delibere eseguite per struttura assegnataria - Anno 2023



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

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

Obiettivo individuale del Direttore Generale sul monitoraggio delle delibere

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

Risultato indicatore obiettivo di monitoraggio delibere del Direttore Generale

Delibere Assegnate alla Direzione Generale - Anno 2023

Esecuzione delle delibere		
Delibere Assegnate	Eseguite	Percentuale Eseguite
125	116	92.8%

Tempistica di esecuzione delle delibere			
Primi atti	Media Giorni Esecuzione	Min Giorni Esecuzione	Max Giorni Esecuzione
120	10.3	0	121

Nel caso dell'indicatore relativo alla tempistica di esecuzione delle delibere assegnate alla Direzione Generale, nel 2023, il numero medio di giorni entro cui è stato dato avvio all'esecuzione delle delibere attraverso il primo atto è di circa 10 gg, inferiore al valore massimo di 15 gg e, pertanto, corrispondente al valore di Superiore al target.

Nel caso dell'indicatore relativo alla percentuale di delibere eseguite il valore raggiunto è pari a circa 93% e, pertanto, Superiore al target.

Complessivamente, considerato l'esito dei due diversi indicatori, il risultato dell'obiettivo risulta essere **Superiore al target**.

In continuità con l'obiettivo già assegnato nel 2021, uno degli obiettivi individuali dei Dirigenti riguarda la *"Promozione dei sistemi di customer Satisfaction di Ateneo per la struttura di propria competenza"*. I Dirigenti, presso le loro Direzioni, hanno coordinato indagini, strutturate con apposite piattaforme, da cui sono derivate analisi grazie alle quali sono emerse possibili aree di miglioramento dei servizi resi. Talune indagini sono state rivolte al personale docente e T/A altre anche a studenti, nell'ottica di promuovere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita presso una platea sempre più ampia di stakeholders.

In materia di misure anticorruzione, per dare compiuta realizzazione al modello coordinato dal RPCT, il terzo obiettivo individuale ha riguardato il *"Coordinamento delle azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione richieste alle strutture di competenza"*. Tale obiettivo è stato realizzato dai Dirigenti - soggetti attivi nella fattiva attuazione delle misure di prevenzione e nel loro monitoraggio - in piena sinergia con quello strettamente correlato,

assegnato alle singole strutture, volto a garantire la *“Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza”*,

Un risultato di tutto rilievo rimanda alla pianificazione degli interventi necessari all’adeguamento degli edifici a seguito della rilevazione del grado di accessibilità delle infrastrutture dell’Ateneo. Al fine di assicurare la tutela dei principi di parità e uguali opportunità e promuovere le iniziative necessarie per garantirne l’effettività, è continuata, rispetto al 2022, la mappatura tanto delle barriere fisiche quanto di quelle percettive (sensoriali e cognitive) della struttura degli organismi edilizi e degli allestimenti. L’obiettivo individuale – assegnato al Dirigente del D.A. *Servizi Tecnici* - volto a definire una pianificazione degli interventi prioritari, sulla base del censimento delle barriere architettoniche dell’Ateneo, ha interessato, nel 2023, ulteriori edifici del Polo centrale ed ha portato all’aggiornamento del database *“UniMe accessibile”* e alla definizione di proposte di intervento, di riferimento per le successive fasi di progettazione ed esecuzione degli interventi stessi. La rilevanza dei risultati ottenuti ha condotto la Governance a strutturare uno specifico obiettivo strategico del nuovo ciclo di pianificazione 24-26 (Ob. SL1 *“Migliorare l’accessibilità delle strutture e degli spazi di Ateneo garantendone la fruizione da parte dell’intera Comunità e degli utenti con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale”*).

In ultimo, in linea con la recente circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato e anticipandone le indicazioni prescrittive, già nel 2023, un obiettivo individuale del Dirigente del Dipartimento *Bilancio e Finanze*, ha riguardato il rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture. L’indice di tempestività dei pagamenti per l’esercizio 2023 è risultato pari a -7,88, evidenziando che i pagamenti, nell’anno 2023, sono stati effettuati in media circa 7 giorni prima della loro scadenza. Il conseguimento di tale obiettivo sarà, nel ciclo 2024 (SMVP2024), condizione per ottenere il 100% della premialità.

3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1. La Performance individuale

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

Il Direttore Generale ha effettuato la valutazione finale degli obiettivi organizzativi di struttura a seguito del processo di rendicontazione e validazione dei Responsabili delle Strutture di I livello sulla piattaforma informatica dedicata *UniPerformance2023*.

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

Anche per l'anno 2023, l'Ateneo prosegue sulla strada di una crescente attenzione al grado di soddisfazione degli utenti, inserendo un collegamento più diretto degli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* alla premialità del Direttore Generale e dei Dirigenti attraverso l'inserimento di una nuova componente "*obiettivi di customer satisfaction*" nella valutazione di risultato della Performance individuale (in via sperimentale pari al 5%) e la conseguente ridefinizione dei relativi pesi. Come visto nel capitolo precedente tali obiettivi di *customer* sono collegati agli esiti delle indagini del progetto Good Practice.

Per la valutazione del comportamento organizzativo del personale tecnico-amministrativo, il Direttore Generale - per i Dirigenti - e i Dirigenti e i Responsabili delle Strutture di I livello - per il proprio personale di competenza - hanno compilato sull'apposita piattaforma le schede di comportamento utilizzando i parametri ampiamente descritti nel SMVP 2023 e differenziati sulla base della posizione e del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

3.2. La Performance Individuale del Direttore Generale

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023* prevede che la valutazione della Performance individuale del Direttore Generale, in quanto dirigente di vertice amministrativo, coerentemente con le norme, venga proposta dal Nucleo di Valutazione al Consiglio di amministrazione, sentito il Rettore in particolare per quanto riguarda i comportamenti organizzativi. In linea con tale previsione, il Direttore Generale ha esposto i risultati conseguiti in apposite relazioni nelle quali ha dato conto delle attività svolte e dei

risultati raggiunti secondo gli indicatori e i target previsti. Il Nucleo di Valutazione, sulla base della documentazione trasmessa, delle informazioni e dei giudizi acquisiti, sentito il Magnifico Rettore, ha proposto al CdA la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, per l'anno 2023, determinata tenendo conto dei pesi delle relative componenti previste dal Sistema.

Si riporta in *Tabella 3.1* il punteggio finale di Performance Individuale del Direttore Generale, che, dopo aver acquisito la proposta del Nucleo di Valutazione, il CdA ha integrato e sottoposto all'approvazione nella seduta del 26.06.2024. Si precisa che i dati comunicati al Nucleo di Valutazione (*nota prot. n. 70607 del 04/06/2024*) per la valutazione del Direttore Generale, relativi ai punteggi di Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate), non tengono conto della variazione in aumento a seguito delle procedure di conciliazione così come previste al cap.4 dell'SMVP2023.

Tabella 3.1 – Risultati di Performance individuale del Direttore Generale

	Performance Organizzativa istituzionale	Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale	Performance Organizzativa delle Strutture Decentrate	Obiettivi di customer	Obiettivi Individuali	Comportamento Organizzativo	Punteggio di Performance Individuale
<i>Punteggio</i>	100	98,54	95,13	100	100	92,71	97,20/98
<i>Peso</i>	10%	25%	5%	5%	25%	30%	
<i>Valore pesato</i>	10	24,64	4,76	5	25	27,81	

3.3. La Performance Individuale dei Dirigenti

La Performance individuale delle figure dirigenziali, calcolata tenendo conto dei pesi delle relative componenti di valutazione previsti dall'SMVP 2023, è riportata in *Tabella 3.2*.

Tabella 3.2 – Risultati di Performance individuale dei Dirigenti

Dirigente valutato	Performance Organizzativa istituzionale (peso 7%)	Performance Organizzativa della Struttura di pertinenza (peso 28%)	Obiettivi di customer (peso 5%)	Obiettivi Individuali (peso 30%)	Comportamento Organizzativo (peso 30%)	Punteggio di Performance individuale
Dirigente D.A. Affari Generali	100	100	100	89,17	98,36	96,26 97
	7	28	5	26,75	29,51	
Dirigente D.A. Attività Negoziale	100	100	100	89,17	98,36	96,26 97
	7	28	5	26,75	29,51	

Dirigente valutato	Performance Organizzativa istituzionale (peso 7%)	Performance Organizzativa della Struttura di pertinenza (peso 28%)	Obiettivi di customer (peso 5%)	Obiettivi Individuali (peso 30%)	Comportamento Organizzativo (peso 30%)	Punteggio di Performance individuale
Dirigente D.A. Bilancio e Finanze	100	100	100	92,35	98,57	97,28 98
	7	28	5	27,71	29,57	
Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	100	94,3	80	100	98,57	96,98 97
	7	26,40	4	30,00	29,57	
Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	100	100	100	97,5	99,43	99,08 100
	7	28	5	29,25	29,83	
Dirigente D.A. Servizi Tecnici	100	100	100	92,35	98,36	97,21 98
	7	28	5	27,71	29,51	

Per quanto riguarda, gli obiettivi individuali, questi sono stati monitorati e rendicontati nella piattaforma *UniPerformance2023* e, successivamente, valutati dal Direttore Generale. Lo stesso Direttore Generale, secondo la scheda di valutazione del comportamento organizzativo, ha espresso un giudizio per ciascun Dirigente previa visione del giudizio di autovalutazione espresso da ciascun Dirigente ed a seguito del colloquio individuale.

3.4. La Performance individuale del Personale Tecnico- Amministrativo

Gli esiti della Performance Individuale, per l'anno 2023, determinano la retribuzione della produttività del personale di categoria B, C o D e la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, in base a quanto stabilito nel SMVP e negli accordi di contrattazione integrativa.

I risultati di sintesi, riportati nelle Tabelle 3.3 e 3.4. sono aggregati tenendo conto del personale così come valutato nelle due diverse schede di comportamento, previste dal SMVP 2023, che distinguono il personale con responsabilità fino al livello di unità organizzativa, i Segretari Amministrativi e il personale EP dal restante personale. Anche per l'anno 2023, una componente della Performance individuale dei Responsabili di Strutture di II livello e di tutte le Elevate Professionalità è legata agli esiti della performance organizzativa istituzionale, con peso pari al 5%.

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

Tabella 3.3 – Risultati medi di Performance individuale dei Responsabili di Strutture di II Livello e del personale EP - Anno 2023

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa Istituzionale (peso 5%)	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (peso 55%)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (peso 40%)	Valutazione media Performance Individuale
Personale EP/Responsabili di Strutture di II Livello	106	100	98.06	99.27	98.90

Fonte – Piattaforma UniPerformance 2023

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

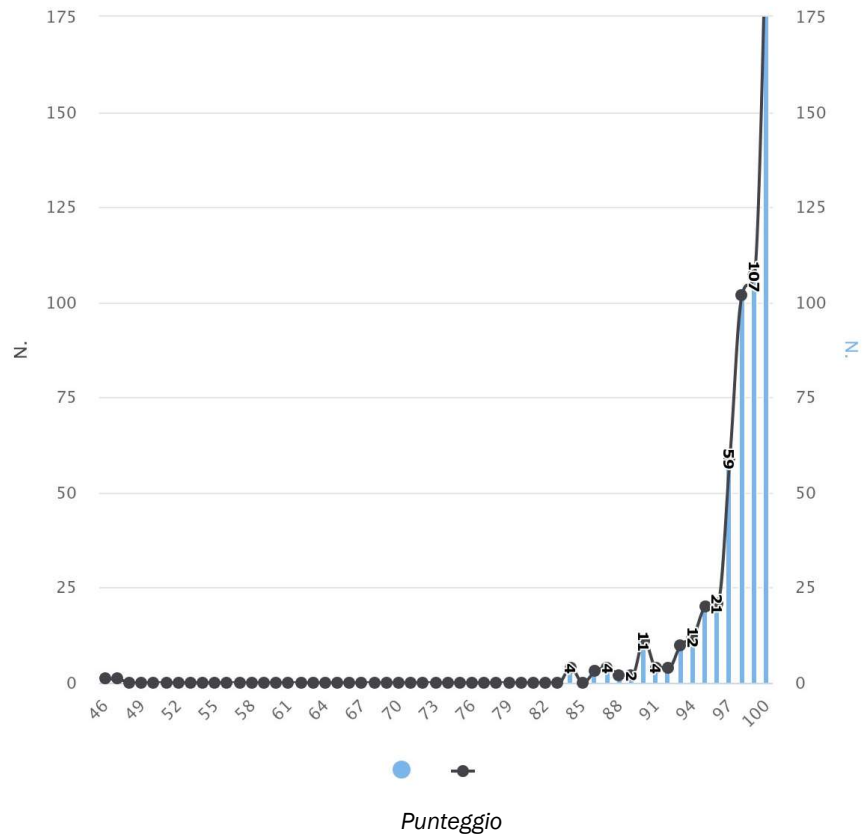
Tabella 3.4 – Risultati medi di Performance individuale del personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità – Anno 2023

Personale valutato	N° interessati	Valutazione media Performance Organizzativa della Struttura di appartenenza (A)	Valutazione media Comportamento Organizzativo (B)	Valutazione media di Performance Individuale
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità cat. D (pesi A=35% e B=65%)	129	96.93	98.35	98.29
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, cat. C (pesi A=25% e B=75%)	262	97.65	96.80	97.34
Personale responsabile di Unità Operativa e personale senza incarichi di responsabilità, cat. B (pesi A=15% e B=85%)	80	98.26	95.97	96.65
Totale	577	97.65	97.49	97.74

Fonte – Piattaforma UniPerformance 2023

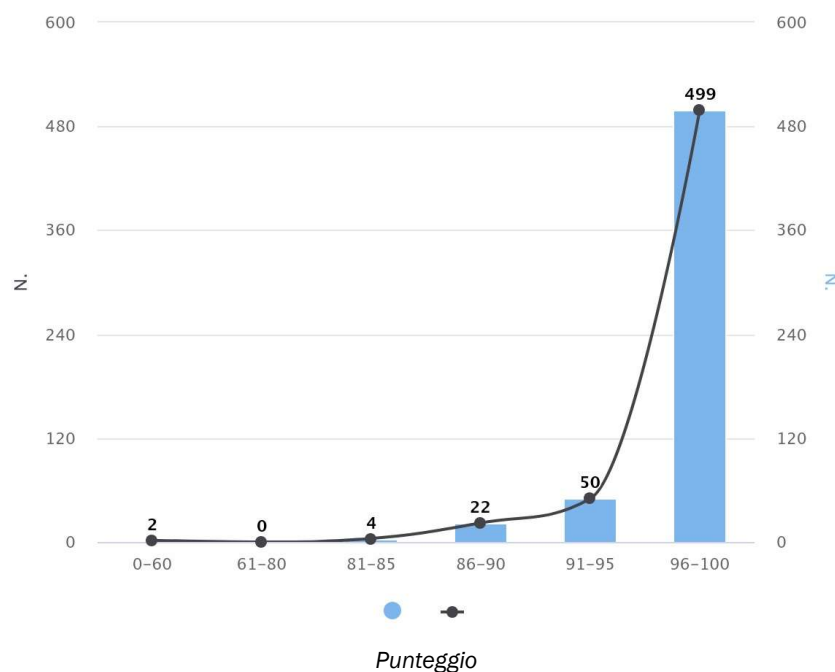
La Figura 3.5 mostra, infine, il dettaglio della distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale tecnico-amministrativo; mentre in Figura 3.6 si riporta la distribuzione percentuale del numero di dipendenti per fasce di punteggio.

Figura 3.5 – Distribuzione dei punteggi di Performance individuale del personale TA – Anno 2023



Fonte – Piattaforma UniPerformance 2023

Figura 3.6 – Distribuzione percentuale del numero di dipendenti per fasce di punteggio – Anno 2023



Fonte - Piattaforma UniPerformance 2023

4.1 PROGETTI OBIETTIVO

4.1.1 Premessa

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

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

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

4.2. Esito progetti-obiettivo anno 2023

Per le attività condotte e/o completate nell'anno 2023, con riferimento specifico ai progetti obiettivo non ancora conclusi nel precedente ciclo delle performance, i Responsabili di ciascun progetto hanno dato evidenza – in fase di rendicontazione degli obiettivi - dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento e valutato il comportamento organizzativo dei componenti del gruppo di lavoro. In particolare, la rendicontazione è stata effettuata tramite una piattaforma dedicata (*UniProgetti 2023*), realizzata in house dall'UCT *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*, nella quale sono state inserite da ciascun Responsabile:

- una relazione sintetica descrittiva dei risultati conseguiti nell'anno 2023, corredata da eventuali allegati a supporto;
- un giudizio di autovalutazione sulla qualità dei risultati raggiunti rispetto ai miglioramenti attesi e ai tempi di realizzazione pianificati.

Per quanto riguarda, invece, la valutazione del comportamento organizzativo, la piattaforma ha previsto un'apposita sezione nella quale i Responsabili hanno compilato le relative schede per ciascun componente del gruppo di lavoro (così come previsto dall'SMVP vigente).

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

La valutazione della Performance individuale del personale T.A. coinvolto nei progetti-obiettivo viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dal paragrafo 3.4 del SMVP 2023, con i seguenti pesi, differenziati per categoria:

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

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

Performance Individuale dei progetti obiettivo

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

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

Tabella 4.1 Esito Performance Organizzativa del Progetto Obiettivo – ANNO 2023

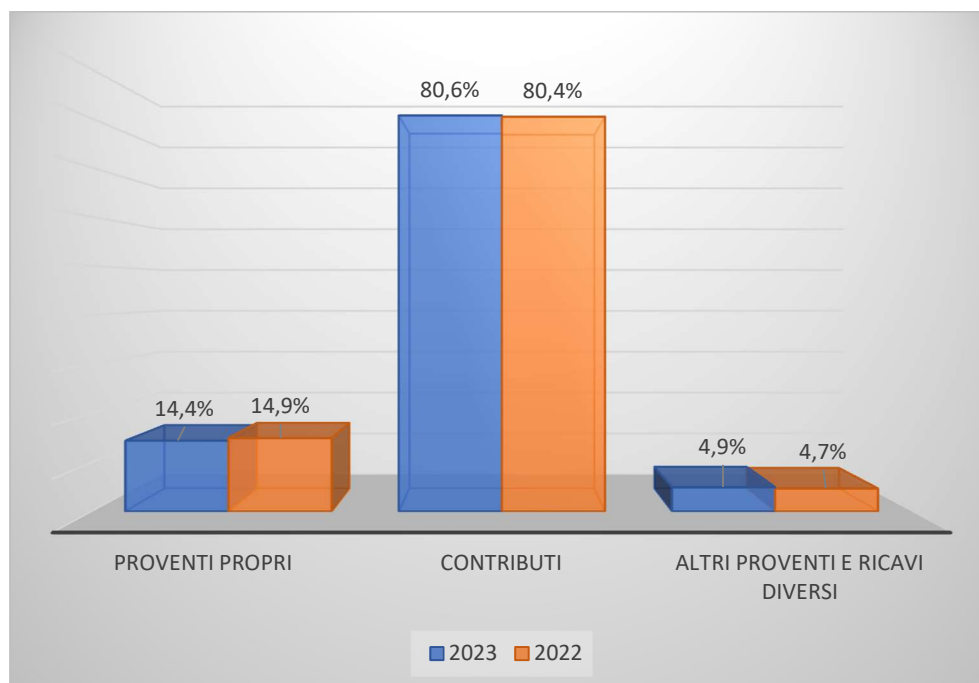
Struttura	TITOLO E BREVE DESCRIZIONE DEL PROGETTO	Durata	Esito Valutazione Anno 2023
<p>U.C.T. Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting</p> <p>U.C.T. Analisi dati e Sistema AQ</p>	<p>“Cruscotto Integrato di Ateneo” Il progetto si propone l’implementazione di uno strumento univoco, informatizzato, per il monitoraggio delle performance di Ateneo in termini di ricerca, didattica e terza missione, nonché di natura economico-finanziaria nella prospettiva del <i>change management</i>, attraverso un sistema informativo integrato che evidenzia i KPI (Key Performance Indicator).</p>	<p>30 mesi dall’avvio del progetto (scadenza il 31/12/2023). Il monte ore è pari a: 1500 ore ordinarie e 210 ore di straordinario, per il 2021, di 2800 ore ordinarie e 265 ore di straordinario, per il 2022, e di 2800 ore ordinarie e 265 ore di straordinario, per il 2023.</p>	<p>SUPERIORE AL TARGET</p>

5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5.1. Analisi dei proventi da conto economico

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2023 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Messina. La sezione che meglio evidenzia l'attività dell'Ateneo nel corso dell'esercizio è quella relativa al conto economico, che qui si rappresenta per le poste di maggiore rilevanza. Con riferimento ai proventi, si è registrato un significativo aumento di tutte le principali voci: proventi propri (+ € 1,3 mln), contributi (+ € 15 mln) e altri proventi e ricavi diversi (+ € 1,5 mln). Ciò ha permesso, grazie anche alla positiva gestione dell'esercizio precedente, di sostenere i maggiori costi relativi alle spese di personale (+ € 5,8 mln) ed a quelle della gestione corrente (+ € 10,7 mln). La distribuzione dei proventi operativi è analoga a quella dell'anno precedente, con una lieve flessione della quota di proventi propri a causa del maggiore incremento dei contributi (Fig. 5.1). Nell'ambito dei contributi di cui l'Ateneo beneficia, quelli da MIUR e da altre amministrazioni centrali rappresentano quasi il 95% del totale a favore del Bilancio e circa il 76% dei proventi operativi.

Figura 5.1 – Proventi operativi per gli anni 2022 e 2023



Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2023

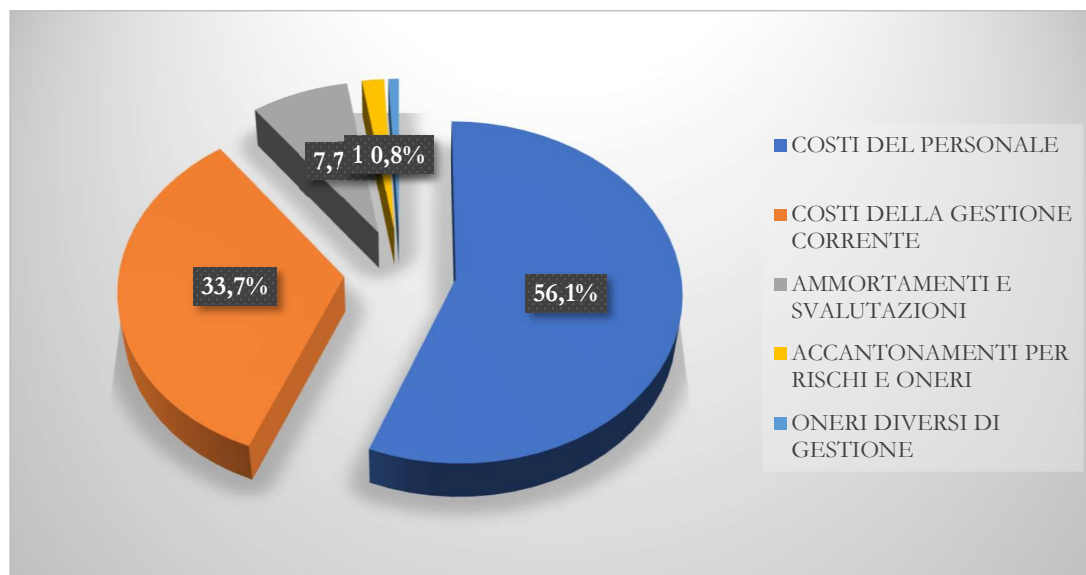
Nell'ambito dei proventi propri si registra una significativa flessione dei proventi per la didattica (- € 2 mln rispetto al 2022), più che compensata, tuttavia, da un incremento dei

proventi derivanti da ricerche con finanziamenti competitivi (+ € 2,6 mln) e da trasferimento tecnologico (+ € 0,8 mln). Queste variazioni hanno comportato significative modifiche alla distribuzione dei proventi propri: i proventi per la didattica diminuiscono dal 67% al 59% in favore principalmente dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi che passano dal 29% al 35%.

5.2. Analisi dei costi da conto economico

Come si accennava sopra, l'aumento dei costi operativi (Fig. 5.2), pari a circa € 19 milioni, circa il 9% in più rispetto al 2022, è determinato sia dall'andamento dei costi della gestione corrente, che fanno registrare un aumento di circa € 10,7 milioni (passando dal 32% al 34% del totale dei costi operativi), giustificati principalmente da maggiori costi per il sostegno agli studenti e per l'acquisto di servizi e collaborazioni tecnico-gestionali (+ € 4 mln in entrambi i casi), sia da quello dei costi del personale, in aumento di circa € 5,8 milioni (ma in diminuzione rispetto al totale: dal 58% al 56%), di cui € 4,7 mln relativi al personale dedicato alla ricerca ed alla didattica e € 1,1 mln relativi al personale dirigente e tecnico-amministrativo. Nell'ambito dei costi del personale, analogamente alla distribuzione dell'anno precedente, quelli del personale dedicato alla ricerca e alla didattica costituiscono circa il 74% del totale, quelli del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo il restante 26%. Ammortamenti e svalutazioni incidono per l'8% del totale dei costi, accantonamenti per rischi e oneri e oneri diversi di gestione per il restante 3%.

Figura 5.2 – Costi operativi per l'anno 2023



Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2023

5.3. Utili ed indicatori economici

I dati economici riepilogativi, riportati in Tabella 5.1, evidenziano che l'Ateneo chiude il Bilancio Unico di Ateneo di Esercizio 2023 con un risultato positivo di € 7,9 milioni. La tabella evidenzia un saldo positivo delle voci straordinarie di proventi e costi. Queste, tuttavia, incidono solo per il 15% sul risultato di esercizio, contro il 29% dell'anno precedente.

Tabella 5.1 - Conto economico del Bilancio Unico di Esercizio per gli anni 2022 e 2023

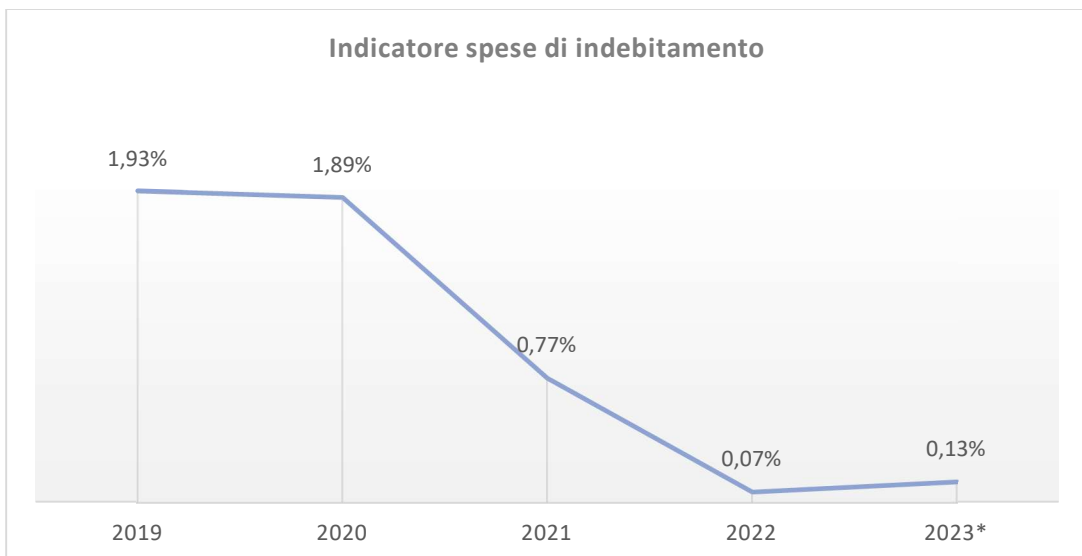
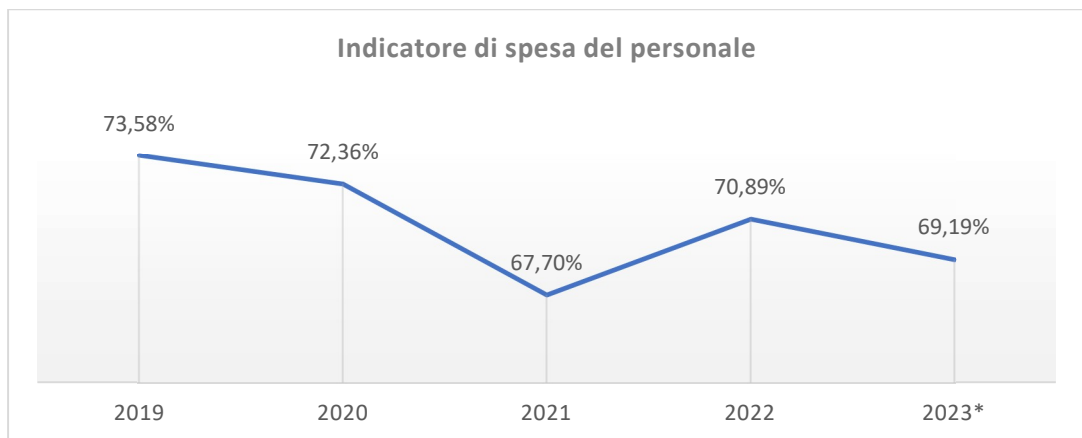
CONTO ECONOMICO	2023	2022	Diff.
<u>PROVENTI OPERATIVI</u>			
PROVENTI PROPRI	€ 36.485.221	€ 35.163.203	€ 1.322.018
CONTRIBUTI	€ 204.175.006	€ 189.339.298	€ 14.835.708
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	€ 12.516.411	€ 11.029.308	€ 1.487.103
VARIAZIONE RIMANENZE	€ 76.331	€ 59.233	€ 17.098
TOTALE PROVENTI OPERATIVI (A)	€ 253.257.845	€ 235.591.042	€ 17.666.803
<u>COSTI OPERATIVI</u>			
COSTI DEL PERSONALE	€ 133.526.490	€ 127.707.131	€ 5.819.359
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	€ 80.158.760	€ 69.469.685	€ 10.689.075
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	€ 18.233.455	€ 14.483.800	€ 3.749.655
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	€ 4.158.070	€ 4.930.730	-€ 772.660
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	€ 1.958.334	€ 2.209.194	-€ 250.860
TOTALE COSTI OPERATIVI (B)	€ 238.035.108	€ 218.800.540	€ 19.234.568
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)	€ 15.222.737	€ 16.790.502	-€ 1.567.765
PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)	-€ 36.141	-€ 61.288	€ 25.147
RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE (D)	-€ 5.164		-€ 5.164
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (E)	€ 1.170.490	€ 3.421.787	-€ 2.251.297

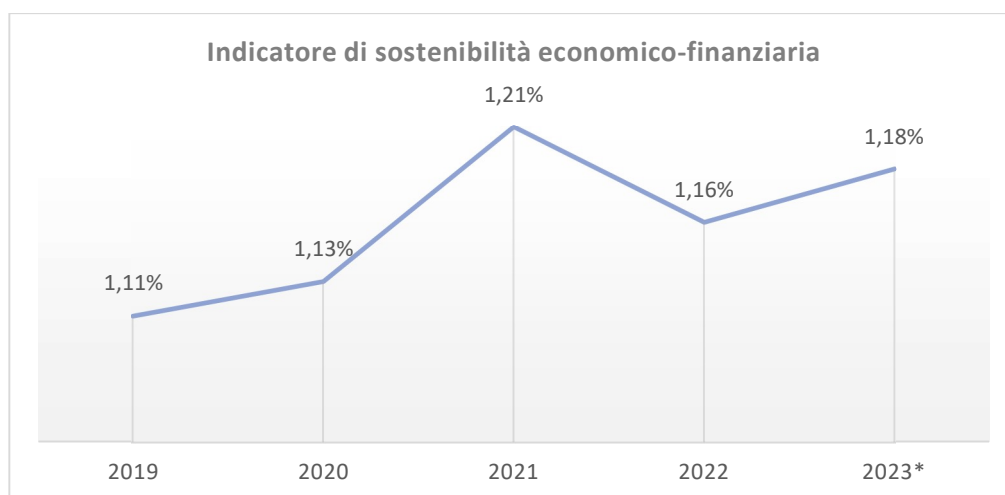
CONTO ECONOMICO	2023	2022	Diff.
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE ANTICIPATE (F)	-€ 8.421.415	-€ 8.150.535	-€ 270.880
RISULTATO ESERCIZIO (A-B+C+D+E+F)	€ 7.930.507	€ 12.000.466	-€ 4.069.959

Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2022 e 2023

I valori dei principali indicatori, di cui al D. Lgs. 49/2012, relativi alla sostenibilità finanziaria delle attività degli Atenei italiani, confermano i risultati positivi raggiunti dall'Ateneo peloritano. In Figura 5.3 si riportano i valori degli indicatori economico-finanziari nel periodo 2019-2023, tutti in linea con le disposizioni normative.

Figura 5.3 – Indici di sostenibilità economico-finanziaria per gli anni 2019-2023





*Dati stimati al 11/04/2024

Fonte dati: Bilancio Unico di Ateneo 2023

5.4. Progetto Good Practice

Un ulteriore supporto all'analisi dell'efficienza della gestione viene dall'adesione dell'Ateneo al progetto *Good Practice*,² sebbene per le sue tempistiche tale analisi si riferisca alle attività relative all'anno 2022. Il progetto, cui aderiscono quasi tutti gli atenei, ha come obiettivo misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto a due dimensioni di prestazione:

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

Le rilevazioni *Good Practice* si riferiscono alle prestazioni degli atenei in cinque macro aree: amministrazione, gestione delle infrastrutture, supporto alla didattica, supporto alla ricerca, servizi bibliotecari e museali (SBMA).³

5.4.1. Distribuzione dei costi totali

I costi sostenuti dall'Università di Messina nel 2022, con riferimento all'attività del personale tecnico-amministrativo dipendente ed ai costi c.d. di *outsourcing* (collaboratori

² Le fonti dati delle tabelle e dei grafici seguenti fanno riferimento al report *Good Practice 2022/2023* per l'Università di Messina, così come elaborato dal Politecnico di Milano sulla base dei dati forniti dall'Ateneo.

³ Ognuna delle macro-aree è composta da un numero variabile di servizi su ognuno dei quali vengono imputati dei costi. Il costo delle singole macro-aree è dato dalla somma dei costi dei servizi che la compongono. La macro-area amministrazione è composta da 16 servizi, il supporto alla didattica da 17 servizi, la gestione delle infrastrutture da 10 servizi, il supporto alla ricerca e i servizi bibliotecari e museali da 5 servizi ciascuno.

esterni e prestatori di servizi), in queste macro aree ammontano a circa € 57 milioni, con un aumento di circa € 8,5 milioni rispetto alla rilevazione dell'anno precedente.

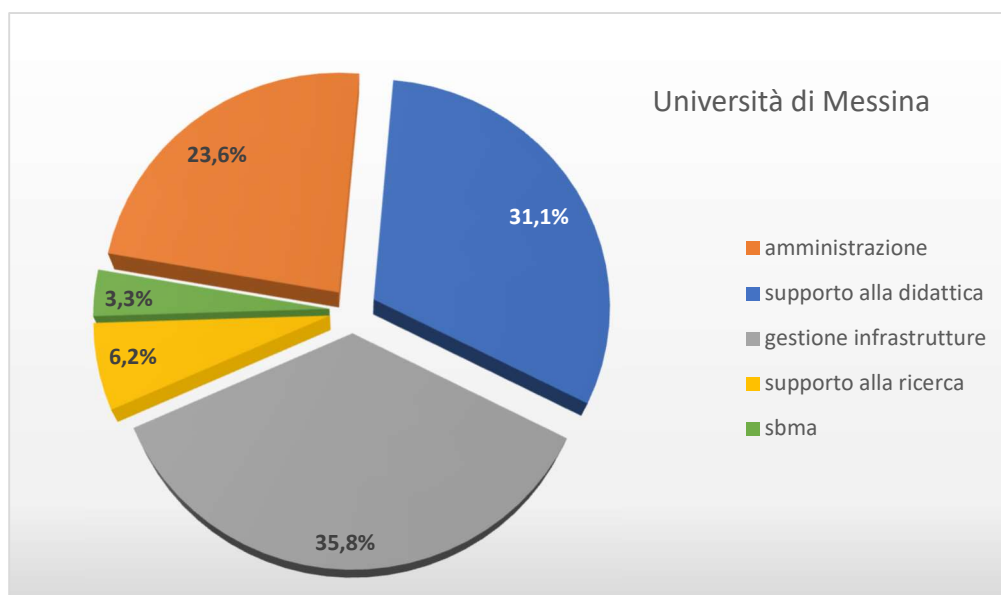
Tabella 5.2 – GP2022: Costi totali per macro-area

amministrazione	supporto alla didattica	gestione infrastrutture	supporto alla ricerca	sbma	totale
13.463.399 €	17.700.038 €	20.422.019 €	3.520.760 €	1.875.366 €	56.981.582 €

Fonte dati: Report Good Practice 2022/ 2023 Università di Messina

Il servizio che ha assorbito la quota maggiore dei costi è stato quello di gestione delle infrastrutture, seguito dal supporto alla didattica e dai servizi amministrativi. Hanno pesato, in particolare, nella gestione delle infrastrutture, i costi associati a codici SIOPE relativi ai servizi di pulizia e vigilanza, al consumo di energia elettrica ed alle licenze d'uso di software.

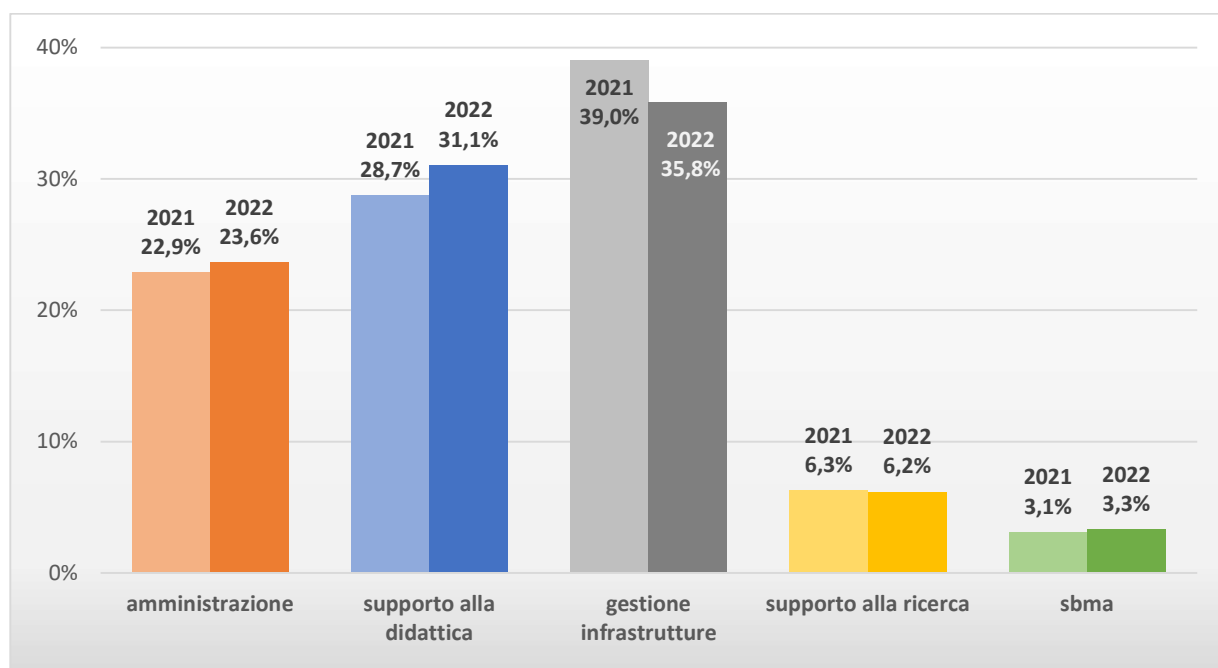
Figura 5.4 – GP 2022: Distribuzione percentuale dei costi nelle cinque macro-aree



Fonte dati: Report Good Practice 2022/ 2023 Università di Messina

Rispetto alla gestione 2021, i costi totali sono aumentati di circa € 8,5 milioni. Si è, inoltre, assistito ad una loro parziale redistribuzione: la quota principale resta destinata alla gestione delle infrastrutture, sebbene essa si sia ridotta di circa 3 punti percentuale a favore dei servizi amministrativi e di supporto alla didattica.

Figura 5.5 – GP 2022: Distribuzione investimenti (confronto 2021 – 2022)



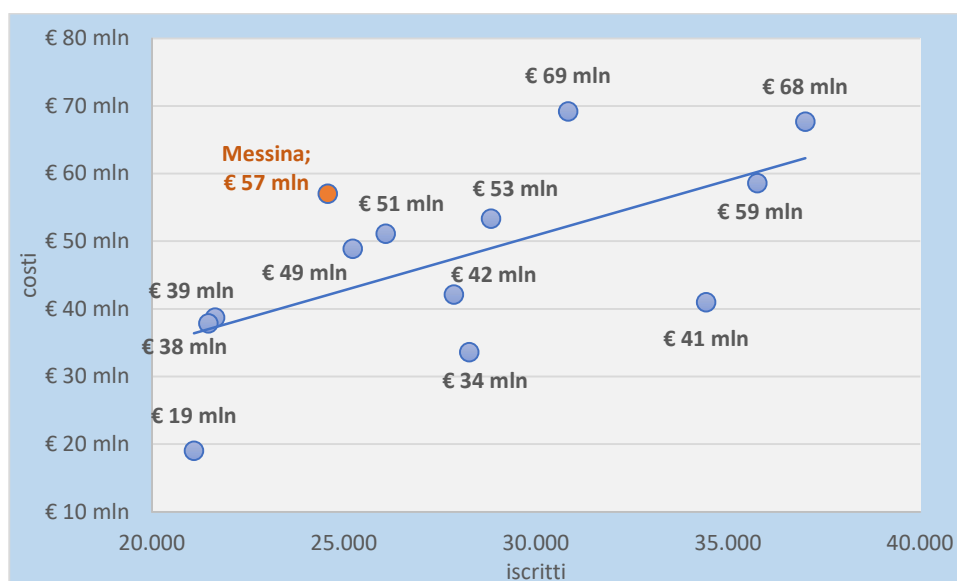
Fonte dati: Report Good Practice Università di Messina, anni 2021/2022 e 2022/ 2023

Il costo totale sostenuto dall'Ateneo è maggiore del costo medio riferito al campione dei grandi atenei italiani partecipanti al progetto (media costi di circa € 47,5 milioni).⁴

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

⁴ I grandi atenei partecipanti al progetto *Good Practice* 2021 sono le università di Bergamo, Bicocca, Chieti, Ferrara, Messina, Modena e Reggio Emilia, Parma, Pavia, Perugia, Salerno, Politecnico di Torino, Venezia e Verona. Nelle rappresentazioni grafiche della presente sezione vengono illustrati i dati delle predette università, tuttavia, ne vengono omessi i nomi per la privacy dei dati gestiti nell'ambito del progetto.

Figura 5.6 – GP 2022: Rapporto tra costi totali e numero di iscritti (12 grandi atenei)



Fonte dati: - Report Good Practice 2022/ 2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

5.4.2. Costi unitari delle macro-aree

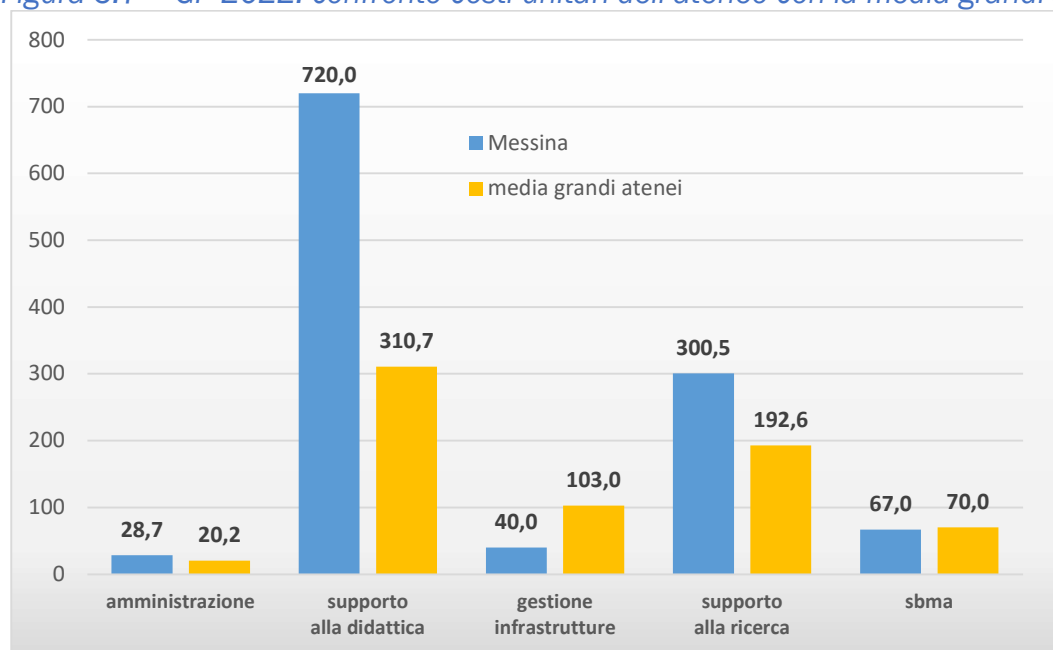
Grazie alle rilevazioni *Good Practice* è inoltre possibile calcolare i costi unitari per ognuna delle cinque macro-aree di servizi. Tali costi si ottengono attraverso la seguente formula:

$$cu_j = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} c_{ji}}{d_j}$$

Dove l'indicatore j fa riferimento a ognuna delle cinque macro-aree, l'indicatore i a ognuno dei servizi che compongono le cinque macro-aree, cu rappresenta il costo unitario, c il costo dei singoli servizi e d il driver scelto per la macro-area j .

Il costo unitario della macro-area considerata è, pertanto, il rapporto tra il costo totale della macro-area (somma dei costi dei singoli servizi che la compongono) ed il driver specifico della macro-area.

Figura 5.7 – GP 2022: confronto costi unitari dell’ateneo con la media grandi atenei



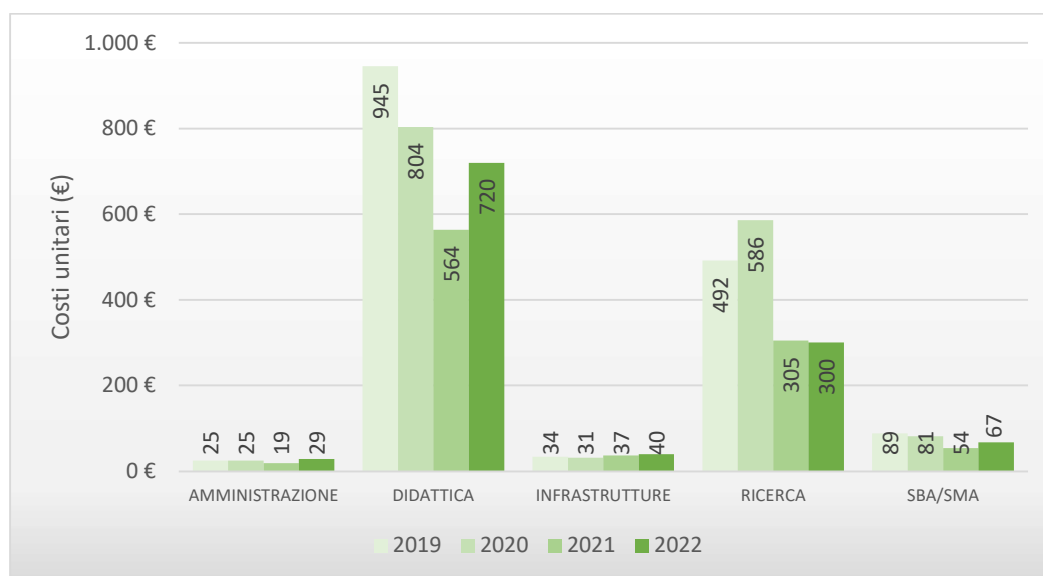
Fonte dati: - Report Good Practice 2022/ 2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Nel caso dei servizi amministrativi, il driver su cui è calcolato il costo unitario è la somma del totale dei costi e del totale dei proventi così come risultanti dal Conto Economico dell’esercizio 2022. Il valore del costo unitario ammonta a circa € 29 (per migliaia di Euro). Il dato dell’Ateneo è cresciuto significativamente rispetto al dato medio dei grandi atenei. Relativamente al supporto alla didattica, il costo unitario è dato dal rapporto tra il costo totale ed il numero di iscritti ai corsi di laurea di I e II livello, ed ammonta a € 720 per studente. Il dato dell’ateneo è ancora alto rispetto a quello degli altri grandi atenei.

In merito alla gestione delle infrastrutture il costo unitario è calcolato sul totale dei mq interni, ed ammonta a circa € 40 per metro quadro, significativamente più basso rispetto a quello degli altri grandi atenei che ha subito un ulteriore incremento rispetto all’anno precedente. Il costo unitario del supporto alla ricerca è calcolato sulla somma dei proventi da progetti di ricerca nazionali, internazionali e conto terzi, ed ammonta a circa € 300 (per migliaia di Euro), superiore rispetto al valore medio dei grandi atenei. Infine, il costo unitario dei servizi bibliotecari è calcolato sul numero dei potenziali fruitori di tali servizi (studenti e docenti) ed ammonta a € 67 per utente, minore rispetto alla media dei grandi atenei.

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

Figura 5.8 – Costi unitari dell’ateneo nelle ultime quattro edizioni Good Practice

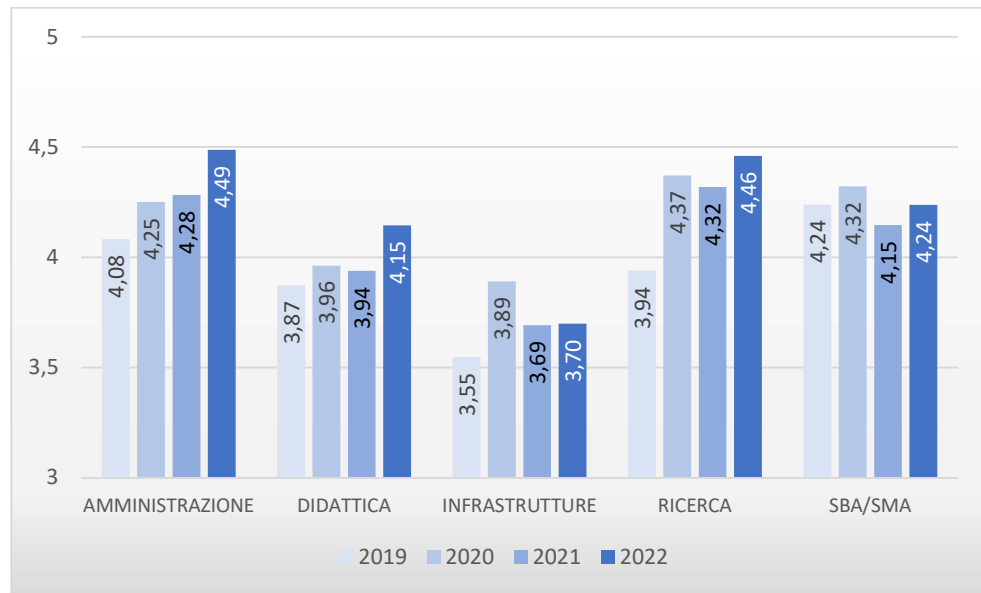


Fonte dati: Report Good Practice Università di Messina, anni: 2019/2020 - 2022/ 2023

Pur se in aumento rispetto all’anno precedente, il costo unitario dei servizi di supporto alla didattica, è significativamente inferiore rispetto agli anni 2019 e 2020 per effetto dell’aumento dei costi e della lieve riduzione degli iscritti. In quest’area, inoltre, l’ateneo ottiene un sensibile miglioramento del punteggio di customer satisfaction. Nell’ambito del supporto alla ricerca il costo unitario è sostanzialmente invariato: a fronte di un incremento dei costi totali, infatti, si assiste ad un significativo incremento dei proventi da progetti di ricerca nazionali, internazionali e conto terzi. Tale dato va di pari passo con un miglioramento della percezione della qualità del servizio rispetto alla prima edizione presa in esame, ed in generale rispetto a tutte le edizioni precedenti. Il costo dei servizi bibliotecari è in aumento per effetto di maggiori costi totali a fronte di un lieve aumento degli utenti potenziali. Rispetto all’edizione precedente la soddisfazione dell’utenza è in aumento.

I costi dell’ateneo sono particolarmente bassi (se si guarda agli altri grandi atenei, ma anche in riferimento alla media di tutti i partecipanti al progetto: € 103) nell’ambito della gestione delle infrastrutture. Qui l’andamento del costo unitario è in lieve crescita a conferma degli investimenti dell’ateneo nella valorizzazione del proprio patrimonio. L’obiettivo è quello del miglioramento dei servizi (si pensi alle residenze studenti) e dei relativi giudizi di customer satisfaction. La percezione della qualità dei servizi amministrativi è in deciso miglioramento, anche a fronte di un costo unitario in aumento rispetto all’edizione precedente e rispetto alla media degli altri grandi atenei partecipanti.

Figura 5.9 – Customer satisfaction dell’ateneo nelle ultime quattro edizioni Good Practice



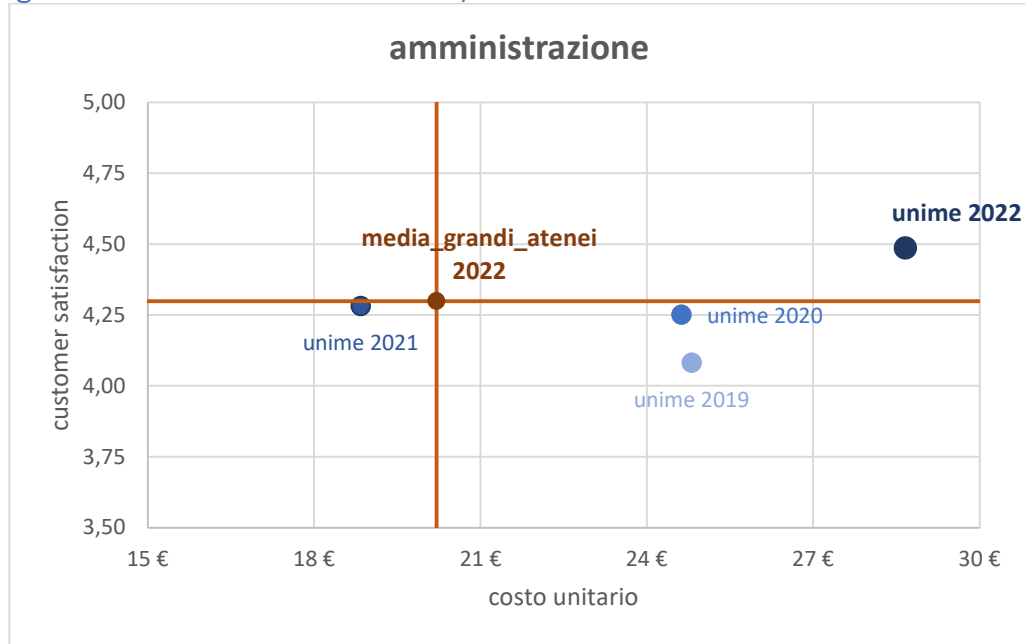
Fonte dati: Report Good Practice Università di Messina, anni: 2019/2020 - 2022/2023

5.4.3. Analisi di efficienza ed efficacia

Nella presente sezione vengono presentati dei grafici che sintetizzano la prestazione dell’ateneo in termini sia di efficienza sia di efficacia. In ognuno di essi la linea verticale corrisponde alla media dei costi unitari nella macro-area considerata per i 13 grandi atenei partecipanti al progetto, mentre quella orizzontale corrisponde alla percezione media della qualità dei servizi. In entrambi i casi il dato è relativo all’ultima edizione del progetto. I pallini caratterizzati dalle diverse tonalità di blu, invece, rappresentano la performance dell’ateneo nella macro-area negli ultimi quattro anni di progetto (più intenso è il colore, più recente è il dato).

Dal confronto con i dati degli altri grandi atenei nell’ambito dei servizi amministrativi è evidente l’aumento dei costi sostenuti dall’Ateneo sia rispetto all’anno precedente (molto meno rispetto alle prime due edizioni del progetto esaminate), sia rispetto alla media. Tale aumento ha, però, prodotto anche un deciso miglioramento della percezione della qualità di tali servizi, tanto che il punteggio di customer satisfaction dell’Ateneo è maggiore di quello medio.

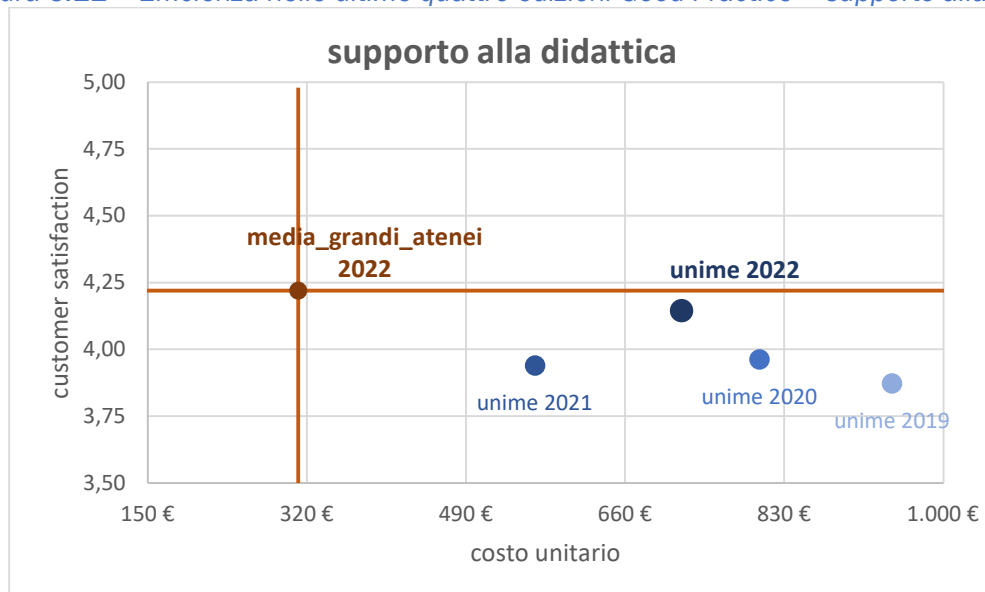
Figura 5.10 – Efficienza nelle ultime quattro edizioni Good Practice – amministrazione



Fonte dati: - Report Good Practice 2022/2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

I miglioramenti dell'Ateneo in termini di efficacia percepita sono apprezzabili anche nella macro-area del supporto alla didattica. L'aumento dei costi unitari (rispetto all'anno precedente) è andato di pari passo con il miglioramento della percezione della qualità dei servizi rispetto a tutte le edizioni prese in esame. Si evidenzia, in ogni caso, che i costi risultano più alti di quelli della media degli altri grandi atenei, sebbene la percezione della qualità dei servizi sia sempre più prossima al valore medio.

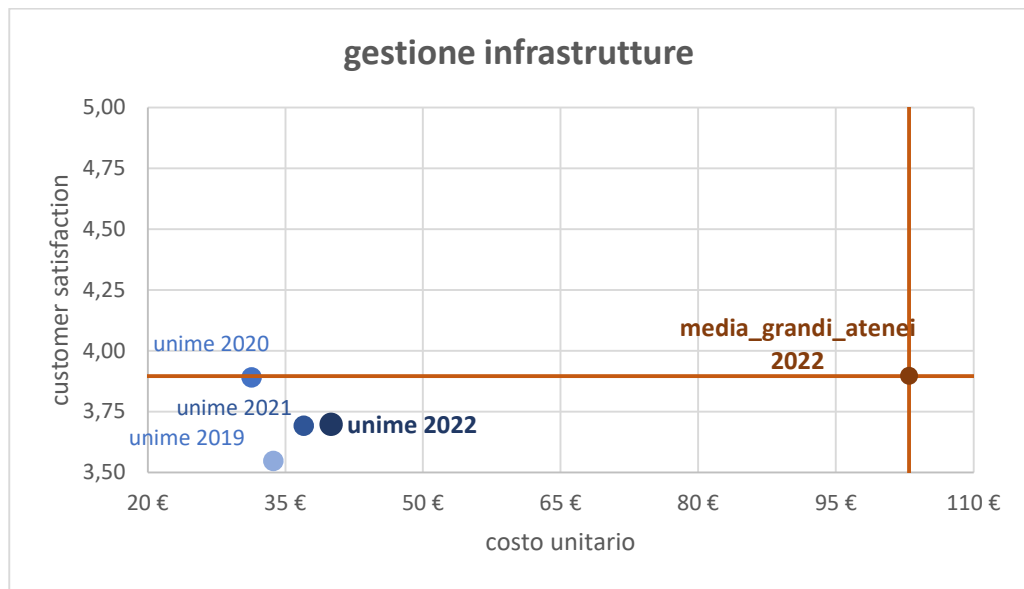
Figura 5.11 – Efficienza nelle ultime quattro edizioni Good Practice – supporto alla didattica



Fonte dati: - Report Good Practice 2022/2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Come si è detto, quella della gestione infrastrutture è un'area nella quale l'ateneo ha continuato a profondere particolare sforzo al fine di valorizzare il proprio patrimonio e fornire maggiori servizi agli studenti. Il costo unitario, in lieve aumento, è ancora molto inferiore rispetto a quello degli altri grandi atenei mentre la percezione della qualità si attesta allo stesso livello dell'anno precedente. E' ragionevole, considerata la finalizzazione di alcuni interventi di gestione del patrimonio, aspettarsi miglioramenti futuri.

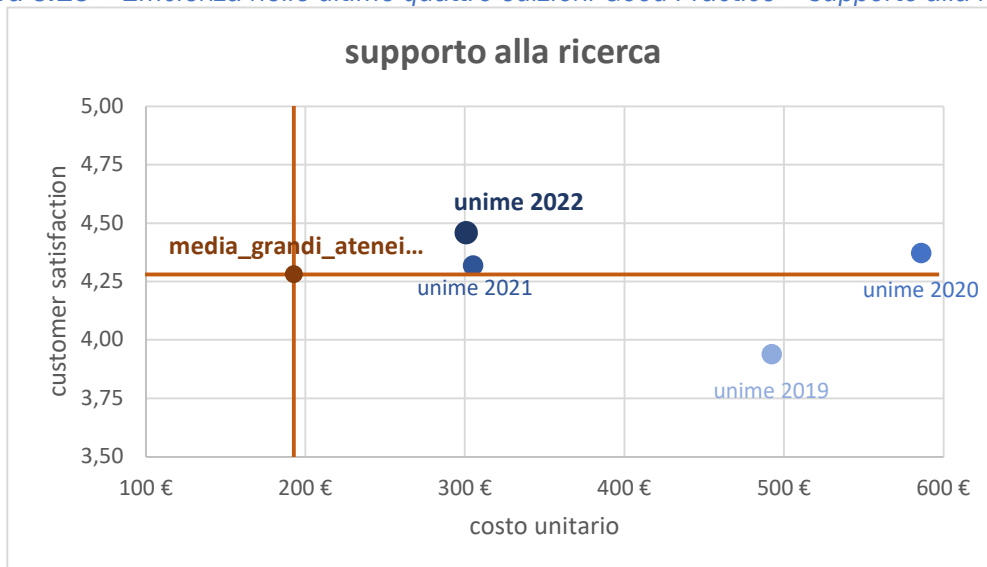
Figura 5.12 – Efficienza nelle ultime quattro edizioni Good Practice – gestione infrastrutture



Fonte dati: - Report Good Practice 2022/2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Nell'area del supporto alla ricerca l'ateneo ha mantenuto i costi unitari dell'anno precedente, in forte diminuzione rispetto alle prime due edizioni prese in esame, sebbene sopra la media degli altri grandi atenei. E' migliorata significativamente la percezione della qualità dei servizi, tanto da essere superiore alla media dell'anno considerato.

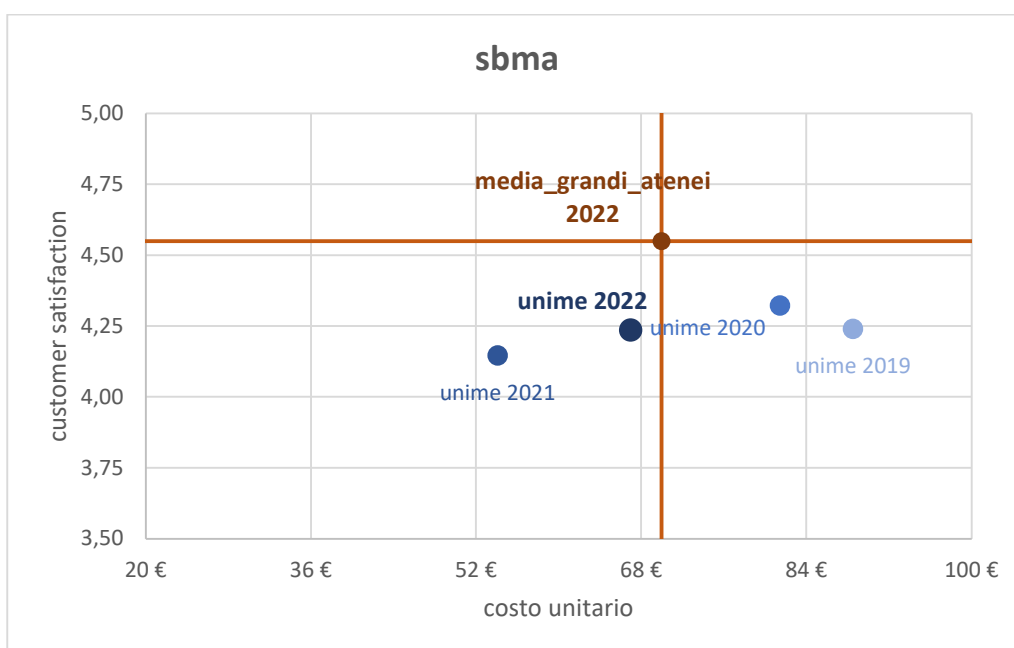
Figura 5.13 – Efficienza nelle ultime quattro edizioni Good Practice – supporto alla ricerca



Fonte dati: - Report Good Practice 2022/2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

Infine, per quanto attiene alla macro-area relativa ai servizi bibliotecari, i costi unitari dell'ateneo sono aumentati avvicinandosi alla media dei grandi atenei. La valutazione della qualità del servizio è aumentata attestandosi sui valori delle prime due edizioni esaminate.

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



Fonte dati: - Report Good Practice 2022/2023 Università di Messina - prospetti in foglio elettronico forniti dal Politecnico di Milano

6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

6.1. Risultati Organi di Garanzia

A livello globale, il tema della parità di genere si è imposto come uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'Onu si sono impegnati a raggiungere. In particolare, l'Obiettivo 5 mira ad eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne e le ragazze, a sostenere la loro piena realizzazione negli studi e nel lavoro, promuovere la loro piena partecipazione alla vita pubblica ed economica.

Per la promozione dell'uguaglianza di genere, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato delle linee guida sulla *"Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni"* che rappresentano strumenti cruciali per combattere le discriminazioni nei contesti governativi. Queste linee guida forniscono un quadro normativo e pratico per garantire che le politiche, le procedure e le pratiche delle istituzioni pubbliche siano improntate alla parità di genere e rispettino i diritti e le opportunità di uomini e donne.

Pertanto, la parità di genere nelle Università è un obiettivo cruciale per promuovere l'uguaglianza e l'equità. Questo concetto si estende a diversi aspetti, tra cui l'accesso all'istruzione, la rappresentanza nei Dipartimenti e nelle leadership accademiche nonché l'eliminazione delle disparità di genere nelle opportunità di carriera. Promuovere la parità di genere nelle Università non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un fattore chiave per migliorare la qualità dell'istruzione e della ricerca, nonché per preparare gli studenti ad un mondo lavorativo equo e inclusivo.

A contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua) l'Università ha istituito:

- il Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- la Commissione di Garanzia;
- il Consulente di Fiducia.
- Il Garante degli Studenti, Dottorandi e Specializzandi.

Di seguito un sunto delle attività svolte nel 2023 da tali Organi.

RELAZIONE ANNUALE DEL CUG (Anno 2023)

Nell'anno solare oggetto della relazione, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università di Messina*, ha realizzato diversi seminari, webinar, convegni e percorsi formativi. Tali attività potrebbero apparire caratterizzate da un certo livello di eterogeneità a livello contenutistico, ma in realtà, rientrano in una programmazione più ampia che prende le mosse dal "Piano di Azioni Positive", piano declinato sia sul versante del contrasto ad ogni tipologia di discriminazione ed alla promozione della cultura di genere, sia su quello del rafforzamento del benessere organizzativo in tutte le strutture.

Si è costituito un gruppo di lavoro per adeguare il regolamento del CUG alla normativa nazionale vigente e si è provveduto ad adeguare il sito UNIME in un'ottica di genere.

Il CUG UNIME aderisce, inoltre, a partire dal 2023, alla Rete nazionale dei CUG, partecipando attivamente sia alle riunioni plenarie che a quelle delle Commissioni in cui la stessa Rete si articola.

RELAZIONE ANNUALE DEL CONSULENTE DI FIDUCIA (PERIODO DI RIFERIMENTO SETTEMBRE 2022 /SETTEMBRE 2023)

La Consulente di Fiducia dell'Università di Messina, così come previsto dal contratto di incarico, ha presentato la relazione annuale per il secondo anno di attività.

Per l'assistenza, la consulenza e il supporto al personale dell'Ateneo che subisce molestie, mobbing o discriminazioni nei luoghi di pertinenza dell'Università, i contatti sono avvenuti su segnalazione del CUG o in maniera autonoma, attraverso la mail dedicata e/o il recapito telefonico, oppure tramite l'Ufficio di assistenza agli Organi di garanzia. Nel periodo considerato 11 sono state le richieste di incontro, di cui 3 da parte di docenti/ricercatori e 4 da parte di personale tecnico-amministrativo, 4 da parte di studenti, in prevalenza donne.

Le problematiche segnalate sono state per lo più inerenti al disagio relazionale e situazioni conflittuali con i colleghi e/o superiori. Da parte di studenti/studentesse si è, invece, ravvisata la necessità di far conoscere la figura già al momento dell'iscrizione al percorso formativo. Molto importante è stato l'aspetto relazionale e di ascolto, che diventa sostegno umano e sociale della persona che si rivolge alla Consulente di Fiducia, prevenendo e/o alleviando situazioni di disagio e stress che, se non adeguatamente affrontate, possono avere conseguenze non solo per il singolo, ma per tutta l'organizzazione. Non risultano attivate procedure formali di violazione del Codice di comportamento.

Non vi è dubbio che la collaborazione e lo scambio costante con tutte le figure che fanno parte della rete degli Organi di garanzia è importante per individuare azioni comuni volte al continuo miglioramento del contesto di lavoro e di studio all'interno della Comunità Accademica, improntato alla correttezza, all'uguaglianza e al rispetto reciproco della libertà e

della dignità della persona, così come il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetti pregiudizievoli o che discrimini, anche in via indiretta.

Sicuramente occorre continuare nelle attività di sensibilizzazione, per rendere la figura della Consulente di fiducia conosciuta da una più vasta platea, all'interno del contesto di riferimento lavorativo e/o di studio di coloro che studiano e lavorano nell'Università di Messina.

RELAZIONE DEL GARANTE DEGLI STUDENTI (Anno 2023)

La relazione dà sinteticamente conto dell'attività svolta nell'anno di riferimento, del tipo di problemi posti o segnalati dagli studenti, dei modi in cui si è cercato di porre rimedio.

Il Garante degli Studenti interviene d'ufficio o su istanza e/o segnalazione da parte di studenti, dottorandi e specializzandi, singoli o associati, o dei loro rappresentanti in seno agli organi collegiali e compie, dunque, ogni atto necessario per l'istruttoria dei fatti al fine di promuovere le possibili soluzioni (Art. 4, comma 1 del Regolamento).

Si ricorda che il Garante non ha, tuttavia, compiti né poteri che si sovrappongano a quelli dei docenti, degli Organi accademici e degli uffici amministrativi, né è quindi chiamato a sostituirsi ad essi. Il suo ruolo, piuttosto, è quello di facilitare la comunicazione degli studenti con gli altri vari attori della vita universitaria. In concreto, a fronte delle segnalazioni e delle richieste ricevute, il Garante ha cercato, in primo luogo, di promuovere o sollecitare la risoluzione dei problemi pratici posti dagli studenti, quando questi apparivano risolvibili nell'ambito delle norme vigenti e secondo buone prassi, sia suggerendo agli studenti stessi i modi migliori per attivarsi, sia rivolgendosi agli uffici e ai docenti interessati e sollecitando, ove opportuno, risposte soddisfacenti in tempi contenuti. Quanto all'esito delle istanze, anche nell'anno 2023, la maggior parte di esse hanno avuto un esito positivo per lo studente e si sono definite con la collaborazione degli uffici amministrativi o didattici, mentre, un numero esiguo, dopo un'approfondita istruttoria, si è concluso con il rigetto della richiesta per infondatezza o perché riguardante tematiche estranee alla competenza del Garante.

Nell'anno 2023, sono pervenute all'Ufficio del Garante 45 segnalazioni con richiesta scritta, la maggior parte delle quali hanno riguardato l'ambito amministrativo (il 35%), cioè gli aspetti amministrativi di carriera, dall'immatricolazione alla laurea.

6.2. Il IV Bilancio di Genere

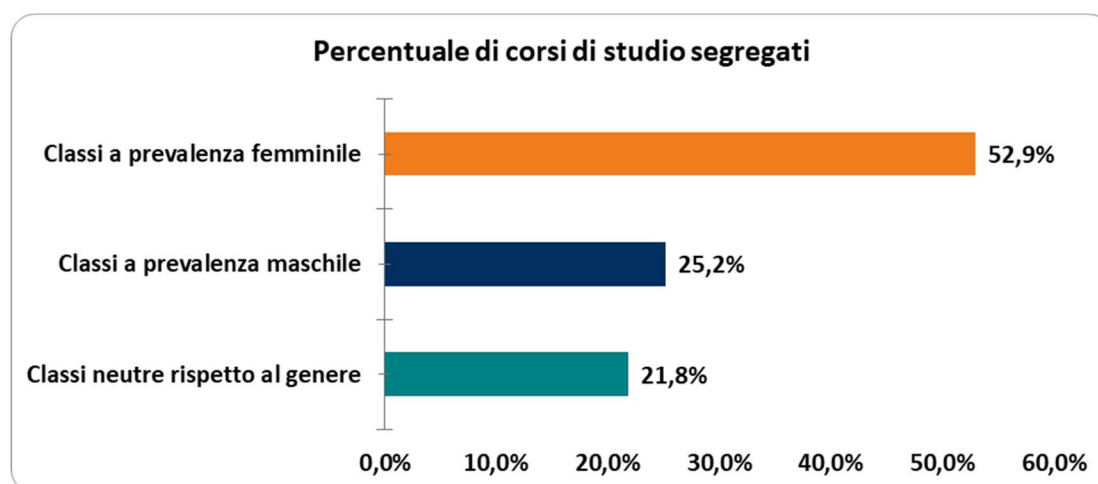
Con la pubblicazione del quarto [Bilancio di genere](#), l'Università di Messina ha confermato il suo sforzo nella riduzione del gender gap. Si è trattato per il nostro Ateneo non di un mero adempimento formale ma il riflesso dell'impegno profuso nel dare concretezza a quella visione politica, prima europea e poi nazionale, che è stata abbracciata dal nostro Ateneo e che persegue l'idea di una società in cui le risorse lavorative siano adeguatamente valorizzate, attraverso la rimozione di ostacoli e possibili diseguaglianze.

Sul piano metodologico, il Bilancio di genere UNIME accoglie le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei" elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI, settembre 2019) e le indicazioni delle "Linee guida per il Bilancio di genere" elaborate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità. Il documento si articola in tre sezioni.

La sezione I presenta il quadro normativo di riferimento e descrive gli Organi di garanzia preposti ad una vera attuazione della parità di genere. Ampio spazio è stato dedicato anche al *Gender Equality Plan*, ed agli aggiornamenti approvati.

La sezione II analizza a livello strutturale la composizione di genere delle quattro componenti fondamentali dell'Ateneo: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. L'analisi sulla componente studentesca rileva un'evidente e costante presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, che rappresentano i due terzi del totale (tra il 62 ed il 63%). Si può notare la presenza di un fenomeno di "segregazione formativa di genere", ovvero la rilevante concentrazione di donne o uomini nell'ambito ristretto di alcuni percorsi formativi o in alcuni livelli di studio.

Figura 6.1 – Percentuale corsi di studio secondo la prevalenza di genere A.A. 2021/22

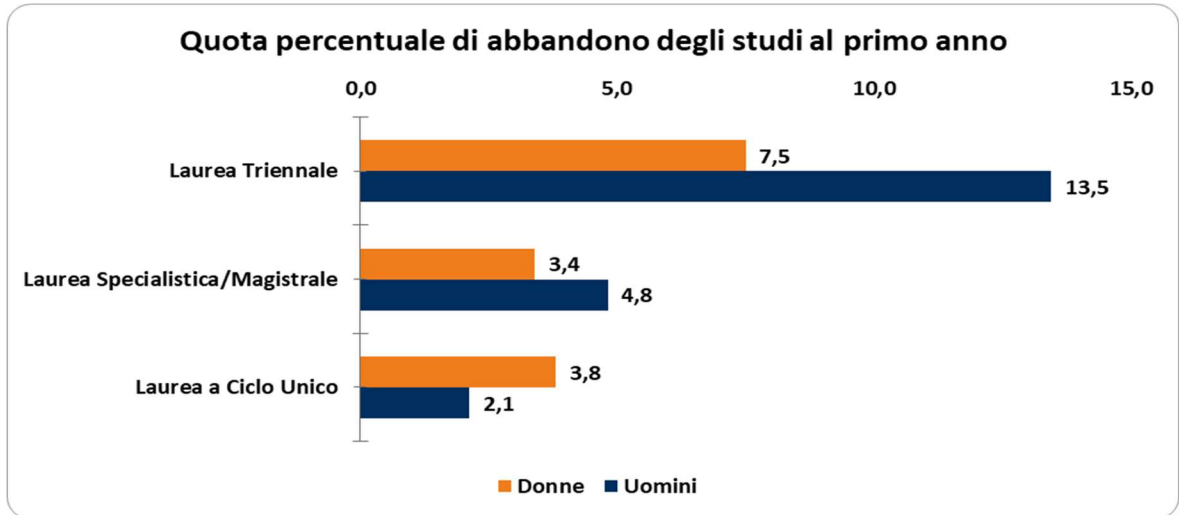


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere

Nella triennale si riscontra una sostanziale parità di genere tra gli iscritti, mentre nella laurea magistrale ed in quella a ciclo unico la presenza femminile raggiunge picchi del 67% con un gap medio di genere pari al 25% in favore delle donne. Le differenze che si possono

riscontrare, all'interno delle aree, indicano che le donne sono percentualmente più presenti in tutti i settori umanistici di studio (Istruzione, Scienze sociali, Sanità ed Assistenza sociale). Anche l'area relativa a Scienze naturali, matematica e statistica, mostra una percentuale elevata di donne con valori superiori al 60%. Il tasso di abbandono mostra, invece, una prevalenza maschile soprattutto nelle lauree triennali.

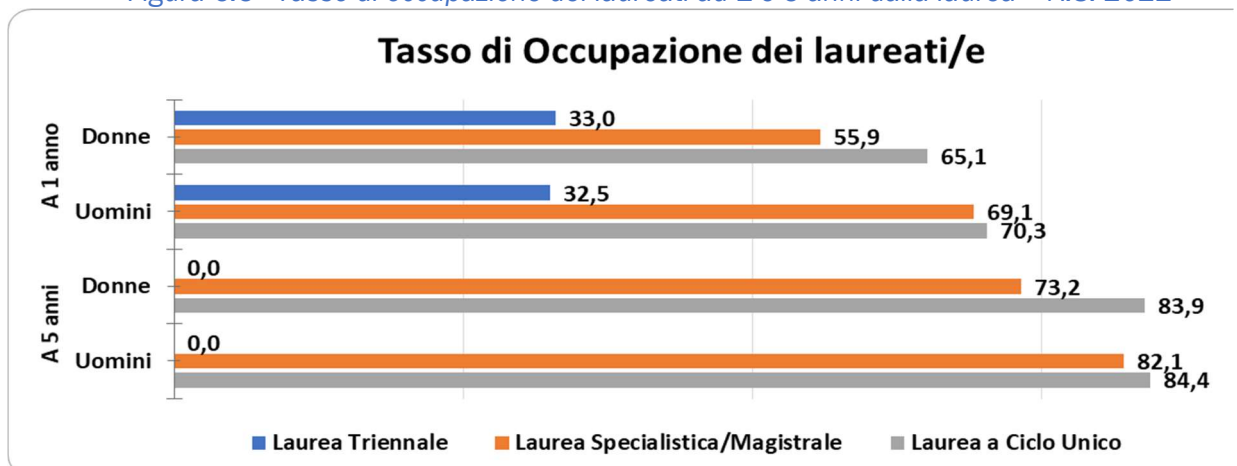
Figura 6.2 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno per tipo di corso – A.A. 2021/22



Fonte dati: ESSE3. Dati aggiornati a Marzo 2023

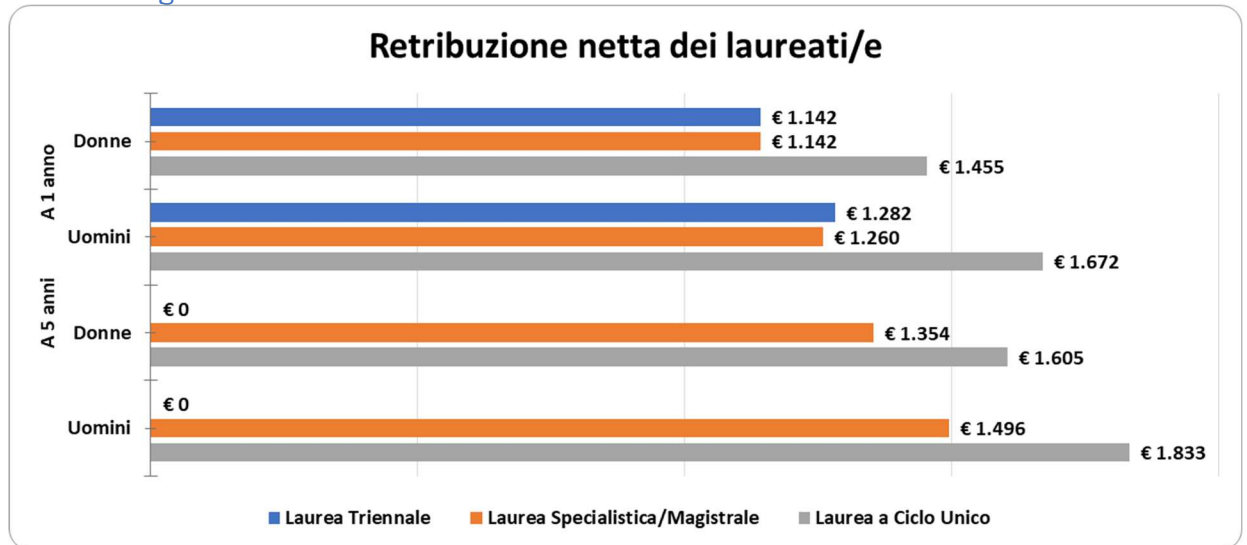
Questa apparente maggiore efficienza negli studi da parte delle donne sembrerebbe essere confermata anche dalla percentuale a netta maggioranza femminile dei laureati in corso: 63% circa delle donne a fronte del 34% circa degli uomini. Tuttavia, nonostante un maggiore successo femminile nel percorso di studi, non vi è una sostanziale corrispondenza di tale successo nel passaggio al mondo del lavoro. I tassi di occupazione, ad un anno ed a cinque anni dalla laurea, indicano che gli uomini sembrerebbero trovare con più facilità lavoro e con un differenziale salariale più elevato.

Figura 6.3 - Tasso di occupazione dei laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2022



Fonte dati: Almalaurea Report 2023

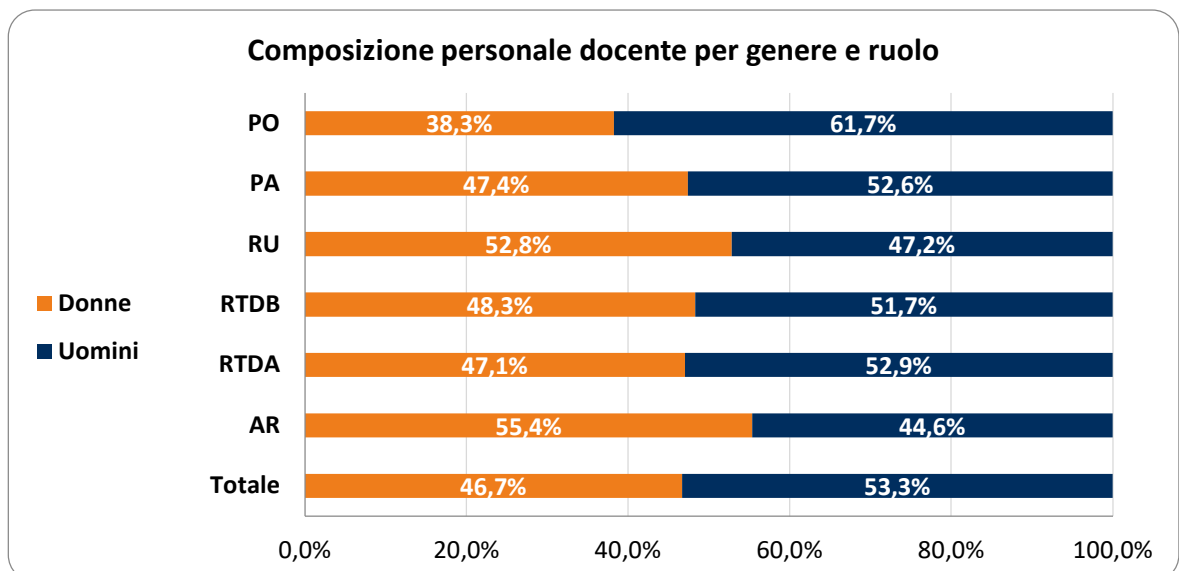
Figura 6.4 – Retribuzione netta laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2022



Fonte dati: Almalaurea Report 2023

In relazione alla componente docente, il nostro Ateneo è caratterizzato da una segregazione verticale. Solo il 38,3% dei professori ordinari sono donne. Si tratta in ogni caso di un valore più basso rispetto a quello registrato negli anni precedenti dove il gap uomo donna aveva raggiunto il 42%. È possibile riscontrare una sostanziale parità di genere negli altri gradi (professore associato, ricercatore, etc...). Ed infatti, se consideriamo i ricercatori, questi sono per la maggior parte donne. Si tratta di un lieve gap pari al 6% circa per quelli tipo A e del 3% circa per quelli di tipo B.

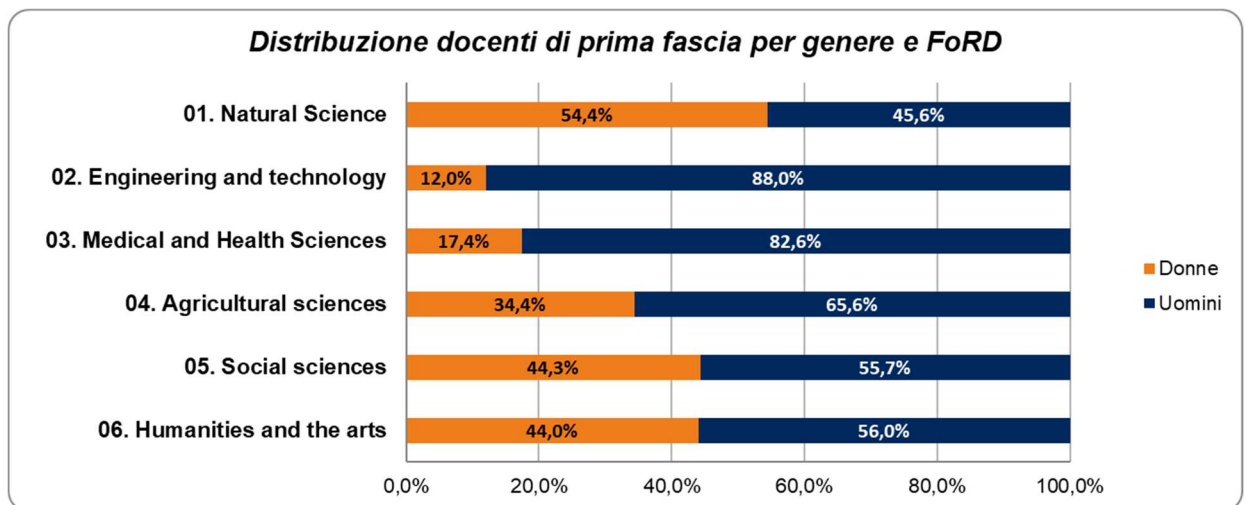
Figura 6.5 - Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo a.s. 2022



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

Sembrerebbe essere anche presente una lieve segregazione orizzontale, dovuta alla limitata presenza femminile nelle discipline STEM.

Figura 6.6 – Distribuzione per Genere dei Prof. Ordinari per Campo di Ricerca e Sviluppo

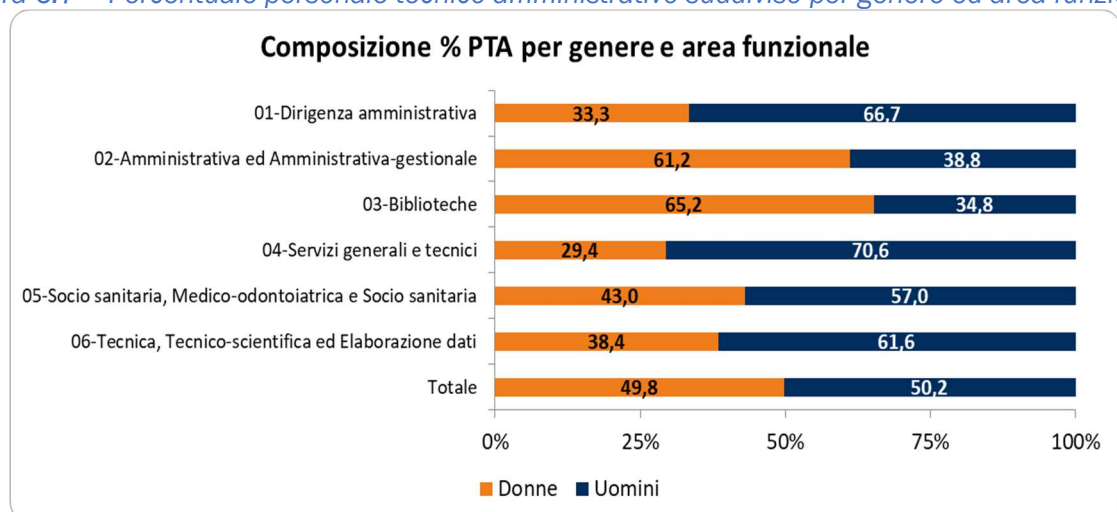


Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

In ogni caso, un riscontro positivo deriva dall’analisi del “Glass Ceiling Index”. Si tratta di un indice costruito come il rapporto tra la quota di donne nel personale docente di ogni grado e la quota di donne che ricopre il ruolo di professore ordinario (Grado A). Più elevato è il valore assunto al di sopra dell’unità (che rappresenta la parità di genere), maggiore è l’effetto dello stesso e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Per l’Università di Messina è pari a 1,21 e nel 2019 era pari a 1,34. Un netto miglioramento rispetto al passato. Altro dato positivo è che il valore per l’ultimo anno è al di sotto della media italiana che è pari a 1,46.

Per il Personale Tecnico amministrativo, è possibile riscontrare, a livello generale, una certa equiparazione di genere. Una certa segregazione esiste, però, all’interno delle aree funzionali. Anche a livello di dirigenza amministrativa la presenza maschile è nettamente superiore rispetto alle donne. Solo il 33% dei dirigenti è di sesso femminile.

Figura 6.7 – Percentuale personale tecnico amministrativo suddiviso per genere ed area funzionale



Fonte Dati CSA aggiornati a Marzo 2023

A livello istituzionale, le tre cariche più elevate (Rettore, Prorettore Vicario e Direttore Generale) sono ricoperte da uomini mentre il Consiglio di amministrazione è composto da più dell'80% da uomini e tra i direttori dei dipartimenti non si riscontra alcuna figura femminile.

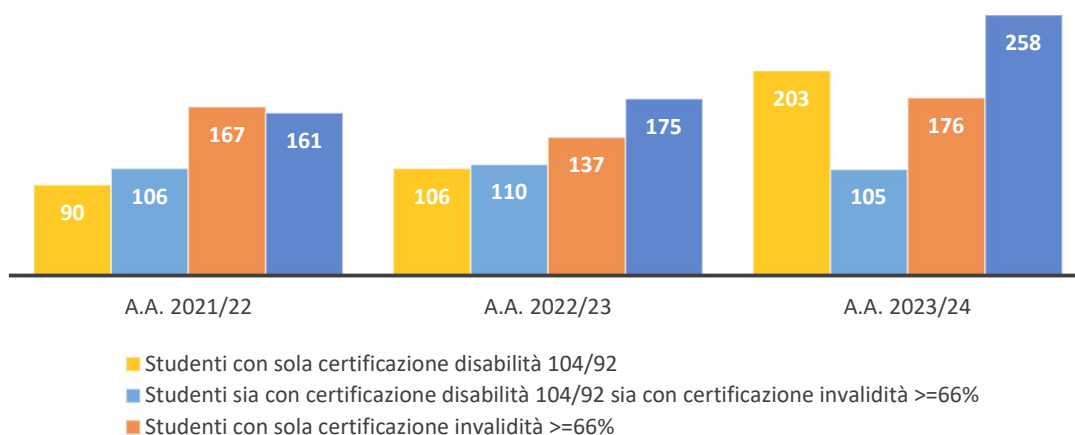
Gli organi di governo in cui la partecipazione femminile è maggiore sono gli organi posti a garanzia e tutela dei diritti, a cui non appartiene una gestione effettiva del potere decisionale: il Comitato Unico di Garanzia è composto per circa il 90% da donne, la Commissione di Garanzia è composta dall'80% circa di donne, e la componente femminile nel Presidio di Qualità è di circa il 60% dei partecipanti. Una nota sicuramente positiva è la presenza di circa il 50% di prorettrici donna.

La sezione III costituisce un approfondimento della riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere. Il bilancio unico di Ateneo viene suddiviso in aree di attività che hanno un impatto più rilevante sull'uguaglianza di genere.

6.3. Studenti con disabilità/DSA

L'Università ha dato un forte impulso verso l'implementazione di azioni che rendano maggiormente attiva la partecipazione degli studenti con disabilità o DSA alla vita universitaria, attraverso la predisposizione di ausili di tipo tecnico, didattico e servizi specializzati, al fine di garantire pari opportunità d'apprendimento, individuando e progettando con ogni studente le azioni necessarie che gli consentano di studiare e sostenere esami nel modo più efficace. Nell'ultimo triennio, come mostra il grafico sottostante, il numero di studenti con disabilità e con DSA all'interno del nostro Ateneo è in crescita in quasi tutte le categorie, con un incremento importante degli studenti con sola certificazione 104/92, che da 106 nell'a.a. 2021/22 sono passati a 203 studenti nell'a.a. 2023/24.

Figura 6.8 Studenti con disabilità per categoria nel triennio a.a. 2021/22 - a.a. 2023/24



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

Con riferimento ai servizi agli studenti con disabilità/DSA, essi riguardano servizi di tutorato didattico, trasporto, interpretariato LIS, assistente alla comunicazione, supporto amministrativo, servizio di mediazione per gli esami di profitto. Si prevedono, inoltre, servizi personalizzati e l'accesso a risorse digitali e tecnologie di assistenza per una vita indipendente per lo svolgimento anche di attività extra didattiche, grazie a un progetto attualmente in sperimentazione con Muoviti in Libertà produttrice di Yukker, la prima app per una Vita Indipendente. Muoviti in Libertà è una start up innovativa a vocazione sociale, creata al fine di progettare e fornire - tramite una piattaforma digitale e un'applicazione per dispositivi "mobile" interamente ideati e sviluppati secondo un principio di innovazione tecnologica e di economia collaborativa - servizi afferenti al campo socioassistenziale dedicati a persone con disabilità e anziani, agli operatori professionali del settore e agli assistenti personali/familiari privati. La start up è nata con l'obiettivo di dare una risposta concreta al bisogno delle persone con disabilità di vivere il proprio quotidiano con la stessa libertà di scelta delle altre persone, facilitando l'indipendenza di persone in situazione di disabilità nello svolgimento di attività "spot" nel proprio tempo libero, di studio o di lavoro. Il progetto in sperimentazione presso l'Università di Messina consentirà per la prima volta in Italia il riconoscimento di CFU agli studenti che svolgono servizi di accompagnamento ad altri studenti in situazione di disabilità, utilizzando l'app YUKKER.

Appare di rilievo, infine, l'attività di mappatura dell'accessibilità delle Strutture dell'Amministrazione Centrale avviata nel 2022 dall'Ateneo che ha portato alla costruzione del database "UniMe accessibile" e che ha riguardato le strutture del plesso centrale. Obiettivo strategico di medio lungo periodo è riuscire a mappare entro il 2026 il 100% di tutti gli edifici e degli spazi d'ateneo. L'ambito di rilevazione dell'accessibilità si è incentrato sulle caratteristiche di struttura degli organismi edilizi e degli allestimenti andando a mappare tanto le barriere fisiche quanto le barriere percettive (sensoriali e cognitive), che coinvolgono l'orientamento, la localizzazione, la possibilità di deambulare in sincronia con gli altri e limitano in particolare le capacità di comunicazione e di relazione delle persone con disabilità sensoriali e difficoltà intellettive.

7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

7.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione della Relazione sulla Performance 2023 completa il ciclo della performance per l'anno di riferimento secondo la tempistica che di seguito viene rappresentata.



Il [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) 2023-25](#) è espressione della rinnovata fase di programmazione e pianificazione strategica che ha visto, in ultimo, l'aggiornamento del [Piano Strategico 2021-23](#).

Il PIAO rappresenta, ad oggi, un unico documento programmatico che dà attuazione alle linee ed agli obiettivi strategici aderendo ad una logica di effettiva integrazione dei processi di programmazione in atto (piano della performance, dei fabbisogni del personale, delle misure di anticorruzione, Programma Triennale Next Generation UNIME in risposta al D.M. 289/2021 MUR- PRO3, etc..), che garantisce sistematicità e organicità.

Il PIAO 2023-25 dell'Ateneo è stato approvato dal Consiglio di amministrazione il 31/01/23, rispettando la scadenza legislativamente prevista e consentendo, già ad inizio d'anno, l'assegnazione di obiettivi alle Strutture organizzative e ai Dirigenti.

L'Ateneo, che aveva già da tempo intrapreso un percorso di semplificazione e sinergia dei documenti programmatici, ha mantenuto, anche per il 2023, un Gruppo di lavoro per la

redazione del PIAO, per dare continuità a tale processo di integrazione, con la collaborazione delle diverse professionalità.

Mentre il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023*, approvato dal CdA nella seduta del 31 gennaio 2023, regola il processo di misurazione e valutazione dei risultati, l'allegato "Obiettivi di Performance" del PIAO 2023-24 contiene il dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa istituzionale, di performance organizzativa di struttura, gli obiettivi *customer satisfaction* e gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e al Direttore Generale. Lo stesso allegato contiene gli obiettivi operativi dei Dipartimenti didattici, in sinergia con i singoli [Piani Triennali](#) di Dipartimento, che, in una logica *bottom up*, sono stati aggiornati tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

L'Unità di Coordinamento Tecnico *Pianificazione Strategica Controllo di Gestione e Reporting* ha supportato, nel corso del 2023, le Strutture dell'Ateneo durante le fasi di monitoraggio degli obiettivi e la fase di rendicontazione. La suddetta UCT ha, inoltre, coordinato i processi legati all'indagine di Customer Satisfaction del Progetto Good Practice e ne ha elaborato i risultati secondo gli indicatori riferibili agli obiettivi di performance del PIAO.

La piattaforma informatica *UniPerformance2023* ha consentito, in ultimo, di svolgere efficacemente, a beneficio di utenti ed amministratori interni, le fasi del ciclo di gestione riguardanti il monitoraggio *in itinere* degli obiettivi e la rendicontazione dei risultati.

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

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

Il Ciclo della Performance di questo Ateneo, innovato anche alla luce delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in occasione dell'approvazione della Relazione e del parere espresso sul SMVP, presenta, ad oggi, tutte le potenzialità per proseguire nell'incrementare i punti di forza e rispondere, con sempre maggior vigore, alle debolezze residuali.

L'impegno profuso e i risultati raggiunti sino ad oggi rappresentano le basi per continuare nel percorso di miglioramento già da anni intrapreso.

Per tale motivo, anche per l'anno 2023, si vuole offrire, come chiosa finale del documento, una dimensione più ampia di analisi che raffronta i punti di forza e quelli di debolezza dell'intero ciclo. Questi ultimi vengono qui riportati anche con l'intento di dare conto dei processi di revisione/miglioramento già avviati e grazie ai quali a tali debolezze si intende dare risposta.

Si riportano di seguito le azioni già intraprese:

- ❖ Nel nuovo ciclo di pianificazione strategica (2024-26) l'Ateneo ha lavorato ad una filiera "obiettivi - indicatori - target" per una performance maggiormente orientata a incrementare il valore pubblico degli interventi, anche attraverso la costruzione di indicatori di impatto correlati ai nuovi obiettivi strategici (vedasi [Piano Strategico 2024-2026](#)).
- ❖ Rimane il coinvolgimento degli stakeholder con un ruolo rilevante degli utenti finali che partecipano alla valutazione della performance dell'Amministrazione attraverso la rilevazione del loro grado di soddisfazione. Gli esiti delle indagini di Customer Satisfaction hanno, anche secondo il SMVP 2023, un peso nella performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti, incidendo per il 5% sulla premialità di risultato.



ALLEGATI

Allegato 1 (Prima e seconda attività di Monitoraggio)

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

Macroarea e obiettivi strategici	previsti nel PIAO 2023-25	in linea	N° obiettivi					Da rendicontare	
			con segnalazione di criticità <u>senza richiesta di rimodulazione/eliminazione</u>	con segnalazione di criticità e <u>richiesta di rimodulazione/eliminazione</u>	non monitorati	rimodulati	eliminati		
DIDATTICA	28	26		2			2		28
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	5	3		2			2		5
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	11	11							11
Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	5	5							5
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	7	7							7
RICERCA	35	31	2	1	1	1	1		35
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	12	10	1				1		12
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	6	6							6
Potenziare le infrastrutture per la Ricerca con un piano pluriennale di investimenti volti al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	1	1							1

Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	11	9	1	1	1	11
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	5	5				5
TERZA MISSIONE	30	26	2		2	30
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	4	4				4
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement	4	4				4
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	21	17	2		2	21
Supportare la Ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	1	1				1
EFFICIENZA	41	35	1		5	41
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	5	4	1			5
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	3	3				3
Migliorare il benessere degli studenti attraverso l'integrazione degli interventi	2	2				2

per il diritto allo studio e il potenziamento degli spazi destinati alla funzione didattica e dei servizi per il tempo libero, la cultura e le attività sportive

Migliorare la gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	4	4						4
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo	22	17		5				22
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	5	5						5
INTERNAZIONALIZZAZIONE	11	11						11
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3	3						3
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	8	8						8
QUALITA'	4	4						4
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	3	3						3
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli Organi di Governo	1	1						1
LEGALITÀ	36	34	1		1			36
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	34	32	1		1			34
Totale complessivo	185	167	6	3	9	3	-	185

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

Struttura	N° obiettivi							
	previsti nel PIAO 2023-25	in linea	con segnalazione di criticità <u>senza richiesta di rimodulazione</u>	con segnalazione di criticità e <u>richiesta di rimodulazione / eliminazione</u>	non monitorati	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
RETTORATO	30	30						30
Segreteria Generale (Rettorato)	3	3						3
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	3	3						3
U. ORG. Comunicazione	3	3						3
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	4	4						4
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	6						6
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	3	3						3
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	2	2						2
Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca	3	3						3
STRUTTURE DIRIGENZIALI	30	26	1	1	2			30
Direzione Generale	5	4		1		1		5
D. A. Affari Generali	3	3						3
D. A. Attività Negoziabile	4	4						4
D. A. Bilancio e Finanze	4	2	1		1			4
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	3	2			1			3
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	3	3						3
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	4	4						4
D. A. Servizi Tecnici	4	4						4
STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	116	106	4	2	4			116
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	9	9						9
Dipartimento di Economia	13	11			2			13
Dipartimento di Giurisprudenza	9	9						9
Dipartimento di Ingegneria	9	5	3		1			9
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	6	6						6
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	7	6		1		1		7

Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	10	10						10
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	8						8
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	11	9	1	1		1		11
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	10	9			1			10
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	10	10						10
Dipartimento di Scienze Veterinarie	14	14						14
CENTRI DI SERVIZI	9	5	1		3	3		9
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	4	4						4
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	3				3			3
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2	1	1					2
Totale complessivo	185	167	6	3	9	3		185

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

Macroarea e obiettivi strategici	N. Obiettivi organizzativi							
	Al termine della prima attività di monitorag.	in linea	con segnalazione di criticità senza richiesta di rimodulazione /eliminazione	con segnalazione di criticità e richiesta di rimodulazione /eliminazione	non monitorati	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
DIDATTICA	28	28						28
Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti	5	5						5
Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	11	11						11

Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere	5	5			5
Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie	7	7			7
RICERCA	35	32	3	3	35
Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca	12	11	1	1	12
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	6	6			6
Potenziare le infrastrutture per la Ricerca con un piano pluriennale di investimenti volti al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche	1	1			1
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	11	9	2	2	11
Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private	5	5			5
TERZA MISSIONE	30	30			30
Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU	4				4
Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo	4				4

concertato di strategie di placement					
Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale	21				21
Supportare la Ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità	1				1
EFFICIENZA	41	40	1	1	41
Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica	5	5			5
Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole	3	2	1	1	3
Migliorare il benessere degli studenti attraverso l'integrazione degli interventi per il diritto allo studio e il potenziamento degli spazi destinati alla funzione didattica e dei servizi per il tempo libero, la cultura e le attività sportive	2	2			2
Migliorare la gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva	4	4			4
Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di	22	22			22

miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo								
Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze	5	5						5
INTERNAZIONALIZZAZIONE	11	11						11
Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri	3	3						3
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo	8	8						8
QUALITA'	4	4						4
Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ	3	3						3
Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli Organi di Governo	1	1						1
LEGALITÀ	36	36						36
Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza	36	36						36
Totale complessivo	185	181			4		4	185

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

Struttura	N. Obiettivi organizzativi							
	Al termine della prima attività di monit.	in linea	con segnalazione di criticità <u>senza</u> richiesta di rimodulazione	con segnalazione di criticità <u>con</u> richiesta di rimodulazione/eliminazione	non monitorati	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
RETTORATO	30	30						30
Segreteria Generale (Rettorato)	3	3						3
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	3	3						3
U. ORG. Comunicazione	3	3						3
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	4	4						4
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	6	6						6
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	3	3						3
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	1	1						1
Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting	2	2						2
Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca	3	3						3
STRUTTURE DIRIGENZIALI	30	29		1		1		30
Direzione Generale	5	5						5
D. A. Affari Generali	3	3						3
D. A. Attività Negoziale	4	4						4
D. A. Bilancio e Finanze	4	3		1		1		4
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	3	3						3
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	3	3						3
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione	4	4						4
D. A. Servizi Tecnici	4	4						4
STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	116	113		3		3		116
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne	9	9						9
Dipartimento di Economia	13	13						13
Dipartimento di Giurisprudenza	9	9						9
Dipartimento di Ingegneria	9	7		2		2		9
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	6	6						6
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	7	7						7

Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	10	9		1		1		10
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	8	8						8
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	11	11						11
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	10	10						10
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	10	10						10
Dipartimento di Scienze Veterinarie	14	14						14
CENTRI DI SERVIZI	9	9						9
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	4	4						4
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	3	3						3
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	2	2						2
Totale complessivo	185	181		4		4		185

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

DIRIGENTI	N° obiettivi							
	previsti nel PIAO	in linea	non monitorati	con criticità	con richiesta di rimodulazione / eliminazione	rimodulati	eliminati	Da rendicontare
OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI	20	20						20
D.A. Affari Generali	3	3						3
D.A. Attività Negoziale	3	3						3
Dirigente D.A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	3	3						3
Dirigente D.A. Risorse Finanziarie	4	4						4
Dirigente D.A. Servizi Didattici e Alta Formazione	3	3						3
D.A. Servizi Tecnici	4	4						4

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

RETTORATO	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Segreteria Generale (Rettorato)	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Inaugurazione Anno Accademico	100
Organizzare eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	100
CIAM - Segreteria tecnica Sistemi e Servizi Informatici	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Progettazione e messa a sistema di un sistema VDI - Estensione del sistema dall'Amministrazione Centrale ai Dipartimenti Didattici	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sui Sistemi Informatici	80
U. ORG. Comunicazione	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Promozione dell'immagine dell'Ateneo in Italia e all'estero attraverso la produzione di nuovi contenuti multimediali	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Comunicazione	100
U. ORG. Servizio Autonomo di Prevenzione e Protezione	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Unità di Coordinamento Tecnico Processi Organizzativi ed elettivi	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Unità di Coordinamento Tecnico S.B.A. Sistema Bibliotecario d'Ateneo	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Rafforzare la cultura dell'accesso libero ai risultati della ricerca: attuazione di buone pratiche	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100

RETTORATO	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Biblioteca	80
Unità di Coordinamento Tecnico Analisi dei dati e Sistema di AQ	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Condivisione efficace e archiviazione centralizzata dei Documenti AQ tra i vari Attori del Sistema di AQ d'Ateneo	100
Garantire un efficace monitoraggio dei parametri d'andamento dei CdS sulla base dei dati interni dell'Ateneo	100
Monitorare le strategie d'Ateneo e dipartimentali sulle attività di Terza Missione: implementazione della SUA-TM	100
Rafforzare la cultura dell'accesso libero ai risultati della ricerca: attuazione di buone pratiche	100
Rafforzare l'impegno dell'Ateneo per l'Open Science	100
Unità di Coordinamento Tecnico Centro linguistico d'Ateneo	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Sperimentazione percorsi semplificati in lingua mirati ad un coinvolgimento nelle attività sociali dell'Orto Botanico e C.L.A.	100
Supporto ai Dipartimenti didattici per la certificazione di validità linguistica dei titoli per il riconoscimento dei CFU nei corsi di studio	100
Unità di Coordinamento Tecnico Organi Collegiali	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Unità di Coordinamento Tecnico Programmazione e Progetti di ricerca	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Perseguimento degli obiettivi del Programma Triennale MIUR 2021-2023 dell'Ateneo Next Generation UniME" riguardanti gli indicatori B_a "Rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti e B_h "Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato Industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato" con report periodici da inviare alla Governance.	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Supporto alla Ricerca	80

STRUTTURE DIRIGENZIALI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
D. A. Affari Generali	
Analisi dello stato dei consumi e monitoraggio periodico ai fini dell'efficientamento energetico e della ecosostenibilità, in collaborazione con il D.A. Servizi Tecnici	100
Azioni volte alla creazione di aree verdi e valorizzazione di quelle già esistenti	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
D. A. Attività Negoziale	
Avvio delle gare collegate agli interventi ricompresi nel Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2023-25	100
Avvio delle gare in materia di affidamento di forniture	100
Avvio delle gare in materia di affidamento di servizi	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
D. A. Bilancio e Finanze	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Revisione RAFC	100
Semplificazione delle procedure di storno e variazione (Progetto PJ)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Contabilità	100
D. A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	
Analisi del fabbisogno di aree da destinare al co - working e individuazione di sistemi di prenotazione delle postazioni	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Gestione del Personale	100
D. A. Ricerca Scientifica e Internazionalizzazione	
Azioni di informazione e diffusione delle opportunità di mobilità in ingresso riservate a docenti e ricercatori internazionali	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Supporto alla Ricerca	80

STRUTTURE DIRIGENZIALI		Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
D. A. Servizi Didattici e Alta Formazione		
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)		100
Incremento degli immatricolati stranieri rispetto alla media dei grandi Atenei		100
Rilevazione della soddisfazione degli studenti stranieri in UNIME		100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction del Progetto Good Practice sul servizio di Job Placement		100
D. A. Servizi Tecnici		
Aggiornamento periodico dei dati relativi agli immobili dell'Ateneo con specifica mappatura degli edifici delle varie sedi (polo centrale) rispetto all'accessibilità interna, in entrata, in uscita e ai piani delle persone in condizioni di disabilità		100
Avvio e completamento lavori come da piano di interventi di efficientamento energetico dell'Ateneo		100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)		100
Perseguimento obiettivo del Programma Triennale MIUR 2021-2023 dell'Ateneo "Next Generation UniME". Monitoraggio dell'Indicatore C_c "Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi" con report periodici da inviare alla Governance		100
Direzione Generale		
Avvio Piano di Formazione del personale tecnico-amministrativo (PIAO 2023 - 25)		100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)		100
Gestione del modulo formativo base, obbligatorio sulla sicurezza, della durata di 4 ore, previsto dalla normativa vigente, relativo alla formazione e informazione obbligatoria (ai sensi dell'art. 36 e 37 del D. Leg.vo 81/08 e s.m.i.), erogato in modalità e-learning su piattaforma "moodle2".		100
Monitoraggio di II livello degli obblighi di trasparenza (come da tabella allegata alPIAO 2023-2025) e Reportistica al RPCT		100
Revisione e premappatura dei procedimenti amministrativi, aggiornamento piattaforma di ricognizione e coordinamento strutture		100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI		Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Dipartimento di Civiltà antiche e moderne		
Attività di divulgazione e promozione della ricerca scientifica del DICAM, attraverso organizzazione di convegni, incontri culturali e seminari, anche in sinergia con iniziative di Ateneo e/o di altri dipartimenti Unime		100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Completamento dell'attività di revisione e aggiornamento, attraverso intervento sugli ordinamenti (riapertura RAD) dei CdS	80
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Elaborazione di un apposito report annuale, che faccia sintesi delle attività di Terza Missione e ne consenta un più attento monitoraggio	100
Implementare il livello di coinvolgimento dei docenti nei bandi competitivi nazionali e internazionali, fornendo loro maggiore supporto e informazioni dettagliate tramite un incontro annuale con PTA dell'Ateneo che opera nel settore ricerca	100
Implementare le attività di orientamento in ingresso, attraverso una maggiore presenza negli istituti scolastici del bacino di riferimento e visite degli studenti presso la nuova sede del DICAM	100
Migliorare la capacità di collaborazione e di coordinamento tra diversi gruppi di ricerca attivi all'interno del DICAM anche attraverso l'organizzazione di giornate di studio trasversali che coinvolgano il maggior numero possibile di SSD presenti in Dipartimento. Fornire adeguata pubblicazione e valorizzazione dei risultati ottenuti.	100
Monitoraggio mobilità internazionale dei dottorandi e rapporti di collaborazione con enti e istituzioni esterne	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	50
Dipartimento di Economia	
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	100
Aumentare la partecipazione a bandi competitivi	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire il processo di transizione dall'università al mondo del lavoro	100
Incrementare il numero dei corsi di insegnamento che si avvalgono dell'ausilio della modalità e-learning nelle attività didattiche	100
Incrementare le attività di orientamento in itinere mirate, in particolare, al recupero dei fuori corso	100
Migliorare la comunicazione istituzionale con gli studenti attraverso il continuo miglioramento dei servizi internet e dei mezzi di comunicazione: informazioni su pagina web e servizi web per gli studenti	100
Potenziare i rapporti di collaborazione scientifica con altri Enti (pubblici e privati): Aumentare il numero di accordi e la partecipazione a bandi competitivi	100
Potenziare i servizi agli studenti stranieri	100
Potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca	100
Promuovere accordi di collaborazione e iniziative nazionali con Università, enti ed imprese	100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	100
Dipartimento di Giurisprudenza	
Aumentare il numero di immatricolati e di iscritti e ampliare il bacino d'utenza	80
Aumentare la formazione intersettoriale dei dottori di ricerca	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Garantire un adeguato servizio di supporto e di accoglienza degli studenti incoming e dei visiting professor	80
Incentivare la mobilità internazionale di dottorandi/docenti e ricercatori con finanziamenti ad hoc per le attività di ricerca e di insegnamento svolte all'estero e la partecipazione degli studenti all'Erasmus, riconoscendo integralmente i crediti conseguiti nella sede ospitante, con il recupero dei cfu in eccedenza come crediti liberi o crediti acquisiti in materie a scelta o affini rispetto a quelle sostenute all'estero	100
Potenziamento dell'attività di divulgazione delle conoscenze presso la società civile	100
Riduzione degli studenti fuori corso e contenimento del tasso di abbandono	100
Sviluppare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale	83,5
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	80
Dipartimento di Ingegneria	
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Attivazione e revisione dei percorsi formativi per una formazione aggiornata e legata alla richiesta del mercato del lavoro, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	100
Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	100
Promuovere percorsi formativi per lo sviluppo educativo e culturale	100
Rafforzare il ruolo e la presenza del Dipartimento sul territorio	100
Supportare l'imprenditorialità accademica	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	100
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Costituire un Osservatorio della didattica al fine di monitorare l'offerta formativa	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti attraverso esperienze di studio e formazione all'estero	100
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	0
Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni (Istituzioni locali e Ordini professionali) attraverso la programmazione di iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	80
Dipartimento di Patologia Umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Integrare le attività con nuovi percorsi che prevedono, anche attraverso forme di tutorato, l'utilizzo di metodologie, tecnologie e ambienti didattici innovativi e stimolanti che servano da ausilio alla formazione dello studente	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale.	100
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	100
Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
Realizzare azioni di divulgazione scientifica, percorsi di orientamento e di placement presso gli istituti scolastici e, più in generale, gli stakeholder territoriali.	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	80
Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali	
Attività di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio, creando un ponte tra la proposta formativa dell'Ateneo e le proposte pedagogiche che la precedono.	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire il massimo coinvolgimento con istituzioni locali, ordini professionali e società civile nell'attività culturale del Dipartimento. Avvalersi di nuove metodiche, digitali e non, di comunicazione e di partecipazione alla costruzione dell'informazione.	100
Incremento dell'attività didattica on-line	100
Introduzione del tirocinio clinico virtuale	100
Organizzazione di momenti di confronto tra i ricercatori, con cadenza periodica, al fine di rafforzare le network di collaborazione interne al Dipartimento	100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Potenziamento dei servizi volti a incrementare la mobilità internazionale di studenti, ricercatori e docenti stranieri.	100
Potenziamento delle attività formative pratiche	100
Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche	80
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	50
Dipartimento di Scienze chimiche, biologiche, farmaceutiche e ambientali	
Aumentare la visibilità delle raccolte museali del dipartimento e consentirne la fruizione al pubblico.	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	80
Migliorare l'offerta formativa attraverso la messa in opera delle nuovestrumentazioni dei laboratori didattici.	100
Potenziare l'alto livello di interdisciplinarietà della ricerca dipartimentale attraverso la promozione di Conferenze di Dipartimento	100
Progettazione di Corsi di Studio in lingua straniera	80
Sostenere percorsi di incontro con gli stakeholder esterni per promuovere l'attività di ricerca scientifica del Dipartimento e stimolare eventuali sinergie	80
Valutare i primi effetti delle modifiche di RaD sulla regolarità delle carriere degli studenti	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	100
Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali	
Ampliamento della rete di collaborazione scientifica con enti accademici o di ricerca stranieri, al fine di potenziare le attività di scambio reciproco di personale e di conoscenze	100
Aumentare la partecipazione a progetti competitivi di interesse nazionale e/o internazionale (PRIN, SIR, ERC, programmi quadro, ecc.), come PI o responsabile di unità.	100
Aumento della mobilità in entrata e in uscita degli studenti Erasmus	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Incremento dell'impiego "produttivo" di insegnamenti sulla piattaforma e-learning Moodle d'Ateneo (popolamento della pagina dell'insegnamento con i materiali didattici di base opportunamente scaricabili).	80
Incremento postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative.	100
Mantenimento del flusso di ricerca conto terzi	80
Mantenimento del regolare flusso editoriale di riviste dipartimentali (5 riviste)	100
Mantenimento di un cospicuo numero di attività di public engagement intraprese sul territorio nazionale.	100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Progettazione di un nuovo Laboratorio interdisciplinare di area germanistica (titolo "Real/Ideal")	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	80
Dipartimento di Scienze matematiche e informatiche, scienze fisiche e scienze della terra	
Avvio di formazione per il personale volta a promuovere la crescita delle competenze e conoscenze	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Incremento qualitativo e/o quantitativo postazioni studio per gli studenti e di siti dedicati alle arti performative	100
Istituzionalizzazione di iniziative di monitoraggio e stimolo, finalizzate a ridurre il numero dei fuori corso. Creazione di un servizio di tutorato permanente o, in subordine, aumento dei posti di tutorato per fornire servizi di supporto agli studenti	100
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network	100
Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo per migliorare la qualità dell'istruzione e garantire una formazione professionale aggiornata alle capacità e competenze richieste dal mercato globale	100
Programmare attività culturali a supporto dei dottorandi. Organizzare convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	100
Realizzare azione di divulgazione scientifica presso gli istituti scolastici e, più in generale, stakeholder territoriali.	100
Ridurre la dispersione didattica	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	100
Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Favorire il massimo coinvolgimento di ordini professionali, istituzioni locali e società civile nelle attività culturali del Dipartimento. Organizzare eventi pubblici di alto valore educativo e culturale.	100
Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	100
Incoraggiare l'attività di ricerca comune a più settori scientifico-disciplinari. Pubblicare prodotti di ricerca di taglio interdisciplinare, anche in lingua inglese	100

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Migliorare l'offerta formativa, e della didattica in generale, sotto il profilo dell'internazionalizzazione: progettazione/organizzazione di insegnamenti, seminari, e/o Corsi di studio in lingua inglese	100
Programmare attività culturali a supporto dei dottorandi. Organizzare convegni, seminari, giornate di studio finalizzate all'acquisizione di competenze interdisciplinari utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali.	100
Programmare attività culturali, convegni, seminari, giornate di studio, promuovendo attività scientifiche dal taglio interdisciplinare, finalizzate all'acquisizione di competenze utili per l'inserimento dei dottorandi in ambiti professionali che richiedono una solida cultura tematica e metodologica nel campo delle scienze politiche e sociali	100
Programmare iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio.	100
Rimodulare l'offerta formativa, e della didattica in generale, in relazione alle esigenze del mercato del lavoro, del territorio e del mondo produttivo globale	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	100
Dipartimento di Scienze Veterinarie	
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Accrescere la visibilità internazionale della ricerca dipartimentale	100
Attività di orientamento e alternanza Scuola-lavoro. Attraverso la realizzazione di convenzioni e accordi con istituzioni scolastiche	100
Aumentare la mobilità nazionale e internazionale di studenti e dottorandi	100
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Numero di iniziative l'anno (laboratori di simulazione clinica, incontri formativi su nuove tecnologie strumentali e di management sanitario e Risk management)	100
Potenziare i rapporti di collaborazione scientifica con altri Enti (pubblici e privati); Aumentare il numero di accordi e la partecipazione a bandi competitivi	100
Potenziare la ricerca scientifica interdisciplinare	100
Programmare iniziative di orientamento e interazione con le scuole superiori del territorio	100
Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	100
Rafforzare i legami con il territorio e la società in relazione a tematiche di one health (salute pubblica, salute animale, sicurezza alimentare) e fornire un continuo aggiornamento professionale	100
Miglioramento dei giudizi di customer satisfaction dei laureandi in merito alla soddisfazione complessiva del corso di laurea con riferimento al Dipartimento di competenza	100
SIR - Facoltà di Medicina e Chirurgia	

STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI DIPARTIMENTI UNIVERSITARI	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	80
Coordinare l'organizzazione delle azioni di orientamento e placement dei Dipartimenti afferenti	80

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE DEI CENTRI DI SERVIZIO	Punteggio di valutazione (SMVP 2023)
Centro di Ricerca e di Intervento Psicologico	
Accrescere la visibilità della ricerca psicologica prodotta dagli afferenti al CeRIP, potenziandone la disseminazione su scala internazionale (Journal of Clinical & Developmental Psychology (JCDP) garantendo l'uscita dei volumi	50
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	100
Garantire l'etica della ricerca in area psicologica attraverso l'attività del Comitato Etico.	100
Sportello di supporto psicologico rivolto agli studenti iscritti all'Università di Messina	100
Centro Orto Botanico Pietro Castelli	
Compliance e partecipazione attiva della struttura alle attività in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (vedasi circolari della Direzione Generale con indicazioni di dettaglio)	80
Incrementare la visibilità del Centro attraverso attività di Public Engagement	80
Sperimentazione percorsi semplificati in lingua mirati ad un coinvolgimento nelle attività sociali dell'Orto Botanico e C.L.A.	100