



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

# Relazione Integrata

# 2024

## SOMMARIO

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	3
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI.....	5
CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	5
FOCUS RISORSE ECONOMICO PATRIMONIALI .....	13
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	19
SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO .....	19
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE .....	37
SOTTOSEZIONE SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE .....	51
SOTTOSEZIONE DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....	51
PIANO INTEGRATO DELLA COMUNICAZIONE .....	56
SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	56
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	59
SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	59
RISULTATI BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	61
SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	62
SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE .....	67
SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	71
AREE DI MIGLIORAMENTO E CONCLUSIONI .....	74

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 2024 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 2024-2026 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;
- Direttiva Zangrillo “nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” 28/11/2023;
- Relazioni del Nucleo di Valutazione dell’Università degli Studi di Ferrara.

## CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nel corso del 2024, il posizionamento di Unife nei **ranking nazionali e internazionali** registra una marginale flessione rispetto all'anno precedente.

Nella classifica internazionale elaborata dal Center for world University Rankings (CWUR) che indicizza, utilizzando indicatori oggettivi, le prime 2mila università al mondo su un totale di quasi 21 mila atenei internazionali, l'Università di Ferrara si classifica a livello europeo e mondiale rispettivamente al 211° e 536° posto, occupando la 24° posizione in Italia su 67 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 502° posto a livello mondiale, 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).

La Classifica delle Università italiane stilata dal Censis (Centro Studi Investimenti Sociali) si basa sulla valutazione di diversi indicatori: le strutture disponibili, i servizi erogati, il livello di internazionalizzazione, la capacità di comunicazione 2.0 e l'occupabilità. Inoltre, sono valutate le performance della didattica delle lauree triennali, delle magistrali a ciclo unico e delle lauree magistrali biennali.

L'Università di Ferrara ha ottenuto anche quest'anno 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 collocato terzo tra i grandi Atenei con 96 punti per l'occupabilità, al diciassettesimo posto con 82 punti nella classifica per la comunicazione e i servizi digitali, ha ottenuto un punteggio di 76 con l'internazionalizzazione, 83 punti con le strutture, rispettivamente di 76 e 69 punti con le borse e i servizi. Sono stati raggiunti buoni risultati nella didattica. In particolare, il Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Architettura guadagna il primo posto, a pari merito con il Politecnico di Milano, consolidando la reputazione di Unife come polo d'eccellenza per la formazione in Architettura.

Ottimo posizionamento si raggiunge anche per il Corso di laurea triennale in Design del Prodotto Industriale, che è in ascesa e balza al quarto posto, dall'ottavo posto dell'anno scorso. Tra le lauree magistrali a ciclo unico, inoltre, Unife si distingue poi con Farmacia e Odontoiatria, che si classificano rispettivamente al 12° e al 14° posto. Tra le lauree triennali, invece, risultati molto buoni si evidenziano per i settori Informatica e Letterario-

umanistico, dove Unife si posiziona al 9° posto con un punteggio di 86 in entrambi gli ambiti, e per il settore Scientifico, dove Unife ottiene un 10° posto con un punteggio di 83.

Scende lievemente, rispetto allo scorso anno, il posizionamento (dal 257° posto al 331° posto) dell'Ateneo nella classifica mondiale GreenMetric – UI Greenmetric Ranking che valuta la sostenibilità ambientale e sociale dei campus universitari in base ai dati volontariamente conferiti dagli atenei circa le azioni implementate per ridurre i consumi e migliorare la sostenibilità. Il questionario utilizzato, che è rivisto ad ogni edizione, mira a mettere in luce gli sforzi compiuti in tema di sostenibilità e a suggerire possibili aree di intervento, che spesso richiedono il coinvolgimento di altri soggetti locali.

L'iniziativa ministeriale **“Dipartimenti di Eccellenza”** nasce per finanziare 180 dipartimenti delle Università italiane assegnando un contributo per il finanziamento di progetti di sviluppo della durata di 5 anni con le modalità previste dalla Legge 232 del 2016.

Il Ministero dell'Università e della Ricerca (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.

Nella prima edizione, risalente al 2018, all'Università di Ferrara si erano aggiudicati il finanziamento i Dipartimenti di Economia e Management, Fisica e Scienze della Terra e Giurisprudenza per un totale, nel quinquennio, di euro 18.759.845.

Nell'edizione dei dipartimenti di Eccellenza per il quinquennio 2023-2027 l'Università di Ferrara, dopo aver superato la prima fase della selezione dell'ANVUR con sette Dipartimenti, si è posizionata, al termine della procedura, con tre dipartimenti tra le 180 eccellenze italiane selezionate dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) incrementando il finanziamento ottenuto nella tornata precedente vedendosi riconosciuto un importo complessivo di euro 20.817.715 destinato ai seguenti Dipartimenti:

- Medicina Traslazionale e per la Romagna, diretto dalla Professoressa Paola Secchiero, a cui è stato assegnato un finanziamento complessivo quinquennale di euro 9.095.590
- Scienze Mediche, guidato dal Professor Stefano Volpato, a cui è stato assegnato un finanziamento complessivo quinquennale di euro 6.469.055
- Giurisprudenza, diretto dalla Professoressa Serena Forlati, a cui è stato assegnato un finanziamento complessivo quinquennale di euro 5.253.070.

Il 31 dicembre 2024 è terminato il secondo anno progettuale durante il quale i tre Dipartimenti hanno avviato e successivamente implementato le attività previste per il periodo dai progetti di sviluppo approvati.

È inoltre stata avviata la prima fase di rendicontazione annuale.

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 DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI

ANALISI DI CONTESTO DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	
<p><b>S</b>trengths (Punti di forza Unife)</p>	Ampia offerta formativa in linea con le richieste delle imprese e della società
	Attenzione alle politiche di diritto allo studio e di inclusione
	Elevata numerosità studentesse e studenti
	Alto tasso di occupabilità dei laureati e dei diplomati master
	Elevata digitalizzazione dei servizi agli studenti
	Presenza di servizi di orientamento, counseling e tutorato
	Consistente n. di borse di dottorato finanziate dall'esterno
	Rilascio del Diploma Supplement consolidato
	Elevata digitalizzazione dei servizi agli specializzandi
<p><b>W</b>eaknesses (Punti di debolezza Unife)</p>	Formazione docenti su didattica innovativa
	Tasso di abbandono
	Scarsa attrattività di studenti stranieri
	Competenze e certificazioni linguistiche degli studenti da potenziare
	Spazi fisici e piattaforme digitali per la didattica
	Elevata richiesta di interventi di diritto allo studio e di servizi personalizzati affiancati a quelli digitali
	Limitati finanziamenti esterni per borse di specializzazione
Città a misura di studente	

<b>O</b> pportunities (Opportunità dal contesto esterno ad Unife)	Disponibilità di finanziamenti per infrastrutture didattiche
	Disponibilità di finanziamenti per il dottorato
	Nuova fattispecie di dottorato nazionale
	Attrazione e retention dei talenti
	Possibilità di offrire corsi post laurea di breve durata
<b>T</b> hreats (Minacce dal contesto esterno ad Unife)	Crisi socio-economica di contesto nazionale e internazionale
	Denatalità
	Elevata concorrenza
	Scarsità di alloggi a prezzi calmierati per studenti fuori sede
	Debolezze o lacune nella preparazione iniziale degli studenti
	Normativa sanitaria in continua e veloce evoluzione

Tabella 2 - analisi SWOT RICERCA

ANALISI DI CONTESTO RICERCA	
<b>S</b> trengths (Punti di forza Unife)	Progetti Unife vincitori call nazionali e internazionali (PRIN, Horizon, Life, ecc.)
	Progetti Unife vincitori ERC
	Presenza di Unife in network tematici internazionali
<b>W</b> eaknesses (Punti di debolezza Unife)	Monitoraggio dei progetti presentati
	Mobilità di ricercatori e personale tecnico
	Bandi competitivi nazionali e internazionali
	Collaborazioni con PMI del territorio

<p><b>O</b>pportunities (Opportunità dal contesto esterno ad Unife)</p>	<p>PNRR, Programmazione Europea e Regionale 2021/2027</p>
<p><b>T</b>hreats (Minacce dal contesto esterno ad Unife)</p>	<p>Elevata competizione</p> <p>Vincoli reclutamento</p> <p>Vincoli remunerazione talenti</p>

Tabella 3 - analisi SWOT III MISSIONE / IMPATTO SOCIALE

<h2 style="text-align: center;">ANALISI DI CONTESTO III MISSIONE/IMPATTO SOCIALE</h2>	
<p><b>S</b>trengths (Punti di forza Unife)</p>	<p>Capacità e competenza nelle attività di tutela e valorizzazione dei risultati della ricerca e nelle attività di creazione di impresa ad elevato contenuto tecnologico</p> <p>Consolidati rapporti con stakeholders territoriali nell'ottica dell'ecosistema dell'innovazione</p> <p>Patrimonio culturale - presenza di collezioni antiche e di pregio</p>
<p><b>W</b>eaknesses (Punti di debolezza Unife)</p>	<p>Limitata autonomia di gestione di processi di fundraising</p> <p>Limitata presenza e conoscenza di incentivi di valorizzazione dell'attività conto terzi</p> <p>Limitata digitalizzazione e necessità di incrementare sistemi di monitoraggio ambientali per la tutela delle collezioni SMA e SBA</p> <p>Limitata apertura dei musei per inagibilità o non accessibilità dei locali ospitanti le collezioni permanenti</p>
<p><b>O</b>pportunities (Opportunità dal contesto esterno ad Unife)</p>	<p>Programmazione Europea e Regionale 2021/2027</p> <p>PNRR</p> <p>Fondi provenienti da enti e istituzioni pubblici e privati per il patrimonio culturale</p>
<p><b>T</b>hreats (Minacce dal contesto esterno ad Unife)</p>	<p>Legislazione pubblica poco favorevole e chiara al sostegno e all'apertura di accordi con start up e spin-off</p> <p>Andamenti macroeconomici (inflazione e PIL)</p>

Eventi naturali che possono danneggiare il patrimonio culturale

Tabella 4 - analisi SWOT GOVERNANCE INTEGRATA

ANALISI DI CONTESTO GOVERNANCE INTEGRATA	
<b>S</b> trengths (Punti di forza Unife)	Presenza di un'architettura di programmazione, monitoraggio e rendicontazione integrata tra i livelli programmatici e il bilancio previsionale e finalizzata alla creazione di Valore Pubblico nelle varie missioni istituzionali
	Ventennale esperienza nella rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi
	Presenza di servizi e processi semplificati e digitalizzati
	Attenzione alle politiche di inclusione
	Rafforzamento del rapporto tra Unife e le Aziende sanitarie del territorio e con la Regione ER
<b>W</b> eaknesses (Punti di debolezza Unife)	Strumenti per il benessere organizzativo da migliorare/aggiornare
	Cruscotti di Ricerca e Terza missione da perfezionare e integrazione banche dati
	Digitalizzazione dei documenti per la loro conservazione
	Necessità di migliorare la comunicazione interna ed esterna anche attraverso le funzionalità del portale
<b>O</b> pportunities (Opportunità dal contesto esterno ad Unife)	Presenza di strumenti e di esperienze nazionali e internazionali per il coinvolgimento degli stakeholders
	Obiettivi comuni e trasversali con il territorio
	Piani Straordinari per il reclutamento di personale e finanziamenti infrastrutture
	Presenza di indirizzi metodologici da parte di ANAC
	Processo di unificazione delle Aziende sanitarie ferraresi
	Turbolenza normativa sulla PA con conseguente necessità di aggiornare i processi

<b>T</b> hreats (Minacce dal contesto esterno ad Unife)	Potenziali rischi corruttivi legati ai nuovi finanziamenti
	Scarsa attrattività del settore pubblico per i giovani talenti
	Vincoli al reclutamento e all'incentivazione
	Tempistiche espletamento gare e tempistiche fornitori applicativi informatici

STATO DELLE RISORSE - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

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

Tabella 5 - Unife in cifre

UNIFE IN CIFRE		
STRUTTURE	Dipartimenti	13
	Facoltà	1
	Centri di Ricerca	41
	Laboratori Tecnopolo	4
	Istituto di Studi Superiori	1
PERSONALE	Professori (compresi i tempi determinati)	541
	Ricercatori (compresi i tempi determinati)	191
	Personale Tecnico Amministrativo (compresi tempi determinati, CEL e altre tipologie contrattuali)	600
	Dottorandi	692
	Assegnisti	302
	Tecnici	81
STUDENTESSE E STUDENTI <sup>1</sup>	iscritti	28561
	di cui Regolari	21867
	di cui Studenti internazionali	1372
DIDATTICA	Corso di Laurea e LM	69
	Programmi di studio o doppio titolo	16
	Dottorati di Ricerca (sede Unife)	14
	Master I e II livello (proposti a.a. 2024/25)	22
	Corsi di perfezionamento (proposti a.a. 2024/25)	6
	Corsi di formazione (proposti a.a. 2024/25)	4
	Scuole di specializzazione sanitarie	36
	Scuole di specializzazione area beni culturali	1
RICERCA	Progetti internazionali ed Europei (finanziati dal 2024 a oggi)	104
	Progetti di Ateneo	1865
	Progetti Nazionali (PRIN)	210

<sup>1</sup> Fonte: estrazione dal Data Warehouse effettuata in data 9 Gennaio 2025.

	<i>FESR/PSR</i>	40
	<i>Progetti PNRR nazionali a cui partecipa l'Ateneo</i>	3
	<i>Bandi a cascata</i>	19
RICERCA	<i>Pubblicazioni (prodotti a catalogo)</i>	100034
	<i>Famiglie brevettuali in vita</i>	34
	<i>Spin Off accreditati</i>	14
UNIFE DIGITALE	<i>Punti di accesso alla rete Wifi Unife</i>	473
	<i>Picco utenti giornalieri alla rete</i>	5500
	<i>Progetti di semplificazione e digitalizzazione</i>	70
	<i>Piattaforma di Help online per studenti</i>	1

## FOCUS RISORSE ECONOMICO PATRIMONIALI

Il Consiglio di amministrazione del 29 novembre 2023 ha approvato il Piano Strategico 2024-2026 adottato ai sensi dell'art.1-ter, comma 1, della Legge 31 marzo 2005, n.43.

Nella presente sezione della nota illustrativa vengono rappresentate le risorse stanziare a supporto delle politiche e degli obiettivi approvati.

In data 11 ottobre 2023 il Prorettore alla Programmazione, al Bilancio e alla creazione di Valore Pubblico e il Direttore Generale hanno incontrato i prorettori e delegati, unitamente ai dirigenti, ai responsabili di ripartizione e ai referenti amministrativi degli obiettivi del piano, presso l'auditorium di Santa Lucia. L'incontro era finalizzato alla presentazione della bozza del Piano Strategico 2024-26, e all'aggiornamento degli obiettivi del Piano Strategico 2023-25 con particolare riferimento all'analisi delle risorse assegnate e delle risorse disponibili per il nuovo Piano Strategico.

Le previsioni di costi e investimenti relative al piano strategico 2024-2026 sono state inserite su U-Budget, in apposita sezione, dagli uffici dell'area economico-finanziaria sentiti i Prorettori, i Delegati e i referenti amministrativi, indicati per ciascun obiettivo, nel piano strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione con parere positivo del Senato Accademico del 29 novembre 2023: le attività specifiche previste per la realizzazione degli obiettivi strategici sono finanziate in parte dal budget economico e degli investimenti e in parte coperti da Riserva vincolata di patrimonio netto. Tutte le attività finanziate sul Piano Strategico 2024-2026 sono gestite su progetti contabili.

Complessivamente sono previsti i seguenti investimenti sul bilancio triennale:

- anno 2024 (autorizzatorio): 3,9 milioni di euro;
- anno 2025: 2,8 milioni di euro;
- anno 2026: 2,5 milioni euro.

Il budget è assegnato al prorettore delegato che, con il supporto del personale amministrativo referente, sarà responsabile della gestione dello stesso e del raggiungimento dell'obiettivo.

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
1.1 DIDATTICA	2023_RP_PSTR_3.5	Attivazione corsi di lingua - InLingua	139.500,00	-	-
	2024_PSTR_1.1_01	Portierato per organizzazione di un servizio a supporto della gestione dei poli didattici	225.000,00	75.000,00	-
	2024_PSTR_1.1_02	MISSIONI - costi per percorso jobsprint e iniziative placement e anni successivi percorsi di inserimento lavorativo	5.000,00	5.000,00	5.000,00
		CONVEGNI - costi per percorso jobsprint e iniziative placement e anni successivi percorsi di inserimento lavorativo	20.000,00	20.000,00	20.000,00
		SERVIZI - costi per percorso jobsprint e iniziative placement e anni successivi percorsi di inserimento lavorativo	25.000,00	25.000,00	25.000,00
		MATERIALE - costi per percorso jobsprint e iniziative placement e anni successivi percorsi di inserimento lavorativo	5.000,00	5.000,00	5.000,00
<b>Totale</b>			<b>419.500</b>	<b>130.000</b>	<b>55.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
1.2. SERVIZI AGLI STUDENTI	2024_PSTR_1.2_01	Progetto alumni implementazione pagine web costi derivanti dalla progettazione	5.000	0	0
<b>Totale</b>			<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
1.3 MASTER	2024_PSTR_1.3_01	CONVEGNI - Azioni promozionali e comunicazione, realizzazione e organizzazione di corsi e iniziative di Unife Master School (UMS)	25.000	25.000	25.000
			10.000	10.000	10.000
			70.000	70.000	70.000
			14.000	14.000	14.000
<b>Totale</b>			<b>119.000</b>	<b>119.000</b>	<b>119.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
1.4 DOTTORATO	2024_PSTR_1.4_01	Attività organizzate nel format "Summer School"	20.000	0	0
		Certificazione qualità corso dottorandi e sostenimento spese di vitto e alloggio	25.000	0	0

	2024_RP_PSTR_1.4_02	Cofinanziamento dottorato industrial innovation	20.000	100.000	100.000
<b>Totale</b>			<b>65.000</b>	<b>100.000</b>	<b>100.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
1.6 INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA DIDATTICA	2024_PSTR_1.6_01	10.000 a dipartimento, la facoltà solo per mobilità dottorandi e specializzandi	130.000	0	0
		Mobilità per stesura tesi, mobilità per tirocini, mobilità doppi titoli extraUE e mobilità per doppi titoli	80.000	0	0
		Partecipazione ad eventi all'estero per fiere e congressi	10.000	0	0
<b>Totale</b>			<b>220.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
2.1 RICERCA	2024_PSTR_2.1_01	Fondo incentivazione - Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per l'incentivazione della partecipazione a bandi competitivi europei	40.000	40.000	40.000
		Finanziamento alle attività di ricerca Rafforzare il sistema di incentivazione alla ricerca (Fondi ateneo, fondi straordinari strumentazioni, Fondi Dipartimentali)	2.000.000	2.000.000	2.000.000
<b>Totale</b>			<b>2.040.000</b>	<b>2.040.000</b>	<b>2.040.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
2.2. INTERNAZIONALIZZAZIONE RICERCA	2023_RP_PSTR_4.4	Fondi di incentivazione per la partecipazione ai bandi Horizon Europe	60.000	60.000	60.000
<b>Totale</b>			<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
3.1. TERZA MISSIONE	2023_RP_PSTR_5.1	Servizi di crowdfunding	30.000	30.000	0
	2023_RP_PSTR_5.6	Bando start-up creazione di innovation hub, formazione interna	20.000	20.000	0
	2024_PSTR_3.1_01	"Seminari - valorizzazione dei risultati della ricerca tramite promozione della imprenditorialità degli studenti e dei ricercatori, la creazione di innovation hub, formazione interna;	10.000	0	0

		Creazione di un ecosistema dell'innovazione, valorizzazione proprietà intellettuale e creazione di impresa con soggetti esterni, e aumento opportunità di licensing dei titoli - Spese per seminari	2.000	0	0
		Promuovere e valorizzare in un'ottica di Public Engagement le attività di Dipartimenti, Centri e Laboratori di Ateneo	50.000	0	0
<b>Totale</b>			<b>112.000</b>	<b>50.000</b>	<b>0</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
<b>3.2 PATRIMONIO, BIBLIOTECHE E ATTIVITÀ CULTURALI</b>	2024_PSTR_3.2_01	Postazioni auto prestito per 3 biblioteche (1 all'anno)	25.000	25.000	25.000
		Proseguire la catalogazione dei fondi Farina per renderli accessibili agli studiosi	17.000	0	0
		Etichette RFID per postazione autoprestito	10.000	10.000	10.000
	2023_RP_PSTR_13.2	PST 24/26 Ob. 3.2 (ex 13.2) - Restauro/Digitalizzazione collezioni librerie antiche	35.000	35.000	0
	2023_RP_PSTR_5.9	PST 24/26 Ob 3.2 (ex 5.9) - Digitalizzazione collezioni museali	10.000	10.000	0
	2023_RP_PSTR_5.11	PST 24/26 Ob 3.2 (ex 5.11) - Restauro beni museali inventariati	10.000	0	0
		PST 24/26 Ob 3.2 (ex 5.11) - Restauro beni museali NON inventariati	10.000	10.000	0
<b>Totale</b>			<b>117.000</b>	<b>90.000</b>	<b>35.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
<b>4.4 ASSICURAZIONE QUALITÀ</b>	2023_RP_PSTR_9.1	Formazione e convegni rivolti ai soggetti dell'AQ, anche formazione docimologica	30.000	15.000	15.000
<b>Totale</b>			<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	<b>15.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
<b>4.5. SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE</b>	2024_PSTR_4.5_01	Aggiornamento tecnologico del portale di Ateneo	50.000	30.000	20.000
	2024_PSTR_4.5_02	Completare la digitalizzazione dei documenti amministrativi e migliorare la gestione e la conservazione dei documenti digitali	70.000	20.000	20.000
	2023_RP_PSTR_10.12	Convenzione Intercent-ER "Servizi di telefonia su reti fisse e mobili e manutenzione apparati 4" (Lotti 1 e 2); canoni per noleggio dispositivi, più i servizi e i consumi (traffico telefonico)	30.000	35.000	35.000

<b>Totale</b>	<b>150.000</b>	<b>85.000</b>	<b>75.000</b>
---------------	----------------	---------------	---------------

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
<b>4.6. DISABILITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE</b>	2024_PSTR_4.6_01	Ridurre i problemi di fruibilità della didattica digitale e dei servizi online di Ateneo per gli studenti con disabilità o DSA (in continuità con il progetto Device 4 All)	70.000	110.000	0
		Organizzazione percorsi nelle scuole di ogni ordine e grado. Rafforzamento dei rapporti con i tavoli tematici del territorio e con la rete nazionale CUG: CONVEGNI E SEMINARI dedicati alle politiche delle pari opportunità e dell'inclusione - Collegamento con Ob. 1.2 Servizi agli studenti	40.000	0	0
	2024_PSTR_4.6_02	7 borsa di tutorato didattico per gli studenti in stato di detenzione da 100 ore	12.000	12.000	0
		Linea internet dedicata agli studenti universitari detenuti	500	0	0
		Acquisizione di libri di testo da concedere in comodato d'uso gratuito alla Casa circondariale di Ferrara	1.500	0	0
	<b>Totale</b>			<b>124.000</b>	<b>122.000</b>

OBIETTIVO STRATEGICO	codice progetto	Finalità DELLO STANZIAMENTO	Stanziamen- to 2024	Stanziamen- to 2025	Stanziamen- to 2026
<b>4.10 COMUNICAZIONE</b>	2024_PSTR_4.10_01	Organizzazione e valorizzazione di eventi mirati a costruire senso di appartenenza	40.000	0	0
		Potenziamento rapporto con i media	20.000	0	0
		Verifica ed eventuale integrazione/revisione delle funzionalità dell'ecosistema del portale Unife prevedendo anche la versione in inglese delle pagine/siti web laddove opportuno	30.000	20.000	20.000
	2024_PSTR_4.10_02	Consolidamento dell'utilizzo dell'identità visiva di Unife, all'interno e all'esterno, per comunicare in modo coerente, efficace e riconoscibile. Adeguamento della segnaletica identificativa all'interno delle strutture universitarie e nella città	400.000	0	0
<b>Totale</b>			<b>490.000</b>	<b>20.000</b>	<b>20.000</b>

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

Tabella 6 - analisi scostamenti budget obiettivi strategici

OBIETTIVI STRATEGICI per la creazione di Valore Pubblico	Codice Progetto	Previsione definitiva	Totali scritte al 31/12/2024	Disponibilità al 31/12/2024
1.1. DIDATTICA	2024_PSTR_1.1_01	225.000,00	0,00	225.000,00
	2024_PSTR_1.1_02	55.000,00	8.820,11	46.179,89
	2023_RP_PSTR_3.5	178.905,31	118.370,55	60.534,76
1.2. SERVIZI AGLI STUDENTI	2024_PSTR_1.2_01	5.000,00	4.999,56	0,44
1.3. MASTER	2024_PSTR_1.3_01	119.000,00	75.629,61	43.370,39
1.4. DOTTORATO	2024_PSTR_1.4_01	45.000,00	11.992,85	33.007,15
	2024_RP_PSTR_1.4_02	20.000,00	0,00	20.000,00
	2023_RP_PSTR_4.12	1.702,00	-2,00	1.704,00
1.6. INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA DIDATTICA	2023_RP_PSTR_8.1	112.993,96	49.190,36	63.803,60
	2024_PSTR_1.6_01	268.600,00	164.741,11	103.858,89
2.1 RICERCA	2024_PSTR_2.1_01	40.000,00	4.976,00	35.024,00
2.2 INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA	2023_RP_PSTR_4.4	60.000,00	0,00	60.000,00
3.1 - TERZA MISSIONE	2023_RP_PSTR_5.1	60.000,00	37.963,00	22.037,00
	2023_RP_PSTR_5.6	40.000,00	15.714,54	24.285,46
	2024_PSTR_3.1_01	52.956,87	43.568,90	9.387,97
3.2 PATRIMONIO, BIBLIOTECHE E ATTIVITA' CULTURALI	2024_PSTR_3.2_01	35.000,00	24.888,00	10.112,00
	2023_RP_PSTR_13.2	68.220,22	45.981,82	22.238,40
	2023_RP_PSTR_5.11	10.000,00	1.423,40	8.576,60
	2023_RP_PSTR_5.9	33.069,00	0,00	33.069,00
4.4 ASSICURAZIONE QUALITA'	2023_RP_PSTR_9.1	30.000,00	24.514,83	5.485,17
4.5 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	2023_RP_PSTR_10.8	45.418,83	38.456,66	6.962,17

	2024_PSTR_4.5_01	50.000,00	49.749,99	250,01
	2024_PSTR_4.5_02	70.000,00	20.069,00	49.931,00
	2023_RP_PSTR_10.12	30.000,00	0,00	30.000,00
4.6 DISABILITA', PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE	2023_RP_PSTR_3.6	82.265,39	60.000,00	22.265,39
	2024_PSTR_4.6_01	106.500,00	22.872,01	83.627,99
	2024_PSTR_4.6_02	2.000,00	1.176,09	823,91
4.10 COMUNICAZIONE	2024_PSTR_4.10_01	90.000,00	0,00	90.000,00
	2024_PSTR_4.10_02	400.000,00	24.396,34	375.603,66

## FOCUS RISORSE UMANE

La tabella sottostante riassume il numero di risorse umane Full Time Equivalent (FTE) che, al 31 dicembre 2024, sono destinate al raggiungimento dei quattro obiettivi di Valore Pubblico, identificati nel Piano Strategico e nel PIAO.

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

**Tabella 7 - Full time equivalent per Obiettivi di Valore Pubblico**

Obiettivi di Valore Pubblico	FTE al 31/12/2024
VP1 Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti	186,66
VP2 Ricerca	67,66
VP3 Terza Missione/Impatto sociale	50,48
VP4 Governance Integrata	121,83
Servizi Trasversali	139,33
<b>Totale complessivo</b>	<b>565,96</b>

## 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”.

Per il 2024 la performance istituzionale viene valutata tramite il conseguimento dei 4 obiettivi di Valore Pubblico indicati nella tabella seguente.

Tabella 8 - grado di raggiungimento Performance Istituzionale (obiettivi di Valore Pubblico)

### Obiettivo di Valore Pubblico: DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E STUDENTI

#### INDICATORE SINTETICO DI VALORE PUBBLICO

Baseline 2022	Consuntivo 2023	Target 2024	Risultato 2024
100,00	108,03	113,87	142,41

### Obiettivo di Valore Pubblico: RICERCA

#### INDICATORE SINTETICO DI VALORE PUBBLICO

Baseline 2022	Consuntivo 2023	Target 2024	Risultato 2024
100,00	101,03	102,26	115,26

### Obiettivo di Valore Pubblico: TERZA MISSIONE/ IMPATTO SOCIALE

#### INDICATORE SINTETICO DI VALORE PUBBLICO

Baseline 2022	Consuntivo 2023	Target 2024	Risultato 2024
100,00	106,33	111,65	182,25

### Obiettivo di Valore Pubblico: GOVERNANCE INTEGRATA

#### INDICATORE SINTETICO DI VALORE PUBBLICO

Baseline 2022	Consuntivo 2023	Target 2024	Risultato 2024
100,00	118,16	146,36	140,66

## ANALISI SCOSTAMENTI OBIETTIVI VALORE PUBBLICO (PERFORMANCE ISTITUZIONALE)

Tutti gli obiettivi di Valore Pubblico programmati sono stati raggiunti, ad eccezione della Governance Integrata che registra un lieve disallineamento.

L'obiettivo VP1 DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI, il cui indicatore sintetico raggiunge il risultato di 142,71 contro un valore atteso di 113,87.

Per quel che riguarda gli indicatori di impatto specifici, risulta in lieve calo quello riferito all'occupabilità dei laureati, anche a causa di fattori di contesto esterni, e la valutazione sull'adeguatezza delle aule e delle postazioni informatiche espressa dai laureandi, costantemente monitorata e oggetto di continui interventi da parte dell'Ateneo ai fini del suo miglioramento.

Grazie alla salute economico finanziaria di Unife, aumenta in maniera decisa la proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo e quella degli studenti beneficiari di esenzione oltre i limiti di legge. Di particolare rilievo il notevole incremento del n. di studenti assistiti con successo dal servizio di counseling, sul quale l'Ateneo continua ad investire.

Diminuisce il n. di insegnanti formati al sostegno: nel corso del 2025 verrà attuata la riorganizzazione dei servizi di supporto a tale attività.

Migliora il grado di soddisfazione degli studenti sui servizi di Comunicazione, anche grazie agli investimenti in formazione destinata al personale a loro diretto contatto.

Migliora l'indicatore Almalaurea sull'utilizzo da parte degli studenti delle competenze acquisite con il master, che insieme ad un'efficacia del 90% nel lavoro svolto, benché in lieve calo rispetto agli anni passati, dimostra la qualità dei percorsi post-laurea dell'Ateneo.

Lusinghieri i risultati degli indicatori sul dottorato, con la sola leggera flessione sulla soddisfazione complessiva.

L'internazionalizzazione della didattica registra risultati positivi, salvo il peggioramento del dato sulla mobilità in ingresso nell'ambito del programma Erasmus.

L'obiettivo VP2 RICERCA, il cui indicatore sintetico raggiunge il risultato di 115,26 contro un valore atteso di 102,26. Positivi i risultati raggiunti sulla ricerca, in particolar modo quelli riferiti ai ricavi che registrano un aumento del 100%. In calo l'ammontare delle risorse di provenienza internazionale, benché siano in deciso aumento il n. di candidature a tali progetti e la mobilità internazionale dei docenti. Aumenta di 50mila euro il finanziamento interno.

L'obiettivo VP3 TERZA MISSIONE /IMPATTO SOCIALE, il cui indicatore sintetico raggiunge il risultato di 182,25 contro un valore atteso di 111,65.

Gli indicatori di impatto della III Missione registrano tutti risultati positivi. Di rilievo il dato dei proventi da ricerche commissionate che aumenta di circa il 50% e la partecipazione alle iniziative di public engagement che registra un n. di partecipanti di 5 volte il dato dell'anno precedente, così come quello dei visitatori alle iniziative del Sistema Museale di Ateneo, 3 volte superiore a quello del 2023. Aumentano gli orari di apertura delle biblioteche.

L'obiettivo VP4 GOVERNANCE INTEGRATA, il cui indicatore sintetico raggiunge il risultato di 140,66 contro un valore atteso di 146,36, registrando un lieve scostamento al ribasso.

L'andamento dei dati sul reclutamento dei Manager della Ricerca evidenzia la difficoltà che riscontra l'Ateneo nel reclutare questa tipologia di figura specialistica.

Presentano margini di miglioramento i risultati degli indicatori riferiti ai partecipanti ai corsi specifici e agli eventi formativi in materia di assicurazione della qualità, quelli sulla digitalizzazione dei processi e sulla comunicazione rivolta a Docenti, Dottorandi e Assegnisti.

Ottimi i risultati raggiunti relativi allo sviluppo delle pari opportunità e dei percorsi di inclusione, alla diminuzione degli infortuni a danno degli studenti e alla soddisfazione rispetto alle azioni e misure adottate dall'Ateneo sulla sostenibilità energetica e ambientale.

Ulteriori informazioni di dettaglio sono descritte in maniera analitica nell'ALLEGATO SottoSezione 2.1 VALORE PUBBLICO - PARTE FUNZIONALE

## INDICATORI DI SISTEMA

### FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO

Con riferimento al Fondo di Finanziamento Ordinario e agli indicatori che ne regolano la distribuzione, nel 2024 la performance dell'Ateneo risulta tuttora eccellente per la quota base, nonostante la diminuzione del peso sul sistema della quota "costo standard".

**Tabella 9 - andamento QUOTA BASE FFO**

ANNO	tot studenti per costo standard	QUOTA BASE COSTO STANDARD	peso	QUOTA BASE STORICA	peso
2024	23.761	40.983.531	1,86	27.058.346	1,67
2023	23.653	41.639.657	1,89	30.753.459	1,45
2022	22.815	35.419.246	1,77	29.886.336	1,42
2021	20.177	30.960.921	1,72	26.157.069	1,27

Per quanto riguarda il costo standard, si registra per il 2024 un lieve calo del peso di Unife sul sistema, dovuto sostanzialmente alla diminuzione del numero di studenti fino al 1° anno fuori corso, in area scientifico tecnologica e umanistica (nonostante per il 2024 vengano tenuti in considerazione anche i dottorandi) e ad un lieve aumento dei costi per docenza a contratto.

**Tabella 10 - andamento QUOTA PREMIALE FFO**

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
2024	18.616.267	1,32	7.439.917	1,58	7.819.155	1,66	33.875.339	1,41
2023	19.419.620	1,32	7.108.842	1,45	8.111.393	1,65	34.639.855	1,39
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

Tabella 11 - andamento INTERVENTO PEREQUATIVO E ALTRE QUOTE FFO

ANNO	PEREQUATIVO		TOTALE	PIANO	NO TAX AREA	DOTTORATO
	TOTALE PEREQUATIVO	peso	BASE + PREMIALE + PEREQUATIVO	STRAORDINARIO DOCENTI		
2024	445.795	0.33	122.788.627	15.829.985	<b>1.497.188</b>	2.930.141
2023	-358.500	0	106.674.468	11.214.029	1.604.771	2.935.204
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

### ANALISI SCOSTAMENTI INDICATORI FFO

Per la prima volta dal 2016 la quota di salvaguardia torna a ricondurre l'entità dell'FFO degli Atenei in un intervallo -4%,0% rispetto all'anno precedente.

A mantenere il medesimo finanziamento del 2023 sono risultati soltanto 6 Atenei, tra i quali Unife che consolida la propria quota in oltre 120 milioni di euro.

In leggero calo il peso dell'Ateneo sulla quota base riferita al costo standard, che passa dall'1,89 nel 2023 all'1,86 nel 2024, ampiamente compensato da quello relativo alla quota storica, che per l'anno in corso si attesta all'1,67 rispetto all'1,45 dell'anno precedente.

Il peso dell'Ateneo sulla quota premiale complessiva migliora, passando da 1,39 nel 2023 a 1,41 nel 2024.

Di particolare rilievo risulta la performance dell'Ateneo di Ferrara sulla quota premiale riferita alle "politiche di reclutamento", che passa da un peso sul sistema universitario di 1,45 nel 2023, all'1,58 nel 2024.

Un ulteriore esito positivo si registra nel fattore correttivo utilizzato per ponderare gli indicatori di risultato della quota premiale definita "Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari".

Tale correttivo compreso 1 e 1,03, totalizza per Unife un valore di 1,018, collocando l'Ateneo al settimo posto nel grado di utilizzo entro il 2022 delle risorse assegnate agli Atenei a valere sul PNRR e rendicontate alla data del 31 dicembre 2023.

### FACOLTA' ASSUNZIONALI (PUNTI ORGANICO)

I punti organico 2024 assegnati ad Unife sono 37,31, a fronte di cessazioni per 20,95 (pari al 178% del turnover).

La tabella che segue illustra i risultati di dettaglio.

Tabella 12 - 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 O BASE (50% CESSAZIONI)	MARGINE PER ATENEI VIRTUOSI	20% MARGINE TRASFORMATO IN PUNTI ORGANICO	PESO % MAGGIORAZIONE SU SISTEMA	PUNTI ORGANICO AGGIUNTI VI	PO TOTALI	peso % totale PO	% TURN OVER RISPETTO ALL'ATENEO
PO 2024 indicatori 2023	85.434.986	6.542.307	78.892.679	132.313.295	993.878	28.815.328	162.122.501	48,66%	0	307.714	161.814.787	132.688.125	78.892.679	1,68	50 + Δ	20,95		10,48	53.795.446	92,51	3,01%	26,799	37,31	2,09%	178%
PO 2023 indicatori 2022	81.491.388	5.294.737	76.196.651	119.142.346	993.878	30.034.054	150.170.278	50,74%	0	280.824	149.889.454	122.909.352	76.196.651	1,61	50 + Δ	19,15		9,58	46.712.701	81,74	2,87%	26,36	35,94	1,96%	188%
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%
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%

## ANALISI SCOSTAMENTI INDICATORI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Dall'analisi degli elementi che compongono questo risultato, emergono le seguenti evidenze rispetto agli indicatori del 2022:

- sono aumentate di quasi 4 milioni di euro le spese per il personale (+ 3,86% Docenti; + 9.71% RTD, - 13.47% Contratti insegnamento; + 7.47% PTA);
- migliora, diminuendo, l'indice delle spese di personale che passa da 50,74% a 48,66% (il limite per gli atenei virtuosi è <80%);
- sono aumentati anche i finanziamenti esterni per il personale che passano da 5.3 mln a 6.6 mln (+25.91%);
- è diminuito il fondo di contrattazione integrativa del PTA (- 9%) rispetto all'anno precedente passando da € 1.693.737 a € 1.543.025;
- sono aumentate di quasi 12 milioni le entrate complessive nette che passano da circa 149,9mln a 162,1mln;
- migliora, aumentando, l'ISEF che passa da 1,61 a 1,68 (il limite per gli atenei virtuosi è >1);
- migliora ulteriormente rispetto al 2022 il peso sul sistema del nostro margine Atenei virtuosi (82% entrate - uscite) che passa dal 2,87% al 3,01% che ci consente di accedere a punti organico aggiuntivi rispetto a quelli assegnati di default per il 50% del turn over;
- la percentuale di recupero dei punti organico del personale cessato diminuisce leggermente rispetto all'anno precedente, passando dal 188% al 178%.

## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE (PRO3)

Il 25 settembre 2024, gli Organi accademici hanno approvato il Programma di Ateneo, costituito da due progetti, redatto ai sensi del DM 773/2024 "Linee Generali di indirizzo della programmazione delle università 2024-2026 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati (PRO3)". Ai fini dell'assegnazione delle risorse di cui al citato DM, il Programma è stato trasmesso al MUR, con le modalità telematiche definite con il provvedimento 12960 del 25 settembre 2024 della competente Direzione generale del Ministero, unitamente al Piano Strategico 2025-2027 dell'Ateneo.

Al momento della predisposizione della presente Relazione, i progetti dell'Ateneo non sono ancora stati valutati dall'apposito Comitato di Valutazione MUR/ANVUR previsto dal suddetto DM e, pertanto, non è ancora noto l'ammontare del finanziamento potenziale concesso.

Tabella 13 - Programma di Ateneo PRO3 2024-2026: obiettivi, indicatori, target e budget potenziale richiesto

PROGRAMMA "Innovazione della Didattica e della Ricerca e benessere degli Studenti"												
OBIETTIVO	AZIONE	codice	indicatore	numeratore	denominatore	fonte	situazione iniziale	target finale	a) Importo attribuibile a valore sulle risorse della programmazione triennale MUR	b) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi  Non può essere considerata la valorizzazione di costi figurativi (es. ore uomo, costi di personale già in servizio, ecc...).	totale (a+b)	note budget
Obiettivo C - Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze	C_1 Accessibilità delle sedi, aule e spazi per lo sport e lo studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza, infrastrutture digitali e spazi per lo sport)	C_c	Spazi (Mq) disponibili per la didattica, lo studio e lo sport rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi.	Metri quadri destinati alla funzione didattica (tutte le tipologie di spazi) e agli impianti sportivi. Sono esclusi gli spazi in locazione.	Iscritti e iscritti al dottorato  Situazione iniziale	Numeratore: Banca Dati edilizia. Denominatore: Anagrafe Nazionale Studenti. Situazione iniziale: s.a. 2023/2024 e 30 aprile 2024. Il denominatore rimane fisso all'a.a. 2023/2024 per il periodo. Per le Scuole Superiori si considerano al denominatore gli iscritti ai corsi ordinari e gli iscritti ai corsi di dottorato.	2,84  63913 mq/24659,711 studenti al 31/3/2024*	2,901  71546mq/24659,711 studenti  il n. di studenti rimane fermo i mq verranno misurati minimo al 31/12/2026 e al 31/3/2027	3.000.000,00	3.298.496,13	6.298.496,13	FINANZIAMENTO PRO3 3.000.000 circa il 50% per l'acquisto del Pala degli Adalardi  COFINANZIAMENTO 3.298.496,13 circa il 50% rimanente per l'acquisto del Pala degli Adalardi
	C_3 Ampliamento degli interventi per il benessere degli studenti, il diritto allo studio e la disabilità	C_k	Realizzazione di una struttura per il supporto al benessere degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo (*).	indicatore s/n	indicatore s/n	L'indicatore prevede la validazione del Nucleo di Valutazione e il caricamento di un documento descrittivo dell'iniziativa che riporta gli elementi previsti dal d.m. 773/2024.	no	si	276.298,00	430.000,00	706.298,00	FINANZIAMENTO PRO3 1 funzione per 2 anni (-28736,5x2) 57.473 l rimanenti 219.8251 per le ore equivalenti di consulenza specialistica e per assumere appalti figure professionali con ferma contrattuale ad hoc da definire in accordo con tavolo CRUI  COFINANZIAMENTO 15.000 l x 2 anni stanziamento dell'Ateneo sul bilancio ordinario per consulenza istituzionale 385.00 l per consulenza specialistica
<b>BUDGET PROGETTO "BENESSERE DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI"</b>									<b>3.276.298,00</b>	<b>3.728.496,13</b>	<b>7.004.794,13</b>	
Obiettivo E - Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità	E.1 Miglioramento dell'ecosistema della ricerca e incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori, anche ai sensi dell'art. 7, della L. 240/2010.	E_e	Proporzione di Ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, reclutati dall'esterno e non già attivi presso l'Ateneo come ricercatori di cui all'articolo 24, co. 3, lett. a), titolari di assegno di ricerca o iscritti a un corso di dottorato;	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, assunti dal IV al 31/12 e non già in servizio nell'Ateneo come Ricercatore di tipo a) titolari di assegno di ricerca o iscritti a un Corso di Dottorato.	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, assunti dal IV al 31/12.	Banca dati PROPER (Dalla/Docenti) e archivio docenti per Università non Statali legalmente riconosciute.	0,167  2 rtt esterni/12 rtt assunti nel 2023	0,330  4 rtt esterni / 12 rtt assunti nel 2026	2.231.829,00	2.231.829,00	4.463.658,00	FINANZIAMENTO PRO3 circa 3 annualità per 12 RTT (considerando il costo di 60.656,74 all'anno previsto per il 2025)  COFINANZIAMENTO circa le rimanenti 3 annualità a carico del bilancio dell'Ateneo
	E.2 Sviluppo delle competenze del personale docente, anche in considerazione del TLC, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 3, co. 1, L. 240/2010)	E_f	Rapporto tra ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti e numero di docenti in servizio	Ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti in servizio. Il valore va calcolato seguendo la medesima metodologia già utilizzata per l'indicatore B.11.b della "Nota metodologica e di approfondimento agli indicatori quantitativi a supporto della valutazione" definita da ANVUR per AVA 3.	Docenti di ruolo/strutturati	Numeratore prevede la validazione del Nucleo di Valutazione  Denominatore: Banca dati PROPER (Dalla/Docenti) e archivio docenti	0,317  (234 ore / 733 docenti) nel 2023	8,074  (5975 circa / 740 docenti) circa nel 2026	280.000,00	60.000,00	340.000,00	FINANZIAMENTO PRO3 2 callabaratari con profilo instructional designer a tempo determinato per la durata del progetto (24 mesi) 140.000 l (callabaratari ex cat C1) 1 callabaratario con profilo tecnico di supporto e-learning e multimediale (24 mesi) 70.000 l (callabaratario ex cat C1) 5 carri 2 unificati similari (2 nel 2025 e 3 nel 2026) 100.000 l (di cui 30.000 l ca fin) Acquisti servizio per micro credenziali per 24 mesi 20.000 l (di cui 30.000 l ca fin)  COFINANZIAMENTO 30.000 l per ciascuna delle ultime due voci
<b>BUDGET PROGETTO "SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA"</b>									<b>2.511.829,00</b>	<b>2.291.829,00</b>	<b>4.803.658,00</b>	
<b>TOTALE PROGRAMMA DI ATENEO</b>									<b>5.788.127,00</b>	<b>6.020.325,13</b>	<b>11.808.452,13</b>	

## 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, dell'art. 3-quater della legge 1/2009 e dell'art. 3-quater del DL. 180/2008) (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 2024. I dati e le informazioni fanno pertanto riferimento all'anno solare 2024 (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 14 - valore progetti in corso 2024

Programma di finanziamento relativo ai progetti in corso nel 2024 anche se avviati in anni precedenti	Valore complessivo progetti in corso nel 2024, anche se avviati in anni precedenti <i>(gli importi si riferiscono all'ammontare di pertinenza del 2024)</i>
Progetti PRIN Bando 2017	758.664
Progetti PRIN Bando 2020	653.554
Progetti FIRD Bando 2022	75.000,00
Progetti PRIN Bando 2022	4.694.667,00
Progetti PRIN Bando 2022 PNRR	1.899.499,00
Progetti FAR Bando 2022	503.226,00
Progetti Bando Unife-CCIAA – anno 2023	80.000,00
Progetti FAR Bando 2023	472.727
Progetti FAR Bando 2024	382.353
Progetti Bando 2022 su 5 per mille 2020	40.000,00

Programma di finanziamento relativo ai progetti in corso nel 2024 anche se avviati in anni precedenti	Valore complessivo progetti in corso nel 2024, anche se avviati in anni precedenti <i>(gli importi si riferiscono all'ammontare di pertinenza del 2024)</i>
Progetti Bando 2023 su 5 per mille 2021	40.000,00
PR FESR 21/27 Supporto a progetti di ricerca collaborativa dei laboratori di ricerca e delle università con le imprese	2.813.311
<b>Totale</b>	<b>12.413.001</b>

Fonte: elaborazione Ufficio Ricerca Nazionale

### Database della ricerca: IRIS Catalogo Prodotti della Ricerca

A fine 2024 i prodotti della ricerca presenti in catalogo ammontano a **103.883**.

### Organismo preposto al Benessere Animale (OpBA)

Nel corso dell'anno 2024 l'Organismo Preposto al Benessere Animale si è riunito 4 volte ed ha valutato 17 progetti nuovi, 3 progetti per i quali sono state chieste variazioni, prelievi di organi/tessuti, 2 valutazioni intermedie e 0 studi osservazionali 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 2025, 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 Rettrice.

### Centri di Ateneo

Al 31 dicembre 2024 i centri attivi presso Unife sono 34, di cui 1 istituito nel 2024:

- Centro ordinario interdipartimentale denominato "Centro di Ricerca per lo Studio dell'Osteoporosi e delle malattie metaboliche dello scheletro" (COMS), istituito con D.R. Repertorio 1298/2024 Prot. 194454/2024 del 03/07/2024.

Nell'anno di riferimento sono stati chiusi i seguenti centri:

- Centro di Ricerca per lo Studio della Menopausa e dell'Osteoporosi (D.R. Rep. n. 888/2024 Prot. 118137/2024 dell'08/05/2024);
- Centro Universitario per lo studio ed il trattamento delle malattie infiammatorie croniche intestinali (MICI) e delle manifestazioni gastroenterologiche delle malattie rare (D.R. Rep.1837/2024 Prot. 271870/2024 del 27/09/2024);
- Centro Dipartimentale per la ricerca e la terapia dei disordini cranio mandibolari TMJ (D.R. Rep. 1838/2024 Prot. 271871/2024 del 27/09/2024);
- Centro per la Prevenzione della Salute Sociale Medica e Ambientale (D.R. Rep. 2327/2024 315617/2024 del 02/12/2024)

Alla stessa data i centri di Ateneo di interesse strategico attivi presso l'Ateneo risultano 3:

- 1) LARP - Laboratorio centralizzato di ricerca preclinica;
- 2) Centro di Alta Formazione – Unife Master School;
- 3) Centro Universitario di Studi sulla Medicina di Genere.

I Centri interuniversitari cui l'Ateneo aderisce sono 23; nell'anno 2024, è stato istituito il Centro Interuniversitario di Ricerca e Studi sul Diritto Aeronautico e Aerospaziale (CIDAA), con delibera del Consiglio di Amministrazione rep. n. 474/2024, prot. n. 182484 del 26 giugno 2024, acquisito il parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera rep. n. 345/2024, prot. n. 182286 del 26 giugno 2024.

## RICERCA INTERNAZIONALE

Nel corso del 2024 risultano 50 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 e delle Scienze Chimiche e Farmaceutiche (vedi tabella).

**Tabella 15 - ammontare progetti internazionali attivi per Dipartimento**

Dipartimento	Finanziamento (Euro)
Totale contributo UE per il Dipartimento di Architettura	€ 714.750
Totale contributo UE per il Dipartimento Economia e Management	€ 581.050
Totale contributo UE per il Dipartimento di Fisica e Scienze della terra	€ 2.172.540
Totale contributo UE per il Dipartimento di Giurisprudenza	€ 60.000
Totale contributo UE per il Dipartimento di Ingegneria	€ 428.090
Totale contributo UE per il Dipartimento di Medicina Traslazionale e per la Romagna	€ 377.112
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze Chimiche e farmaceutiche	€ 3.531.013

Dipartimento	Finanziamento (Euro)
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze dell’Ambiente e della prevenzione	€ 1.285.195
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze della vita e Biotecnologie	€ 741.757
Totale contributo UE per il Dipartimento di Scienze mediche	€ 3.093.352
Totale contributo UE per il Dipartimento di Neuroscienze e riabilitazione	€ 1.266.324
Totale contributo UE per il Dipartimento di Studi umanistici	€ 1.024.375

I progetti attivati nel 2024 sono stati 12, per una quota di finanziamento complessivo all’Università di Ferrara di oltre 1.900.000 €.

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 tre anni ha visto 19 progetti finanziati per un contributo all’Ateneo di oltre 6.600.000 euro.

Nel corso del 2024, l’Università di Ferrara ha inoltre promosso un Accordo Quadro di collaborazione per lo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo nel settore delle Scienze Economiche, Statistiche e Sociali che coinvolge diversi atenei ed enti pubblici italiani impegnati in alta formazione e ricerca sui temi delle transizioni verso la sostenibilità.

### Fondi di Ricerca da PNRR e PNC

Nel 2024 si è proseguito con la realizzazione dei 3 progetti nazionali finanziato nell’ambito dei 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). Si ricorda che la Missione 4 mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza, partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca. Si comprende pertanto l’importanza del portare a compimento questi progetti.

Nella tabella che segue sono riportati i dati di sintesi dei tre Progetti:

Tabella 16 - PNRR progetti MUR

Progetto e valore totale	Ruolo Unife	Docenti Strutturati coinvolti	RTD-A/PhD finanziati dal progetto
HPC – BIG DATA E QUANTUM COMPUTING € 319.938.979,26 (Valore totale progetto) € 2.312.053,15 (Finanziamento ottenuto da Unife)	Affiliato	31	4 RTD-a 5 PhD
ECOSISTER - Ecosystem for sustainable transition in Emilia-Romagna € 110.000.000 (Valore totale progetto) € 13.557.751,43 (Finanziamento ottenuto da Unife)	Spoke leader e affiliato	62	21 RTD-a 7 PhD
Partenariato Esteso - MNESYS – A multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease € 114.700.000 (Valore totale progetto) € 4.845.300 (Finanziamento ottenuto da Unife)	Spoke leader e affiliato	16	6 RTD-a 1

Nella sua qualità di Spoke Leader nel progetto ECOSISTER e nel progetto MNESYS l'Ateneo ha pubblicato nel 2024 tre Bandi a cascata di cui si riporta una breve panoramica:

- *Bando a Cascata a favore delle Imprese del Mezzogiorno*, pubblicato nell'ambito del progetto Ecosister, destinato a Micro, Piccole e Medie imprese (MPMI), esterne al consorzio ECOSISTER, nonché alle Grandi Imprese (GI) in modalità collaborativa, a condizione che persista il requisito di collaborazione con almeno una MPMI, localizzate nelle regioni del Mezzogiorno, al fine di rafforzare la collaborazione tra imprese del Mezzogiorno e sistema pubblico-privato della ricerca presente nella Regione Emilia-Romagna e pienamente rappresentato dal partenariato ECOSISTER.

Il Bando ha finanziato 15 progetti nei quali sono coinvolte a vario titolo 24 imprese del sud Italia e un totale di finanziamenti concessi pari a 3.040.775,18 euro.

- *Bando a Cascata a favore delle imprese dell'Emilia-Romagna*, pubblicato nell'ambito del progetto ECOSISTER, destinato alle imprese localizzate nella regione Emilia-Romagna, che vogliono realizzare progetti di *Proof of Concept* per validare, sviluppare, prototipare risultati o prodotti del "Patrimonio Intellettuale" acquisiti da Università, Enti di Ricerca pubblici e privati, start up e PMI Innovative, spin off accademici e della ricerca anche esteri.

Il Bando ER ha finanziato 3 progetti nei quali sono coinvolte a vario titolo 5 imprese aventi sede operativa in Emilia-Romagna e un totale di finanziamenti concessi pari a 466.437,10 euro.

- *Bando a Cascata per Organismi di Ricerca*, pubblicato nell'ambito del progetto MNESYS, destinato ad Organismi di Ricerca con sede nel territorio nazionale, come definiti ai sensi del punto 1.3 lettera (ff) della nuova Disciplina RSI di cui alla comunicazione UE C(2022) 7388 del 19 ottobre del 2022, sia pubblici che privati e indipendentemente dalla propria sede legale o unità operativa o laboratorio, che svolgono la propria attività nell'ambito delle neuroscienze.

Il Bando ha finanziato i progetti presentati da 3 Atenei, Università di Brescia, Università di Cagliari e Università di Salerno, per febbraio 2025.

L'Ateneo ha altresì partecipato a 29 Bandi a Cascata emanati da altri Atenei ed Enti di ricerca, dei quali ad oggi risultano finanziati 20 progetti. Di seguito una tabella di sintesi dei progetti di cui l'Ateneo è assegnatario di finanziamento:

N.	Titolo e acronimo progetto	Ente finanziatore	Ruolo UniFE	Durata progetto	Importo finanziato in €
1	OTTImizzazione di Macchine a fluido per impianti ORC - OTTIMO	Politecnico di Milano	Capofila	18 mesi	224.859,33
2	Advanced Integrated machine LeaRning - AIR	Alma Mater Studiorum -Università di Bologna	Singolo soggetto proponente	12 mesi	244.849,36
3	Fruit-Derived Extracellular Vesicles: Innovative Nano Delivery of exogenous miRNAs - TINY	Università di Padova	Singolo soggetto proponente	12 mesi	300.00,00
4	Technologies, Algorithms, and Protocols for Use Cases of Industrial Networks - TAP-IN	Alma Mater Studiorum -Università di Bologna	Capofila	12 mesi	2.156.976,25
5	Testing novel nanodelivery of RNA molecules and synthetic genes as therapeutic approaches for muscular dystrophy - NANOTHER	Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	Singolo soggetto proponente	12 mesi	150.000,00
6	Monitoraggio di popolazioni di orchidee spontanee in ambienti naturali e antropici - NaturB-ORCHIDS	Università degli Studi di Siena	Singolo soggetto proponente	10 mesi	70.000,00
7	The extracellular ATP/P2X7 system for the efficient mRNA delivery via extracellular microvesicles - ETERNA	Fondazione Istituto Italiano di Tecnologia IIT	Singolo soggetto proponente	12 mesi	182.181,00
8	Non-animal derived nanovesicles from circular bioeconomy with symbiotic effects on malnutrition-related cardiovascular disease – From farm to health - NAIVE	Università degli Studi di Pavia	Capofila	15 mesi	457.009,47

9	Effect of physical activity on accelerated ageing trajectories: impact on cardiovascular diseases and ageing biomarkers - ACTIVAGE	Consiglio Nazionale delle Ricerche	Singolo soggetto proponente	12 mesi	94.147,00
10	Strumenti digitali adattabili, integrabili e accessibili per una fruizione dinamica e adattiva degli ambienti museali - CHAMELEON	Alma Mater Studiorum -Università di Bologna	Capofila	12 mesi	304.990,00
11	Targeting frequent F8 mutations with base/prime editors or suppressor tRNAs as innovative therapy for severe Hemophilia - TARGEIGHT	Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	Singolo soggetto proponente	12 mesi	70.000,00
12	Zero Trust Architecture for the Industry landscape - Z4I	Alma Mater Studiorum -Università di Bologna	Singolo soggetto proponente	15 mesi	249.550,00
13	Biodiversità ittica nel basso corso del Po: un modello di studio degli effetti dei cambiamenti globali nei grandi fiumi - BioPO	Università degli Studi di Siena	Singolo soggetto proponente	10 mesi	195.000,00
14	Integrazione di indagini geofisiche, caratterizzazioni geotecniche e modellazioni idrauliche per la riduzione del rischio di collasso arginale - R2CA	Politecnico di Milano	Partner	12 mesi	138.029,90
15	Advanced MATHematical methods for Artificial Intelligence - MATH4AI	Alma Mater Studiorum -Università di Bologna	Singolo soggetto proponente	12 mesi	143.295,00
16	Settori Politiche Infrastrutture per la Decarbonizzazione dei sistemi Economici Regionali. Mappature e Contabilità integrata - SPIDER	Università degli Studi di Padova	Singolo soggetto proponente	18 mesi	598.919,00
17	Modulazione della segnalazione del Calcio Intracellulare come nuova Strategia Antitumorale di Precisione - MOCISAP	Università degli Studi di Roma Tor Vergata	Partner	15 mesi	712.500,00
18	Optical DEvices for Optical Networks and Seismology - ODEONS	Consiglio Nazionale delle Ricerche	Partner	15 mesi	851.565,40
19	Territories, Innovations, and Knowledge for Circular Economy Research - TINKER	Università degli Studi di Torino	Singolo soggetto proponente	16 mesi	139.290,00
20	Dynamic AngioThermoGraphy - DATG2.0	Alma Mater Studiorum -Università di Bologna	Singolo soggetto proponente	15 mesi	308.785,00

## Dipartimenti di Eccellenza

Nell'ambito dell'Università degli Studi di Ferrara, dei 7 Dipartimenti che nel 2022 avevano le caratteristiche per poter competere nella selezione dei 180 Dipartimenti di eccellenza e che hanno candidato il proprio progetto di sviluppo, sono stati selezionati i tre seguenti Dipartimenti ai quali è stato assegnato un finanziamento totale pari a 20.817.715 euro distribuiti sui 5 anni (2023-2027):

Tabella 17 - finanziamento Dipartimenti di eccellenza

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

Il 31 dicembre 2024 è terminato il secondo anno progettuale durante il quale i tre Dipartimenti hanno avviato e successivamente implementato le attività previste per il periodo dai progetti di sviluppo approvati.

È inoltre stata avviata la prima fase di rendicontazione annuale.

## MEDICINA DI GENERE

Il Ministro della salute di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca, in attuazione dell'articolo 3, comma 4, della legge 11 gennaio 2018, n. 3 e s.m., hanno adottato il "Piano Formativo Nazionale per la Medicina di genere", con lo scopo di fornire indicazioni circa la formazione in medicina di genere, definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona e le modalità di monitoraggio triennale dell'attuazione di tali indicazioni. Gli indicatori e i valori attesi selezionati a quest'ultimo scopo si basano su informazioni tracciabili e rendicontabili, che consentano di restituire una fotografia non solo del livello di implementazione dell'azione formativa in medicina di genere, ma anche di un primo livello di impatto.

L'impegno del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia di UNIFE verso l'integrazione della prospettiva di sesso e genere è significativo: presente negli obiettivi del CdS e declinato nel 90% degli insegnamenti. Un dato rilevante è che il 30% delle tesi ha analizzato i dati distinguendo per sesso, permettendo controlli più rigorosi. La sensibilità a queste tematiche è generalizzata a tutte le Scuole di Specializzazione sanitarie, i cui obiettivi formativi includono l'attenzione al sesso e genere, portando alla completa adesione alla Legge n. 3/2018, art. 3 (comma 4). Anche la Laurea Triennale in Infermieristica ha recepito l'importanza di questo aspetto, inserendolo negli obiettivi della SUA CdS e nei syllabi del 70% dei corsi. Questa tendenza si sta estendendo ad altri Corsi di Laurea sanitari. Il Centro Strategico di studi sulla medicina di genere si configura come un

elemento chiave nella strategia di Unife per studiare le differenze, con l'obiettivo di garantire equità di cure e reale parità di genere.

Le tabelle che seguono evidenziano i risultati sopra citati per gli anni accademici dal 2021 al 2024: il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia ha già raggiunto i valori attesi e le lauree sanitarie mostrano un raddoppio dei risultati rispetto all'anno precedente.

Tabella 18 - Valori attesi Piano Formativo Nazionale per la Medicina di genere

Legge 3 (2018) art. 3 comma 4	Valore atteso	Tempi di verifica
% inserimento attenzione differenze sesso genere in SUA cds di Medicina e Chirurgia e Lauree Sanitarie	>75%	TRIENNALE
% di attenzione alle differenze di sesso e genere nel Syllabus degli <b>insegnamenti</b> nei Corsi di Studio di: Medicina e Chirurgia e Lauree Sanitarie	>75%	TRIENNALE

Tabella 19 - monitoraggio risultati di Unife

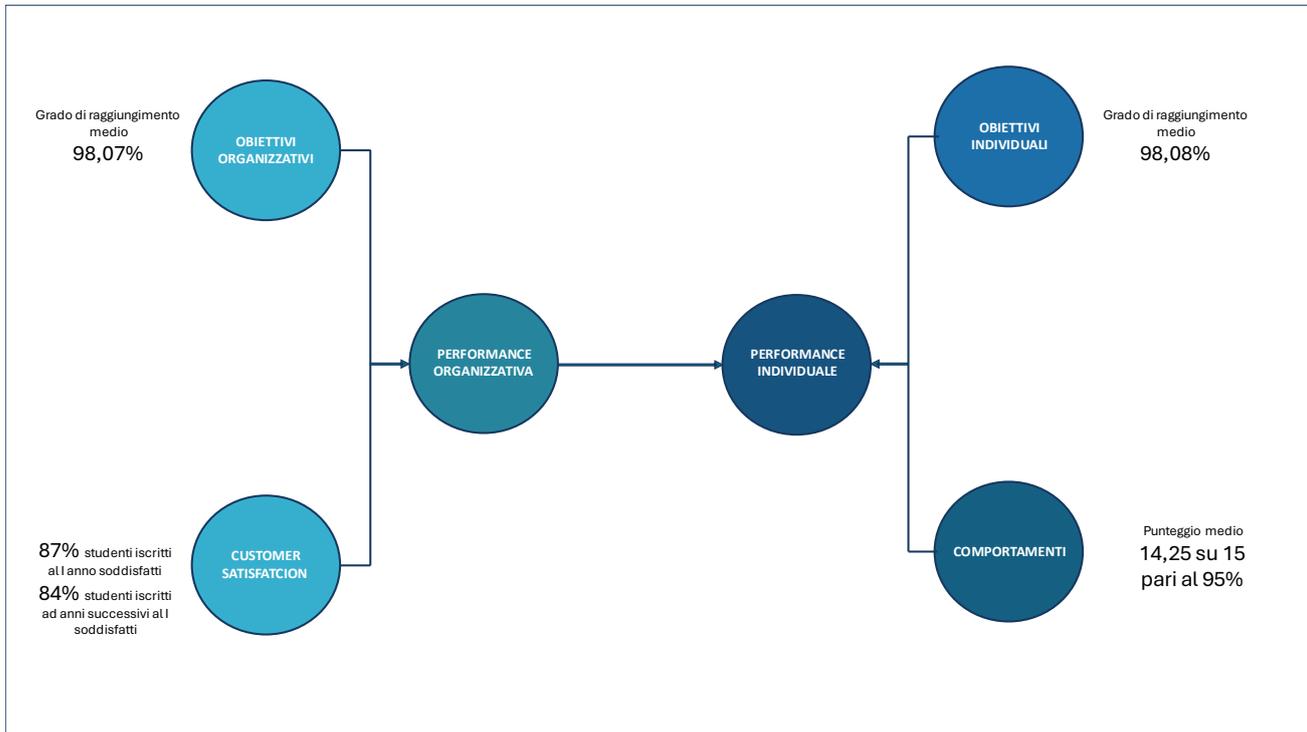
UNIFE Anno Accademico	2021/22	2022/23	2023/24
<b>UNIFE</b> Medicina e Chirurgia inserimento in SUA	si	si	si
UNIFE Medicina e Chirurgia % Insegnamenti obbligatori gender sensitive	61%	64%	89%
Corsi a scelta	24%	33%	35%
Lauree Triennali tot		14%	28%
Inclusione dei percorsi formativi in medicina di genere tra gli obiettivi strategici delle Università	si	si	si

## SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La presente sottosezione illustra le performance organizzative e individuali raggiunte nel 2024.

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 SottoSezione 2.2a PERFORMANCE

Figura 2 - sintesi risultati performance 2024



### 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 20 - 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	90
Area Servizi in staff	98,57
Area Tecnica	88,89
Direzione Generale	100
<b>Totale complessivo</b>	<b>97,50</b>

#### ANALISI SCOSTAMENTI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

Il dettaglio dei singoli obiettivi è illustrato nell'ALLEGATO SottoSezione 2.2a PERFORMANCE.

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

Per quel che riguarda l'ambito dei risultati di customer satisfaction (CS) 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 i risultati raggiunti con una percentuale di studenti soddisfatti saldamente superiore all'80%.

Tabella 21 - 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 2024	87%	13%	84%	16%
risultati 2023	87%	13%	82%	18%
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 - 32%
- questionario Personale Tecnico Amministrativo - 51%
- questionario Studenti iscritti al I anno – 91% - questionario Studenti iscritti ad anni successivi al I 96% (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 26 febbraio al 3 aprile 2024, quello rivolto agli Studenti dal 20 giugno al 19 luglio giugno 2024. Di seguito i risultati dell'indagine di soddisfazione condotta nel 2024.

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

La tabella che segue riporta il livello di soddisfazione medio per Ateneo che risulta dalle risposte alla domanda di soddisfazione finale del singolo servizio per Docenti, Dottorandi, Assegnisti e Personale Tecnico Amministrativo. 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 22 - 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	4,84	4,46	4,16	4,11
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,80	3,75	3,52	3,65
Comunicazione	4,03	3,90	3,78	3,88
Sistemi Informativi	4,59	4,25	4,57	4,28
Supporto alla didattica	4,95	4,70		
Supporto alla ricerca	4,52	4,30		
Biblioteche	4,58	4,62		
Contabilità			4,51	4,43

In tutte le dimensioni analizzate, Ferrara riporta livelli di CS Docenti Dottorandi e Assegnisti sopra media per i servizi valutati con esclusione delle biblioteche; in particolare i valori più elevati della media sono relativi a Sistemi informatici, servizi al Personale e servizi di supporto alla didattica.

Sul personale tecnico amministrativo si possono apprezzare punteggi di CS più alti della media degli altri atenei per i servizi informatici, di gestione del personale e per la contabilità, mentre viene rilevato un punteggio inferiore nei servizi di approvvigionamento, logistici e nella comunicazione.

Tabella 23 - soddisfazione studenti iscritti al I anno e ad anni successivi

SERVIZIO	Studenti iscritti al 1° anno		Studenti iscritti ad anni successivi al 1°	
	Media UNIFE	Valore benchmark	Media UNIFE	Valore benchmark
		Media Atenei		Media Atenei
Orientamento in entrata	4,07	4,14		
Servizi Generali, infrastrutture e Logistica	4,19	4,28	4,06	3,98
Comunicazione	4,02	4,13	3,89	3,94
Sistemi Informativi	4,17	4,10	4,09	3,92
Internazionalizzazione			3,95	4,05
Segreteria studenti	3,96	4,07	3,95	3,93
Servizi bibliotecari	4,21	4,61	4,17	4,50
Diritto allo studio	4,28	4,28	4,17	4,05
Job placement			3,73	3,65

Per gli studenti di Ferrara iscritti al 1° anno, risultano sotto media la maggior parte dei servizi analizzati, ad eccezione dei sistemi informativi. I maggiori scostamenti riguardano i punteggi su biblioteche e comunicazione. La soddisfazione dei servizi per la categoria degli studenti degli anni successivi vede per Ferrara il valore della CS più bassa in relazione ai servizi Job placement e Bibliotecario e più alta rispetto alla media degli altri atenei per i servizi informatici, per il Diritto allo studio e, a differenza della rilevazione precedente, anche per le segreterie studenti.

**Andamento dati di soddisfazione sui servizi dedicati a 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 24 -- andamento soddisfazione Docenti, Dottorandi e Assegnisti**

SERVIZIO	Docenti, Dottorandi, Assegnisti		
	Media UNIFE 2022	Media UNIFE 2023	Media UNIFE 2024
Amministrazione e gestione del personale	4,87	4,84	4,84
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,9	3,88	3,80
Comunicazione	3,77	3,93	4,03
Sistemi Informativi	4,52	4,62	4,59
Supporto alla didattica	4,77	4,94	4,95
Supporto alla ricerca	4,53	4,37	4,52
Biblioteche	4,54	4,67	4,58

**Tabella 25 - andamento soddisfazione Personale Tecnico Amministrativo**

SERVIZIO	Personale Tecnico Amministrativo		
	Media UNIFE 2022	Media UNIFE 2023	Media UNIFE 2024
Amministrazione e gestione del personale	3,82	4,14	4,16
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,53	3,5	3,52
Comunicazione	3,58	3,78	3,78
Sistemi Informativi	4,37	4,49	4,57
Contabilità	4,44	4,43	4,51

Per docenti, dottorandi e assegnisti, la rilevazione della soddisfazione ha riscontrato, nel corso dell'ultimo anno, una ripresa nei servizi di comunicazione, di supporto alla didattica e di supporto alla ricerca; si rilevano comunque valori che superano il 4 in tutti i servizi tranne che per la logistica e gli approvvigionamenti.

Per il personale tecnico amministrativo la soddisfazione è in ripresa nel 2024 per tutti i servizi indagati e stazionaria per il servizio di comunicazione, anche se i servizi di approvvigionamento e logistica e il servizio di comunicazione continuano a non raggiungere il valore 4.

**Tabella 26 - andamento soddisfazione studenti iscritti al I° anno e ad anni successivi**

SERVIZIO	Studenti iscritti al I° anno		
	Media UNIFE 2022	Media UNIFE 2023	Media UNIFE 2024
Orientamento in entrata	4	4,05	4,07
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,2	4,19	4,19
Comunicazione	3,96	4	4,02
Sistemi informativi	4,18	4,17	4,17
Segreteria studenti	3,9	4	3,96
Servizi bibliotecari	4,18	4,16	4,21
Diritto allo studio	4,25	4,29	4,28
SERVIZIO	Studenti iscritti ad anni successivi al I°		
	Media UNIFE 2022	Media UNIFE 2023	Media UNIFE 2024
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,14	3,99	4,06
Comunicazione	3,88	3,87	3,89
Sistemi informativi	4,13	4,09	4,09
Segreteria studenti	3,86	3,95	3,95
Servizi bibliotecari	4,21	4,1	4,17
Internazionalizzazione	3,87	3,87	3,95
Diritto allo studio	4,16	4,15	4,17
Job placement/Career service	3,71	3,74	3,73

Nel corso del 2024 la customer satisfaction delle due categorie di studenti (iscritti I anno e iscritti ad anni successivi al primo) ha un andamento speculare: per entrambe le categorie è in linea con quella del 2023, in flessione per alcuni servizi e in miglioramento per altri.

Per gli studenti iscritti al I anno, i servizi hanno superato il punteggio di 4, tranne che per le segreterie studenti.

Per quel che riguarda gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, i valori permangono sotto il 4 e quindi con qualche criticità nei servizi di internazionalizzazione e di job placement, segreterie studenti e comunicazione.

#### ESITI DEL CONTROLLO DI GESTIONE

Il cruscotto integrato rappresentato di seguito 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 27 - Report Controllo di Gestione - cruscotto integrato efficacia - efficienza

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (% rispetto a benchmark)
AMMINISTRAZIONE	CS	[1-6]	4,5	4,31	4%
	<i>Costo unitario</i>	€/mgI€	19,55	22,29	-12,29%
DIDATTICA	CS	[1-6]	4,29	4,21	2%
	<i>Costo unitario</i>	€/studente	165,83	352,46	-53%
INFRASTRUTTURE	CS	[1-6]	3,92	3,92	0%
	<i>Costo unitario</i>	€/mq	41,37	36,29	14%
RICERCA	CS	[1-6]	4,52	4,31	5%

	<i>Costo unitario</i>	€/mgI€	127,7	165,24	-23%
SBA/SMA	CS	[1-6]	4,32	4,58	-6%
	<i>Costo unitario</i>	€/utente potenziale	41,99	91,21	-54%

Note: Customer Satisfaction (CS) = efficacia percepita

L'Ateneo di Ferrara riporta performance sopra la media nei servizi amministrativi, nella didattica e nella ricerca. Relativamente alle infrastrutture, l'Ateneo è in linea con la media nazionale mentre per lo SBA/SMA i valori mostrano costi unitari sotto la media (indice di efficienza superiore alla media degli Atenei) a cui tuttavia si accompagna una CS leggermente sotto il valore di benchmark, indice di efficacia percepita leggermente inferiore alla media degli Atenei.

#### 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 27 gennaio 2025 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 sono state apportate alcune modifiche alle misurazioni effettuate, alla luce delle criticità segnalate dai responsabili.

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%, tranne 3 il cui grado di raggiungimento è stato dal 5% (causa pensionamento del responsabile) al 90%.

La media dei risultati raggiunti è del 98,08%.

#### ANALISI SCOSTAMENTI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Così come per gli obiettivi di struttura, anche il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali è dovuto alla difficoltà di coordinamento tra soggetti interni ed esterni all'Ateneo e all'impossibilità di una stima precisa del grado di raggiungimento. Le informazioni di dettaglio sono inserite nell'ALLEGATO SottoSezione 2.2a 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, il 5 luglio 2024 è stato avviato il monitoraggio dello stato di avanzamento al 30 giugno di tutti gli obiettivi del Piano Strategico e del PIAO 2024-26.

A seguito di detto monitoraggio intermedio si è reso necessario e/o opportuno apportare interventi correttivi agli obiettivi di performance programmati. Le principali motivazioni riguardano variazioni organizzative (ad esempio istituzione di nuove strutture, attribuzioni di incarichi a nuovi responsabili), ritardi nell'espletamento delle gare, revisione delle tempistiche necessarie per il perseguimento dell'obiettivo alla luce di nuove circostanze intervenute e problemi con i partner esterni all'Ateneo.

Oltre al monitoraggio intermedio del Piano Strategico e del PIAO, la governance monitora le proprie strategie tramite l'analisi dei risultati conseguiti, utilizzando gli indicatori predisposti dal MUR e dall'ANVUR, provenienti quindi da banche dati certificate (FFO, Programmazione Triennale, VQR, Facoltà assunzionali, Scheda di Monitoraggio Annuale, ecc.).

I risultati del suddetto monitoraggio al 30 giugno sono stati altresì analizzati dagli Organi Istituzionali e dai Prorettori/Delegati al fine di predisporre la nuova programmazione strategica 2025-2027 approvata il 30 settembre 2024.

Infine, il monitoraggio della performance istituzionale e della SottoSezione Valore Pubblico del PIAO 2024-2026 è stato avviato il 3 giugno u.s. e si è concluso con l'aggiornamento del Piano Strategico Triennale a cura della Magnifica Rettrice, dei Prorettori, Delegati e del Direttore Generale.

## COMPORAMENTI

Il 30 gennaio 2025 è stato avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale, componente comportamentale 2024 attraverso l'invio di una prima comunicazione 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 26 febbraio 2025.

La successiva fase di omogeneizzazione ha preso avvio il 9 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.

Grazie alla consapevolezza acquisita dai responsabili le misurazioni sono risultate omogenee.

Terminata l'omogeneizzazione, il 15 aprile 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 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 si sono conclusi entro il 14 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 28 - Tipologie e n. di comportamenti valutati**

Tipo competenza	Competenze valutate
Aggiornamento e Innovazione	64
Consapevolezza Organizzativa	88
Flessibilità	560
Interazione con l'Utente (interno ed esterno)	366
Lavoro in Team	560

Orientamento al Risultato	499
Orientamento all'Utente (interno ed esterno)	449
Orientamento alla Relazione	499
Programmazione	531
Sviluppo dei collaboratori	88
<b>Totale complessivo</b>	<b>3704</b>

Tabella 29 - metrica valutazione comportamenti 2024

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 30 - andamento valutazione media per RUOLO

RUOLO	valutazione media per ruolo 2021	valutazione media per ruolo 2022	valutazione media per ruolo 2023	valutazione media per ruolo 2024
Collaboratore amministrativo (ex cat. C)	14,02	14,17	14,11	14,25
Operatore amministrativo (ex cat. B)	12,68	13,06	13,27	13,16
Operatore tecnico (ex cat. B)	12,00	12,62	13,31	13,69
EP tecnico	14,75	14,31	14,50	14,50
Dirigente	15,00	15,00	15,00	15,00
Funzionario amministrativo (ex cat. D)	14,53	14,44	13,49	14,01
Funzionario tecnico (ex cat. D)	13,64	13,67	14,08	14,29
Manager didattico	14,86	14,85	14,71	14,75
EP Responsabile ripartizione	14,42	14,46	14,33	14,46
Funzionario Responsabile ufficio (ex cat. D)	14,41	14,50	14,72	14,75
SAD	14,62	14,74	14,75	14,81
Collaboratore tecnico (ex cat. C)	13,21	13,64	13,70	13,83
EP specialista		14,00	14,25	-
Valutazione media ATENEO	13,99	14,11	14,12	14,25

In generale la valutazione 2024 è risultata lievemente superiore rispetto a quella del 2023: l'aumento più significativo si è registrato nella valutazione media dei Collaboratori e degli Operatori tecnici.

Nel corso del 2024, l' Ateneo ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per dar corso alle indicazioni della Direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione Zangrillo "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del 28 novembre 2023 che prevede il superamento graduale della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, a vantaggio di

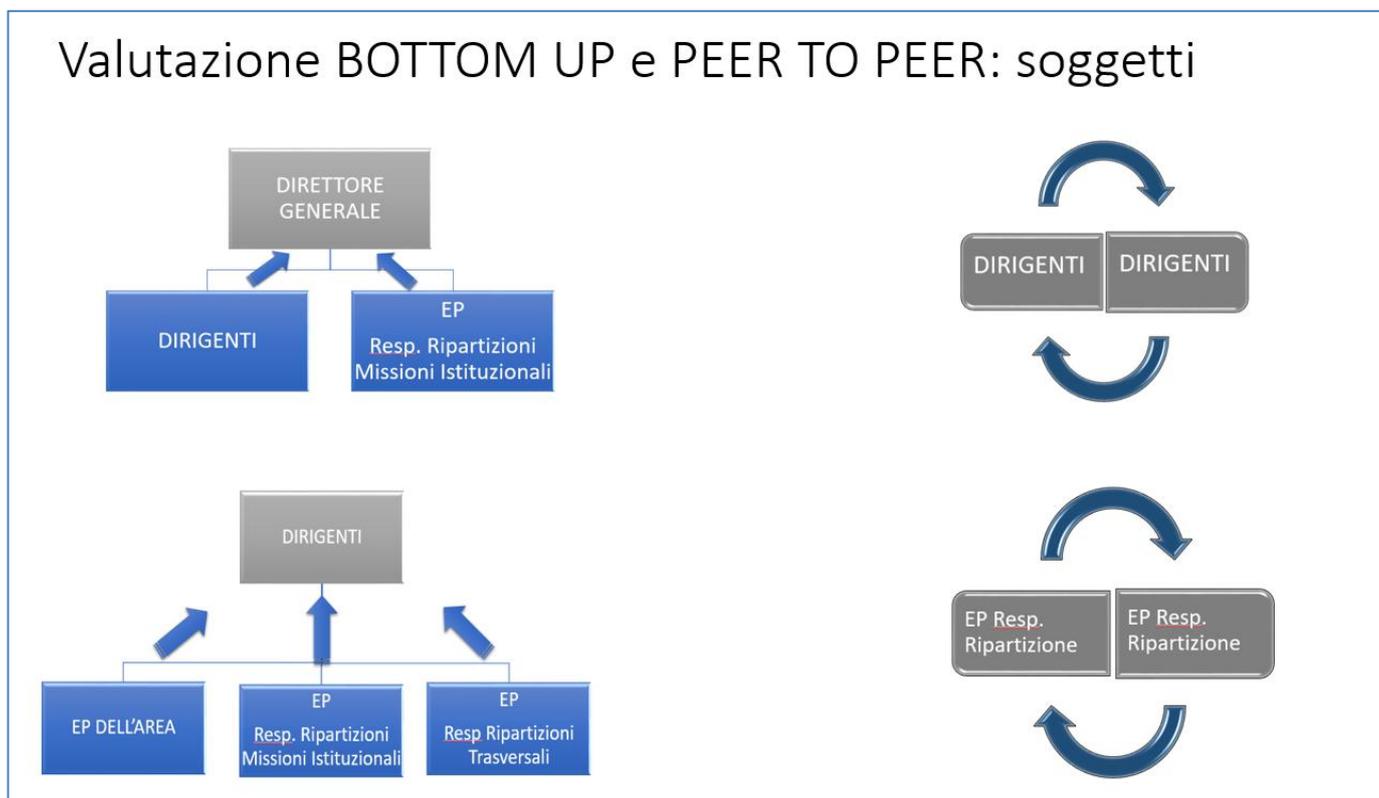
systemi in cui la valutazione sia frutto del contributo di una pluralità di soggetti, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante, per giungere ad una valutazione a 360°.

Pertanto, accanto al tradizionale approccio alla valutazione del personale di tipo top-down e a quella da parte degli utenti dei servizi, a partire dall'anno 2025 l'Ateneo sperimenterà la valutazione:

- **bottom-up** del Direttore Generale, da parte dei Dirigenti e da parte degli EP Responsabili delle Ripartizioni a supporto delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo, afferenti alla Area Didattica e Servizi agli Studenti e all'Area Ricerca e III Missione;
- **peer to peer e bottom up** dei Dirigenti da parte degli EP dell'Area, da parte dei Responsabili delle Ripartizioni Compliance, Ragioneria e Organi centrali che collaborano in maniera trasversali con le figure apicali, e da parte degli EP Responsabili delle Ripartizioni a supporto delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo, afferenti alla Area Didattica e Servizi agli Studenti e all'Area Ricerca e III Missione;
- **peer to peer** dei Responsabili di Ripartizione (EP).

L'iter di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che sarà introdotto in fase sperimentale a partire dal 2025, è stato un processo partecipato e ha coinvolto: i Dirigenti, gli Organi consultivi e di Garanzia (Consiglio di Parità, Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, Comitato Unico di Garanzia), le Organizzazioni Sindacali e il Nucleo di Valutazione

Figura 3 - novità SMVP Unife 2025



## SOTTOSEZIONE SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

La sezione dedicata al piano di semplificazione e digitalizzazione del PIAO 2024-2026 era composta di 67 progetti; di questi 58 erano anche obiettivi di performance (individuali o di struttura), mentre 9 erano stati inseriti o perché derivati dal piano precedente e non ancora conclusi, o perché necessitavano di un orizzonte temporale più ampio di quello annuale con il coordinamento di diverse professionalità.

Dei progetti inseriti nel piano di semplificazione e digitalizzazione 57 sono stati completati nei tempi previsti o, se di orizzonte pluriennale, sono in linea con la pianificazione, mentre 7 sono ancora in corso di ultimazione con percentuali di avanzamento variabili dal 20% al 95%.

Nella maggior parte dei casi il maggior ostacolo al raggiungimento dell'obiettivo prefissato è imputabile a cause esterne, prima fra tutti i ritardi da parte dei fornitori mentre, per i restanti progetti non ancora conclusi, la causa può essere ricercata nell'elevato carico di lavoro degli uffici coinvolti che, a fronte di attività urgenti e non differibili, hanno dovuto ritardare alcune attività.

Si rilevano però 3 ulteriori progetti che, seppur inseriti nel piano, non è stato possibile portare avanti e per i quali la percentuale di avanzamento è stata quindi rendicontata allo 0%.

Per questi ultimi le cause del mancato avanzamento sono state: in un caso per il pensionamento della risorsa a cui era affidato il progetto, in un caso per il ritardo nell'acquisto in tempi utili del materiale necessario alla realizzazione, e in un caso per ritardi imputabili al fornitore, che ha annullato un progetto già avviato a causa di errori nella progettazione tecnica e non ha ancora pianificato una nuova implementazione.

Le informazioni di dettaglio sono reperibili nell'ALLEGATO SottoSezione 2.2b PERFORMANCE - PIANO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE che riporta tutti gli obiettivi di Semplificazione e Digitalizzazione, specificando se siano anche obiettivi di Performance o meno.

Si precisa che il grado di raggiungimento di alcuni obiettivi di performance riportati nel file, potrebbe differire da quello presentato nell'Allegato 2.2a PERFORMANCE, che invece tiene conto anche della valutazione effettuata dal Direttore Generale.

## SOTTOSEZIONE DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Regolamento recante *definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", art. 3 co. 1 lettera b. 4 prevede che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) siano indicati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno dell'Ateneo. Pertanto, Unife ha deciso di inserire nel PIAO il Piano di Uguaglianza di Genere – *Gender Equality Plan* (GEP), un documento elaborato dall'Amministrazione a partire dal 2022 per soddisfare i criteri di ammissibilità al programma Horizon Europe previsti per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati.

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.

Nel corso del 2024 sono state realizzate le seguenti azioni arricchite da quelle derivanti dagli obiettivi di performance individuale e di struttura<sup>2</sup> volte a 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<sup>3</sup>.

**Tabella 31 - Azioni Positive Unife**

<b>AREA 1 - Equilibrio vita privata, lavoro, studio e cultura dell'organizzazione</b>		
<i>Obiettivo 1: agevolare l'equilibrio tra vita privata, lavoro e studio</i>		
<i>AZIONE 1</i>	<i>Studio di fattibilità per l'eventuale creazione di un regolamento coordinato e/o per il coordinamento dei regolamenti già esistenti</i>	<i>REALIZZATA</i>
<i>AZIONE 2</i>	<i>Implementazione di una strategia di ascolto organizzativo interno (Spazio inclusione – Nucleo di ascolto) – Target 2024: Somministrazione annuale di un questionario di soddisfazione del servizio con almeno il 60% con valutazione positiva.</i>	<i>REALIZZAZIONE ANNUALE</i>
<i>Obiettivo 2: sostegno alla genitorialità e/o attività di cura</i>		
<i>AZIONE 1</i>	<i>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 – Target 2024: 100% realizzazione della manutenzione</i>	<i>IN CORSO</i>
<i>AZIONE 2</i>	<i>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 - Target 2024: 100% realizzazione Convenzione con Comune di Ferrara</i>	<i>IN CORSO</i>
<i>Obiettivo 3: incremento welfare nella comunità universitaria</i>		
<i>AZIONE 3</i>	<i>Studio di fattibilità e predisposizione di un piano di welfare d'Ateneo</i>	<i>REALIZZATA</i>
<b>AREA 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>		
<i>Obiettivo 1: valorizzazione del diversity management nelle posizioni apicali</i>		
<i>AZIONE 1</i>	<i>Eventi rivolti a soggetti dirigenziali e personale con posizione organizzativa per promuovere il diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)</i>	<i>REALIZZAZIONE ANNUALE</i>

<sup>2</sup> ALLEGATO SottoSezione 2.2c PERFORMANCE - PIANO AZIONI POSITIVE

<sup>3</sup> Da considerare che nella tabella sottoriportata sono indicate anche le azioni già realizzate nel 2023 strettamente correlate alla realizzazione delle azioni previste per il 2024.

AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale per la diffusione dell'utilizzo del Bilancio di genere	REALIZZAZIONE ANNUALE
Obiettivo 2: miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere		
AZIONE 1	Analisi delle eventuali modifiche alla normativa interna di Ateneo a favore dell'equità di genere nella composizione di organi/strutture	REALIZZAZIONE ANNUALE
Obiettivo 3: analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend della comunità universitaria		
AZIONE 1	Rendicontazione annuale dei dati di genere tramite la redazione del Bilancio di Genere	REALIZZAZIONE ANNUALE
<b>AREA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>		
Obiettivo 1: promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento		
AZIONE 1	Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati in base al genere sulle procedure concorsuali del Personale Docente e Ricercatore, di Dottorande/i Assegniste/i, Specializzande/i, PTA nell'ambito del BdG – Target 2024: 100% dei dati raccolti	REALIZZATA
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	IN CORSO
Obiettivo 2: miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera		
AZIONE 1	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.) –	REALIZZATA PER IL PERSONALE
AZIONE 2	Introduzione in ogni Dipartimento dell'Ateneo di una persona delegata del Direttore/Direttrice alla parità di genere	REALIZZATA
AZIONE 3	Promozione dell'equilibrio di genere delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale docente	REALIZZAZIONE ANNUALE
<b>AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>		
Obiettivo 1: favorire l'integrazione nei contenuti della didattica		
AZIONE 1	Studio di fattibilità inserimenti di ulteriori insegnamenti disciplinari sulle prospettive di genere nell'offerta formativa dei: <ul style="list-style-type: none"> <li>• corsi di laurea</li> <li>• corsi di dottorato</li> <li>• corsi di specializzazione</li> </ul>	REALIZZATO
AZIONE 2	Inserimento nell'offerta formativa di Unife di corsi di studi di genere o potenziamento dei corsi di studi di genere già esistenti	IN CORSO

AZIONE 3	Organizzazione di eventi STEM dedicati a ragazze delle scuole secondarie di I e II grado	REALIZZAZIONE ANNUALE
<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	REALIZZAZIONE ANNUALE
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	REALIZZATO
AZIONE 3	Realizzazione di uno o più momenti di sensibilizzazione sulla prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica, con particolare riferimento alle STEM	REALIZZAZIONE ANNUALE
<b>Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>		
<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	IN CORSO
AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici a favore del personale per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida sul linguaggio inclusivo/ documenti accessibili	REALIZZAZIONE ANNUALE
AZIONE 3	Creazione di un modulo formativo sulle tematiche di genere in modalità e-learning sulla piattaforma Unifescura – Target 2023: Partecipazione di almeno il 60% dei partecipanti/totale dei destinatari	REALIZZATA
AZIONE 4	Revisione della modulistica utilizzata in Ateneo con attenzione alla declinazione in base al genere – Target 2024: Almeno 60% degli uffici che utilizzano modulistica declinata in base al genere / totale degli uffici	IN CORSO
AZIONE 5	Aggiornamento del sito web Unife Inclusiva, newsletter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial	IN CORSO
<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 – Target 2024: 100% di adeguamento del codice	IN CORSO
AZIONE 2	Elaborazione di una procedura di segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali	REALIZZATA

AZIONI 3	<i>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</i>	IN CORSO
AZIONE 4	<i>Realizzazione di uno sportello di ascolto per contrastare mobbing/molestie all'interno dello Spazio inclusione gestito da Consigliera/e di fiducia</i>	REALIZZAZIONE ANNUALE

Come anticipato, le informazioni di dettaglio sono reperibili nell'ALLEGATO SottoSezione 2.2c PERFORMANCE - PIANO AZIONI POSITIVE che riporta tutte le azioni previste per il 2024, specificando se siano anche obiettivi di Performance o meno.

Si precisa che il grado di raggiungimento di alcuni obiettivi di performance riportati nel file, potrebbe differire da quello presentato nell'Allegato 2.2a PERFORMANCE, che invece tiene conto anche della valutazione effettuata dal Direttore Generale.

## PIANO INTEGRATO DELLA COMUNICAZIONE

Nel corso del 2024 sono state previste 45 azioni di comunicazione volte a consolidare la visibilità e notorietà (awareness) e tutelare la reputazione (reputation) del brand Unife, anche sul piano internazionale, supportare la visibilità dell'offerta formativa, valorizzare, anche tramite la promozione, i servizi per la comunità studentesca, lo staff, le aziende, il territorio, promuovere i risultati della ricerca e le attività di Public engagement/Terza Missione, garantire una efficace comunicazione di servizio verso tutti gli stakeholder, alimentare il senso di appartenenza e di comunità, supportare i flussi interni di comunicazione.

Di queste 45 azioni, 39 sono state realizzate al 100%; le restanti 6 realizzano uno stato di avanzamento che va dal 0% al 50%.

Le informazioni di dettaglio sono reperibili nell'ALLEGATO SottoSezione 2.2d PERFORMANCE - PIANO INTEGRATO DI COMUNICAZIONE che riporta tutte le azioni previste per il 2024, specificando se siano anche obiettivi di Performance o meno.

Si precisa che il grado di raggiungimento di alcuni obiettivi di performance riportati nel file, potrebbe differire da quello presentato nell'Allegato 2.2a PERFORMANCE, che invece tiene conto anche della valutazione effettuata dal Direttore Generale.

## SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'attività di monitoraggio annuale, finalizzata alla verifica dell'idoneità e dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate all'interno della Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, ha evidenziato anche per il 2024, in continuità con le precedenti annualità, positivi livelli di attuazione.

Tale attività si è svolta in due fasi ed ha riguardato le n. 61 misure pianificate per il triennio 2024-2026.

Nella prima fase, al fine di rispettare i termini assegnati dalla governance per l'approvazione del PIAO 2025-2027, programmata per l'inizio del mese di gennaio 2025 e, allo stesso tempo, consentire l'inserimento nel PIAO dell'esito e della valutazione dei risultati del monitoraggio annuale, in data 25 novembre 2024 è stato richiesto ai responsabili delle misure di prevenzione della corruzione di attestare le attività svolte alla data del 30 novembre 2024, precisando che la percentuale di realizzazione al 31 dicembre 2024 sarebbe stata attestata, e ulteriormente valutata, nel corso dei primi mesi del 2025. L'esito del monitoraggio attestato al 30 novembre 2024 è stato rappresentato all'interno del PIAO 2025 – 2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Senato Accademico, in data 13 gennaio 2025, e all'interno della relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) relativa all'anno 2024, pubblicata in Amministrazione Trasparente entro il 31 gennaio 2025 e trasmessa al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione.

In data 27 gennaio 2025, è stato avviato il monitoraggio volto all'accertamento dello stato di realizzazione delle misure al 31 dicembre 2024.

Per ciascuna misura individuata dal PIAO 2024-2026, ogni responsabile è stato invitato a fornire al RPCT, in autovalutazione, evidenze concrete in relazione all'effettiva adozione della misura, rendicontando nell'ordine:

- la percentuale di avanzamento/realizzazione;
- le attività/azioni realizzate;
- ogni eventuale criticità, laddove presente.

Sull'effettiva adozione della misura il RPCT ha condotto verifiche a campione.

Di seguito si evidenziano, in sintesi, i risultati del monitoraggio relativo alle n. 58 misure per le quali erano previste attività con apposito target sull'anno 2024, rispetto alle n. 61 misure totali programmate nel triennio:

<i>Valore percentuale raggiunto</i>	<i>Numero misure</i>
100%	51
95%	2
90%	2
80%	1
50%	1
0%	1

Al 31 dicembre 2024, la quasi totalità delle misure (n. 51 su n. 58 misure) risulta conclusa al 100%, rispetto al target assegnato sul 2024; per le restanti n. 7 misure, nei casi in cui sono stati rilevati rallentamenti o criticità nella realizzazione delle stesse, ne è stata data adeguata motivazione e, ove possibile, sono state riprogrammate le attività e le tempistiche. Si rileva l'avvio delle attività (30%) anche in relazione a n. 1 misura per la quale non erano state programmate attività sul 2024.

Nell'ALLEGATO SottoSezione 2.3a ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA sono disponibili ulteriori dettagli, specificando se tali misure siano o meno obiettivi di Performance.

Si precisa che il grado di raggiungimento di alcuni obiettivi di performance riportati nel file, potrebbe differire da quello presentato nell'Allegato 2.2a PERFORMANCE, che invece tiene conto anche della valutazione effettuata dal Direttore Generale.

I risultati del monitoraggio, semestrale e annuale, sono stati utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio.

Con il supporto dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, il RPCT ha monitorato inoltre, con periodicità semestrale, il livello di attuazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013. I risultati dell'attività di monitoraggio condotta sono stati utilizzati per il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e sono risultati prodromici e funzionali al controllo annuale avviato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione; quelli relativi al 2024, sono stati utilizzati anche ai fini di ottimizzare la programmazione 2025-27.

Tra i fattori che contribuiscono a favorire il buon funzionamento del sistema e a supportare l'azione del RPCT è possibile ricomprendere, in sintesi:

- il presidio unico e coordinato in materia di anticorruzione e trasparenza;
- la sinergia tra i diversi attori coinvolti nella programmazione integrata che avviene nell'ambito dell'Integration Team, ovvero della task force dedicata alla predisposizione, monitoraggio e rendicontazione del PIAO;
- la qualità delle relazioni, anche informali, e la capacità di integrare competenze diverse nell'ambito dei gruppi e dei sottogruppi tematici di lavoro trasversali costituiti in materia di anticorruzione e di trasparenza e coordinati dal RPCT;
- il costante sforzo nell'attività di sensibilizzazione e formazione.

L'auspicio, per l'immediato futuro, resta quello di sviluppare la sinergia tra le strategie di prevenzione della corruzione, di promozione della trasparenza e di contrasto al riciclaggio anche attraverso il potenziamento dello staff del RPCT e l'attribuzione della necessaria operatività al Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette.

### SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nell'anno 2024, con decorrenza 1° febbraio si è proceduto ad un riassetto organizzativo della Sede Amministrativa, con le modalità sotto descritte.

Sono state variate le afferenze delle seguenti strutture:

- Ufficio Web dalla Ripartizione Servizi Informatici alla Ripartizione Tecnologie per la didattica;
- Ufficio Esami di stato dalla Direzione Generale alla Ripartizione Tirocini, placement e alta formazione e lo stesso è stato ridenominato Ufficio Esami di Stato e scuole di specializzazione non sanitarie;
- Ufficio Archivio dalla Ripartizione Semplificazione e digitalizzazione alla Ripartizione Sistema Museale;
- Ufficio Coordinamento per normativa d'Ateneo e convenzioni dalla Ripartizione Qualità, valutazione e servizi di coordinamento alla Ripartizione Legale con contestuale ridenominazione in Ufficio Coordinamento contratti e normativa di Ateneo.

Le seguenti strutture hanno variato denominazione:

- La struttura Presidi informatici territoriali in Ufficio Presidi informatici;
- Ufficio Fondi strutturali e Rete Alta tecnologia in Ufficio Rapporti con il territorio e Rete Alta tecnologia;
- Ripartizione Semplificazione e digitalizzazione in Ripartizione Digitalizzazione processi;
- Ufficio Protocollo in Ufficio Protocollo e conservazione digitale;
- Ufficio Transizione al digitale in Ufficio Processi digitali;
- Ripartizione Anticorruzione e partecipate in Ripartizione Compliance;
- Ufficio Logistica in Ufficio Logistica e gestione tecnica progetti;

Sono state istituite le seguenti strutture:

- Unità Rete Manager della Ricerca con afferenza alla Ripartizione Ricerca;
- Ufficio Statistica afferente alla Ripartizione Digitalizzazione processi;
- Ufficio Privacy e antiriciclaggio con afferenza alla Ripartizione Compliance;
- Ufficio Rete legale d'Ateneo in staff alla Ripartizione Legale
- Ufficio Controllo di gestione-contabilità analitica in staff al Dirigente dell'Area Economico finanziaria.

Le seguenti strutture sono state disattivate:

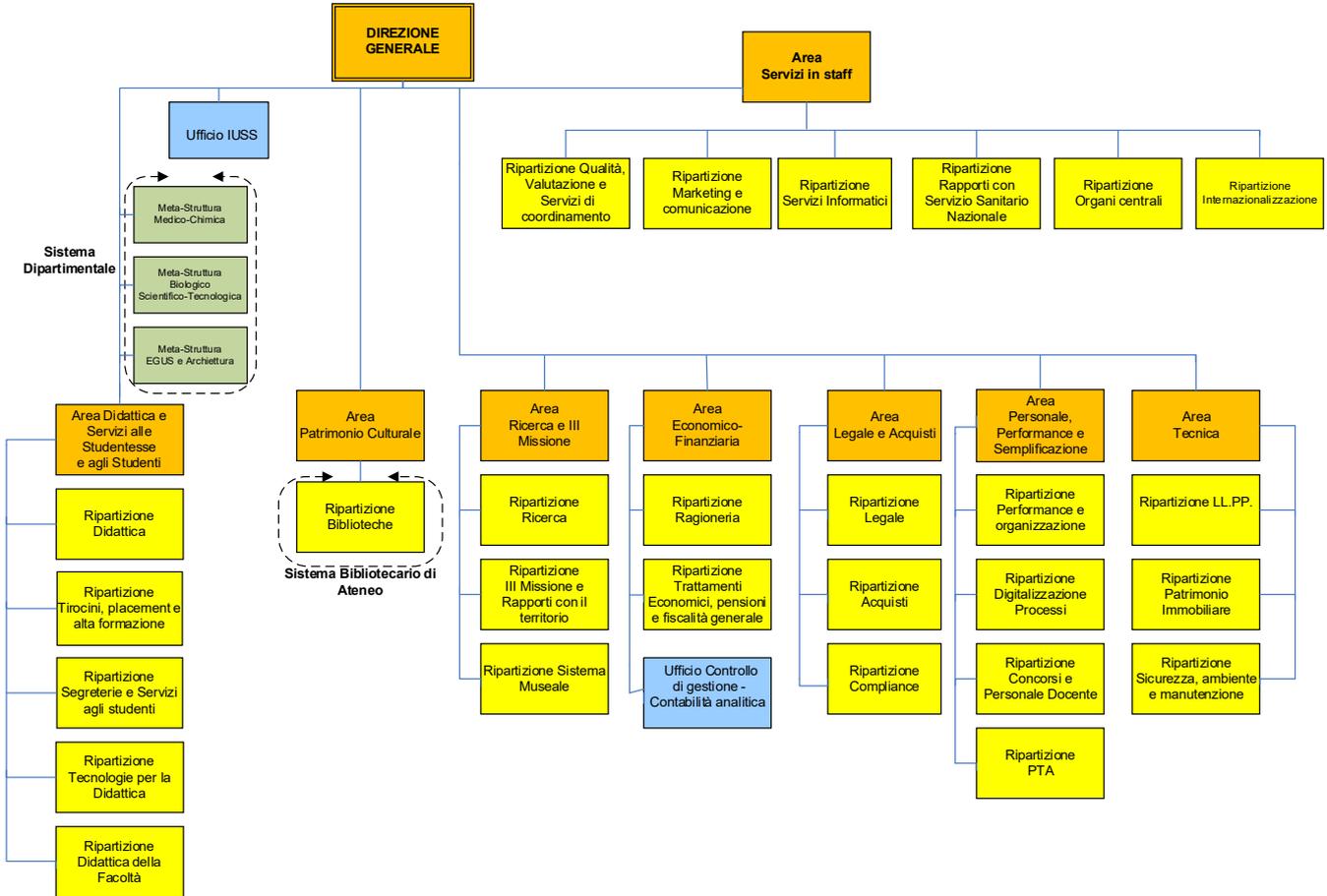
- Ufficio Consulenza Legale
- Ufficio Contenzioso
- Ufficio Protezione dati
- Unità Energy Manager

Infine, è stata variata la denominazione del profilo "Addetto supporto Dipartimenti Cona" in "Referente Direttori Scuole di specializzazione"

Con decorrenza 1° aprile 2024 è stata effettuata una revisione organizzativa dell'Area Tecnica che ha comportato la variazione di afferenza dell'Ufficio Manutenzione dalla Ripartizione Lavori Pubblici e manutenzione alla Ripartizione Sicurezza e ambiente, con conseguente ridenominazione delle Ripartizioni interessate rispettivamente in Ripartizione Lavori Pubblici e Ripartizione Sicurezza, ambiente e

manutenzione.

Figura 4 - Organigramma I livelli al 31 dicembre 2024



## RISULTATI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per l'anno 2024, il gruppo di lavoro "Benessere organizzativo" della Rete provinciale CUG (Comitati Unici di Garanzia), di cui è parte anche l'Università degli Studi di Ferrara, ha elaborato un questionario sul benessere organizzativo che è stato somministrato al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Al momento della predisposizione della presente relazione non sono ancora disponibili i dati elaborati.

Nei primi mesi del 2025 è stata inoltre inviata un'indagine rivolta a tutti i lavoratori di Unife avente ad oggetto "Valutazione stress lavoro correlato". La valutazione di tale rischio è un obbligo normativo del datore di lavoro sancito dal D.Lgs.81/2008 e ha coinvolto il gruppo di lavoro, nominato con D.R. Rep. n. 2073/2024, prot. n. 292882 del 28 ottobre 2024, composto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Delegato del datore di lavoro alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, da tre Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, dai medici competenti, con il supporto eventuale di una Psicologa del lavoro e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La somministrazione di suddetto questionario è terminata il 24 marzo 2025 e ha registrato 1002 risposte.

Tra le altre iniziative intraprese dall'Università degli Studi di Ferrara volte alla promozione al benessere organizzativo, vi è l'adesione al "Tavolo di lavoro Smart Working nella PA", promosso da Osservatori.net Digital Innovation della School of management del Politecnico di Milano.

Di seguito alcune immagini che sintetizzano i risultati delle elaborazioni per l'indagine 2024.

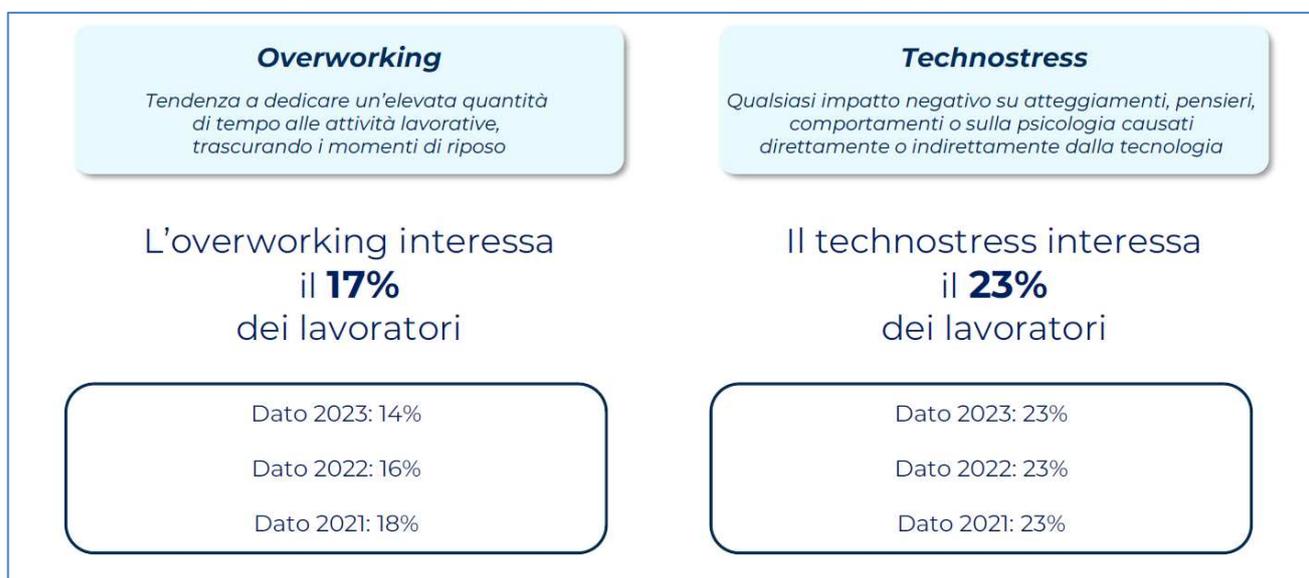
Figura 5 - Engagement dei dipendenti UNIFE (fonte: Osservatori.net)



Figura 6 - Valutazione dell'esperienza lavorativa (fonte: Osservatori.net)



Figura 7 - Overworking e Technostress (fonte: Osservatori.net)



## SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Da febbraio 2024 è entrato in vigore il nuovo Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza che disciplina in maniera omogenea e integrata le disposizioni in materia di lavoro da remoto (lavoro agile o smart working e telelavoro domiciliare) all'interno di Unife.

Tale Regolamento è stato approvato dagli Organi accademici il 30 gennaio 2024.

Le principali novità introdotte sullo smart working dal nuovo Regolamento sono: il raddoppio delle giornate settimanali che possono essere svolte in modalità agile e, a determinate condizioni, la possibilità di accorpare

in un'unica soluzione, per una sola volta nel corso di ogni singolo quadrimestre, fino a 5 giorni di lavoro da remoto. Quest'ultima opportunità è stata utilizzata da 46 unità di personale su 313.

Secondo il Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza di Unife, per "lavoro agile" (o smart working) si intende una delle possibili modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato previsto dalla legge n. 81 del 2017, caratterizzata da:

- *Flessibilità spaziale*: la prestazione lavorativa avviene in parte al di fuori dei locali dell'Ateneo e in parte all'interno della sede di lavoro, senza che sia necessario individuare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede abituale (purché in ciascuna sede scelta dal dipendente siano rispettate le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro, l'operatività e la conformità della dotazione informatica e l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate),
- *Flessibilità dell'orario*: l'orario lavorativo viene organizzato in modo flessibile e autonomo, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale (previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale) e di copertura della fascia di contattabilità.

Non possono essere svolte in modalità agile le seguenti attività:

- attività di raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- presidio delle attività di sicurezza, prevenzione e di manutenzione;
- attività di portineria, vigilanza;
- attività di prestito e catalogazione libri e presidio delle aule;
- attività di accudimento di animali, piante e colture biologiche;
- attività sperimentale non suscettibile di interruzione;
- attività sanitarie/assistenziali;
- presidio dei laboratori e/o aule per didattica e ricerca.

Le finalità che l'Università degli Studi di Ferrara persegue tramite il lavoro a distanza sono:

- conseguire, attraverso l'innovazione organizzativa e la modernizzazione dei processi, il miglioramento dei servizi;
- introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata all'incremento della produttività;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro alle più recenti tecnologie e alle nuove reti di comunicazione pubblica introdotte, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, quindi, conseguire un maggiore benessere del personale dipendente;

- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

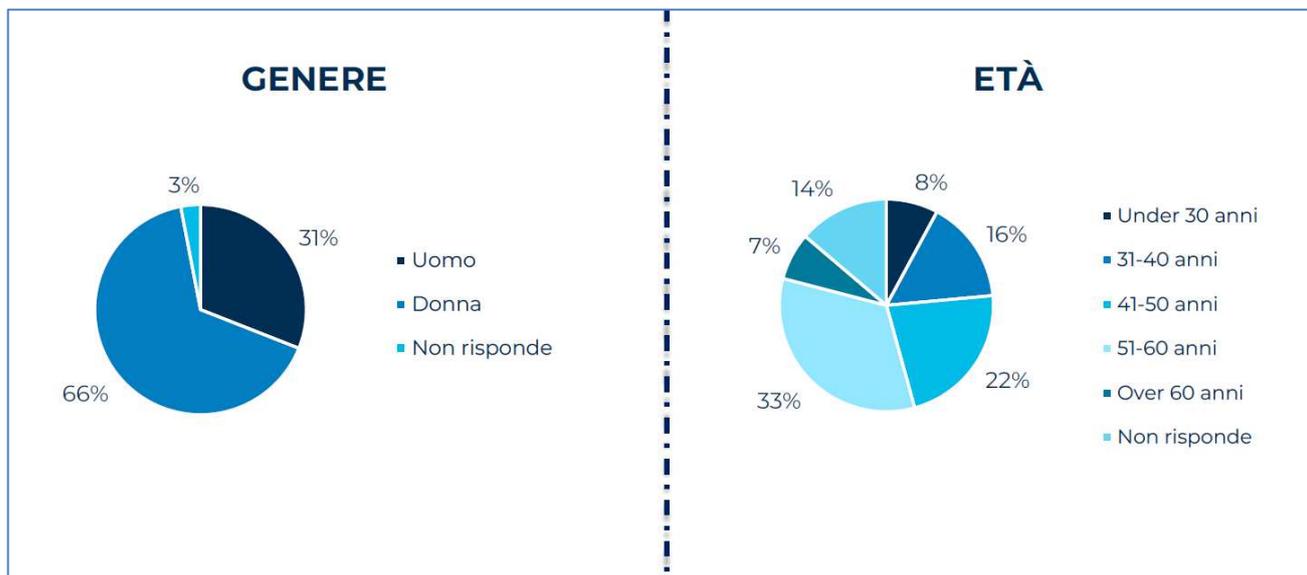
Nel 2024 le persone che hanno sottoscritto un accordo di smart working sono state 313 (dato al 15 dicembre 2024).

L’Università degli Studi di Ferrara partecipa inoltre al “Tavolo di lavoro Smart Working nella PA”, promosso da Osservatori.net Digital Innovation della School of management del Politecnico di Milano.

Tramite il suddetto Tavolo, dal 18 novembre al 2 dicembre 2024, è stata avviata un’indagine sullo stato dello smart working nell’Ateneo, somministrando a tutto il personale tecnico amministrativo un apposito questionario, i cui contenuti sono stati condivisi con le altre pubbliche amministrazioni partecipanti al gruppo di lavoro.

**Tabella 32 - campione di rispondenti al questionario sullo smart working**

<i>Numero rispondenti</i>	<i>Direzione di appartenenza</i>	<i>Ruolo</i>
306	34% Dipartimento/Centro 66% Sede centrale	76 responsabili e 230 collaboratori



Dall’indagine emergono i seguenti risultati principali, riferiti al campione di rispondenti:

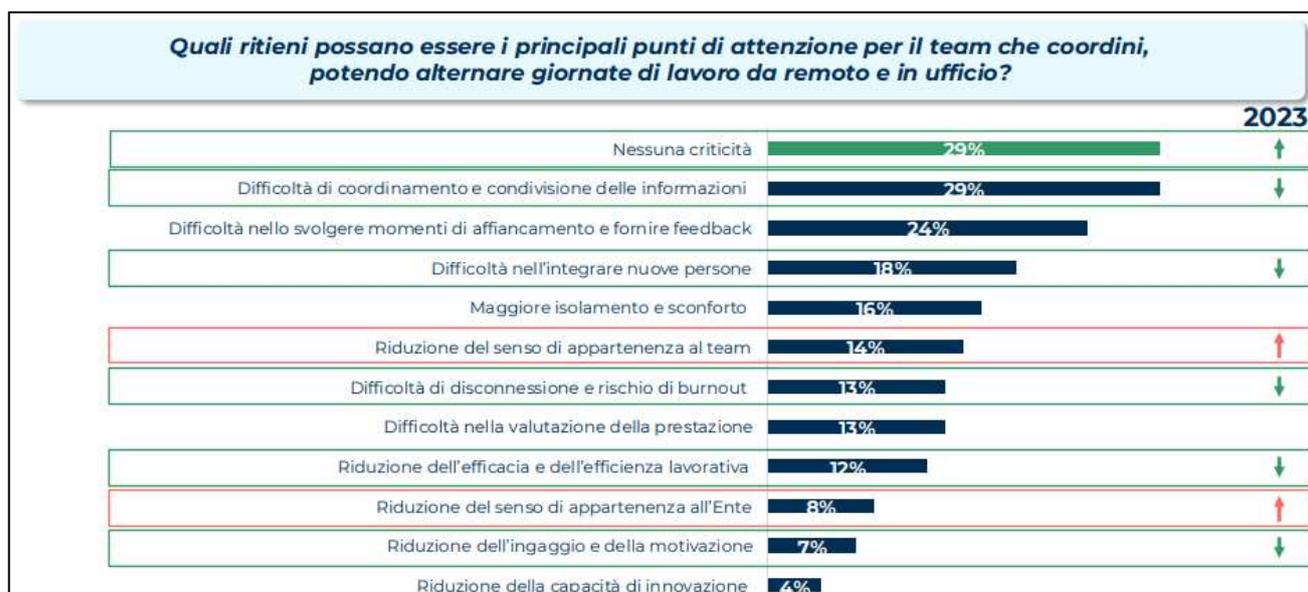
- la distanza media tra l’abitazione e la sede di lavoro è di 12 km;
- il tempo medio per raggiungere la sede di lavoro è di 25 minuti;

- il 59% raggiunge la sede di lavoro in automobile, il 25% in bicicletta/monopattino, l'8% con i mezzi pubblici;
- il 6% a piedi, i rimanenti in moto o con modalità condivisa a motore o carpooling;
- la media dei giorni lavorati a distanza è di 1 a settimana;
- tramite il modello attuale la riduzione delle emissioni di CO2 è di 45 tonnellate/anno;
- migliora il dato sull'engagement del personale che passa dal 7% del 2023 al 10% per il 2024.

Anche per il 2024, il questionario ha indagato l'opinione dei responsabili. La figura che segue illustra i risultati, con una comparazione rispetto al 2023, mettendo in evidenza che il punto di attenzione principale nella gestione di un team che lavora parzialmente da remoto rimane (seppure sia in calo rispetto al 2023) la difficoltà di coordinamento e condivisione delle informazioni e la difficoltà nello svolgere momenti di affiancamento e fornire feedback.

Aumentano di rilevanza la riduzione del senso di appartenenza al team (che passa dal 7% al 14% nel 2024) e la riduzione del senso di appartenenza all'Ente (2% nel 2023, 8% nel 2024) quali punti di attenzione.

Figura 8 - l'opinione dei Responsabili



La figura che segue illustra l'impatto ambientale generato dallo smart working del personale di Unife nel 2024, pari ad una riduzione di 45 tonnellate di emissioni di Co2.

Figura 9 - l'impatto ambientale dello smart working in Unife



Figura 10 - L'opinione sul lavoro a distanza da parte di chi lo pratica (fonte: Osservatori.net. Campione: 192 persone che lavorano a distanza)

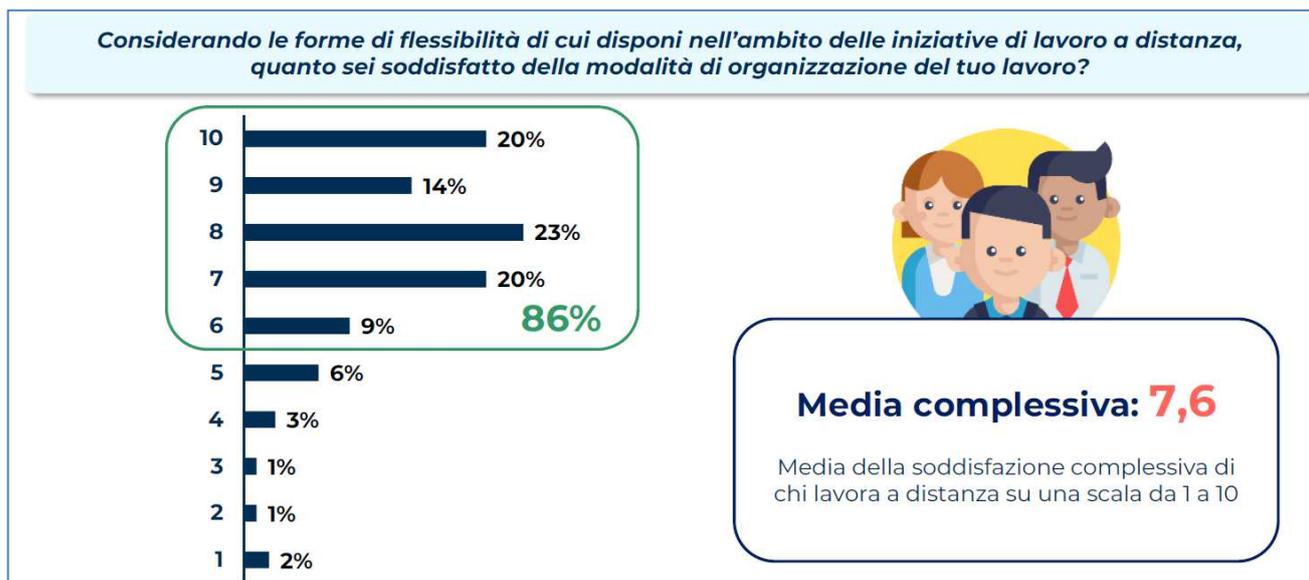


Figura 11 - L'opinione di chi NON lavora a distanza (fonte: Osservatori.net. Campione: 114 persone che NON lavorano da remoto)



## SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE

La presente SottoSezione analizza l'evoluzione del fabbisogno di personale per il 2024.

In fase di predisposizione del bilancio di previsione 2024 e del PIAO sono state ipotizzate le seguenti assunzioni di personale tecnico-amministrativo con riferimento all'anno trascorso:

- 3 unità Area delle Elevate Professionalità (ex categoria EP);
- 75 unità Area dei Funzionari (ex categoria D);
- 33 unità Area dei Collaboratori (ex categoria C);
- 1 unità Area degli Operatori (ex categoria B).

La tabella seguente riporta le assunzioni previste nel corso del 2024 correlate ai rispettivi obiettivi di Valore Pubblico e le assunzioni effettuate nel corso dell'anno.

Tabella 33 - quadro di sintesi assunzioni 2024

MISSIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Esigenza organizzativa	Target 2024	RISULTATI Reclutati 2024 (tempo indeterminato)	Analisi scostamenti
VP1	Potenziamento e innovazione dei servizi a favore di: - didattica, -studenti (anche post-laurea), -dottorandi, -specializzandi -internazionalizzazione della didattica	6 FU 13 CO	4 FU 10 CO	Rinviato ai prossimi anni il potenziamento dell'internazionalizzazione della didattica
VP2	Potenziamento e innovazione dei servizi a favore di: - ricerca nazionale -ricerca internazionale	39 FU 2 CO	40 FU 2 CO	
VP3	Potenziamento e innovazione dei servizi a favore di: - terza missione - tutela e valorizzazione del patrimonio museale e bibliotecario	2 FU 2CO	2 FU 2 CO	
VP4	Potenziamento e sviluppo dei servizi di: - supporto alla governance, - analisi, soddisfazione e gestione del fabbisogno di personale, - sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, - sviluppo della cultura della qualità, -proseguimento delle attività di digitalizzazione attraverso la semplificazione dei processi, - gestione delle pari opportunità/benessere e disabilità, -gestione dei servizi a supporto dell'attività svolta in collaborazione con il SSN, -attività per la gestione del patrimonio immobiliare, -miglioramento del sistema di sicurezza e sostenibilità ambientale dell'Ateneo, - miglioramento delle attività di comunicazione interna ed esterna, - di gestione contabile/finanziaria dell'ateneo	3 EP 28 FU 16 CO 1 OP	1 EP (FF) 24 FU 19 CO 1 OP	Il reclutamento delle figure di categoria EP è stato rinviato al 2025, considerato che nell'anno in oggetto sono state comunque attribuite mansioni superiori per una figura. È stata data priorità al reclutamento di collaboratori rispetto a quello di funzionari.

Nel corso del 2024 sono cessate 31 persone appartenenti al Personale Tecnico Amministrativo suddivise nelle seguenti aree:

Tabella 34 - cessazioni PTA 2024 per categoria

Area	n. PTA
OP (ex cat. B)	0
CO (ex cat. C)	17
FU (ex cat. D)	13
EP	1
Totale cessati 2024	31

Figura 12 - andamento cessazioni nel triennio



Nel corso del 2024 le cessazioni del PTA registrano un lieve incremento rispetto al 2023.

Figura 13 - andamento consistenza del PTA

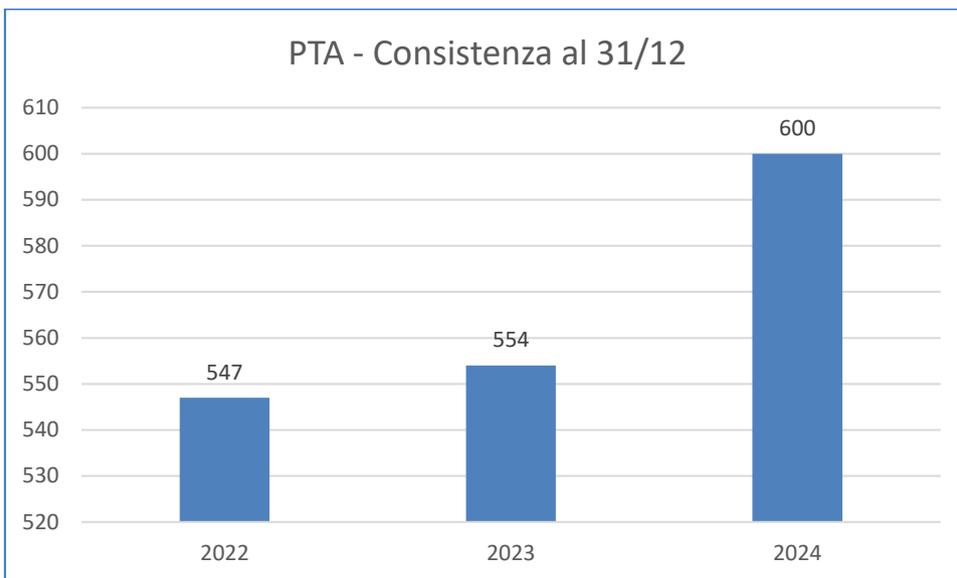
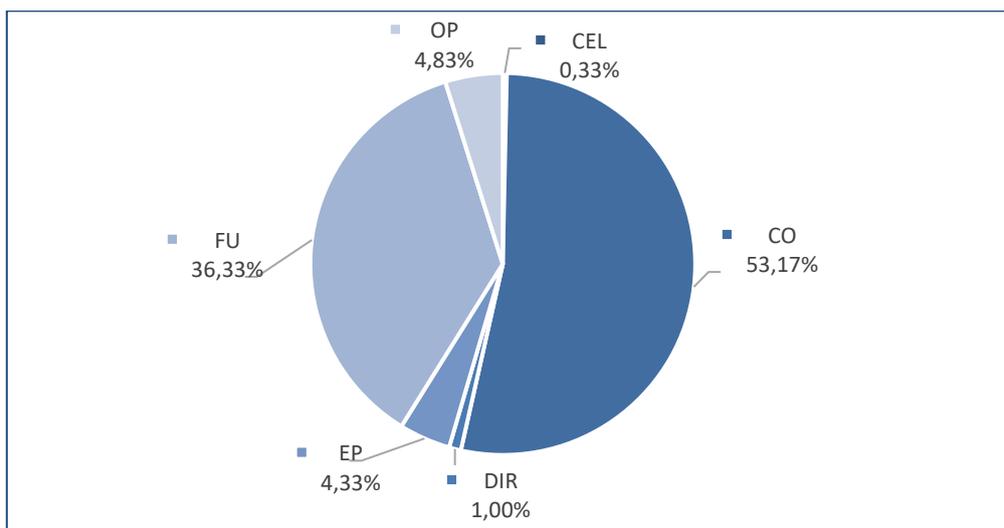


Tabella 35 - consistenza PTA per ruolo incluso personale in aspettativa

RUOLO	31/12/2024
CEL	2
CO	319
DIR	6
EP	26
FU	218
OP	29
Totale	600

Figura 14 - % RUOLI CCNL PTA



## SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

In coerenza con quanto stabilito nella sottosezione Formazione del Personale del PIAO 2024-2026, gli interventi formativi realizzati nel 2024, sia per quanto riguarda la formazione esterna che per quella interna, hanno interessato le priorità strategiche inserite nella tabella che segue.

Tabella 36 - priorità strategiche formazione

MISSIONI / OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	AZIONI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE
VP1. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· comunicazione diretta agli studenti</li> <li>· lingua inglese livello avanzato per migliorare la comunicazione verso gli studenti stranieri</li> </ul>
VP2. RICERCA	<ul style="list-style-type: none"> <li>· project management</li> <li>· formazione specifica per Manager della ricerca</li> <li>· protezione intellettuale dei dati</li> <li>· strumenti per l'analisi statistica</li> <li>· redazione articoli scientifici ed abstract</li> </ul>
VP3. TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· project management</li> <li>· protezione intellettuale dei dati</li> <li>· strumenti per l'analisi statistica</li> </ul>
VP4. GOVERNANCE INTEGRATA	<ul style="list-style-type: none"> <li>· team building &amp; management skills empowerment</li> <li>· project management</li> <li>· anticorruzione e trasparenza</li> <li>· digitalizzazione della PA</li> <li>· sicurezza informatica</li> </ul>

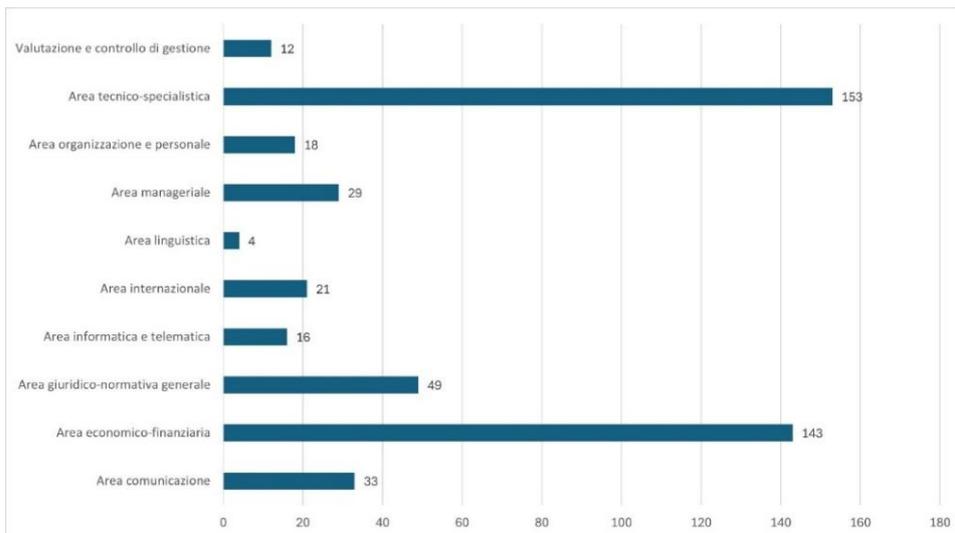
La formazione programmata nelle varie azioni è stata erogata ed il target previsto nel 2024 è stato raggiunto, ad eccezione di 5 corsi (Corso di inglese livello base/intermedio - Competenze digitali per la PA - Conservazione e protezione dei dati intellettuali - Analisi statistica, elaborazione tramite strumenti statistici - Corretta redazione di un abstract e di un articolo scientifico) che sono stati rinviati al 2025.

Al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, afferente sia alla sede centrale che ai dipartimenti, sono state erogate 8.476 ore di formazione esterna che hanno riguardato diverse aree tematiche, come illustrato dal grafico della Figura che segue, che riporta anche il dettaglio delle unità che hanno seguito il corso.

Il grafico evidenzia una partecipazione importante a corsi che riguardano l'area tecnico-specialistica con 153 partecipanti, seguita subito dopo dall'area economico finanziaria con 143 partecipanti. Risultano invece poco frequentati i corsi che rientrano nell'area linguistica, con solo 4 partecipanti e nell'area della valutazione e

controllo di gestione dove sono stati registrati solo 12 partecipanti. Anche l'area informatica e telematica vede la frequenza ai corsi di soli 16 iscritti.

Figura 15 - N° iscritti in ogni area tematica

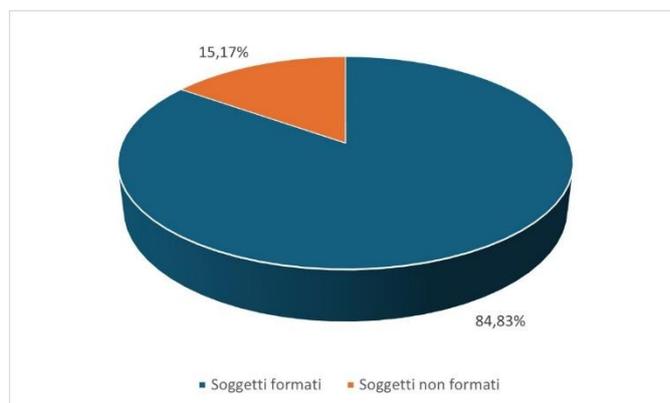


Nel corso dell'anno 2024, i corsi di formazione interna sono stati 25 per un totale di 12.038 ore fruite da 944 partecipanti.

Anche i corsi formativi interni hanno riguardato differenti aree tematiche, come si evince dalla Figura che segue, analizzando la quale emerge che l'area con il maggior numero di iscritti risulta essere quella di organizzazione e personale con 480 iscritti, mentre l'area con il minor numero di partecipanti a corsi di formazione risulta essere la tecnico-specialistica che annovera solo 2 iscritti.

In generale, la percentuale di personale tecnico amministrativo che ha partecipato ad almeno un corso di formazione è stata pari al 84,83%

Figura 16 - Percentuale PTA formato

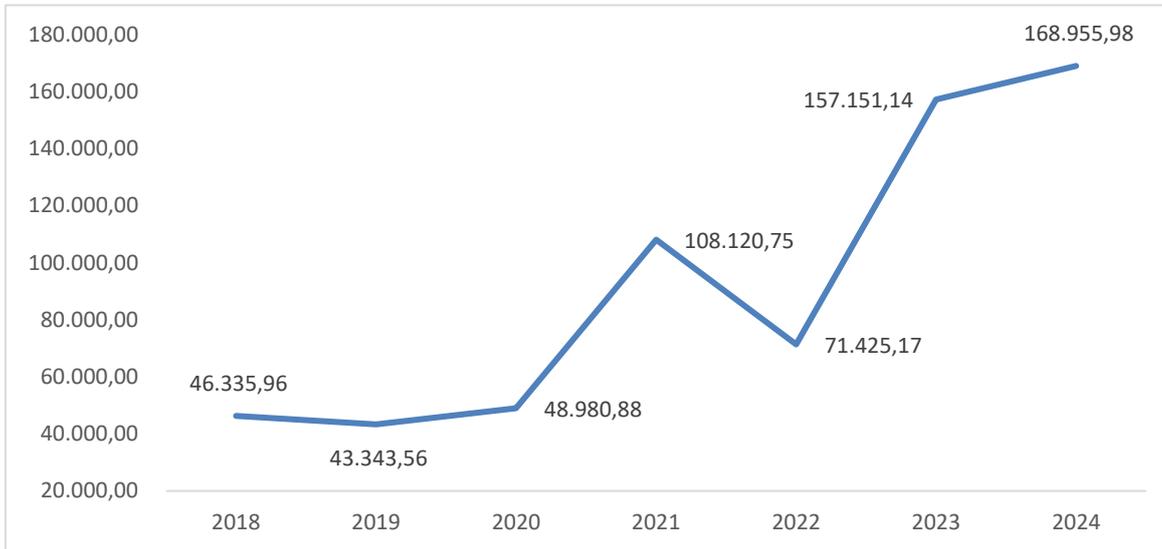


L'Ateneo ha inoltre aderito, come lo scorso anno, al progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, registrando una buona partecipazione del personale all'offerta formativa proposta dalla piattaforma. Le

tematiche trattate sono diverse e l'offerta formativa è veramente ampia e di interesse. Nell'anno 2024 possiamo riscontrare che su un totale di 600 dipendenti di UniFe in 428 hanno effettuato la registrazione alla piattaforma, ossia una percentuale di adesione pari al 71,33%. Dei 428 utenti che si sono registrati, 305 sono donne (71,26%) e 123 sono uomini (28,74%).

Come evidenzia la figura che segue, i costi per formazione sono in continuo aumento dal 2022.

**Figura 17 - andamento costi per formazione (fonte Bilancio)**



Infine, per quanto riguarda la rilevazione della *customer satisfaction* effettuata sui corsi di formazione interna più numerosi, si riscontra un giudizio più che positivo tra l'aspettativa e i contenuti effettivamente erogati

Nell'ALLEGATO SottoSezione 3.4 FORMAZIONE PERSONALE è illustrato il dettaglio delle attività di formazione svolte nel corso del 2024.

Specularmente al PIAO, la presente Relazione espone i risultati raggiunti, gli scostamenti e le azioni di miglioramento intraprese nei seguenti ambiti: Valore Pubblico, performance, anticorruzione, trasparenza, fabbisogni di personale, azioni positive, organizzazione del lavoro agile, formazione, semplificazione e digitalizzazione.

La Relazione riporta le risorse economico patrimoniali stanziare per gli obiettivi strategici e le risorse umane (FTE) che hanno contribuito alla loro realizzazione. Come di consueto, sono inoltre resi noti i risultati dei sistemi di controllo di gestione riferiti all'efficacia e l'efficienza dei servizi e al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Con riferimento alle performance dei dipartimenti: le performance individuali ed organizzative del settore tecnico amministrativo, sono regolarmente monitorate come negli esercizi precedenti.

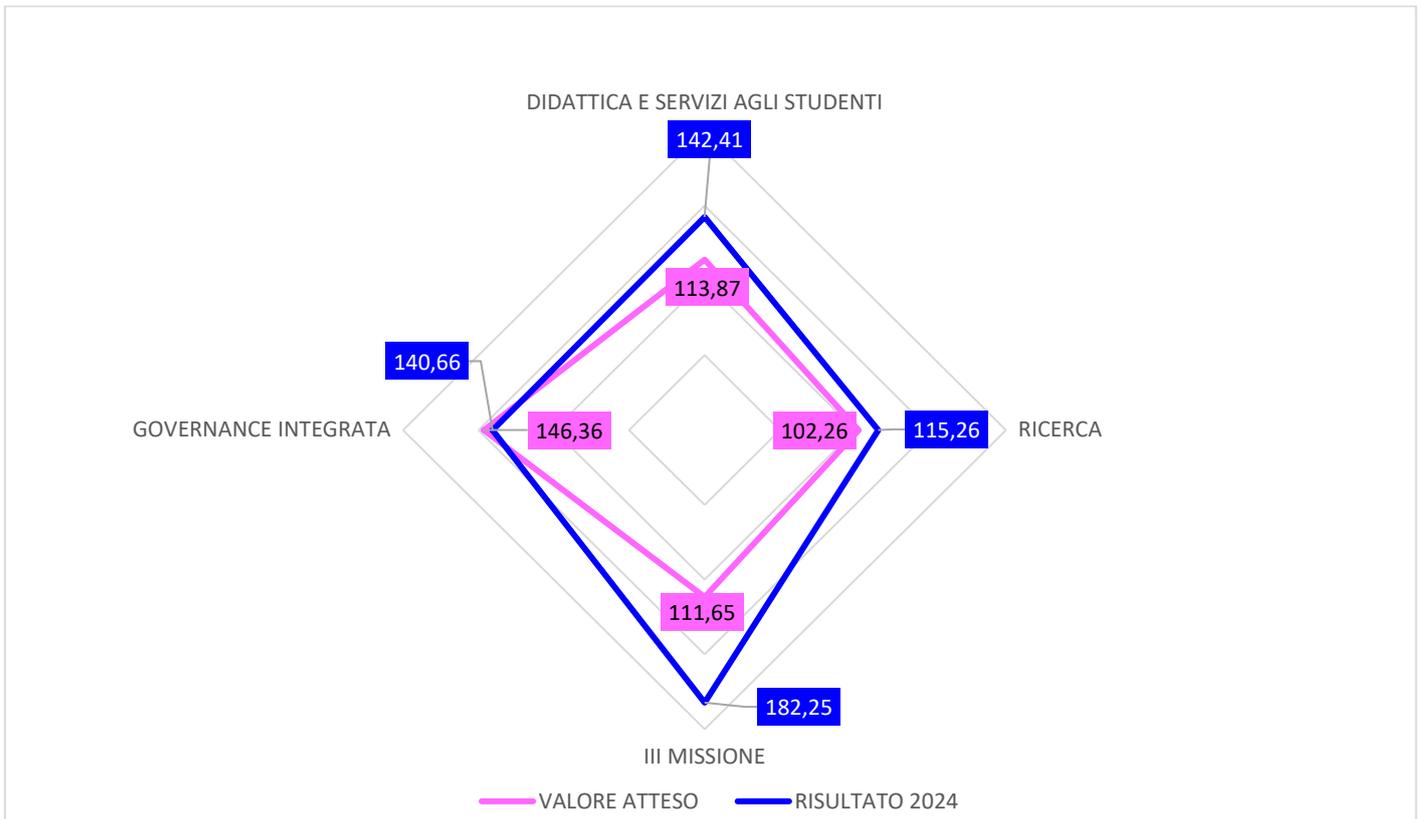
Risulta la criticità del numero troppo elevato di obiettivi strategici che danno l'avvio alla programmazione operativa che da 107 del 2022, sono stati ricondotti a 20 a partire dal 2023. A partire dal 2025 viene anche introdotta una versione interattiva e navigabile del PIAO, di facile lettura e navigazione.

Con riferimento alle performance individuali comportamentali, grazie alle indicazioni fornite ogni anno, i valori misurati sono risultati più omogenei rispetto all'anno precedente. La fase di omogeneizzazione ha pertanto avuto un minor impatto sulla revisione dei dati. 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.

Infine, nel 2024 per la prima volta viene misurato il Valore Pubblico creato da Unife, tramite un processo di normalizzazione dei 91 indicatori individuati per valutare l'impatto generato sulle diverse missioni.

La figura che segue rappresenta graficamente il Valore Pubblico generato, rispetto a quello programmato. L'analisi degli scostamenti è descritta nell'apposita sottosezione "Valore Pubblico" della presente Relazione.

Figura 18 - il Valore Pubblico generato da Unife nel 2024



ALLEGATI:

ALLEGATO SottoSezione 2.1a VALORE PUBBLICO

ALLEGATO SottoSezione 2.2a PERFORMANCE

ALLEGATO SottoSezione 2.2b PERFORMANCE - PIANO SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

ALLEGATO SottoSezione 2.2c PERFORMANCE - PIANO AZIONI POSITIVE

ALLEGATO SottoSezione 2.2d PERFORMANCE – PIANO INTEGRATO DI COMUNICAZIONE

ALLEGATO SottoSezione 2.3b ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - 1. Monitoraggio semestrale e annuale  
misure anticorruzione

ALLEGATO SottoSezione 3.1 ORGANIZZAZIONE

ALLEGATO SottoSezione 3.2 LAVORO AGILE

ALLEGATO SottoSezione 3.3 FABBISOGNO PERSONALE

ALLEGATO SottoSezione 3.4 FORMAZIONE PERSONALE