



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

---

RELAZIONE INTEGRATA  
sulla performance  
2022

approvata dal Consiglio di Amministrazione  
il 24 maggio 2023

## SOMMARIO

<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI .....</b>	<b>5</b>
CONTESTO DI RIFERIMENTO	5
STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE	10
FOCUS RISORSE ECONOMICO PATRIMONIALI	10
FOCUS RISORSE UMANE	14
<b>2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE ISTITUZIONALE .....</b>	<b>15</b>
INDICATORI DI SISTEMA	19
<b>SOTTOSEZIONE PERFORMANCE .....</b>	<b>27</b>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	27
PERFORMANCE INDIVIDUALE	34
<b>SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....</b>	<b>42</b>
<b>3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>43</b>
<b>SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>43</b>
<b>SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....</b>	<b>45</b>
<b>SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE .....</b>	<b>47</b>
<b>SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>53</b>
<b>SOTTOSEZIONE SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE .....</b>	<b>53</b>
<b>SOTTOSEZIONE DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....</b>	<b>54</b>
<b>4. AREE DI MIGLIORAMENTO E CONCLUSIONI .....</b>	<b>59</b>

L'Università degli Studi di Ferrara tramite la presente Relazione Integrata sintetizza in un unico documento i risultati ottenuti nell'anno trascorso, nelle proprie missioni istituzionali e di mandato, nelle strategie adottate, nelle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, nei servizi tecnico amministrativi di supporto e più in generale negli impatti e nella creazione e protezione di valore pubblico.

In particolare, nei paragrafi che seguono sono illustrati i risultati raggiunti nel 2022 riferiti a:

- Valore Pubblico (performance istituzionale)
- Performance organizzativa e individuale (art. 10 comma 1 D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii.)
- Gestione dei rischi corruttivi e trasparenza
- Azioni organizzative
- Organizzazione del lavoro agile
- Fabbisogni di personale
- Formazione del personale
- Semplificazione e Digitalizzazione
- Azioni positive e uguaglianza di genere

La Relazione illustra pertanto i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24 e fornisce agli interessati un accesso trasparente alle attività dell'Ateneo. La sua principale finalità è quella di illustrare ai cittadini e a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti ispirandosi ai principi di trasparenza, comprensibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, coerenza interna ed esterna e partecipazione.

La Relazione è inoltre uno strumento di sviluppo gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e formulando ipotesi migliorative.

**Figura 1 - principi cardine della Relazione Integrata di Unife**



Per redigere la presente Relazione sono state consultate, sintetizzate, integrate ove compatibili per le università, le disposizioni contenute nelle:

- Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane - luglio 2015;
- Nota di indirizzo ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 – dicembre 2017;
- Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane – gennaio 2019;
- Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per il Piano della performance Ministeri N.1 – giugno 2017;
- Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri N.2 – dicembre 2017;
- Linee guida Dipartimento della Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance N.3 – novembre 2018;
- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche N.4 – novembre 2019;
- Linee Guida Dipartimento della Funzione Pubblica per la misurazione e valutazione della performance individuale N.5 – dicembre 2019;
- Relazioni del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Ferrara.

### CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nel 2022 si è assistito alla **cessazione dello stato di emergenza** e al graduale ritorno alla normalità post pandemia, con il **rientro in presenza degli studenti** e con la **fine dello smart working emergenziale semplificato** per i lavoratori, con l'esclusione di quelli definiti fragili.

La **guerra in Ucraina** iniziata il 24 febbraio 2022 ha provocato interruzioni delle forniture energetiche,  **aumenti dei prezzi** dell'energia e degli alimentari, blocchi nelle catene produttive e più in generale un peggioramento del clima di fiducia.

Unife per mitigare gli effetti di tale **crisi** che ha colpito anche gli studenti e le loro famiglie, ha innalzato la soglia ISEE per accedere alla no-tax area, da 23mila euro a 24,5mila euro, prevedendo inoltre riduzioni della contribuzione fino ad una soglia ISEE di 60mila euro a fronte dei 50mila euro dell'anno precedente.

Nel corso del 2022 è stato inoltre potenziato il servizio di Counseling psicologico di Ateneo per far fronte alle numerose segnalazioni da parte degli studenti di **stati ansiosi ricorrenti**, difficoltà nello studio e stati depressivi.

Il **PNRR** (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza) è il documento che ciascuno Stato membro deve predisporre per accedere ai fondi del Next Generation EU (NGEU), lo strumento introdotto dall'Unione europea per la ripresa post pandemia Covid-19, rilanciando l'economia degli Stati membri e rendendola più verde e più digitale.

Nel corso del 2022 l'Università di Ferrara ha partecipato attivamente a numerose iniziative volte alla richiesta di finanziamenti, alla creazione di partenariati per cogliere le opportunità e le sfide offerte dal suddetto PNRR.

In particolare Unife partecipa al partenariato regionale il cui progetto, denominato Ecosister, che ha ottenuto il punteggio più alto in Italia nell'ambito del bando "ecosistemi dell'innovazione". Un successo che comporta il finanziamento, da parte del MUR di 120 milioni di euro per la transizione ecologica del sistema economico e sociale regionale.

Il progetto prevede un imponente programma di trasferimento di tecnologie e conoscenza dal mondo dell'Università e della Ricerca a quello produttivo, in tutti gli ambiti della sostenibilità, entro il 2025. Per contribuire alla riconversione dei processi produttivi, alla creazione di buona occupazione, all'ammodernamento del sistema sanitario e dei servizi dedicati alla salute, a nuovi tempi di vita, a una pubblica amministrazione più efficiente e ad azioni più efficaci per la tutela dell'ambiente.

Presentato dall'Università di Bologna come soggetto proponente e coordinato dalla Regione attraverso ART-ER, l'ecosistema dell'innovazione coinvolge l'intera rete degli Atenei regionali, tra cui Unife, oltre agli Istituti ENEA e INFN.

Gli interventi finanziabili riguardano:

- a) ricerca applicata, anche attraverso l'utilizzo delle infrastrutture di ricerca e innovazione presenti nell'area di riferimento cui potranno accedere le imprese o i gruppi di ricerca privati, in maniera stabile e continuativa;
- b) trasferimento tecnologico e valorizzazione dei risultati della ricerca;
- c) supporto alla nascita e sviluppo di start-up e spin off da ricerca, promuovendo le attività ed i servizi di incubazione e di fondi di venture capital;
- d) formazione condotta in sinergia dalle Università e dalle imprese, con particolare riferimento alle PMI, per ridurre il disallineamento tra le competenze richieste dalle imprese e quelle offerte dalle Università;
- e) dottorati industriali.
- f) coinvolgimento della società civile sui temi legati all'innovazione, alla sostenibilità economica e sociale, alle competenze tecniche e alla cultura scientifica.

Unife ha partecipato come ente fondatore al Centro Nazionale di HPC, Big Data e Quantum Computing (ICSC) che grazie ai fondi del PNRR creerà la più imponente infrastruttura digitale del Paese, al servizio di ricerca e imprese, ottenendo un finanziamento di € 2.064.067.

Il finanziamento riguarda i programmi di ricerca finalizzati:

- alla realizzazione e sviluppo di attività di ricerca, anche con il coinvolgimento di soggetti privati;
- alla creazione e/o al rinnovamento/ammodernamento di infrastrutture e laboratori di ricerca
- alla nascita ed alla crescita di iniziative imprenditoriali a più elevato contenuto tecnologico (start-up innovative e spin off da ricerca);
- a favorire il trasferimento tecnologico e a valorizzare i risultati della ricerca.

In ottobre 2022 il MUR ha destinato 4,7 milioni di euro al nostro Ateneo per coordinare la ricerca sulla psichiatria nel progetto nazionale MNESYS, nell'ambito del PNRR. Inoltre, sono 2 milioni di euro quelli a sostegno di quattordici Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) con partecipazione Unife

Il Ministero della salute, in attuazione degli interventi individuati nell'ambito della Missione 6, componente 2 del PNRR, al fine di potenziare il sistema della ricerca biomedica in Italia, ha finanziato, per 262milioni di euro, tre categorie di progetti:

- Proof of Concept (PoC): progetti volti a ridurre il gap fra i risultati della ricerca scientifica e l'applicazione di essi per scopi industriali;
- sulle malattie rare: a sostegno e potenziamento delle infrastrutture necessarie a sostenere la ricerca in questo campo;
- su malattie croniche non trasmissibili (MCnT): ad alto impatto sui sistemi sanitari e socio-assistenziali, per favorire lo sviluppo di soluzioni trasversali che possano avere impatto su molteplici patologie in termini di ricerca e assistenza. All'interno di questo bando, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara ha ottenuto finanziamenti per 2milioni e 993mila euro.

Per massimizzare le performance e la qualità dei progetti di sviluppo della città e delle iniziative assunte per attingere ai fondi PNRR è stata creata una partnership tra Amministrazione comunale e Università di Ferrara

deliberata dalla giunta comunale. Si tratta di un accordo quadro, non oneroso per entrambe le parti, che coinvolge, nello specifico, il Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Ferrara, tramite il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP). L'intesa è pluriennale e prevede la realizzazione di "attività congiunte avvalendosi delle competenze di eccellenza comuni", per potenziare sistemi e strumenti per la creazione di valore pubblico e per la gestione dei progetti, la valutazione dei fattori di rischio, la semplificazione e la digitalizzazione dei processi, la contabilità, il bilancio e la rendicontazione dei progetti stessi. Sono previste attività formative, di costruzione comune di iniziative, ricerche specifiche sui temi di interesse per lo sviluppo della città (e anche in linea con gli assi del PNRR), il trasferimento di competenze e la promozione delle esperienze acquisite.

L'Università di Ferrara è inoltre al centro del partenariato tra quattordici atenei italiani che ha ottenuto un finanziamento PON di 8.89 milioni di euro dal Ministero della Giustizia, per contribuire alla riorganizzazione degli uffici giudiziari, civili e penali, per renderli più efficienti, più efficaci e più vicini ai cittadini, come previsto dagli obiettivi strategici del PNRR. Il nome del progetto è UNI 4 JUSTICE, è finanziato dal PON azione 1.4.1 dell'asse 1, avente come obiettivo quello di migliorare la capacità amministrativa delle strutture che operano nel settore pubblico e più in generale della public governance.

Il partenariato è guidato dall'Università di Bologna e vede la partecipazione di altri dodici atenei italiani e coinvolge 5 distretti di Corte d'Appello.

Nel corso del 2022 continua il consolidamento del posizionamento di Unife nei **ranking nazionali e internazionali**.

In particolare:

- nella classifica internazionale elaborata dal Center for world University Rankings (CWUR) che indicizza utilizzando indicatori oggettivi, le prime 2 mila università al mondo su un totale di quasi 20 mila atenei internazionali, l'Università di Ferrara si classifica a livello europeo e mondiale rispettivamente al 202° e 502° posto, occupando la 23° posizione in Italia su 66 Atenei. La classifica tiene conto di quattro indicatori: qualità dell'istruzione, occupabilità, qualità della facoltà e prestazioni di ricerca. Per quest'ultimo indicatore, Unife si aggiudica il 472° posto a livello mondiale, guadagnato sulla base dei risultati della ricerca (numero totale di articoli di ricerca), qualità delle pubblicazioni (calcolate sul numero di articoli scientifici che compaiono nelle riviste di alto livello), influenza (numero di articoli di ricerca che appaiono in riviste altamente influenti) e citazioni (numero di articoli di ricerca altamente citati);
- nella Classifica delle Università italiane stilata dal Censis (Centro Studi Investimenti Sociali) che si basa sulla valutazione di diversi indicatori quali le strutture disponibili, i servizi erogati, il livello di internazionalizzazione, la capacità di comunicazione 2.0 e l'occupabilità insieme alle performance della didattica delle lauree triennali, delle magistrali a ciclo unico e delle lauree magistrali biennali, l'Università di Ferrara ha ottenuto nella classifica dei grandi Atenei statali, che accolgono da 20.000 a 40.000 tra studentesse e studenti, ottimi risultati sia a livello di occupabilità e di didattica, con diversi corsi di studio nell'alta classifica nazionale, in particolare Architettura da diversi anni stabile al primo posto su tutte le

analoghe magistrali italiane, sia per i servizi di comunicazione e digitalizzazione, e per l'internazionalizzazione. Nello specifico il nostro Ateneo si è collocata terza tra i grandi Atenei con 98 punti per l'occupabilità, al quattordicesimo posto con 92 punti nella classifica per la comunicazione e i servizi digitali, ha ottenuto un punteggio di 81 con l'internazionalizzazione, 79 punti con le strutture, rispettivamente con 72 e 70 punti le borse e i servizi. Sono stati raggiunti buoni risultati nella didattica con piazzamenti da ottimo a buono nei settori Arte e design, Letterario-umanistico, Politico-sociale e comunicazione, Educazione e formazione, Medico sanitario e farmaceutico, Economico, Informatica e tecnologie ICT, Farmacia e farmacia industriale, Giurisprudenza e Medicina e chirurgia.

Nel 2022 si è riaperta l'iniziativa ministeriale **"Dipartimenti di Eccellenza"** nata per finanziare 180 dipartimenti delle Università italiane, tramite l'assegnazione di un contributo per il finanziamento di progetti di sviluppo della durata di 5 anni con le modalità previste dalla Legge 232 del 2016. Il MUR ha previsto un budget complessivo di 270 milioni di euro, da distribuire sul quinquennio 2023-2027, destinato al miglioramento della qualità della ricerca e delle attività collegate. Nel torneo dei dipartimenti "d'eccellenza" nel quinquennio 2023-2027 l'Università di Ferrara, dopo aver superato la prima fase della selezione dell'ANVUR con 7 Dipartimenti, si è posizionata con 3 strutture (Dipartimenti di Medicina Traslazionale e per la Romagna, di Scienze Mediche e di Giurisprudenza) tra le 180 eccellenze italiane selezionate dal MUR, aggiudicandosi un finanziamento complessivo di oltre 21 milioni di euro.

Ulteriori elementi che caratterizzano l'analisi di contesto interno ed esterno in cui si trova ad operare l'Università di Ferrara vengono rappresentati di seguito tramite la matrice SWOT.

Tabella 1 - analisi SWOT

CONTESTO INTERNO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
	solidità finanziaria	ridotto n. personale di ricerca
	buone capacità assunzionali	necessità di aggiornamento delle competenze, di adeguamento dell'organico e di miglioramento del benessere organizzativo
	elevato Fondo di Finanziamento Ordinario	spazi limitati
	elevato n. di studenti	necessità di migliorare le strategie di internazionalizzazione
	elevato tasso di occupabilità	alte percentuali di abbandono
	città a misura di studente	necessità di aumentare il numero di aziende disponibili ad accogliere il crescente numero di tirocinanti
	elevato grado di digitalizzazione dei processi	esigui gradi di mobilità internazionale
	attenzione alle politiche di inclusione	limitate iniziative imprenditoriali in termini di start-up e spin off
		i beni museali dell'Ateneo necessitano adeguati e urgenti interventi di restauro
		inagibilità dei palazzi storici
CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITÀ	MINACCE
	finanziamenti per il reclutamento (piani straordinari, decreti ministeriali, PRO3, dipartimenti di eccellenza 2023-2027)	vincoli per il rispetto degli indicatori ministeriali collegati al reclutamento
	semplificazione procedure di reclutamento	elevati costi per l'energia
	obiettivi comuni e trasversali con gli altri soggetti del territorio	calo demografico
	fondi PNRR	crisi economica delle famiglie
	ampia disponibilità di corsi di formazione per il PTA	

## STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Di seguito viene proposto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione.

ATENE IN CIFRE		
STRUTTURE	Dipartimenti	13
	Facoltà	1
	Centri di Ricerca	39
	Laboratori Tecnopolo	4
	Istituto di Studi Superiori	1
PERSONALE	Professori e Ricercatori	745
	Personale Tecnico Amministrativo	547
	Dottorandi	425
	Assegnisti	157
STUDENTESSE E STUDENTI	Iscritti	28.113
	di cui Regolari	23.595
	di cui Studenti internazionali	1.037
DIDATTICA	Corsi di Laurea e LM	65
	Programmi di studio a doppio titolo	18
	Dottorati di Ricerca	15
	Master di I e II livello	20
	Corsi di Perfezionamento	5
	Corsi di Formazione	7
	Scuole di Specializzazione sanitarie	33
	Scuola di specializzazione Area Beni Culturali	1
RICERCA	Progetti internazionali ed Europei	70
	Progetti di ricerca nazionali	44
	Progetti di ricerca regionali	60
	Progetti di ricerca di ateneo	1.791
	Pubblicazioni	85.000
	Brevetti	74
	Spin Off	30
UNIFE DIGITALE	Punti di accesso alla rete Wifi Unife	oltre 400
	Utenti giornalieri alla rete	oltre 3.000
	Progetti di semplificazione	76
	Piattaforma di help online per studenti	1

## FOCUS RISORSE ECONOMICO PATRIMONIALI

Nel processo di formazione del bilancio unico di Ateneo di previsione, gli uffici e le ripartizioni che hanno formulato le richieste di budget sono state chiamate a specificare la missione e, ove conosciuto, il progetto del piano strategico (Patto progettuale) 2021 – 2022/2024 adottato ai sensi dell'art.1-ter, comma 1, della Legge 31 marzo 2005, n.43 e del D.M del 7 gennaio 2019 n. 6, Allegato C, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2021 con parere positivo del Senato Accademico del 28 maggio 2021.

Dall'analisi degli inserimenti effettuati a budget è stato possibile individuare le seguenti missioni e progetti finanziati nel 2022.

**Tabella 2 – progetti strategici finanziati**

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanzamento 2022
1.1. CONSOLIDAMENTO MODELLO DIDATTICA COVID	Licenza Google Education Enterprise	45.000
	Potenziamento servizi Google per didattica a distanza - 1500 FTE	85.000
	Licenza per Blackboard Collaborate Ultra - sistema di videoconferenza per didattica a distanza integrato con le piattaforme e-learning Moodle (SaaS Cineca)	15.000
	Servizi Microsoft Azure Lab Services (Virtual Lab) (Servizi agli studenti laboratori computazionali virtuali per la didattica)	10.000
Webcam, extender e altra attrezzatura informatica non inventariabile		
<b>Totale</b>		<b>155.000</b>

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanzamento 2022
2.1. CONSOLIDAMENTO ESPANSIONE DIDATTICA	Acquisto e implementazione nuovi servizi SaaS a canone per potenziamento e-learning	40.000
	Attrezzature per didattica (proiettori, microfoni, document viewer) per nuovi allestimenti, sostituzioni, magazzino	40.000
<b>Totale</b>		<b>80.000</b>

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanzamento 2022
3.1. RAFFORZAMENTO E AMPLIAMENTO SERVIZI AGLI STUDENTI	Sistemazione dei contenitori della raccolta differenziata e indifferenziata (inclusi i mozziconi di sigaretta) all'interno degli spazi verdi accessibili agli studenti e altre migliorie allo studio.	10.000
<b>Totale</b>		<b>10.000</b>

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanzamento 2022
4.1. SVILUPPO POLITICHE DI INCLUSIONE	Contributo convenzione asili nido/materne dopo scuola e campi estivi. per studenti	5.000
	Contributo convenzione asili nido/materne dopo scuola e campi estivi. per PTA e docenti	5.000
	Seminari informativi/formativi politiche di inclusione per la comunità universitaria	10.000
	Supporto psicologico/strategico comunità universitaria	10.000
	Consulente psicologo Spazio inclusione/Nucleo di ascolto ex Direttiva 2/2019	10.000
<b>Totale</b>		<b>40.000</b>

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanzamento 2022
11.1. SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA E SICUREZZA	Acquisto arredo per adeguamento o implementazione delle aule didattiche, spazi studio e spazi di lavoro	125.000
	Acquisto arredo e attrezzature da laboratorio per adeguamento o implementazione laboratori didattici e laboratori di ricerca	150.000
	Impianti audio/video nuova aula complesso Machiavelli	80.000
<b>Totale</b>		<b>355.000</b>

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanzamento 2022
9.1. SVILUPPO III MISSIONE*	Piano progettuale - Correlazione con obiettivo 9.1.4 - Bando interno per i dipartimenti per selezionare 5 iniziative di impatto sociale (Public Engagement) da finanziare nel corso del 2022 con previsione di consolidamento negli anni a venire	7.000
	Crowdfunding - Correlazione con Patto Progettuale obiettivo 9.1.1 - Rinnovo attività di crowdfunding con 3 nuove campagne	10.000

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanziamiento 2022
<b>Totale</b>		<b>17.000</b>

\* si tratta di due stanziamenti del piano strategico rientranti nelle previsioni complessive della UA.0.AM.03 Terza Missione e Fundraising evidenziate in precedenza

PROGETTI STRATEGICI	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	Stanziamiento 2022
15.1. SVILUPPO COMUNICAZIONE	Attività promozionale	10.000
	Attività comunicativa istituzionale	20.000
<b>Totale</b>		<b>30.000</b>

La tabella che segue evidenzia le scritture autorizzatorie registrate e la differenza tra il budget stanziato e i costi sostenuti.

**Tabella 3 - analisi scostamenti budget obiettivi strategici**

Note	Budget 2022	Scritture autorizzatorie 2022	Differenza tra budget e costi
Rif.to Patto Progettuale Missione 1 - Progetto 1.1 Il 22 è l'ultimo anno di cui usufruiamo del rinnovo a prezzo fisso scontato, dal 23 il calcolo dell'importo è basato sul numero di studenti dell'Ateneo.	45.000,00	41.486,10	3.513,90
Rif.to Patto Progettuale Missione 1 - Progetto 1.1 Eventuale rimodulazione dei canoni dal 23 per graduale ritorno in presenza.	85.000,00	46.555,20	38.444,80
Rif.to Patto Progettuale Missione 1 - Progetto 1.1	15.000,00	0,00	15.000,00
Rif.to Patto Progettuale Missione 1 - Progetto 1.1 Integrazione magazzini per dispositivi DAD precedentemente costituiti su finanziamento ministeriale DM-294 ed eventuali necessità di installazione apparati d'aula.	10.000,00	0,00	10.000,00
<b>1.1. CONSOLIDAMENTO MODELLO DIDATTICA COVID</b>	<b>155.000,00</b>	<b>88.041,30</b>	<b>66.958,70</b>
Rif.to Patto Progettuale Missione 2 - Progetto 2.1	40.000,00	0,00	40.000,00
Rif.to Patto Progettuale Missione 2 - Progetto 2.1	40.000,00	9.866,08	30.133,92
<b>2.1. CONSOLIDAMENTO ESPANSIONE DIDATTICA</b>	<b>80.000,00</b>	<b>9.866,08</b>	<b>70.133,92</b>
Interventi finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo 3.1.4 del Patto progettuale.	10.000,00	10.000,00	0,00
<b>3.1. RAFFORZAMENTO E AMPLIAMENTO SERVIZI AGLI STUDENTI</b>	<b>10.000,00</b>	<b>10.000,00</b>	<b>0,00</b>
Patto progettuale 4.1	5.000,00	0,00	5.000,00
Patto progettuale 4.1	5.000,00	0,00	5.000,00
PIANO STRATEGICO (Patto progettuale) 2021 – 2022/2024 4.2 Sviluppo Politiche di inclusione 4.1.4 Inserimento dei temi disabilità, pari opportunità e benessere nell'offerta - 4.1.5 Strutturazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione sulle materie STEM didattica dei cds, previa sensibilizzazione, informazione e formazione della comunità UNIFE	10.000,00	3.563,76	6.436,24
PIANO STRATEGICO (Patto progettuale) 2021 – 2022/2024 4.1.2 Strutturazione del servizio di supporto psicologico a favore del personale e della comunità studentesca al fine di gestire situazioni di criticità (ad esempio per favorire il reinserimento)	10.000,00	0,00	10.000,00

PIANO STRATEGICO (Patto progettuale) 2021 – 2022/2024 4.1. PROGETTO: SVILUPPO POLITICHE DI INCLUSIONE 4.1.3 Strutturazione di una strategia di ascolto organizzativo interno (esempio introduzione Nucleo di ascolto ex Direttiva 2/2019)	10.000,00	0,00	10.000,00
<b>4.1. SVILUPPO POLITICHE DI INCLUSIONE</b>	<b>40.000,00</b>	<b>3.563,76</b>	<b>36.436,24</b>
Patto progettuale 2022-2024 - Progetto 11.1 SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA - Obiettivo 11.1.1 Incremento del numero di aule e spazi studio in città tramite: recupero spazi attuali, acquisizioni o affitti (razionalizzando i costi) e accordi con la città (ad esempio spazi studio)	25.000,00	2.818,20	22.181,80
Patto progettuale 2022-2024 - Progetto 11.1 SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA - Obiettivo 11.1.1 Incremento del numero di aule e spazi studio in città tramite: recupero spazi attuali, acquisizioni o affitti (razionalizzando i costi) e accordi con la città (ad esempio spazi studio)	100.000,00	0,00	100.000,00
Patto progettuale 2022/2024 - Progetto 11.1 SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA - Obiettivo 11.1.3 Completamento degli interventi di riqualificazione e messa a norma dei laboratori di ricerca di tipo edile, impiantistico e antincendio	100.000,00	0,00	100.000,00
Patto progettuale 2022/2024 - Progetto 11.1 SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA - Obiettivo 11.1.3 Completamento degli interventi di riqualificazione e messa a norma dei laboratori di ricerca di tipo edile, impiantistico e antincendio	50.000,00	0,00	50.000,00
La presente voce è presupposto necessario all'apertura della nuova aula nel corso del 2022. Patto progettuale 2022-2024 - Progetto 11.1 SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA - Obiettivo 11.1.1 Incremento del numero di aule e spazi studio in città tramite: recupero spazi attuali, acquisizioni o affitti (razionalizzando i costi) e accordi con la città (ad esempio spazi studio)	60.000,00	2.690,00	57.310,00
La presente voce è presupposto necessario all'apertura della nuova aula nel corso del 2022. Patto progettuale 2022-2024 - Progetto 11.1 SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA - Obiettivo 11.1.1 Incremento del numero di aule e spazi studio in città tramite: recupero spazi attuali, acquisizioni o affitti (razionalizzando i costi) e accordi con la città (ad esempio spazi studio)	20.000,00	0,00	20.000,00
<b>11.1. SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA E SICUREZZA</b>	<b>355.000,00</b>	<b>5.508,20</b>	<b>349.491,80</b>
Piano progettuale - Correlazione con obiettivo 9.1.4 - Bando interno per i dipartimenti per selezionare 5 iniziative di impatto sociale (Public Engagement) da finanziare nel corso del 2022 con previsione di consolidamento negli anni a venire	7.000,00	7.000,00	0,00
Crowdfunding - Correlazione con Patto Progettuale obiettivo 9.1.1 - Rinnovo attività di crowdfunding con 3 nuove campagne	10.000,00	0,00	10.000,00
<b>9.1. SVILUPPO III MISSIONE</b>	<b>17.000,00</b>	<b>7.000,00</b>	<b>10.000,00</b>
Patto progettuale missione 15.1.2 Valorizzazione attività ufficio stampa e rapporto con media generalisti e settoriali, anche a livello nazionale	20.000,00	20.000,00	0,00
Legato al progetto Store e Merchandising per cui la nuova governance si è espressa con parere positivo. Patto progettuale missione 15.1.4 Potenziamento Merchandising d'Ateneo	10.000,00	2.074,85	7.925,15
<b>15.1. SVILUPPO COMUNICAZIONE</b>	<b>30.000,00</b>	<b>22.074,85</b>	<b>7.925,15</b>
<b>TOTALE</b>	<b>687.000,00</b>	<b>146.054,19</b>	<b>540.945,81</b>

Dalle evidenze sopra riportate il budget destinato agli obiettivi strategici appare fortemente sottoutilizzato. Al momento della redazione della presente Relazione non è ancora disponibile il Bilancio d'esercizio 2022: analisi più approfondite saranno reperibili nella Nota Integrativa.

## FOCUS RISORSE UMANE

La tabella che segue espone il n. di Full Time Equivalent (FTE) al 31 dicembre destinato alla realizzazione degli obiettivi di mandato e strategici.

Escludendo i servizi trasversali di supporto a tutte le missioni, quelle che assorbono la maggior quantità di risorse sono quelle istituzionali di didattica e ricerca.

**Tabella 4 - Full time equivalent per Missione di Mandato**

MISSIONI – Aree Strategiche	FTE al 31/12/22
1 Politiche per il personale	21
2 Governance	0
3 Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti	116,16
4 Ricerca e dottorato	71,33
5 Terza Missione	4
6 Sanità e scuole di specializzazione	28,66
7 Edilizia e sicurezza	50,32
8 Internazionalizzazione	5
9 Assicurazione della qualità	7
10 Semplificazione e digitalizzazione	18
11 Sostenibilità	3
12 Disabilità, pari opportunità e benessere	3
13 Patrimonio. Biblioteche e attività culturali	37,64
14 Comunicazione	5,83
15 Anticorruzione e trasparenza	4
Servizi trasversali	135,32

La metodologia utilizzata per il calcolo degli FTE ha preso in considerazione l'attinenza alla missione di mandato della struttura di appartenenza, come di seguito esplicitato:

**Missione 1 - Politiche per il personale** – Area del Personale con le ripartizioni Performance e organizzazione - Personale Tecnico Amministrativo

**Missione 3 - Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti** – Area Didattica con le ripartizioni Didattica - Didattica della Facoltà di MFP - Segreterie e Servizi agli Studenti - tecnologie per la didattica - Tirocini, placement e alta formazione

**Missione 4 - Ricerca e dottorato** – Ufficio IUSS – Ripartizione Ricerca e i Tecnici che afferiscono ai Centri e ai Dipartimenti

**Missione 5 - Terza Missione** – la Ripartizione III Missione e Rapporti con il territorio

**Missione 6 – Sanità e scuole di specializzazione** – L'Ufficio rapporti con enti sanitari e l'Ufficio scuole di specializzazione sanitarie e il personale tecnico socio-sanitario che afferisce ai dipartimenti medici

**Missione 7 - Edilizia e sicurezza** – Area tecnica con le ripartizioni Lavori Pubblici e Manutenzione e Patrimonio immobiliare, logistica e sicurezza – l'ufficio Vigilanza e portinerie e il personale amministrativo della medicina del lavoro

**Missione 8 - Internazionalizzazione** – la Ripartizione Internazionalizzazione

**Missione 9 - Assicurazione della qualità** – la Ripartizione Qualità Valutazione e servizi di coordinamento

**Missione 10 - Semplificazione e digitalizzazione** - la Ripartizione Servizi Informatici

**Missione 11 - Sostenibilità** - l'ufficio Ambiente

**Missione 12 - Disabilità, pari opportunità e benessere** - l'Ufficio politiche di inclusione

**Missione 13 – Patrimonio. Biblioteche e attività culturali** - l'Area Patrimonio Culturale con la ripartizione Biblioteche e Sistema Museale oltre agli uffici archivio e Protocollo

**Missione 14 - Comunicazione** – l'Ufficio Stampa, Comunicazione istituzionale e digitale e l'URP

**Missione 15 - Anticorruzione e trasparenza** – la Ripartizione Anticorruzione e Partecipate

**SERVIZI TRASVERSALI** - L'Area economico finanziaria - l'Area Legale - la Ripartizioni organi centrali – Le Meta-strutture Biologico-Scientifico-Tecnologica - Economia, Giurisprudenza, Studi Umanistici e Architettura - Medico-Chimica e l'Ufficio Normativa di ateneo e convenzioni

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE ISTITUZIONALE

Come descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione, per “performance istituzionale” si intende la performance dell'Ateneo in quanto Istituzione volta a fornire servizi di didattica, ricerca e terza missione. La “performance istituzionale” si sostanzia nelle missioni di mandato e nelle politiche strategiche per conseguire le stesse; il raggiungimento della performance istituzionale viene valutato tramite il grado di conseguimento degli obiettivi strategici in modo funzionale alle missioni istituzionali e alla creazione di “Valore Pubblico”.

Come indicato nel PIAO, per il 2022 la performance istituzionale coincide con il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Decreto Ministeriale n.289 del 25 marzo 2021, indicati nella tabella che segue.

Tabella 5 - obiettivi e indicatori performance istituzionale

	Obiettivo A: Ampliare l'accesso alla formazione universitaria	Obiettivo B: Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del paese, guidando la transizione digitale ed ecologica	Obiettivo C: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	Obiettivo D: Essere protagonisti di una dimensione internazionale	Obiettivo E: Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università
	a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	a) Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale"	a) Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei Professori reclutati
SITUAZIONE INIZIALE 2020 a.a. 20/21	0,566	0,16	0,912	0,009	0,101
MONITORAGGIO 2021 a.a. 21/22	0,533	0,233	0,905	0,005	0,097
MONITORAGGIO 2022 a.a. 22/23	0,483	0,198	In fase di rilevazione da parte di Almalaurea	0,008	0,089
	b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivato	b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	b) Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto	b) Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	b) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti
SITUAZIONE INIZIALE 2020 a.a. 20/21	0,924	0,046	34,324	0,447	0,18
MONITORAGGIO 2021 a.a. 21/22	0,955	0,047	33,235	0,304	0,233
MONITORAGGIO 2022 a.a. 22/23	0,904	0,053	30,507	0,304	0,262

#### ANALISI SCOSTAMENTI OBIETTIVI VALORE PUBBLICO (PERFORMANCE ISTITUZIONALE)

Con riferimento all'indicatore **A-a**, nel 2022 la percentuale media di studenti iscritti entro la durata normale del CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare scende al 48,33%.

Particolarmente critiche risultano le classi L-25 - Scienze e tecnologie agrarie e forestali, L-9 - Ingegneria industriale L-31 - Scienze e tecnologie informatiche e L-14 - Scienze dei servizi giuridici la cui percentuale di studenti che hanno maturato almeno 40 CFU è inferiore al 30%.

I valori più alti nel 2022 (superiori al 70%) si registrano nelle classi L/SNT2 - Professioni sanitarie della riabilitazione, L-15 - Scienze del turismo. LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale), L-4 - Disegno industriale e LM-41 - Medicina e chirurgia.

La tabella che segue illustra i risultati di tutte le classi.

Nel corso del 2022 permangono le difficoltà degli studenti nel maturare crediti. Tale dato negativo è stato attentamente considerato nella riformulazione degli obiettivi strategici e operativi, prevedendo il potenziamento negli anni accademici successivi 2022/23 e 2023/24, dei servizi di tutorato e di counseling.

Grazie ai fondi PNRR verranno altresì potenziate le attività di orientamento al fine di evitare trasferimenti e ritardi nel conseguimento del titolo di studio.

Tabella 6 - dettaglio indicatore A\_a

CLASSE	Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione, con almeno 40 CFU sostenuti nell'a.a. precedente, entro il 31/12	Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.	% 40 cfu
L-25 - Scienze e tecnologie agrarie e forestali	2	22	9,09%
L-9 - Ingegneria industriale	18	111	16,22%
L-31 - Scienze e tecnologie informatiche	24	106	22,64%
L-14 - Scienze dei servizi giuridici	35	121	28,93%
L-27 - Scienze e tecnologie chimiche	56	176	31,82%
L-5 - Filosofia	5	15	33,33%
LMG/01 - Magistrali in giurisprudenza	41	122	33,61%
L-7 - Ingegneria civile e ambientale	17	50	34,00%
L-8 - Ingegneria dell'informazione	50	147	34,01%
L-11 - Lingue e culture moderne	64	185	34,59%
L-2 - Biotecnologie	209	588	35,54%
L-35 - Scienze matematiche	9	24	37,50%
LM-13 - Farmacia e farmacia industriale	67	161	41,61%
L-30 - Scienze e tecnologie fisiche	19	44	43,18%
L-13 - Scienze biologiche	196	443	44,24%
LM-46 - Odontoiatria e protesi dentaria	5	11	45,45%
L-22 - Scienze delle attività motorie e sportive	261	537	48,60%
L-10 - Lettere	25	51	49,02%
L/SNT3 - Professioni sanitarie tecniche	24	46	52,17%
L-19 - Scienze dell'educazione e della formazione	172	325	52,92%
L-33 - Scienze economiche	34	61	55,74%
L-34 - Scienze geologiche	4	7	57,14%
L/SNT1 - Professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	113	197	57,36%
L-20 - Scienze della comunicazione	174	285	61,05%
L-18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale	440	711	61,88%
L/SNT2 - Professioni sanitarie della riabilitazione	47	71	66,20%
L-15 - Scienze del turismo	32	45	71,11%

CLASSE	Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione, con almeno 40 CFU sostenuti nell'a.a. precedente, entro il 31/12	Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.	% 40 cfu
LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	75	94	79,79%
L-4 - Disegno industriale	57	67	85,07%
LM-41 - Medicina e chirurgia	121	135	89,63%
	2396	4958	48,33%

L'indicatore **A-b** Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati, rileva un calo dovuto all'applicazione del D.M. 1154 del 14 ottobre 2021 che contiene requisiti più stringenti rispetto alla normativa precedente, con riferimento all'aumento della necessità di docenti di riferimento, e che ha portato l'Ateneo ad inserirne un numero maggiore di non appartenenti a SSD di base e caratterizzanti

Con riferimento all'indicatore **B-a** il rapporto degli iscritti al I anno di dottorato del 38° ciclo con borsa di studio rispetto al numero totale dei docenti, mostra un valore in calo dovuto ad una diminuzione dei finanziamenti esterni e ad un aumento considerevole del denominatore.

In particolare gli iscritti al I anno di dottorato del 37° ciclo hanno beneficiato di 42 borse di studio finanziate con il PON a fronte delle 30 borse di studio del 38° ciclo finanziate con il PNRR.

Il denominatore dell'indicatore (n. dei docenti) è passato da 690 unità nel 2021 a 734 unità nel 2022.

Con riferimento all'indicatore **E-a** Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei Professori reclutati, presenta una diminuzione dovuta all'aumento delle convenzioni di scambio tra Atenei non conteggiate nel suddetto indicatore: i professori reclutati dall'esterno tramite la suddetta modalità nel 2022 sono stati 7.

## INDICATORI DI SISTEMA

### FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO

Con riferimento al Fondo di Finanziamento Ordinario ed agli indicatori che ne regolano la distribuzione, nel 2022 la performance dell'Ateneo risulta eccellente per la quota base: di particolare rilievo l'incremento della voce "costo standard".

Tabella 7 - andamento QUOTA BASE FFO 2022

ANNO	QUOTA BASE					
	tot studenti per costo standard	QUOTA BASE COSTO STANDARD	peso	QUOTA BASE STORICA	peso	TOTALE QUOTA BASE
2022	22.815	35.419.246	1,77	29.886.336	1,42	65.305.582
2021	20.177	30.960.921	1,72	26.157.069	1,27	57.117.990
2020	16.011	25.425.751	1,54	28.961.235	1,17	54.386.986

Tabella 8 - Tabella 3 - andamento QUOTA PREMIALE FFO 2022

ANNO	QUOTA PREMIALE							
	60% VQR	peso	20% POLITICHE DI RECLUTAMENTO	peso	20 % QUALITÀ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI (EX VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE)	peso	TOTALE QUOTA PREMIALE	peso
2022	18.151.335	1,32	6.347.688	1,38	7.572.929	1,65	32.071.952	1,37
2021	18.116.875	1,38	6.545.269	1,49	6.826.337	1,55	31.488.481	1,42
2020	15.859.901	1,38	5.746.625	1,50	5.480.061	1,43	27.086.587	1,39

Tabella 9 - Tabella 3 - andamento INTERVENTO PEREQUATIVO E ALTRE QUOTE FFO 2022

ANNO	PEREQUATIVO		TOTALE BASE + PREMIALE + PEREQUATIVO	PIANO STRAORDINARIO DOCENTI	NO TAX AREA	DOTTORATO
	TOTALE PEREQUATIVO	peso				
2022	-466.719	0	96.910.815	8.204.988	1.610.406	2.806.153
2021	-4.235.590	0	84.370.881	6.972.381	1.511.766	2.578.138
2020	-2.306.471	0	75.810.185	5.914.877	1.501.209	2.591.413

### ANALISI SCOSTAMENTI INDICATORI FFO

Nel 2022 la quota premiale dell'FFO registra una flessione dovuta ai risultati della VQR 2015-2019

Dalle analisi degli scostamenti emergono margini di miglioramento nella scelta dei prodotti da sottoporre a valutazione. Nel 2023 sono già state intraprese azioni di miglioramento tramite la nomina di due Delegati alle attività da svolgere nell'ambito della prossima VQR 2020-2024: Prof. Davide Antonioli e Prof. Luca Tomassetti.

Purtroppo si continua a rilevare la nota negativa riferita all'intervento perequativo, ossia alla quota destinata a ricondurre l'entità del FFO 2022 di ogni università entro l'intervallo (0%; 6%) rispetto all'FFO 2021. Visto il miglioramento di UNIFE, tale intervento è "costato" all'ateneo, al netto della quota di riequilibrio, 466.719 €.

### FACOLTA' ASSUNZIONALI (PUNTI ORGANICO)

Nel 2022 ad UNIFE sono stati assegnati 36,97 punti organico pari al 121% di quelli cessati.

La tabella che segue illustra i risultati di dettaglio.

Nello 2022 sono inoltre stati assegnati all'Ateneo 35,5 punti organico sulla base del D.M. n. 445/2022 "Piani straordinari di reclutamento di personale universitario 2022-2026" con riferimento al piano A).

Tabella 10 - indicatori facoltà assunzionali (punti organico)

ANNO	SPESE DI PERSONALE	FINANZIAMENTI ESTERNI PER IL PERSONALE	SPESE DI PERSONALE A CARICO ATENEO	FFO	PROGRAMMAZIONE TRIENNALE	TASSE E CONTRIBUTI UNIVERSITARI AL NETTO DEI RIMBORSI	ENTRATE COMPLESSIVE	INDICATORE SPESE DI PERSONALE	ONERI DI AMMORTAMENTO	FITTI PASSIVI A CARICO ATENEO	ENTRATE COMPLESSIVE NETTE	82% ENTRATE COMPLESSIVE NETTE	SPESE PERSONALE A CARICO ATENEO + ONERI AMMORTAMENTO	INDICATORE ISEF	REGIME ASSUNZIONALE	CESSAZIONE IN TERMINI DI PUNTI ORGANICO	DI CUI PERSONALE TA	PUNTI ORGANICO BASE (50% CESSAZIONI )	MARGINE PER ATENEI VIRTUOSI	20% MARGINE TRASFORMATO IN PUNTI ORGANICO	PESO % MAGGIORAZIONE SU SISTEMA	PUNTI ORGANICO AGGIUNTIVI	PO TOTALI	peso % totale PO	% TURN OVER RISPETTO ALL'ATENEO
PO 2020 indicatori 2019	71.750.770	2.947.415	68.803.355	84.970.574	784.541	23.329.039	109.084.154	63,07%	0	312.955	108.771.199	89.192.383	68.803.355	1,3	50 + Δ	20,15		10,08	20.389.028	35,14	1,80%	17,66	27,74	1,41	138%
PO 2021 indicatori 2020	70.733.369	2.948.704	67.784.665	93.466.936	814.449	25.956.701	120.238.086	56,38%	0	310.003	119.928.083	98.341.028	67.784.665	1,45	50 + Δ	21,6		10,8	30.556.363	53,94	2,28%	22,83	33,63	1,68%	156%
PO 2022 indicatori 2021	76.955.752	3.517.096	73.438.656	105.530.532	993.878	28.284.035	134.808.445	54,48%	0	337.423	134.471.022	110.266.238	73.438.656	1,5	51 + Δ	30,65		15,33	36.827.582	64,76	2,32%	21,65	36,97	1,98%	121%

## ANALISI SCOSTAMENTI INDICATORI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Dall'analisi degli elementi che compongono questo risultato, emergono le seguenti evidenze:

- sono aumentate le spese per personale anche a causa dello sblocco delle assunzioni post pandemia;
- sono aumentati i finanziamenti esterni per il personale;
- sono aumentate di oltre 14milioni di euro le entrate complessive nette soprattutto per l'incremento della quota "costo standard" dell'FFO e per l'aumento degli studenti e delle relative contribuzioni;
- particolarmente positivo l'incremento dell'indice di sostenibilità finanziaria (ISEF) che passa da 1,30 a 1,55, a seguito del miglioramento degli indicatori precedenti;
- migliora il peso sul sistema del nostro margine "atenei virtuosi" che passa dal 2,28 al 2,32e che consente di accedere a punti organico aggiuntivi rispetto a quelli assegnati per il 50% del turn over;
- la percentuale di recupero dei punti organico del personale cessato si attesta al 121%.

## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE (PRO3)

Per quel che riguarda il ciclo di programmazione 2021-2023 di cui al D.M. 289/2021, l'Ateneo ha presentato il proprio programma scegliendo gli indicatori e i target indicati nella seguente tabella.

Le risorse assegnate provvisoriamente all'Ateneo per il triennio 2021-2023 ammontano a:

- 2.981.634 € per il raggiungimento dei target dell'obiettivo C Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;
- 2.272.315 € per il raggiungimento dei target dell'obiettivo E Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.



Tabella 11 - obiettivi indicatori e target PRO3

descrizione indicatore	SITUAZIONE INIZIALE 2020 a.a. 20/21			MONITORAGGIO 2021 a.a. 21/22			MONITORAGGIO 2022 a.a. 22/23			VALORE FINALE ATTESO
	NUMERATORE	DENOMINATORE	INDICATORE	NUMERATORE	DENOMINATORE	INDICATORE	NUMERATORE	DENOMINATORE	INDICATORE	
C_b - Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto	22139	645	<b>34,324</b>	22932	690	<b>33,235</b>	22392	734	<b>30,507</b>	<b>31,00</b>
C_g - Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo	106	23583	<b>0,004</b>	232	26222	<b>0,009</b>	384	27542	0,0139	<b>0,024</b>
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	116	645	<b>0,180</b>	161	690	<b>0,233</b>	192	734	<b>0,262</b>	<b>0,230</b>
E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo (*)	71981	499	<b>144</b>	100457	528	<b>192</b>	89165	547	<b>163</b>	<b>250</b>

## ANALISI SCOSTAMENTI INDICATORI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DI SISTEMA (PRO3)

Il monitoraggio 2022 evidenzia un buon andamento degli indicatori salvo per il C\_g - Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo che registra qualche criticità dovuta al cospicuo finanziamento ministeriale (Fondo Giovani DM 1059/2021 e finanziamenti DM 752/2021) di importo triplicato rispetto all'anno precedente (da 180mila a oltre 700mila euro) e che ha reso non necessario lo stanziamento di fondi di Ateneo dedicati

## RISULTATI DELLA RICERCA

I seguenti risultati sono tratti dalla RELAZIONE SULLA GESTIONE (AI SENSI DELL'ART. 1, C. 2, LETT. C) DEL D.LGS 18/2012 E DELL'ART. 3-QUATER DELLA LEGGE 1/2009) (in fase di approvazione) a cui si rimanda per maggiori dettagli. Di seguito vengono esposti i risultati dell'attività di ricerca svolta nell'arco dell'esercizio 2022. I dati e le informazioni fanno pertanto riferimento all'anno solare 2022 (al 31 dicembre).

## RICERCA NAZIONALE

La presente sezione è volta ad illustrare i principali finanziamenti ottenuti dai ricercatori dell'Università di Ferrara nell'ambito della ricerca a livello nazionale e locale.

Tabella 12 - Valore progetti in corso nel 2022

Programma di finanziamento relativo ai progetti in corso nel 2022 anche se avviati in anni precedenti	Valore complessivo progetti in corso nel 2022, anche se avviati in anni precedenti <i>(gli importi si riferiscono all'ammontare di pertinenza del 2022)</i>
Progetti PRIN Bandi 2017 e 2020	€ 2.073.623,00
Progetti FAR Bandi 2020, 2021 e 2022	€ 1.055.645,00
Progetti FIR Bando 2021	€ 230.769,00
Progetti FIRD Bando 2022	€ 225.000,00
Progetti Bando Unife-CCIAA – anno 2022	€ 33.333,00
Progetti Bando 2020 su 5 per mille 2018	€ 30.000,00
Progetti Bando 2021 su 5 per mille 2019	€ 56.250,00
Totale	€ 3.704.620,00

Fonte: elaborazione Ufficio Ricerca Nazionale

## Database della ricerca: IRIS Catalogo Prodotti della Ricerca

A fine 2022 i prodotti della ricerca presenti in catalogo risultano n. 92.912.

## Organismo preposto al Benessere Animale (OpBA)

Nel corso dell'anno 2022 l'Organismo Preposto al Benessere Animale si è riunito 4 volte ed ha valutato 6 progetti nuovi, 3 progetti per i quali sono state chieste variazioni, 2 prelievi di organi/tessuti, 2 valutazioni intermedie e 1 studio osservazionale ai sensi del D.Lgs. 26/2014.

L'OpBA ha provveduto, come di consueto, a richiedere ai titolari delle ricerche, quando necessario, supplementi di istruttoria ed integrazioni delle domande di sperimentazione su animali, allo scopo di garantire al Ministero della Salute l'invio di tutte le informazioni indispensabili ad una corretta valutazione delle richieste presentate al Ministero stesso.

Entro il 31 gennaio 2023, come previsto dall'art. 3 del vigente regolamento di Ateneo, l'OpBA ha redatto una relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno precedente e l'ha presentata alla Rettore.

### Centri di Ateneo

Al 31 dicembre 2022 i centri attivi presso Unife erano 39, di cui 1 istituito nel 2022:

Centro ordinario dipartimentale denominato "Centro 'Chiara Gemmo e Elio Zago' per la ricerca sulla talassemia", istituito con D.R. Prot n. 144032 del 25/03/2022.

Nell'anno di riferimento è stato chiuso il Centro di Neuroscienze (D.R. Prot. n. 31562 del 31 gennaio 2022).

---

### RICERCA INTERNAZIONALE

Nel corso del 2022 risultano 49 progetti internazionali attivi. La predetta Relazione sulla gestione, a cui si rimanda per maggiori informazioni, evidenzia che i dipartimenti maggiormente attivi nell'attrarre fondi comunitari afferiscono all'area Medica, della Fisica e delle Scienze della Terra, delle Scienze della Vita e Biotecnologie e delle Scienze Chimiche e Farmaceutiche (vedi tabella)

Dipartimento	Finanziamento (Euro)
Totale contributo UE per il Dipartimento di Architettura	€ 334.150
Totale contributo UE per il Dipartimento Economia e Management	€ 204.152
Totale contributo UE per il Dipartimento di Fisica e Scienze della terra	€ 3.183.384
Totale contributo UE per il Dipartimento di Ingegneria	€ 844.672
Totale contributo UE per il Dipartimento di Morfologia, Chirurgia e Medicina sperimentale	€ 560.585
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze Chimiche e farmaceutiche	€ 2.837.954
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e della prevenzione	€ 94.000
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze della vita e Biotecnologie	€ 1.377.980
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze mediche	€ 3.120.585
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze Biomediche e Chirurgico Specialistiche	€ 681.609
Totale contributo UE per il Dipartimento di Studi umanistici	€ 1.195.848

I progetti attivati nel 2022 sono stati 10, per una quota di finanziamento complessivo all'Università di Ferrara di quasi 2.900.000 €.

Nel 7° Programma Quadro, programmazione europea 2007-2013, i progetti finanziati a Unife sono infatti stati 42 per un contributo totale all'Ateneo di oltre 9.500.000,00 euro, Horizon 2020 ha visto 46 progetti finanziati per un contributo totale all'Ateneo di oltre 12.300.000,00 euro.

Nonostante il ritardo nell'apertura di diversi bandi del nuovo Programma Quadro Europeo Horizon Europe 2021-2027, ritardo dovuto all'emergenza pandemica, il programma nei primi due anni ha visto 6 progetti finanziati per un contributo all'Ateneo di quasi 2.500.000 euro.

### **Fondi di Ricerca da PNRR e PNC**

Il 2022 è stato un anno caratterizzato dalla partecipazione ai numerosi bandi emessi dal MUR per la distribuzione di fondi relativi alla Missione 4 – Istruzione e ricerca, componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Il valore totale dei fondi assegnati è pari a 15.561.195 Euro.

Collaborano a questi progetti 102 persone tra professori e ricercatori strutturati, di cui 38 donne.

L'attivazione di questi progetti ha consentito di assumere 26 nuovi ricercatori a tempo determinato, di cui 18 donne; inoltre ulteriori 5 procedure di reclutamento saranno portate a termine nel 2023.

Nell'ambito dei progetti sono state bandite 11 borse di dottorato.

### **Dipartimenti di Eccellenza**

Come predetto il 2022 è stato caratterizzato dalla selezione dei 180 Dipartimenti di Eccellenza destinatari dei finanziamenti MUR.

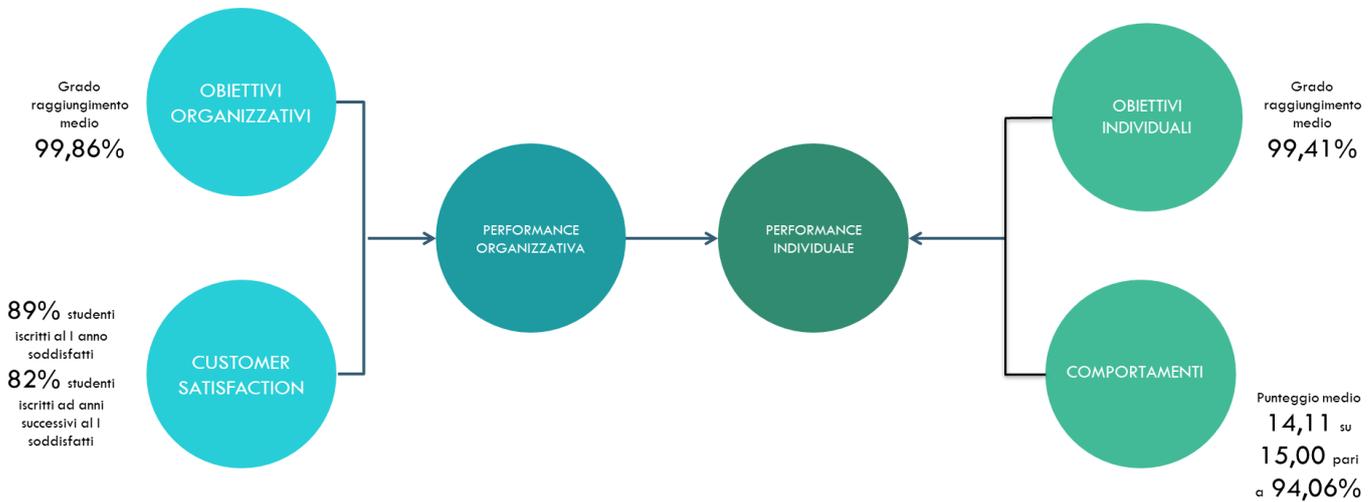
Dei 7 Dipartimenti che avevano le caratteristiche per poter competere nella selezione dei 180 Dipartimenti di eccellenza e che hanno candidato il proprio progetto di sviluppo, 3 sono stati finanziati:

<b>Dipartimento</b>	<b>Finanziamento ottenuto in €</b>
Dipartimento di Giurisprudenza	5.253.070
Dipartimento di Medicina Traslazionale e per la Romagna	9.095.590
Dipartimento di Scienze Mediche	6.469.055

La presente sottosezione illustra le performance organizzative e individuali raggiunte nel 2022.

La figura che segue sintetizza i risultati medi ottenuti: le informazioni di dettaglio sono descritte in maniera analitica nei paragrafi che seguono e nell'ALLEGATO 1 - PERFORMANCE.

Figura 2 - sintesi risultati performance 2022



## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con l'espressione "performance organizzativa" ci si riferisce alla performance dell'Ateneo in quanto Organizzazione, considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (compresi ad esempio i Dipartimenti e i Centri). La "performance organizzativa dell'intero ente" comprende tutte le attività dell'Ateneo, sia quelle accademiche sia quelle tecnico-gestionali e tiene conto, a seconda dei casi, del posizionamento dell'Ateneo nella VQR, in AVA, dei risultati della SUA-RD e di ogni altro risultato utilizzato dal Ministero per l'assegnazione di fondi e punti organico. La "performance organizzativa delle singole strutture" può concretizzarsi in obiettivi operativi coerenti con gli obiettivi strategici (obiettivi di sviluppo) o può essere riferita all'efficienza, alla tempestività, all'adeguatezza quantitativa e qualitativa e ai livelli di costo di processi, progetti o servizi (obiettivi di funzionamento).

## OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

La tabella che segue indica la percentuale di performance organizzativa (obiettivi strutture) raggiunta.

Tabella 13 - grado di raggiungimento obiettivo di struttura

STRUTTURE	% raggiungimento obiettivo di struttura
Area Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti	100
Area Economico finanziaria	100
Area Legale e acquisti	100
Area Patrimonio culturale	100
Area Personale, performance e semplificazione	100
Area Ricerca e III missione	100
Area Servizi in staff	99,38
Area Tecnica	100
Direzione Generale	100
<b>Totale complessivo</b>	<b>99,86</b>

#### ANALISI SCOSTAMENTI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La motivazione del mancato raggiungimento degli obiettivi organizzativi riguarda in gran parte la difficoltà di coordinamento tra diverse strutture interne ed esterne coinvolte nella loro realizzazione.

Il dettaglio dei singoli obiettivi è illustrato nell'ALLEGATO 1 – PERFORMANCE.

#### RISULTATI DI CUSTOMER SATISFACTION (PESO 5% SULLA PERFORMANCE DI TUTTO IL PERSONALE)

Per quel che riguarda l'ambito dei risultati di customer satisfaction che impattano sulla performance organizzativa di tutto il personale, Unife ha individuato una specifica domanda rivolta a tutti gli studenti (suddivisi tra iscritti al I anno e quelli iscritti ad anni successivi) che fosse in grado di integrare in un unico quesito l'intera attività dell'Ateneo.

La domanda individuata è "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria".

La tabella che segue illustra il miglioramento raggiunto

Tabella 14 - soddisfazione complessiva studenti

Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?	Studenti iscritti al primo anno		Studenti iscritti ad anni successivi al primo	
	sì	no	sì	no
risultati 2022	89%	11%	82%	18%
risultati 2021	84%	16%	75%	25%

#### COINVOLGIMENTO UTENTI

Da oltre 15 anni l'Università di Ferrara partecipa al progetto Good Practice, gestito dal Politecnico di Milano, che mira a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del nostro Ateneo, al fine di ottenere importanti indicazioni per il loro miglioramento. A tale scopo vengono annualmente intervistati gli utenti interni ed esterni dei servizi; i risultati sono messi in relazione con quelli raggiunti dagli altri Atenei partecipanti al progetto e pubblicati sul portale di UNIFE all'indirizzo [http://ateneo.UNIFE.it/ripartizioni-audit-interno/ufficio-controllo-di-gestione/attivita\\_gp](http://ateneo.UNIFE.it/ripartizioni-audit-interno/ufficio-controllo-di-gestione/attivita_gp).

La rilevazione di customer satisfaction (CS) rappresenta lo strumento per il coinvolgimento degli utenti finali nella valutazione della performance dell'Ateneo, previsto dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017. A tale scopo, si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder:

- il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti,
- il personale tecnico-amministrativo,
- gli studenti. Il questionario studenti è a sua volta distinto tra studenti del I anno e degli anni successivi in quanto, oltre ai servizi comuni alle due categorie, sono state introdotte domande ad hoc per ciascuna rilevazione. In particolare, gli studenti del primo anno sono stati chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata, mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per il servizio di job placement e di internazionalizzazione.

I tassi di risposta ottenuti sono rispettivamente:

- questionario Docenti, Dottorandi, Assegnisti - 27%
- questionario Personale Tecnico Amministrativo - 51%
- questionario Studenti iscritti al I anno – 87% - questionario Studenti iscritti ad anni successivi al I 91% (il questionario dopo alcuni anni di sospensione è tornato ad essere collegato alla piattaforma ESSE3 e reso obbligatorio)

Il questionario rivolto a Docenti, Dottorandi, Assegnisti e Personale Tecnico Amministrativo è stato somministrato dal 23 febbraio al 16 marzo 2022, quello rivolto agli Studenti dal 17 giugno al 8 luglio 2022. Di seguito i risultati dell'indagine di soddisfazione condotta nel 2022.

### **Soddisfazione sui servizi dedicati Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Tecnici e Amministrativi**

La tabella che segue riporta il livello di soddisfazione medio per Ateneo nella domanda di soddisfazione finale del singolo servizio per i Docenti, Dottorandi, Assegnisti. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media dei risultati raggiunti da tutti gli Atenei. L'impostazione prevede, per ciascuna domanda, una valutazione su scala 1-6 (laddove: 1= completamente in disaccordo; 6= completamente d'accordo) ed alcune domande relative alla soddisfazione su scala 1-6 (1= completamente insoddisfatto; 6=completamente soddisfatto).

Tabella 15 - soddisfazione Docenti, Dottorandi, Assegnisti e PTA

SERVIZIO	Docenti Dottorandi Assegnisti		Tecnici Amministrativi	
	Media UNIFE	Valore benchmark	Media UNIFE	Valore benchmark
		Media Atenei		Media Atenei
Amministrazione e gestione del personale	4,87	4,52	3,82	4,07
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,9	3,82	3,53	3,65
Comunicazione	3,77	3,8	3,58	3,76
Sistemi Informativi	4,52	4,3	4,37	4,3
Supporto alla didattica	4,77	4,66		
Supporto alla ricerca	4,53	4,32		
Biblioteche	4,54	4,6		
Contabilità			4,44	4,09

In tutte le dimensioni analizzate, Ferrara riporta livelli di CS Docenti Dottorandi e Assegnisti in linea o superiori rispetto alla media in tutti i servizi, in particolare Sistemi informatici e servizi al Personale rispetto agli atenei partecipanti.

Sul personale tecnico amministrativo si possono apprezzare punteggi di customer più alti della media degli altri atenei per la contabilità mentre riporta un punteggio inferiore nei servizi al personale e nella comunicazione.

Tabella 16 - soddisfazione studenti iscritti al I anno e ad anni successivi

SERVIZIO	Studenti iscritti al I° anno		Studenti iscritti ad anni successivi al I°	
	Media UNIFE	Valore benchmark	Media UNIFE	Valore benchmark
		Media Atenei		Media Atenei
Orientamento in entrata	4	4,15		
Servizi Generali, infrastrutture e Logistica	4,2	4,19	4,14	4,07
Comunicazione	3,96	4,18	3,88	3,91
Sistemi Informativi	4,18	4,24	4,13	4
Internazionalizzazione			3,87	3,88
Segreteria studenti	3,9	4	3,86	3,82
Servizi bibliotecari	4,18	4,65	4,21	4,43
Diritto allo studio	4,25	4,19	4,16	4
Job placement			3,71	3,57

Per gli studenti di Ferrara iscritti al 1° anno, sono leggermente sotto-media i punteggi su biblioteche, comunicazione e Orientamento in ingresso. La soddisfazione dei servizi per la categoria degli studenti degli anni successivi vede per Ferrara il valore della CS più bassa per il servizio Bibliotecario e più alta rispetto alla media degli altri atenei per il Job Placement e per il Diritto allo studio.

## Andamento dati di soddisfazione sui servizi dedicati Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Tecnici e Amministrativi e Studenti

Si illustra di seguito l'andamento dei dati di customer satisfaction rilevati nel corso dell'ultimo triennio

**Tabella 17 - andamento soddisfazione Docenti, Dottorandi e Assegnisti**

SERVIZIO	Docenti, Dottorandi, Assegnisti		
	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021	Media UNIFE 2022
Amministrazione e gestione del personale	4,61	4,92	4,87
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,94	4,1	3,9
Comunicazione	3,93	3,97	3,77
Sistemi Informativi	4,51	4,59	4,52
Supporto alla didattica	4,55	4,76	4,77
Supporto alla ricerca	4,32	4,54	4,53
Biblioteche	4,68	4,76	4,54

**Tabella 18 - andamento soddisfazione Personale Tecnico Amministrativo**

SERVIZIO	Personale Tecnico Amministrativo		
	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021	Media UNIFE 2022
Amministrazione e gestione del personale	3,76	4,07	3,82
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,66	3,88	3,53
Comunicazione	3,76	3,82	3,58
Sistemi Informativi	4,37	4,53	4,37
Contabilità	4,23	4,54	4,44

Per i docenti dottorandi e assegnisti, la rilevazione della soddisfazione ha riscontrato nel corso dell'ultimo anno una lieve flessione in tutti i servizi ad eccezione del servizio di supporto alla didattica, si rilevano comunque valori che superano il 4 in tutti i servizi tranne che per la Comunicazione e la logistica

Anche per il personale tecnico amministrativo la soddisfazione è peggiorata nel corso del 2022 in tutti i servizi; si segnala che solo i servizi sistemi informativi e contabilità superano quota 4.

Tabella 19 - andamento soddisfazione studenti iscritti al I anno e ad anni successivi

SERVIZIO	Studenti iscritti al I° anno		
	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021	Media UNIFE 2022
Orientamento in entrata	4,24	4,07	4
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,49	4,32	4,2
Comunicazione	4,22	4,08	3,96
Sistemi informativi	4,35	4,33	4,18
Segreteria studenti	4,02	3,94	3,9
Servizi bibliotecari	4,67	4,3	4,18
Diritto allo studio	4,53	4,46	4,25
SERVIZIO	Studenti iscritti ad anni successivi al I°		
	Media UNIFE 2020	Media UNIFE 2021	Media UNIFE 2022
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,24	4,06	4,14
Comunicazione	4	3,63	3,88
Sistemi informativi	4,09	3,87	4,13
Segreteria studenti	3,87	3,57	3,86
Servizi bibliotecari	4,59	4,12	4,21
Internazionalizzazione	3,7	3,53	3,87
Diritto allo studio	4,31	4,04	4,16
Job placement/Career service	3,68	3,48	3,71

Nel corso del 2022 la customer satisfaction delle due categorie di studenti (iscritti I anno e iscritti ad anni successivi al primo) ha un andamento diverso, per gli studenti al primo anno in flessione, per quelli degli anni successivi un miglioramento in tutti i servizi.

Per gli studenti iscritti al I anno risultano particolarmente critici I servizi di segreteria studenti e di comunicazione che risultano essere sotto il punteggio 4. Per quel che riguarda gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, permangono criticità nel servizio di internazionalizzazione e di job placement, segreterie studenti e comunicazione che risultano sotto il punteggio 4 anche se in lieve miglioramento rispetto al 2021.

## ESITI DEL CONTROLLO DI GESTIONE

Il cruscotto integrato sotto rappresentato illustra le prestazioni in termini di costi ed efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: amministrazione, supporto alla didattica, infrastrutture (servizi generali), supporto alla ricerca e SBA/SMA. La prestazione dell'Ateneo è riportata in grassetto. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media degli Atenei, e lo scostamento è riportato come variazione percentuale tra il valore dell'Ateneo e il benchmark. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore rosato evidenzia una prestazione inferiore alla media.

Tabella 20 – Report Controllo di Gestione - cruscotto integrato efficacia - efficienza

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei
AMMINISTRAZIONE	CS	Scala 1-6	<b>4,35</b>	4,29	1%
	Costo unitario	€/mgl€	<b>17,14</b>	23,38	-27%
DIDATTICA	CS	Scala 1-6	<b>4,17</b>	4,16	0%
	Costo unitario	€/studente	<b>199,09</b>	299,67	-34%
INFRASTRUTTURE	CS	Scala 1-6	<b>3,94</b>	3,96	0%
	Costo unitario	€/mq	<b>86,41</b>	99,25	-13%
RICERCA	CS	Scala 1-6	<b>4,53</b>	4,32	5%
	Costo unitario	€/mgl€	<b>172,26</b>	216,66	-20%
SBA/SMA	CS	Scala 1-6	<b>4,31</b>	4,56	-6%
	Costo unitario	€/utente potenziale	<b>41,52</b>	100,13	-59%

Note: Customer Satisfaction (CS) = efficacia percepita

La tabella riporta le prestazioni in termini di costi ed efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: amministrazione, supporto alla didattica, infrastrutture (servizi generali), supporto alla ricerca e SBA/SMA. La prestazione dell'Ateneo è riportata in grassetto. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media degli Atenei, e lo scostamento è riportato come variazione percentuale tra il valore dell'Ateneo e il benchmark. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media.

L'Ateneo di Ferrara riporta una performance di efficienza e di CS sempre in linea o superiore alla media ad eccezione della CS per SBA/SMA.

Per quel che riguarda i costi unitari dei servizi (dati 2021) si registrano valori sempre al di sotto della media degli Atenei: per mantenere alti i livelli di efficacia nel corso del 2022 sono state potenziate le politiche di reclutamento. Per i dettagli si veda la sottosezione "Fabbisogni di Personale".

---

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

La “performance individuale” è riferita ai singoli dipendenti e si esprime in termini di risultato e di comportamento. Con particolare riferimento alla componente legata al risultato, potrà essere espressa tramite il raggiungimento di obiettivi individuali e/o essere legata alla performance organizzativa della struttura di appartenenza. Laddove collegata alla performance organizzativa di struttura, si farà riferimento ad attività riconducibili all’intervento e/o alla responsabilità dei soggetti valutati.

---

### OBIETTIVI INDIVIDUALI

La fase di **misurazione** finale degli obiettivi individuali e di struttura ha preso avvio il 23 febbraio 2023 a cura dell’Ufficio Performance e sviluppo organizzativo. La **valutazione** è stata effettuata dal Direttore Generale con il supporto del medesimo ufficio. Durante tale fase non è stata apportata alcuna modifica alle misurazioni effettuate

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%, tranne 3 il cui grado di raggiungimento è stato dal 70% al 98%.

La media dei risultati raggiunti è del 99,41%.

---

### ANALISI SCOSTAMENTI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Così come per gli obiettivi di struttura, anche il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali è dovuto principalmente alla difficoltà di coordinamento tra soggetti interni ed esterni all’Ateneo. Le informazioni di dettaglio sono inserite nell’ALLEGATO 1 - PERFORMANCE

---

### MONITORAGGIO INTERMEDIO

Così come previsto dall’art. 6 del D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 così come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, nel mese di settembre 2022 è stato effettuato un **monitoraggio intermedio** della performance, a seguito del quale si è reso necessario e/o opportuno apportare interventi correttivi agli obiettivi programmati.

Le principali motivazioni riguardano ritardi nell’espletamento delle gare e problemi con i partner esterni e con i contributors interni all’Ateneo.

Per quel che riguarda la performance istituzionale, visto l’orizzonte temporale triennale, il monitoraggio intermedio coincide con le attività di controllo strategico annuali effettuato tramite la presente Relazione.

La tabella che segue illustra nel dettaglio le modifiche effettuate.

Tabella 21 - obiettivi 2022 modificati a seguito del monitoraggio intermedio

PIANO STRATEGICO CODICE MISSIONE PROGETTO	PIANO STRATEGICO DENOMINAZIONE MISSIONE- PROGETTO	TIPOLOGIA OBIETTIVO INDIVIDUALE / STRUTTURA	NOME STRUTTURA	OBIETTIVO 2022 DA MODIFICARE	INDICATORE	VALORE ATTESO 2022	OBIETTIVO 2022 MODIFICATO	nuovo indicatore	nuovo valore atteso	MOTIVAZIONE NECESSITÀ DI MODIFICA
5.1.	PROGETTO: SVILUPPO INTERNAZIONALIZZAZIONE	INDIVIDUALE	UFFICIO INTERNAZIONALIZZAZIONE	Regolamento Internazionalizzazione	Data entro cui completare il Regolamento	31/12/2022	Semplificazione della procedura per la presentazione delle future Call Erasmus+ a partire già dal 2023. L'attuale procedura appesantisce la preparazione della documentazione richiesta dalla Commissione Europea con obbligo di passaggio agli Organi per tutte le fasi di richiesta finanziamento. L'obiettivo è quello di predisporre una delibera che miri a delegare la Rettrice, in qualità di legale rappresentante, all'approvazione e conseguente firma dei documenti prodromici alla partecipazione della candidatura per l'ottenimento di finanziamenti europei.	data entro cui presentare la Delibera agli Organi	31/12/2023	Unife sarà soggetta a system audit nell'ambito internazionalizzazione: mobilità studenti, docenti, staff, utilizzo e rendicontazione fondi erogati dalla stessa agenzia, promozione mobilità, ecc. Non essendo assolutamente prevedibile questa "visita" e rivestendo massima importanza per l'Ateneo, si sta sin da ora procedendo con gli adempimenti dovuti e richiesti, ma tutto ciò implica la necessità di tenere in sospenso il progetto sul Regolamento Internazionalizzazione iniziato
8.1.	PROGETTO: SVILUPPO DOTTORATO	INDIVIDUALE	UFFICIO IUSS	Revisione Regolamento di Ateneo in Materia di Dottorato di Ricerca e Statuto IUSS ai sensi del Decreto Ministeriale 14 dicembre 2021 n° 226	Data entro cui Emanare il Decreto Rettorale del regolamento e dello Statuto	31/12/2022	Revisione Regolamento di Ateneo in Materia di Dottorato di Ricerca ai sensi del Decreto Ministeriale 14 dicembre 2021 n° 226	Data entro cui predisporre il Decreto Rettorale di emanazione del Regolamento di Ateneo in Materia di Dottorato di Ricerca	31/12/2022	Valutazioni politico-organizzative in merito a ruolo e strutturazione dello IUSS e dei relativi servizi di supporto in itinere, con conclusione al momento non qualificabile temporalmente
12.1.	PROGETTO: VALORIZZAZIONE PATRIMONIO E ATTIVITÀ CULTURALI	INDIVIDUALE	BIBLIOTECA SCIENTIFICO TECNOLOGICA	Acquisto e installazione di un nuovo impianto antitaccheggio presso la Biblioteca di Architettura.	percentuale di realizzazione in base al completamento delle diverse fasi previste	100%	Aggiudicazione della gara per l'acquisto di un nuovo impianto antitaccheggio presso la Biblioteca di Architettura.	Data entro cui completare l'aggiudicazione	31/12/2022	Modifica necessaria a causa dei tempi lunghi richiesti dall'Ufficio gare, servizi e forniture per la pubblicazione degli atti e la richiesta delle offerte alle ditte interessate e dei tempi ancora più lunghi che le ditte interessate hanno segnalato per la fornitura delle apparecchiature, per la difficoltà a reperire alcuni componenti (non meno di 120 giorni dal ricevimento dell'ordine)
13.2.	PROGETTO: POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	INDIVIDUALE	UFFICIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione/aggiornamento del Tariffario per il rimborso dei costi di ricerca, visura e riproduzione delle copie dei documenti amministrativi rilasciate in attuazione delle disposizioni in materia di accesso agli atti.	data entro cui effettuare la Revisione/aggiornamento del Tariffario e suo invio al Direttore Generale	31/12/2022	Individuazione del valore pubblico creato dalle strutture, degli indicatori di impatto e rilevazione della relative baseline	Data entro cui individuare gli indicatori di impatto, le formule, le fonti e le baseline	31/12/2022	Upgrade della Responsabile: obiettivo individuale allineato a quello assegnato a ciascun Responsabile di Ripartizione di cat. EP

PIANO STRATEGICO CODICE MISSIONE PROGETTO	PIANO STRATEGICO DENOMINAZIONE MISSIONE- PROGETTO	TIPOLOGIA OBIETTIVO INDIVIDUALE / STRUTTURA	NOME STRUTTURA	OBIETTIVO 2022 DA MODIFICARE	INDICATORE	VALORE ATTESO 2022	OBIETTIVO 2022 MODIFICATO	nuovo indicatore	nuovo valore atteso	MOTIVAZIONE NECESSITÀ DI MODIFICA
13.2.	PROGETTO: POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	STRUTTURA	UFFICIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione della modulistica online relativa all'accesso documentale, a disposizione degli utenti sul sito istituzionale, che necessita di aggiornamenti e non risulta in linea con l'adozione del canale unico per i pagamenti PagoPA.	data entro cui effettuare la Pubblicazione della modulistica rivista.	31/12/2022	Revisione/aggiornamento del Tariffario per il rimborso dei costi di ricerca, visura e riproduzione delle copie dei documenti amministrativi rilasciate in attuazione delle disposizioni in materia di accesso agli atti.	data entro cui effettuare la Revisione/aggiornamento del Tariffario e suo invio al Direttore Generale	31/12/2022	Obiiettivo individuale trasferito alla struttura per upgrade della Responsabile
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	INDIVIDUALE	UFFICIO TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE STRUTTURATO	Cancellazione crediti lavorativi relativi a debiti assunti nei confronti del personale in anni antecedenti al 2016 Per cui si propone come indicatore il numero di annualità analizzate tra quelle che vanno dal 2013 (anno di adozione della contabilità economico-patrimoniale) al 2016 (primo anno di decorrenza della prescrizione).	numero di annualità analizzate (anni 2013- 2014-2015)	3	Per l'annualità 2013 procedere, alla riduzione d'ufficio dei debiti e per gli anni 2014 e 2015 studio di fattibilità	numero di annualità analizzate	3 (anni 2013- 2014-2015)	Difficoltà ad ottenere la documentazione necessaria da alcuni uffici interessati
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	STRUTTURA	UNITA' AMMINISTRATIVA	Sperimentazione della piattaforma Processo Acquisti di Cinea nella gestione degli acquisti informatici della ripartizione	numero di acquisti realizzati sulla piattaforma	5	Acquisire e gestire i documenti atti a verificare la posizione conforme alla normativa vigente (art. 80 D. Lgs. 50/2016 - Codice degli appalti) delle ditte con le quali la ripartizione conclude i contratti per l'acquisto e la fornitura di beni e servizi	% documenti acquisiti e fascicolati sul totale degli acquisti realizzati dalla ripartizione.	100%	La piattaforma Processo Acquisti non è ancora utilizzabile in produzione o test
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	INDIVIDUALE	UFFICIO TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE NON STRUTTURATO	Cancellazione crediti lavorativi relativi a debiti assunti nei confronti del personale in anni antecedenti al 2016	numero di annualità analizzate (anni 2013- 2014-2015)	3	Per l'annualità 2013 procedere, alla riduzione d'ufficio dei debiti e per gli anni 2014 e 2015 studio di fattibilità	numero di annualità analizzate	3 (anni 2013- 2014-2015)	Difficoltà ad ottenere la documentazione necessaria da alcuni uffici interessati
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	STRUTTURA	UFFICIO TIROCINI E PLACEMENT	Digitalizzazione del processo di sottoscrizione del progetto formativo necessario all'attivazione del tirocinio curricolare tramite piattaforma AlmaLaureaLe attività previste sono quindi: - studio di fattibilità, - cronoprogramma di implementazione, - test di funzionamento, - messa in produzione della variazione.	Percentuale di raggiungimento delle varie attività per la digitalizzazione del processo	100%	Analisi di fattibilità in merito alla digitalizzazione del processo di sottoscrizione del progetto formativo necessario all'attivazione del tirocinio curricolare tramite piattaforma AlmaLaurea	% completamento studio di fattibilità,  % completamento cronoprogramma di implementazione,	100%  70%	AlmaLaurea, che gestisce la piattaforma di gestione dei tirocini curriculari Unife aveva proposto un'opportunità di implementazione della gestione dei progetti formativi, ma ha sul breve/lungo termine altre priorità strategiche e non investirà sullo sviluppo ulteriore della piattaforma tirocini.
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	STRUTTURA	UFFICIO WEB	Produzione di moduli digitali in formato PDF/A gestione di seminari • gestione della formazione • gestione incarichi extraistituzionali • selezione di ricercatori e docenti (estensione)	Percentuale di moduli generati tramite modulistica.unife.it in PDF/A Percentuale di Sviluppo del prototipo di conversione PDF->PDF/A	100% 100%	Produzione di moduli digitali in formato PDF/A diretti alla conservazione gestione di seminari • modulistica di Ateneo • gestione della formazione • gestione incarichi extraistituzionali • selezione di ricercatori e docenti (estensione)	Percentuale di moduli, generati da modulistica.unife.it e per cui sia stato richiesto l'invio diretto in conservazione, in formato PDF/A.  Percentuale di Sviluppo del prototipo di conversione PDF- >PDF/A	100%  100%	Dopo un'analisi tecnica si ritiene inopportuno convertire indistintamente tutti i PDF a PDF/A, ma soltanto quelli diretti alla conservazione per evitare uno spreco di spazio di memorizzazione

PIANO STRATEGICO CODICE MISSIONE PROGETTO	PIANO STRATEGICO DENOMINAZIONE MISSIONE- PROGETTO	TIPOLOGIA OBIETTIVO INDIVIDUALE / STRUTTURA	NOME STRUTTURA	OBIETTIVO 2022 DA MODIFICARE	INDICATORE	VALORE ATTESO 2022	OBIETTIVO 2022 MODIFICATO	nuovo indicatore	nuovo valore atteso	MOTIVAZIONE NECESSITÀ DI MODIFICA
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	STRUTTURA	UFFICIO PERSONALE DOCENTE	Digitalizzazione della procedura per il rilascio di autorizzazione ad incarichi extra istituzionali	data di Realizzazione del flow chart	30/11/2022	Predisposizione di stati di servizio di personale docente e ricercatore al fine di consentire all'Ufficio Pensioni e indennità SSN di aggiornare le posizioni giuridiche del personale Unife	% stati di servizio forniti / stati di servizio richiesti	100%	Il processo delineato richiederebbe un intervento importante da parte di Cineca che attualmente non è stato programmato
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	STRUTTURA	UFFICIO PERFORMANCE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Predisposizione Linee guida per l'attribuzione di incarichi al PTA e la costituzione di gruppi di lavoro	data entro cui proporre al DG le Linee guida	31/12/2022	Attivazione delle procedure di progressione economica verticale 2022 per i profili individuati	n. procedure PEV da avviare entro il 31/12/2022	7	Cambio di priorità. Con DDG Rep.1116/2022 sono stati individuati 7 profili per ciascuno dei quali attivare una procedura di progressione economica verticale (PEV). Dette procedure risultano di particolare complessità (prima attivazione per l'Ateneo)
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	INDIVIDUALE	COORDINAMENTO NORMATIVA DI ATENEO E CONVENZIONI	Realizzazione di una banca dati ad uso interno, contenente il dettaglio di tutti gli atti convenzionali in essere e delle relative strutture competenti	% di raggiungimento	100% al 31.12.2022	Studio per la realizzazione di una banca dati contenente il dettaglio di tutti gli atti convenzionali e delle relative strutture competenti	Data entro cui presentare un report sulle tipologie di atti convenzionali esistenti e sulle prospettive di sviluppo del protocollo documentale in materia di convenzioni, sentiti gli uffici competenti	31/12/2022	Mediante i mezzi attualmente a disposizione, il risultato si limiterebbe a una "fotografia" degli accordi già esistenti, che dovrebbe essere già a disposizione nell'apposita sezione "Provvedimenti" di Amministrazione Trasparente, aggiornata manualmente dalle strutture competenti. Volendo costruire una banca dati che realizzi un progetto effettivo di semplificazione e digitalizzazione e che si integri con Amministrazione Trasparente, si rende necessario un aggiornamento degli strumenti tecnici di protocollo, non realizzabile in tempi ristretti.
14.1.	PROGETTO: SVILUPPO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	STRUTTURA	UFFICIO GARE SERVIZI E FORNITURE	Revisione/aggiornamento del regolamento per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, al fine di adeguarlo alla normativa vigente (emanata anche durante la pandemia), con particolare riferimento agli importi delle soglie	data entro cui effettuare la Revisione/aggiornamento del regolamento e approvazione con decreto rettorale.	31/12/2022	Espletamento delle procedure di gare per l'acquisizione delle attrezzature scientifiche di cui al DM 1274 del 10 dicembre 2021	n. procedure da espletare entro il 31/12/2022	5	Variazione dell'ordine delle priorità a seguito della candidatura dell'ateneo di cui alla lettera c) del DM 1274 del 10 dicembre 2021 per l'acquisto di grandi attrezzature scientifiche;
11.1	SVILUPPO EDILIZIA, LOGISTICA, SICUREZZA	STRUTTURA	UNITÀ PREVENZIONE E PROTEZIONE	STRUTTURA PRIVA DI PERSONALE E QUINDI PRIVA DI OBIETTIVO DI STRUTTURA	STRUTTURA PRIVA DI PERSONALE E QUINDI PRIVA DI OBIETTIVO DI STRUTTURA	STRUTTURA PRIVA DI PERSONALE E QUINDI PRIVA DI OBIETTIVO DI STRUTTURA	Pianificare e porre in essere un calendario di interventi formativi in presenza a vantaggio di tutti gli studenti, nei corsi di studio con valutazione del rischio medio o alto	% di studenti formati di studenti da formare entro il 31/12/2022	70%	Struttura priva di personale alla data di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione

## COMPORAMENTI

Il 9 febbraio 2023 è stato avviato il processo di **misurazione e valutazione** della performance individuale, componente comportamentale 2022 attraverso l'invio di una prima comunicazione del Direttore Generale, ai Responsabili di struttura organizzativa, compresi i Direttori di Dipartimento e di Centro, per informarli dell'avvio di tale processo e del supporto amministrativo fornito da parte dell'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo.

L'Ufficio competente ha predisposto un manuale in merito all'inserimento della misurazione nell'applicativo informatico U-GOV – Risorse Umane e lo ha inviato a tutti i misuratori.

Ai misuratori è stato richiesto di terminare la misurazione della performance individuale – componente comportamenti - entro il 3 marzo 2023, termine prorogato al 9 marzo, a causa di alcuni problemi tecnici che hanno reso necessario sospendere per alcuni giorni le attività sul gestionale.

La successiva fase di omogeneizzazione ha preso avvio il 3 aprile.

Le schede di misurazione sono state inviate ai Valutatori (Dirigenti) ai fini della loro valutazione e omogeneizzazione metodologica, nell'ambito della rispettiva Area dirigenziale, e al Direttore Generale nell'ambito dell'intero Ateneo.

L'omogeneizzazione metodologica è avvenuta attraverso l'analisi dei risultati della misurazione e l'individuazione dei valori fuori scala a cura del Direttore Generale, anche al fine di verificare il rispetto e l'applicazione delle metriche in maniera uniforme.

Le misurazioni variate a seguito della fase di omogeneizzazione sono state 24.

Terminata l'omogeneizzazione, l'11 maggio è iniziata la fase di restituzione dei risultati.

Al fine di ricordare i differenti ruoli di misuratore e valutatore e a causa di un limite della procedura informatica utilizzata, si è reso necessario inserire nel testo della mail inviata a ciascun valutato la seguente precisazione:

*ATTENZIONE: per un limite della procedura U-GOV, nelle schede di valutazione può comparire alla voce "valutatore" il nominativo del Responsabile della struttura che ha effettuato la "misurazione" dei comportamenti. Si precisa che la valutazione è stata correttamente effettuata dai seguenti soggetti previsti dalla norma e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di UNIFE, vale a dire:*

- *per il personale tecnico afferente ai Dipartimenti/Centri, il valutatore è il Direttore di Dipartimento/Centro;*
- *per il personale afferente all'Area Personale, Performance e Semplificazione, il valutatore è la Dirigente Dott.ssa Annachiara Carniello;*
- *per il personale afferente all'Area Economico-Finanziaria, il valutatore è la Dirigente, D.ssa Maria Elena Cavicchi;*

- per il personale afferente all'Area Legale e Acquisti, il valutatore è la Dirigente D.ssa Sabrina Landini;
- per il personale afferente all'Area Tecnica, il valutatore è il Dirigente Ing. Giuseppe Galvan;
- per il rimanente personale, il valutatore è il Direttore Generale

Tutti i colloqui di comunicazione e condivisione delle schede tra valutato e misuratore/valutatore devono concludersi entro il 31 maggio.

La valutazione media dei comportamenti è stata superiore al valore atteso.

Per garantire la riservatezza dei dati, si ritiene opportuno non pubblicare le informazioni di dettaglio riferite a tale componente. Si garantisce al contempo il pieno accesso a tali informazioni al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione della presente Relazione.

**Tabella 22 - Tipologie e n. di comportamenti valutati**

<b>Tipo competenza</b>	<b>Competenze valutate</b>
Aggiornamento e Innovazione	53
Consapevolezza Organizzativa	84
Flessibilità	484
Interazione con l'Utente (interno ed esterno)	333
Lavoro in Team	472
Orientamento al Risultato	453
Orientamento all'Utente (interno ed esterno)	379
Orientamento alla Relazione	413
Programmazione	505
Sviluppo dei collaboratori	82
<b>Totale complessivo</b>	<b>3258</b>

Tabella 23 - metrica valutazione comportamenti 2022

LIVELLO	DESCRIZIONE	DECLARATORIA	GRADI
I	non adeguato	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti del profilo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi	1-3
II	migliorabile	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti del profilo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di miglioramento di alcuni aspetti specifici.	4-6
III	sufficiente	Prestazione mediamente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche	7-9
IV	buono	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	10-12
V	ottimo	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti ben più soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale livello di riferimento	13-15

Tabella 24 - andamento valutazione media per RUOLO

RUOLO	valutazione media per ruolo 2020	valutazione media per ruolo 2021	valutazione media per ruolo 2022 post omogeneizzazione *
c amministrativo	13,817	14,029	14,174
b amministrativo	12,532	12,683	13,068
b tecnico	10,958	12,000	12,625
ep tecnico	14,479	14,750	14,312
dirigente	15,000	15,000	15,000
d amministrativo	14,317	14,538	14,440
d tecnico	13,306	13,645	13,675
manager	14,857	14,867	14,857
ep capo ripartizione	14,242	14,421	14,462
d capo ufficio	14,411	14,415	14,501
sad	14,264	14,622	14,744
c tecnico	13,166	13,215	13,642
EP specialista			14,000
Valutazione media ATENEO	13,793	13,991	14,110

\*valore provvisorio perché al momento della redazione della presente Relazione non si è ancora conclusa la fase di condivisione. La redazione è stata anticipata per consentire al Nucleo di Valutazione di validare la Relazione entro i termini di legge.

In generale la valutazione 2022 è risultata superiore rispetto a quella del 2021.

L'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione programmate all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 ha evidenziato, anche in relazione all'anno 2022, un positivo livello di attuazione. La periodicità delle verifiche è semestrale e annuale, salvo che non sia diversamente stabilito per specifiche misure.

Tra i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema è possibile ricomprendere:

- l'azione di coordinamento e la disponibilità e collaborazione dei dirigenti e funzionari, la qualità delle relazioni, anche informali, e la capacità di integrare competenze diverse in gruppi di lavoro già formalizzati e che utilizzano forme comunicative risolutive, tra cui i gruppi di lavoro in materia di anticorruzione e di trasparenza, coordinati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT); in tali sedi, e non solo, si è mirato all'accrescimento della consapevolezza in relazione al valore delle misure di prevenzione della corruzione e alla rilevanza degli adempimenti connessi;
- l'accorpamento delle competenze in materia di anticorruzione e di trasparenza in un unico ufficio, che coadiuva il RPCT nello svolgimento delle proprie attività; la creazione di un presidio coordinato di anticorruzione e trasparenza ha avuto ricadute ampiamente positive anche sul ruolo di impulso e coordinamento del RPCT, facilitandone la complessità delle funzioni.

Ne deriva pertanto la necessità di:

- potenziare l'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, anche alla luce dei molteplici e crescenti adempimenti normativi richiesti al RPCT;
- dare continuità allo sforzo fin qui profuso dai dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa in ordine alla sensibilizzazione del personale di afferenza in relazione agli obiettivi e alle misure pianificate, avendo particolare riguardo alla formazione di tutto il personale neo-assunto.

Delle risultanze del monitoraggio sull'attuazione delle misure poste in essere nell'anno 2022 è stato dato rilievo sia all'interno della relazione annuale del RPCT (comunicata agli Organi Accademici, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo al link <https://www2.unife.it/at/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>, ed infine trasmessa all'OIV con nota prot. n. 11298 del 18 gennaio 2023) che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza, allegato 2.3b.

Gli scostamenti tra risultati programmati e risultati conseguiti, laddove registrati, sono da attribuirsi principalmente a situazioni non prevedibili in fase di programmazione delle misure medesime e sono motivati in fase di monitoraggio, con esplicitazione delle eventuali criticità ovvero delle variabili esterne e/o interne che possano aver influito sull'attuazione

della misura e/o rallentato il suo raggiungimento; vengono inoltre espresse e valutate in questa fase eventuali proposte ai fini del mantenimento o della predisposizione di nuove misure.

Con il supporto dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, il RPCT inoltre monitora periodicamente il livello di attuazione degli obblighi di trasparenza, avvalendosi dell'allegato "*Obblighi di pubblicazione*", integrato, ad uso interno, con indicazioni circa i controlli e i solleciti effettuati relativamente agli obblighi di pubblicazione, allo scopo di dettagliare lo stato dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione e di evidenziare le eventuali criticità pendenti.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e, quelli relativi al 2022, sono stati utilizzati ai fini dell'ottimizzazione della programmazione 2023-25.

Nell'ALLEGATO – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA sono disponibili ulteriori dettagli

### 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti azioni organizzative:

a decorrere dal 1° febbraio 2022:

- attivazione del riassetto organizzativo previsto per il mese di ottobre 2021 per la parte riguardante la separazione dell'Ufficio Trattamenti economici in Ufficio Trattamenti economici personale strutturato e Ufficio Trattamenti economici personale non strutturato, entrambi in afferenza alla Ripartizione Trattamenti economici, pensioni e fiscalità generale.

a decorrere dal 1° aprile 2022:

- disattivazione dell'Ufficio Amministrativo Centro Se@ afferente alla Meta Struttura SVEB-Matematica-Informatica-Se@ a seguito della chiusura del Centro Strategico di tecnologie per la comunicazione, l'innovazione e la didattica a distanza – Se@, del quale aveva il compito di gestire i servizi amministrativi. Conseguentemente la Meta Struttura SVEB-Matematica-Informatica-Se@ è stata nominata Meta Struttura SVEB-Matematica-Informatica;
- istituzione l'Unità Servizio Prevenzione e Protezione in Staff alla Direzione Generale.

a decorrere dal 16 aprile 2022:

- attuazione del riassetto organizzativo previsto per il mese di ottobre 2021 per la parte riguardante l'attivazione della Ripartizione Anticorruzione e partecipate, a cui afferiscono l'Ufficio Partecipate e l'Ufficio Anticorruzione e trasparenza, di nuova costituzione;
- trasferimento delle funzioni relative alla gestione della Trasparenza dal Coordinamento Normativa di Ateneo e convenzioni all'Ufficio Anticorruzione e trasparenza.

a decorrere dal 1° agosto 2022:

#### Area Ricerca e III Missione:

- disattivazione della Ripartizione III Missione e Fundraising unitamente ai relativi uffici;
- costituzione dell'Unità Supporto processi trasversali ricerca e dell'Unità Task force Progetti PNRR;
- attivazione della Ripartizione Terza missione e Rapporti con il territorio nella quale sono costituiti l'Ufficio Trasferimento Tecnologico e l'Ufficio Fondi Strutturali e Rete Alta Tecnologia;
- istituzione della Ripartizione Sistema Museale nella quale sono costituiti l'Ufficio Musei e la struttura Orto Botanico.

#### Area Servizi in Staff:

- attivazione della Ripartizione Rapporti con Servizio sanitario nazionale nella quale sono costituiti l'Ufficio Rapporti con Enti sanitari e l'Ufficio Scuole di specializzazione sanitarie.

#### Meta-Strutture:

- attivazione della Meta-Struttura Biologico-Scientifico Tecnologica con conseguente disattivazione della Meta-Struttura SVEB-Matematica-Informatica e della Meta-Struttura Ingegneria, Fisica e Scienze della Terra. Le Segreterie dei Dipartimenti di Fisica e Scienze della Terra, Ingegneria, Matematica e informatica e Scienze della vita e biotecnologie afferiscono alla nuova Meta-Struttura;
- disattivazione dell'Ufficio Relazioni con Enti sanitari e dell'Ufficio Supporto trasversale Dipartimenti Cona e segreteria delle scuole di specializzazione afferenti alla Meta-Struttura Medico- Chimica.

#### Area Tecnica:

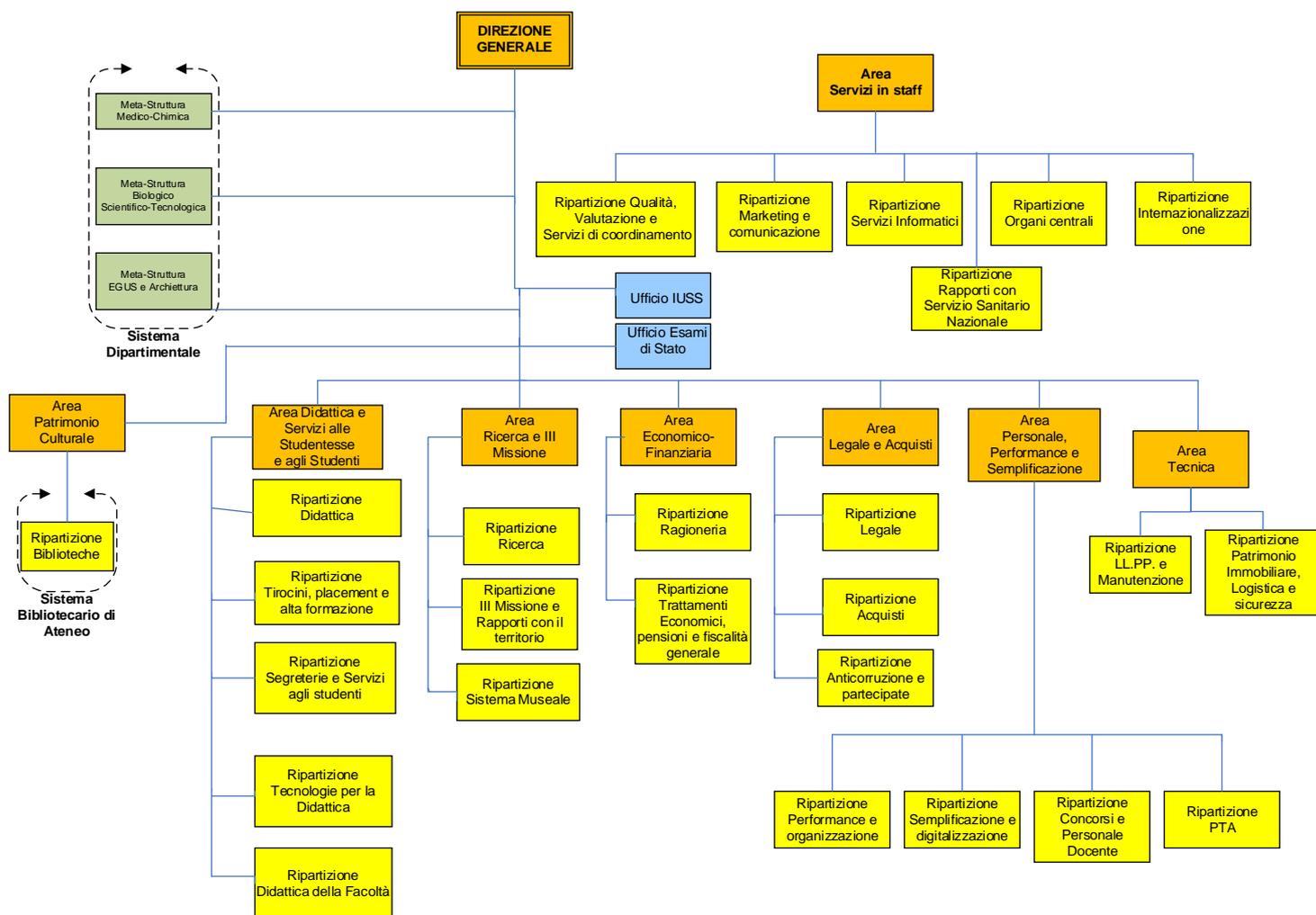
- costituzione dell'Unità Energy Manager in staff alla Ripartizione Lavori Pubblici e Manutenzione.

a decorrere dal 1° settembre 2022

- variazione denominazione del Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni in Ufficio di Coordinamento per normativa di Ateneo e convenzioni e la denominazione del Coordinamento Politiche di inclusione in Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione.

L'immagine che segue illustra l'organigramma dei primi livelli organizzativi, al 31 dicembre 2022

Figura 3- Organigramma al 31 dicembre 2022



## SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il decreto del Ministro della PA del 8 novembre 2021 ha fornito indicazioni al fine di attuare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale. A tal fine, i punti salienti sono stati:

- la prestazione lavorativa in modalità agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi in favore degli utenti
- la prestazione lavorativa in presenza deve essere prevalente sulla modalità agile
- nella modalità lavorativa agile devono essere presenti piattaforme o strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento della prestazione in modalità agile
- laddove sia presente lavoro arretrato deve essere previsto un piano di smaltimento

La modalità lavorativa agile deve essere regolamentata con un accordo individuale, per chi svolge attività lavorativa in modalità agile, che specifichi:

- gli obiettivi e gli indicatori per misurare il raggiungimento dell'obiettivo
- modalità e tempi di esecuzione della prestazione in modalità agile
- i tempi di disconnessione
- conoscenza della normativa in materia di sicurezza

UniFe ha attivato da subito una modalità di presentazione dell'istanza tramite modulo da compilare sul portale Intranet dedicato, che elabora un atto individuale automaticamente protocollato, contenente tutte le indicazioni richieste dal Decreto

del Ministro della PA. Tale documento è poi firmato, a livello massivo dal Direttore Generale, tramite la procedura di firma digitale.

#### Periodo 22 gennaio 2022- 30 giugno 2022

Tramite il decreto del Direttore Generale Rep. n.69/2022, prot. n. 16687 del 22/01/2022 UniFe ha attivato la modalità lavorativa agile, secondo le indicazioni stabilite nel Decreto del Ministro della PA, e seguendo le indicazioni contenute nella circolare a firma congiunta del Ministro della PA e del Ministro del lavoro del 5 gennaio 2022., emanata al fine di contenere il contagio COVID.

Il suddetto decreto prevedeva:

- a) prestazione lavorativa agile svolta 2 giorni a settimana su 5 per l'attività a tempo pieno, 1 su 4 per l'attività part time.
- b) Nell'ambito della conciliazione vita-lavoro, ed in considerazione del fatto che non era ancora stata ufficializzata la fine dello stato di emergenza, le giornate di lavoro da remoto potevano essere accumulate, fino al 30 giugno 2022, con un limite del 49% rispetto alle giornate lavorative in presenza. Tale limite serviva a ottemperare l'indicazione del Decreto del Ministro della PA che indicava che il lavoro in presenza doveva essere maggiore rispetto al lavoro in modalità agile, ma anche in modo tale che il personale, vittima del contagio, potesse lavorare in modalità agile, a meno che il contagio non fosse particolarmente grave. In tal caso la certificazione di malattia rilasciata da ASL non consentiva di svolgere alcuna attività lavorativa.

In questo periodo il numero di unità di personale tecnico amministrativo in modalità lavorativa agile è stato pari a n. 246 unità.

Dal 22 gennaio al 30 giugno 2022, data di scadenza del decreto sopra indicato, sono state lavorate in totale 35537 giornate in presenza e 5112 in lavoro agile pari a 82% in presenza e 12% in modalità agile.

Il numero totale di giornate lavorate è stato di 40649.

Se si considera il personale tecnico amministrativo che in quel periodo ha lavorato in modalità agile (n. 246 unità) ed il numero di ore lavorate in modalità agile (n. 5112), la media di ore lavorate in modalità agile pro capite è pari a ore 20,78, pari a una media di 3 giorni di attività in modalità agile a fronte delle 54 previste per quel periodo, nel dettaglio 54 giornate a fronte delle 111 giornate lavorative in totale per quel periodo.

La lettura di tali dati conferma l'ipotesi che il personale tecnico amministrativo abbia utilizzato il lavoro agile, come strumento in ambito emergenziale.

#### Periodo 1 luglio 2022 al 30 settembre 2022

Tramite il decreto del Direttore Generale Rep.n. 939/2022, prot. n. 196767 del 22/06/2022 prosegue la modalità organizzativa in lavoro agile dal 1 luglio 2022 al 30 settembre 2022, tramite la proroga di tutte le istanze già presentate con scadenza 30 giugno.

Il decreto ha però stabilito:

- a) 1 giornata a settimana di lavoro agile
- b) in tale periodo non possono essere attivati nuovi accordi
- c) la modalità organizzativa in lavoro agile non può più essere utilizzata per motivi legati alla pandemia

Il numero di unità di personale in lavoro agile nel periodo è stato pari a 143 unità. In totale le giornate lavorate sono state 20424 di cui 19403 in presenza e 1201 in lavoro agile, pari al 95% di giornate in presenza ed il 5% in lavoro agile

Se si considera il personale tecnico amministrativo che in quel periodo ha lavorato in modalità agile (n. 143 unità) ed il numero di ore lavorate in modalità agile (n. 1021), la media di ore lavorate in modalità agile pro capite è pari a ore 7,13, pari a una media di 1,16 giorni di attività in modalità agile a fronte delle 65 previste per quel periodo.

Dalla lettura di tali dati si evidenzia che le giornate lavorative sono meno 65, rispetto al periodo precedente poiché il periodo coperto dal decreto è minore (3 mesi), inoltre il periodo considerato è quello nel quale il personale usufruisce di ferie, quindi non è possibile fare una valutazione obiettiva dell'utilizzo del lavoro agile.

Unico dato indicativo, visto che in tale periodo non era possibile presentare nuove domande di lavoro agile, è stato che 103 unità di personale tecnico amministrativo hanno rinunciato al lavoro agile.

#### Periodo 1 ottobre 2022- 31 dicembre 2022

Tramite il decreto del Direttore Generale Rep.n.1404/2022, prot. n. 281140 del 12/09/2022 prosegue la modalità organizzativa in lavoro agile dal 1 ottobre 2022 al 31 dicembre 2022, tramite la proroga di tutte le istanze già presentate con scadenza 30 settembre 2022 ed è stata aperta la possibilità di presentare nuove domande con scadenza 31 dicembre 2022. Il decreto ha stabilito:

a) 1 giornata a settimana di lavoro agile

b) è possibile presentare nuove domande di lavoro agile che avranno comunque scadenza 31 dicembre 2022

Il numero di unità in lavoro agile nel periodo è stato pari a 170 unità. In totale le giornate lavorate sono state 23035 di cui 21943 in presenza e 1092 in lavoro agile pari al 95% di giornate in presenza ed al 5% in lavoro agile.

Se si considera il personale tecnico amministrativo che in quel periodo ha lavorato in modalità agile (n. 170 unità) ed il numero di ore lavorate in modalità agile (n. 1092), la media di ore lavorate in modalità agile pro capite è pari a ore 6,42, pari a una media di 1,07 giorni di attività in modalità agile a fronte delle 59 previste per quel periodo.

Dalla lettura di tali dati si evidenzia che le giornate lavorative sono meno, 59, rispetto al periodo precedente poiché il periodo coperto dal DDG è quello che comprende le festività natalizie durante le quali l'Ateneo chiude l'attività.

Il personale tecnico amministrativo è aumentato di 27 unità rispetto al periodo precedente. L'utilizzo del lavoro agile è comunque ridotto, rispetto alla potenzialità, facendo pensare che, nonostante non si fosse più in emergenza COVID, le giornate di lavoro agile siano sempre state utilizzate solamente in caso di necessità.

Tutto questo fa pensare che sia necessaria ancora una attività formativa più mirata per far comprendere l'utilizzo del lavoro agile in modo tale che rappresenti veramente una modalità di conciliazione vita-lavoro, mantenendo gli stessi livelli di efficacia ed efficienza dell'attività svolta presenza.

**Tabella 25 - evoluzione lavoro agile 2022**

Tabella riassuntiva										
periodo	Unità PTA	giornate totali	giornate Presenza	%	giornate lavoro agile	%	ore LA procapite nel periodo	giornate di LA procapite	giornate di LA nel periodo	note:
22/01 - 30/06	246	40649	35537	82%	5112	12%	20,78	3,00	54	i giorni lavorativi nel periodo sono 111 ma in LA poteva essere svolto solo il 49%
01/07- 30/09	143	20424	19403	95%	1201	5%	7,13	1,16	65	
01/10- 31/12	170	23035	21943	95%	1092	5%	6,42	1%	59	

Il monitoraggio degli obiettivi programmati è dettagliato nell'ALLEGATO 3 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.

## SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE

Per l'anno 2022 sono state programmate 8 assunzioni di personale di categoria EP; nell'anno di riferimento sono state coperte 5 posizioni, mentre nei primi mesi del 2023, al termine delle rispettive procedure concorsuali, ne sono state ricoperte altre 2. La copertura della posizione rimanente è stata sospesa, in attesa dell'eventuale rientro da un'aspettativa da parte di un'unità di personale appartenente alla categoria di riferimento.

Per quanto riguarda le posizioni di categoria D, per l'anno 2022 era stata prevista l'assunzione di 24 unità; entro l'anno di riferimento sono state coperte 20 posizioni; per le restanti sono in svolgimento le procedure concorsuali.

Le 49 posizioni di categoria C previste sono state regolarmente coperte nell'anno di riferimento.

Tabella 26 - monitoraggio fabbisogni di personale

ANNO		FABBISOGNI		STRATEGIA 2022 DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	Monitoraggio 2022
anno di assunzione	n. unità	categoria	causale	strategia di copertura	reclutamento/upgrade n. unità 2022
2022	8	EP	- priorità strategica	- concorso	
			- miglioramento della qualità dei servizi	- mobilità esterna	1
			- sostituzione cessazione	- scorrimento graduatoria anche di altre amministrazioni	3
			- modifica modello organizzativo	- progressione economica verticale	1
2022	24	D	- priorità strategica	- concorso	5
			- miglioramento della qualità dei servizi	- mobilità esterna	3
			- sostituzione cessazione	- scorrimento graduatoria anche di altre amministrazioni	9
			- modifica modello organizzativo	- progressione economica verticale	3
2022	49	C	- priorità strategica	- concorso	1
			- miglioramento della qualità dei servizi	- mobilità esterna	8
			- sostituzione cessazione	- scorrimento graduatoria anche di altre amministrazioni	40
			- modifica modello organizzativo	- mobilità interne	

Figura 4 - reclutamento e upgrade 2022 per categoria

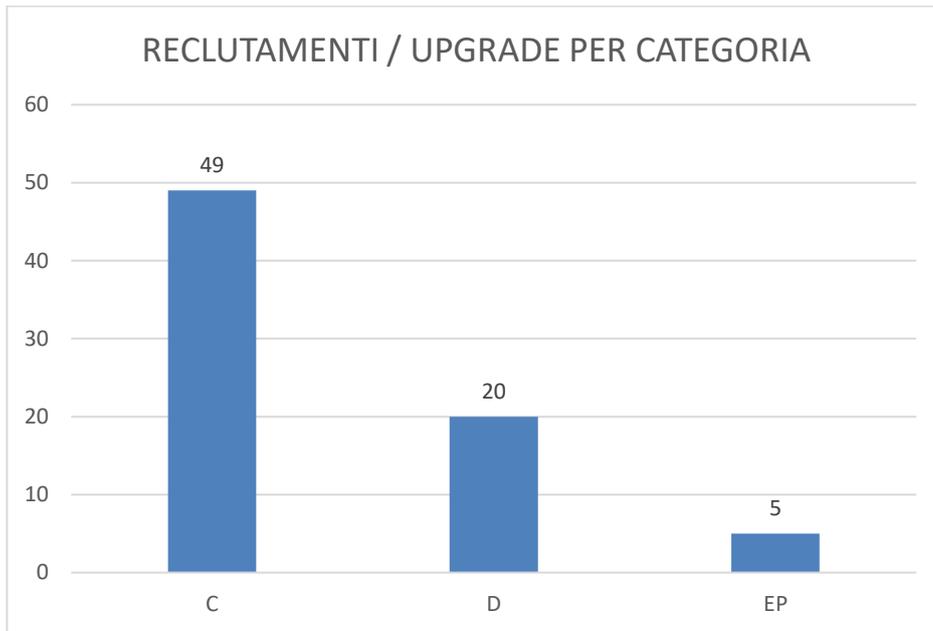


Figura 5 - modalità di copertura del fabbisogno 2022

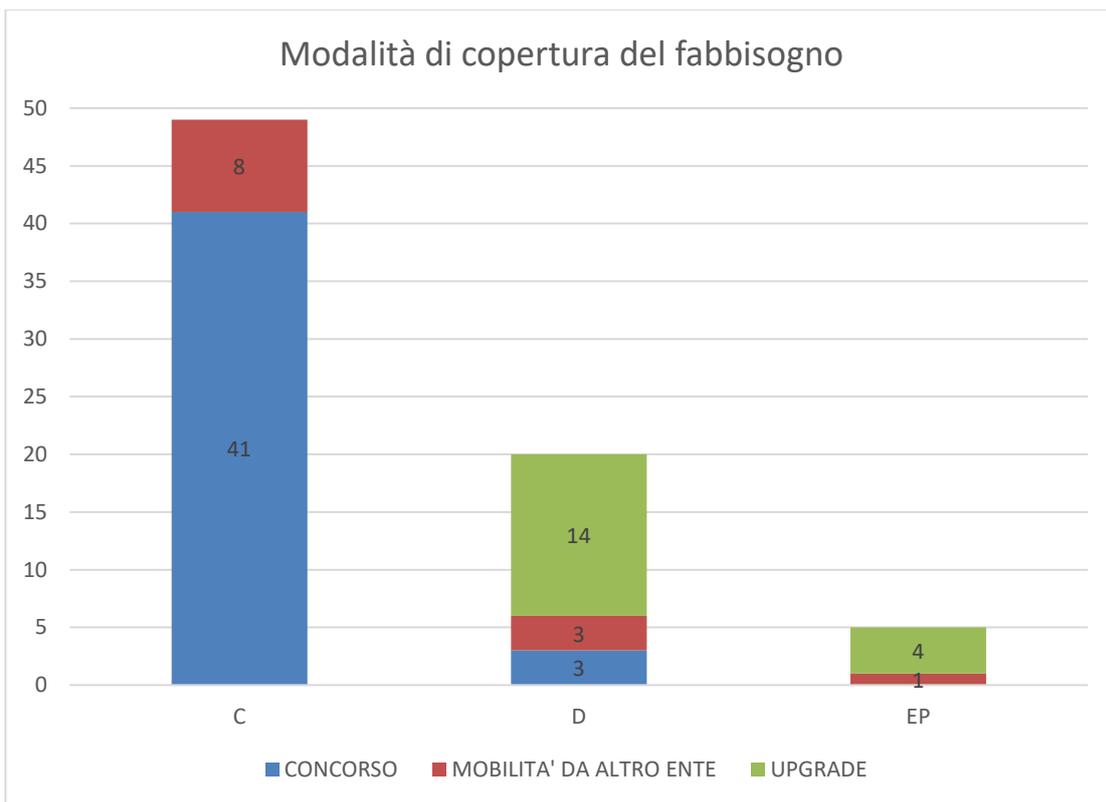
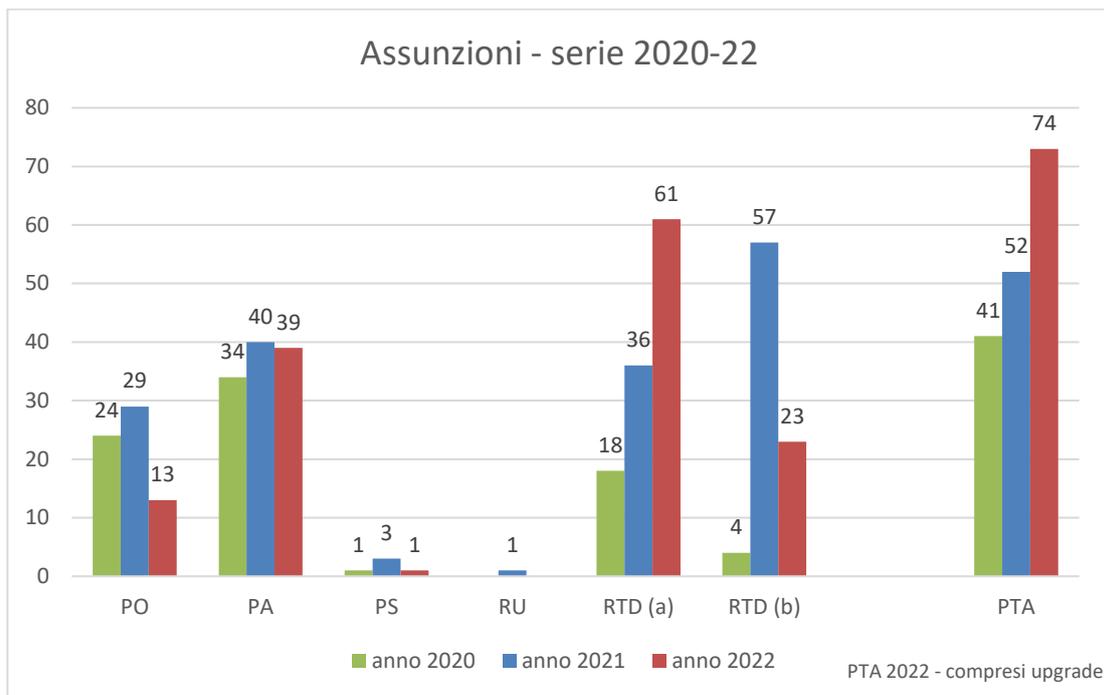


Figura 6 - andamento assunzioni nel triennio

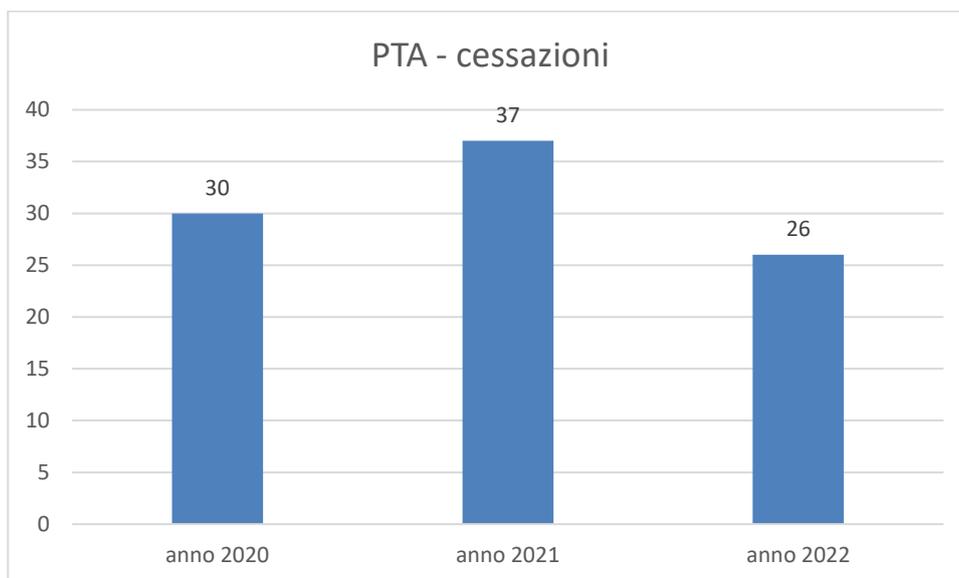


Nel corso del 2022 sono cessate 26 persone appartenenti al Personale Tecnico Amministrativo suddivisi nelle seguenti categorie:

Tabella 27 - cessazioni PTA 2022 per categoria

categoria	n. PTA
B	3
C	15
D	7
EP	1
Totale cessati 2022	26

Figura 7 - trend cessazioni PTA



Nel corso del 2022 le cessazioni del PTA registrano una flessione a causa della scadenza al 31 dicembre 2021 della cosiddetta “Quota 100” che nel corso del 2021 aveva contribuito ad incrementarne la numerosità.

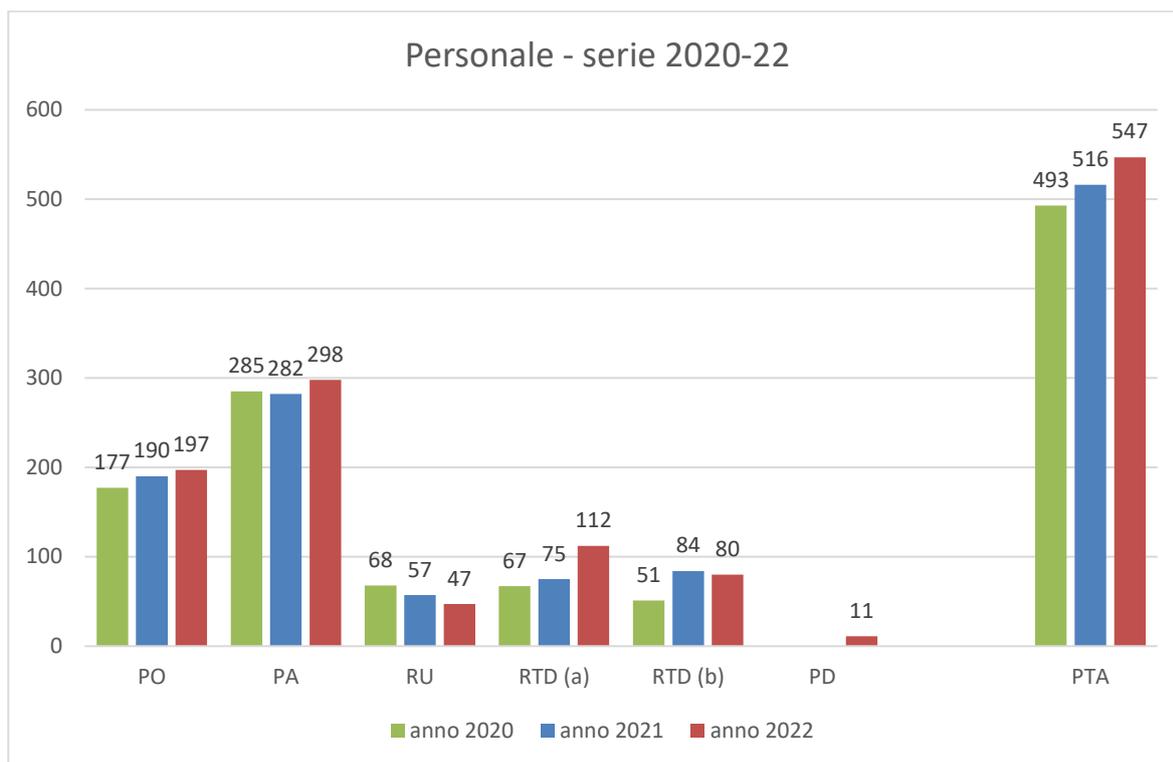
Per quanto riguarda le assunzioni di personale **Docente e Ricercatore**, nel corso dell’anno 2022 hanno preso servizio, per assunzione dall'esterno o passaggi al ruolo superiore, un totale di 137 unità così articolate:

- PO: 13 professori ordinari, tutti precedentemente inquadrati come professori di II fascia dell’Ateneo
- PA: 39 professori associati, di cui 10 dall’esterno (compresi scambi contestuali e chiamate dirette) e 29 precedentemente inquadrati come ricercatori di ruolo o a tempo determinato di tipo b) dell’Ateneo
- PD: 1 professore straordinario ex Legge 230/2005 (con totale finanziamento esterno)
- RTDa): 61 ricercatori a tempo determinato di tipo a) di cui:
  - 19 sul DM 1062/21 (PON)
  - 16 sul Piano straordinario di cui al DM 737/21
  - 13 sull’Avviso 3277 del 30/12/2021 (PNRR Ecosistemi) [sarebbe Decreto direttoriale MUR 3277 del 30/12/2021 con cui è stato emanato l’avviso pubblico ecc. ecc.]
  - 3 sul Piano straordinario di cui al DM 894/22
  - 5 su fondi esterni (di cui 1 fondi MIUR)
  - 5 su fondi di ateneo
- RTDb): 23 ricercatori a tempo determinato di tipo b) di cui:
  - 19 sul Piano straordinario di cui al DM 856/20
  - 1 sul Piano straordinario di cui al DM 445/22
  - 1 su recupero sul Piano straordinario di cui al DM 168/18
  - 1 su recupero sul Piano straordinario di cui al DM 78/16
  - 1 su fondi di ateneo

Nel corso del 2022 sono cessati 7 Professori Ordinari, 10 Professori associati e 4 Ricercatori di ruolo.

Il grafico che segue illustra l’andamento della consistenza di tutto il personale nel corso del triennio.

Figura 8 - andamento consistenza del personale per ruolo



## SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ALLEGATO 4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE è illustrato il dettaglio delle attività di formazione svolte nel corso del 2022 e di quelle che, per le motivazioni indicate, non hanno potuto essere attivate. In tal caso, i corsi sono stati riprogrammati per l'anno successivo e saranno somministrati insieme alle esigenze formative emergenti che di volta in volta saranno valutate. Nella riprogrammazione dei corsi che non sono stati svolti nel 2022, e che quindi dovranno slittare al 2023, è stata data priorità ai corsi obbligatori, a quelli destinati ai neo assunti ed ai corsi di formazione interni legati all'aggiornamento professionale ed alla crescita delle competenze, come fattore abilitante per la creazione di Valore Pubblico.

Con riferimento alla formazione specifica per l'organizzazione del lavoro agile, a decorrere dal dicembre 2021 sono stati attivati corsi, su piattaforma personalizzata Unife, finalizzati all'attivazione dello smart working. Tali corsi hanno continuato ad essere fruibili sulla piattaforma fino a dicembre 2022. Durante l'anno è stato inoltre reso disponibile a tutto il PTA il corso "Lavorare per obiettivi" ad integrazione di un percorso dedicato allo smart working, in continuo aggiornamento.

Di particolare rilevanza è stato il corso sulla sicurezza informatica di II livello destinato a tutti i lavoratori in presenza e da remoto, che è stato frequentato dall'82% del personale tecnico amministrativo.

Nel 2022 l'80% budget destinato alla formazione del PTA è stato utilizzato per corsi esterni, richiesti per l'aggiornamento specifico del personale delle singole strutture.

## SOTTOSEZIONE SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Il piano di semplificazione e digitalizzazione redatto nel 2022 era composto di 26 progetti.

Per 15 di questi era prevista la conclusione entro il 2022, e sono stati effettivamente portati a termine o erano in via di ultimazione al 31/12/2022.

I restanti 11 per cui era prevista la conclusione nel 2023 o nel 2024 sono attualmente in corso e sono stati inseriti nel nuovo PIAO 2023.

I progetti del piano, pur essendo stati inseriti per la loro attinenza alle tematiche di semplificazione e digitalizzazione, sono strettamente collegati anche altri ambiti tematici, su cui hanno avuto ed avranno in futuro ricadute positive, tra cui, a puro titolo di esempio, formazione (Gestione digitale del ciclo formativo del PTA), anticorruzione e trasparenza (Gestione digitale di ordini e contratti), valutazione della qualità (Gestione documenti PQA) ed altri.

Le principali criticità emerse hanno riguardato ritardi e difficoltà di rapporti con i fornitori, in particolare CINECA, i carichi di lavoro ordinari, che hanno inciso sulla disponibilità a lavorare su progetti di ampio respiro e alcuni aggiustamenti organizzativi che hanno reso necessario ripensare alcune strategie in corso d'opera.

Le problematiche sono state comunque gestite correttamente, portando a concludere nei tempi previsti tutti i progetti il cui termine era fissato per il 2022.

Per quello che riguarda invece i progetti ancora in corso, è stata fatta una operazione di revisione prima del loro inserimento nel nuovo PIAO 2023 in considerazione non solo delle criticità emerse, ma anche dei risultati già raggiunti, degli avanzamenti tecnologici e delle nuove esigenze espresse dagli stakeholder.

Sulla base di queste considerazioni in alcuni casi sono stati modificati i termini di conclusione previsti, in altri sono stati rimodulati o modificati in termini migliorativi gli obiettivi di progetto.

Per i futuri progetti di semplificazione e digitalizzazione si consiglia di dettagliare meglio i progetti in obiettivi intermedi, soggetti a monitoraggi periodici, rendendo così più chiaro l'andamento del progetto e consentendo un intervento più tempestivo con possibili azioni correttive.

A tal fine è anche necessario che il processo di monitoraggio sia ben strutturato con compiti e tempistiche ben definite. Si suggerisce inoltre di far coincidere, dove possibile, questi obiettivi intermedi con obiettivi di performance individuale o di struttura, al fine di migliorare il commitment e la focalizzazione al risultato finale.

Le informazioni di dettaglio sono reperibili nell'ALLEGATO 5 – SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE.

## SOTTOSEZIONE DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Piano delle Azioni Positive traccia le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2023/25 tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, dell'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, dei processi di riorganizzazione degli ultimi anni, della composizione del personale dipendente e della comunità studentesca, dedotti dai documenti programmatori e di rendicontazione dell'Università degli Studi di Ferrara.

Per rispondere a questa necessità è stato costituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) che ha operato mettendo a frutto le conoscenze sviluppate attraverso la sinergia tra le diverse componenti. Dal lavoro svolto derivano le seguenti linee generali d'intervento che rispettano le cinque aree minime indicate dalla Commissione europea:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La prima area *Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione* mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro e di studio inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura.

La seconda area *Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale* persegue l'aumento del numero di donne in posizioni di leadership e decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e lo svolgimento di eventi scientifici.

La terza area *Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera* punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e nella formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera.

La quarta area *Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamenti* individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella ricerca e nell'insegnamento.

La quinta area *Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali* promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come si possono segnalare casi di violenza di genere, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

La tabella che segue illustra le azioni che sono state realizzate, rimodulate o confermate nel 2022 per perseguire l'obiettivo di porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico

**Tabella 28 - monitoraggio azioni positive 2022**

AREA 1 - Equilibrio vita privata, lavoro, studio e cultura dell'organizzazione		
OBIETTIVO 1: AGEVOLARE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA, LAVORO E STUDIO		
AZIONE 1	Consolidamento della modalità di lavoro agile (es. telelavoro, smart working, part time, flessibilità oraria, ferie solidali)	RIMODULATA
AZIONE 2	Implementazione di una strategia di ascolto organizzativo interno (Spazio inclusione – Nucleo di ascolto)	REALIZZATA ANNO 2022 <a href="https://www.unife.it/it/ed/punti-di-ascolto">https://www.unife.it/it/ed/punti-di-ascolto</a>

<i>OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA</i>		
AZIONE 1	Manutenzione e monitoraggio dell'utilizzo dei Baby Pit Stop (punti accoglienti, protetti e riservati non solo per chi studia e lavora in Unife ma anche per persone esterne, nei quali è possibile prendersi cura dei propri bambini e bambine) presenti in Ateneo	REALIZZATA ANNO 2022  <a href="https://www.unife.it/it/ed/azioni/welfare/baby-pit-stop">https://www.unife.it/it/ed/azioni/welfare/baby-pit-stop</a>
AZIONE 2	Stipulazioni di convenzioni con asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi e società sportive per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica.	RIMODULATA
<i>OBIETTIVO 3: INCREMENTO WELFARE NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA</i>		
AZIONE 3	Studio di fattibilità e predisposizione di un piano di welfare d'Ateneo	RIMODULATA
AREA 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		
<i>OBIETTIVO 1: VALORIZZAZIONE DEL DIVERSITY MANAGEMENT NELLE POSIZIONI APICALI</i>		
AZIONE 1	Percorsi formativi rivolti a soggetti dirigenziali e personale con posizione organizzativa per promuovere il <i>diversity management</i> (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)	REALIZZATA ANNO 2022
AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale per la diffusione dell'utilizzo del Bilancio di genere	CONFERMATA ANNO 2023
<i>OBIETTIVO 2: MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DECISIONALI INTERNI VOLTO A UNA MAGGIORE EQUITÀ DI GENERE</i>		
AZIONE 1	Analisi delle eventuali modifiche alla normativa interna di Ateneo a favore dell'equità di genere nella composizione di organi/strutture	REALIZZATA ANNO 2022
<i>OBIETTIVO 3: ANALISI DELLO STATO DELL'ARTE, DELLE DINAMICHE E DEI TREND DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA</i>		
AZIONE 1	Rendicontazione annuale dei dati di genere tramite la redazione del Bilancio di Genere	REALIZZATA
AREA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		

<i>OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DI MISURE ATTE A SUPPORTARE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO</i>		
AZIONE 1	Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati in base al genere sulle procedure concorsuali del Personale Docente e Ricamatore, di Dottorande/i Assegniste/i, Specializzande/i, PTA nell'ambito del BdG	CONFERMATA ANNO 2023
AZIONE 2	Realizzazione di una base dati informativa, e conseguente inclusione all'interno del sistema di data warehouse di Ateneo, per la produzione di analisi sulla partecipazione e sugli esiti delle procedure concorsuali e di selezione.	CONFERMATA ANNO 2023
<i>OBIETTIVO 2: MIGLIORAMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA</i>		
AZIONE 1	Formazione per il personale in posizione di leadership	RIMODULATA
AZIONE 2	Elaborazione e implementazione del progetto "Di pari passo" per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o degli studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (per maternità, congedi parentali, malattie, ecc.)	RIMODULATA
AZIONE 3	Introduzione in ogni Dipartimento dell'Ateneo di una persona delegata del Direttore/Direttrice alla parità di genere	CONCLUSA pubblicato elenco: <a href="https://www.unife.it/it/ed/organi-e-cooperazione">https://www.unife.it/it/ed/organi-e-cooperazione</a>
AZIONE 4	Promozione dell'equilibrio di genere delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale docente	CONCLUSA ANNO 2022
AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		
<i>OBIETTIVO 1: FAVORIRE L'INTEGRAZIONE NEI CONTENUTI DELLA DIDATTICA</i>		
AZIONE 1	Analisi presenza di contenuti sul genere negli insegnamenti dell'offerta formativa di Unife	RIMODULATA
AZIONE 2	Inserimento nell'offerta formativa di Unife di corsi di studi di genere o potenziamento dei corsi di studi di genere già esistenti	RIMODULATA
AZIONE 3	Organizzazione di eventi STEM dedicati a ragazze delle scuole secondarie di I e II grado	RIMODULATA
<i>OBIETTIVO 2: RAFFORZARE E VALORIZZARE IL LAVORO DELLE RICERCATRICI A TUTTI I LIVELLI</i>		

AZIONE 1	Elaborazione del bando per l'erogazione di un premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo	CONFERMATA ANNO 2023-24
AZIONE 2	Istituzione di un gruppo di lavoro, in seno al Consiglio per la Ricerca e la terza missione , volto ad individuare azioni positive per incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali/ europei	REALIZZATA ANNO 2022
AZIONE 3	Realizzazione di uno o più momenti di sensibilizzazione sulla prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica, con particolare riferimento alle STEM	REALIZZATA
Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali		
<i>OBIETTIVO 1: COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLE TEMATICHE DI GENERE</i>		
AZIONE 1	Consolidamento di servizi offerti dal Coordinamento politiche di inclusione per il supporto amministrativo e organizzativo e di comunicazione, divulgazione e promozione delle tematiche di genere all'interno e all'esterno dell'Ateneo	RIMODULATA
AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici a favore del personale per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida sul linguaggio inclusivo/documenti accessibili	RIMODULATA
AZIONE 3	Creazione di un modulo formativo sulle tematiche di genere in modalità e-learning sulla piattaforma Unifesicura	REALIZZATA ANNO 2022  <a href="https://unifesicura.unife.it/">https://unifesicura.unife.it/</a>  RIMODULATA
AZIONE 4	Revisione della modulistica utilizzata in Ateneo con attenzione alla declinazione in base al genere	RIMODULATA
AZIONE 5	Aggiornamento del sito web Unife Inclusiva, newsletter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial	RIMODULATA
<i>OBIETTIVO 2: PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI E CASI DI MOLESTIE SESSUALI NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA</i>		
AZIONE 1	Adeguamento del codice di comportamento unificato sul piano della dimensione di genere	RIMODULATA
AZIONE 2	Elaborazione di una procedura di segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali	RIMODULATA

AZIONI 3	Divulgazione, all'inizio di ogni anno accademico, di tutti gli strumenti (misure, organi, codice etico dell'Ateneo), predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia violenza all'interno dell'Ateneo) tramite video promozionale	CONFERMATA PER ANNO 2023
AZIONE 4	Realizzazione di uno sportello di ascolto per contrastare mobbing/molestie all'interno dello Spazio inclusione gestito da Consigliera/e di fiducia	REALIZZATA

#### 4. AREE DI MIGLIORAMENTO E CONCLUSIONI

Il PIAO 2022 ha accorpato in un unico atto gli obiettivi di performance, anticorruzione, trasparenza, fabbisogni di personale, azioni positive, organizzazione del lavoro agile, formazione, semplificazione e digitalizzazione ma è stato approvato sulla base di disposizioni normative ancora incomplete. Tale atto ha rappresentato un primo passo per la finalizzazione dei documenti di programmazione di Unife, verso la creazione e la protezione del Valore Pubblico.

Specularmente, la presente Relazione espone i risultati raggiunti, gli scostamenti e le azioni di miglioramento intraprese nei medesimi ambiti.

Per la prima volta la Relazione sulla performance riporta non solo le risorse economico patrimoniali stanziare per gli obiettivi strategici (pag. 11) ma anche le risorse umane (FTE) che hanno contribuito alla loro realizzazione (pag. 14).

Come nello scorso anno, sono stati resi noti i risultati dei sistemi di controllo di gestione (pag. 34)

Con riferimento alle performance dei dipartimenti, a pag. 17 è presente un'analisi di dettaglio dell'indicatore sulla regolarità degli studenti e a pag. 26 sono indicati i finanziamenti europei per ciascuna struttura. Le performance tecnico amministrative sono regolarmente monitorate come negli esercizi precedenti.

Permane la criticità del numero troppo elevato di obiettivi in fase di miglioramento: nel 2023 gli obiettivi strategici che danno l'avvio alla programmazione operativa, sono stati accorpati e ridotti da 107 a 63, ciascuno con almeno un indicatore di impatto di cui è stata rilevata la baseline e programmato il valore atteso nel triennio.

Con riferimento alle performance individuali comportamentali, grazie alle indicazioni fornite ogni anno, i valori misurati sono risultati più coerenti rispetto all'anno precedente. La fase di omogeneizzazione ha pertanto avuto un minor impatto sulla revisione dei dati; tuttavia permangono disomogeneità dovute ad un probabile utilizzo da parte dei Valutatori (in particolare di quelli dei Centri) di diversi "metri" di misura.

In generale i giudizi sono sbilanciati verso i livelli più elevati anche a causa di possibili distorsioni del sistema di accesso alle progressioni economiche orizzontali.

Nel 2023 migliora anche l'integrazione tra i documenti di programmazione grazie alla nomina di una cabina di regia "integration team" che ha operato in sinergia alla predisposizione del PIAO 2023-25.

ALLEGATO 1 – PERFORMANCE

ALLEGATO 2 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

ALLEGATO 3 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

ALLEGATO 4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

ALLEGATO 5 – SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE