

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

Adottata con delibera del CdA del 17 aprile 2015



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

INDICE

1	PRESENTAZIONE	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1	Il contesto esterno	4
2.2	L'amministrazione	4
2.3	I risultati raggiunti	4
2.4	Le criticità e le opportunità	5
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	5
3.1	Albero della performance	5
3.2	Obiettivi strategici	9
3.3	Obiettivi operativi e piani operativi	9
3.4	Obiettivi individuali	10
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	12
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	14
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	17
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	17
6.2	Punti di forza e debolezza del ciclo di gestione della performance	18
7	ALLEGATI TECNICI	18
7.1	ALLEGATO 1 : tabella obiettivi strategici	18
7.2	ALLEGATO 2 : tabella documenti del ciclo di gestione della performance..	18
7.3	ALLEGATO 3 : tabelle valutazione individuale	18

1 PRESENTAZIONE

Con riferimento al ciclo della performance, di cui al D.Lgs n.150/2009, si prevede che le Amministrazioni adottino un documento denominato “Relazione sulla performance” con cui dare *“evidenza a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti”* (art. 10, comma 1, lettera b).

Al Piano della performance 2013-15 predisposto dall’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (adottato, a ratifica, dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 04/12/2014), l’Ateneo fa dunque seguire la propria Relazione sullo stato di attuazione del suddetto Piano e i principali risultati di sintesi sulle performance conseguite, con riferimento all’Amministrazione e al sistema di valutazione individuale implementato.

Il documento è stato redatto nel rispetto delle indicazioni metodologiche delineate dalla delibera CIVIT n.5/2012 (e successivi aggiornamenti) relativa alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance.

La Relazione fa riferimento a un momento particolarmente delicato e impegnativo per l’Ateneo che, nel corso del 2012 e nel primo semestre 2013, ha attuato il cambiamento istituzionale e la riorganizzazione di organi e strutture, dettato dai disposti della L. n.240/2010 e dalla conseguente emanazione dello Statuto e dei Regolamenti, atti e provvedimenti che scaturiscono dall’emanazione dei decreti attuativi della L. n.240/2010.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Contesto esterno di riferimento

Si rimanda al contenuto del Piano della performance 2013-15 per le informazioni relative al contesto esterno di riferimento. Il Piano, redatto a ottobre 2014, tiene conto sia dei fattori esterni intervenuti durante l'anno, sia dei mutamenti a livello organizzativo dell'Ateneo.

2.2 Amministrazione

Si rimanda al contenuto del Piano della performance 2013-15 per le informazioni relative all'organizzazione dell'Ateneo. Il Piano, redatto a ottobre 2014, tiene conto sia dei fattori esterni intervenuti durante l'anno, sia dei mutamenti a livello organizzativo dell'Ateneo.

2.3 I risultati raggiunti

Eccellenti risultati sul piano della qualità complessiva, riscontrata anche dalla indagine Censis-La Repubblica 2014, nella quale l'Ateneo si è collocato al quarto posto assoluto nel raggruppamento degli atenei di medie dimensioni; in particolare riscontri positivi si registrano sulla adeguatezza della dotazione strutturale in termini di rapporto tra numero di aule e posti a sedere e iscritti (109/110) e sulla funzionalità e sui contenuti del sito web dell'Ateneo (104/110).

NELLA DIDATTICA

Eccellenti risultati sul piano della formazione (incremento del 5% delle immatricolazioni nell'anno accademico 2013-2014). Buoni risultati sul piano occupazionale per i laureati dell'Ateneo, frutto anche delle scelte adottate negli anni dall'Ateneo riguardo l'offerta formativa. Infatti nel *XVI Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati*, l'Ateneo si colloca al secondo posto assoluto - tra gli atenei generalisti con più di tremila laureati - per minor numero di disoccupati a un anno dalla laurea, e al primo posto per salario d'ingresso dei neolaureati.

NELLA RICERCA

Buoni risultati nella raccolta di finanziamenti europei per la ricerca: nell'ultimo triennio sono stati finanziati 69 progetti che coinvolgono i ricercatori dell'Ateneo, per un ammontare totale di circa 15 milioni di euro. A seguito della valutazione VQR sono stati organizzati in Ateneo diversi incontri per esaminare e approfondire gli esiti che hanno visto alcune aree eccellere tra i primi posti nelle classifiche nazionali.

2.4 Le criticità e le opportunità

Le **CRITICITÀ** che l'Ateneo ha dovuto affrontare nel corso del 2013 sono state legate sostanzialmente ai seguenti fattori:

- accentuazione della crisi economico-finanziaria, anche a seguito dei disastrosi eventi sismici e altre calamità naturali, che hanno colpito in particolare la comunità dell'Area Nord modenese e reggiana;
- limitata capacità attrattiva rispetto agli altri atenei dell'Emilia Romagna per quel che riguarda gli studenti fuori regione;
- limitate capacità di *turnover* per il personale docente e tecnico amministrativo, con forti limiti alle politiche di sviluppo dell'Ateneo;
- contesto normativo particolarmente complesso, in rapida evoluzione, senza tempistiche e interpretazioni adeguate (e in alcuni casi in sovrapposizione), sia nell'ambito prettamente universitario sia in quello relativo alla Pubblica Amministrazione in generale;
- radicali modifiche alla *governance* dell'Ateneo introdotte dalla normativa vigente e dal nuovo Statuto;
- ridefinizione dei compiti dei Dipartimenti e del loro assetto organizzativo;
- ridotto numero di borse di studio per i dottorati;
- forti limiti nell'azione di promozione dell'internazionalizzazione.

Le **OPPORTUNITÀ**, invece, sono legate a:

- affermata presenza nel territorio e buona integrazione con il mondo imprenditoriale, con conseguente effetto positivo sulla partecipazione di studenti a stage aziendali e ad esperienze lavorative pre e post laurea;
- significativa interazione con le Fondazioni bancarie del territorio;
- presenza di eccellenze nel territorio, prima fra tutte quella reggiana delle scuole d'infanzia.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Si presentano di seguito i risultati di performance conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2013, seguendo la stessa "logica a cascata" utilizzata nel Piano della performance: dalle aree strategiche dell'albero della performance ai singoli obiettivi operativi 2013.

3.1 Albero della performance

Per il triennio 2013-15 nel Piano della performance erano state individuate sei priorità di fondo, tradotte in sei **aree strategiche**. A partire da queste, in coerenza con il mandato e la missione istituzionale dell'Ateneo, si è delineato un albero della performance nel quale, per ogni area, sono stati esplicitati i risultati di *outcome* e di *output* attesi.

Nello schema delle pagine 6-7-8 è riportato l'albero della performance integrato con le percentuali di raggiungimento degli obiettivi operativi associati ai singoli obiettivi strategici.

Mandato e Missione istituzionale

CONTINUA

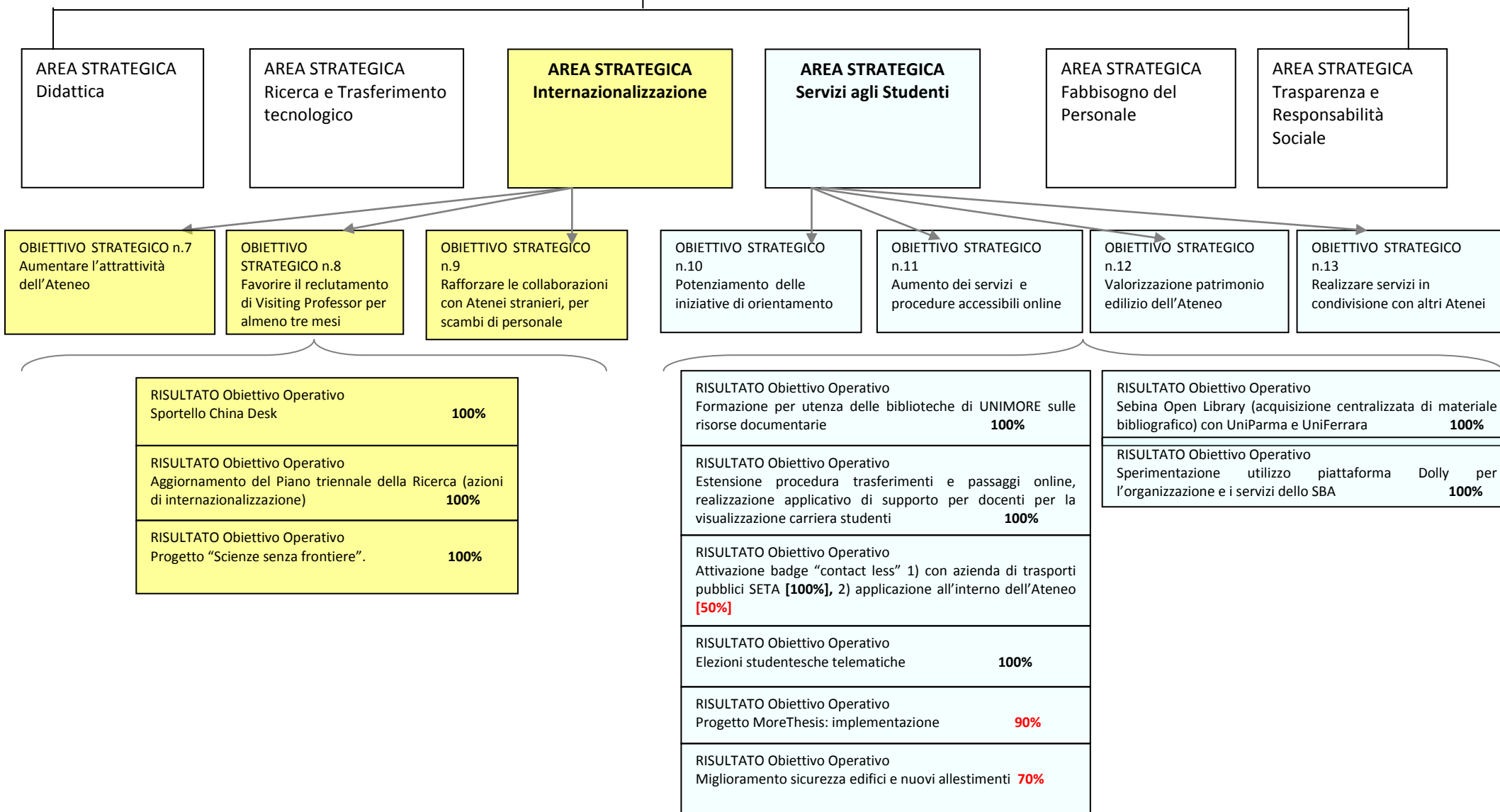


RISULTATO Obiettivo Operativo Applicazione DM 47/2013 sulla progettazione/offerta formativa. Avvio SUA e applicazione nuovi requisiti	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo TFA: attivazione e gestione, secondo direttive MIUR e USR, studio e elaborazione guida per gli utenti	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Promozione percorso in alto apprendistato con forte interazione col mondo del lavoro	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Avvio del Sistema di gestione in Qualità di Ateneo	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Accreditamento Sistema Università: prime fasi di attuazione	100%

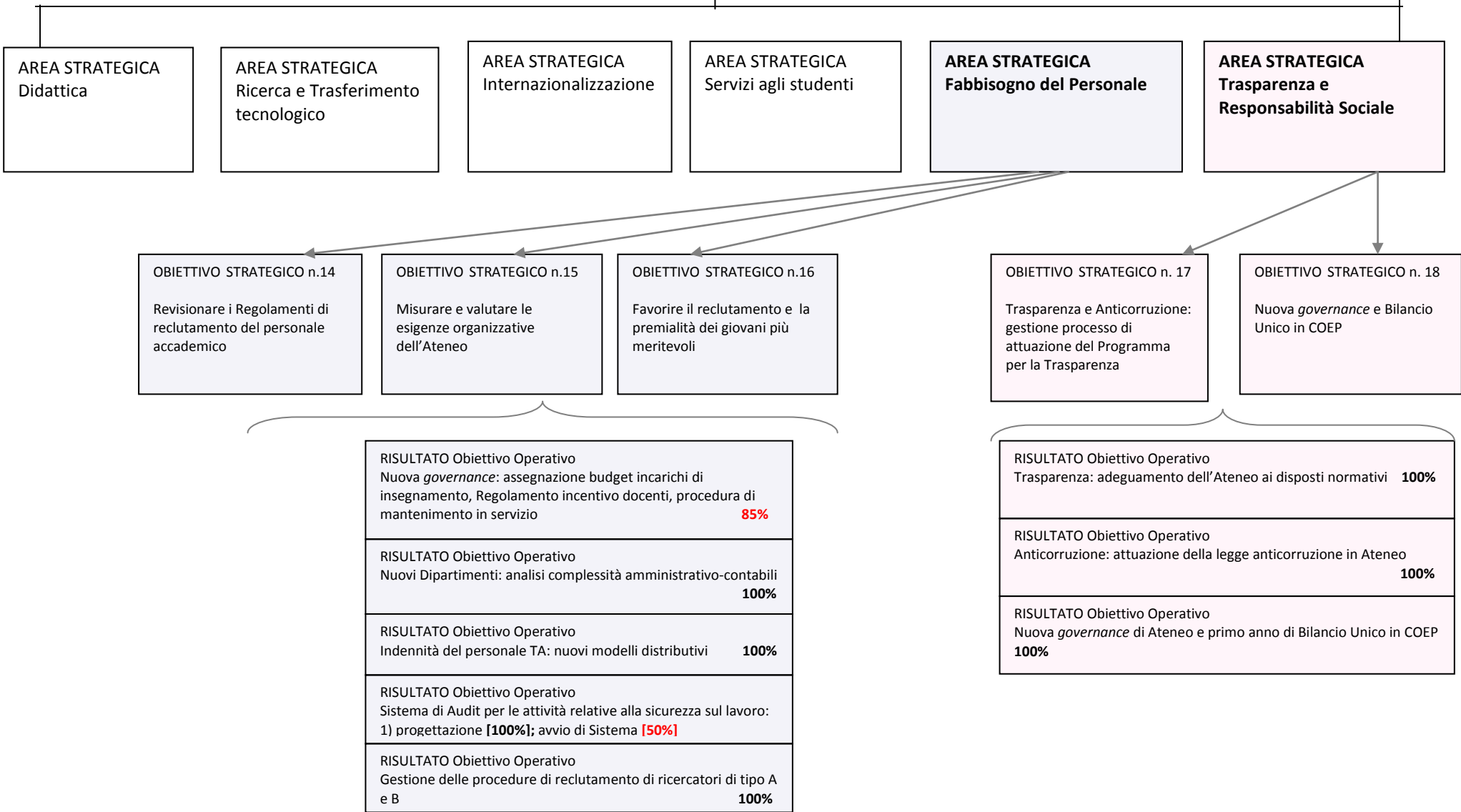
RISULTATO Obiettivo Operativo Potenziamento dell'utilizzo delle tecnologie per la formazione a distanza, per studenti, per personale docente e personale tecnico amministrativo	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Studio fattibilità per la costituzione di un Centro Interateneo per la Tecnologia a supporto dell'innovazione nella didattica, comunicazione, ricerca	100%

RISULTATO Obiettivo Operativo Aggiornamento Piano Triennale Ricerca	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Passaggio a UGOV come sistema di gestione dei progetti di ricerca	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Supporto e consulenza a docenti e ricercatori in merito al posizionamento nelle abilitazioni nazionali	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Nuova <i>governance</i> : bozza Regolamento Tecnologo, Regolamento incentivo docenti, Procedure mantenimento in servizio	85%
RISULTATO Obiettivo Operativo Dottorati di ricerca DM 45/2013: avvio procedura accreditamento e verifica requisiti	100%
RISULTATO Obiettivo Operativo Dottorati di ricerca: Regolamento dei corsi di dottorato secondo DM 45/2013	100%

Mandato e Missione istituzionale



Mandato e Missione istituzionale



3.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici per il triennio 2013-15 sono riportati, con le informazioni su indicatori, target e grado di raggiungimento, nell'**ALLEGATO 1**.

In coerenza con le linee di indirizzo definite dagli Organi Accademici, derivano dalle aree strategiche e sono caratterizzati da una connotazione pluriennale e trasversale.

Da ciascuno scaturiscono uno o più obiettivi.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Dagli obiettivi strategici sono derivati **obiettivi a breve periodo** (cosiddetti operativi) assegnati dal Direttore Generale alle Direzioni e agli uffici in Staff alla Direzione Amministrativa.

I principali risultati ottenuti sono rappresentati nella schema delle pagine 6-7-8 in termini di percentuali di realizzazione.

ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI

Area Ricerca e Trasferimento tecnologico

L'obiettivo relativo all'adeguamento dei regolamenti alla luce della nuova *governance* non ha visto la completa realizzazione; in particolare la "*Bozza di Regolamento Tecnologo*" è stata predisposta, ma non presentata agli Organi Accademici a causa della coincidenza con il periodo di fine mandato degli stessi.

Area Servizi agli studenti

- * L'obiettivo di attivazione badge "contact less" in Ateneo è stato proposto al CdA ma **non** finanziato per la parte di applicazione all'interno dell'Ateneo; è stato invece realizzato per la parte convenzionata con l'azienda di trasporto pubblico SETA.
- * L'obiettivo relativo alla digitalizzazione delle tesi di laurea e di dottorato (Progetto MoreThesis) nel corso del 2013 era rivolto ai corsi di laurea magistrale coperti e ai corsi di dottorato dell'Ateneo. Ai fini del raggiungimento del target rimane da completare il trasferimento telematico delle tesi di dottorato alle Biblioteche nazionali di Firenze e Roma, attività che permetterebbe di azzerare le copie cartacee.
- * Per quel che riguarda l'obiettivo di miglioramento della sicurezza degli edifici e realizzazione di nuovi allestimenti, si segnala che il trasloco della Biblioteca di Giurisprudenza presso il complesso San Paolo è stato posticipato al 2014 e sostituito con la completa ricognizione e catalogazione cartacea e fotografica dei beni presenti presso la struttura dell'ex ospedale Sant'Agostino.

Area Fabbisogno del personale

- * L'adeguamento dei regolamenti alla luce della nuova *governance* non ha visto la completa realizzazione nel 2013. In particolare:
 - per quel che concerne la "*Assegnazione di budget di incarichi di insegnamenti*", la tempistica con cui sono state ripartite alle strutture didattiche le risorse destinate alla copertura degli insegnamenti, non ha consentito di attuare gli adempimenti previsti dalla normativa;

- il “Regolamento incentivo docenti” è stato approvato dagli Organi Accademici e nel 2014 saranno adottati gli atti necessari per l’attuazione del regolamento stesso;
 - per quel che concerne la “Procedura di mantenimento in servizio”, la modifica della normativa ha richiesto un riesame del processo, con coinvolgimento degli Organi Accademici in tempi differenti.
- * L’obiettivo relativo alla progettazione e avvio di un sistema di Audit è realizzato per la sola parte della progettazione. Per le attività relative all’avvio si ferma al 50% della sua realizzazione dal momento che il bando per la selezione delle figure professionali in Ateneo non è stato pubblicato entro il 2013, essendo in attesa delle necessarie valutazioni e condivisioni da parte degli uffici competenti.

3.4 Obiettivi individuali

Con circolare del Direttore Generale del 02/05/2013 è stato avviato il processo di assegnazione degli obiettivi individuali per il 2013. I Dirigenti, i Direttori e i Responsabili di struttura hanno provveduto alla assegnazione di tali obiettivi al personale tecnico amministrativo mediante compilazione di apposita scheda, in accordo con il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e con il “Regolamento di Ateneo per la misurazione e valutazione della performance individuale”.

La valutazione della performance individuale, invece, si è conclusa a giugno 2014. I risultati hanno rilevato la seguente differenziazione: il **59%** del personale ha ottenuto un giudizio alto, il **36%** un giudizio medio e il **5%** ha ottenuto un giudizio basso. La tabella seguente mostra i dati suddivisi per tipologia di struttura dell’Ateneo.

Anno 2013	Numero di unità di personale TA con giudizio			
Tipo di struttura	Eccellente	Adeguito/Più che adeguato	Parzialmente adeguato	Totale
Centri	53	36	3	92
Amministrazione centrale	136	81	17	234
Dipartimenti	194	117	14	325
Totale	383	234	34	651
% differenziazione	58,8%	35,9%	5,2%	100%

Grado di differenziazione dei giudizi relativi alla performance individuale, per tipo di struttura. Anno 2013

CRITICITÀ RISCOSE

- * Ritardi nell’assegnazione degli obiettivi dirigenziali e individuali, sia riguardanti l’amministrazione centrale, sia le strutture decentrate; ritardi che hanno impedito di rispettare la pianificazione indicata nel documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.
- * Necessità di una maggiore coerenza tra il peso assegnato ai singoli obiettivi e il reale coinvolgimento di ogni singola struttura/unità organizzativa. I Dirigenti/Responsabili dovranno arrivare a definire, oltre al peso interno alla struttura, anche il peso delle diverse attività all’interno dell’intero processo.

- * Necessità di individuazione della responsabilità di coordinamento in presenza di obiettivi trasversali: la responsabilità principale è indispensabile per giungere a una gestione integrata.
- * Necessità di perseguire un maggiore sforzo di sintesi e di uniformità nella relazione finale e nella misurazione dei risultati raggiunti da parte dei Dirigenti/Responsabili di uffici. L'adozione di un format comune è già stata in parte acquisita, mentre occorre definire:
 - target più precisi
 - indicatori misurabili e/o tempistica di realizzazione
- * In caso di obiettivi pluriennali, necessità di supportare la rendicontazione sui risultati raggiunti con lo stato di avanzamento dell'obiettivo rispetto a quanto assegnato, cioè con un piano temporale di avanzamento o con uno specifico diagramma di Gantt di obiettivo/progetto/attività.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Con il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” è stata introdotta una procedura di conciliazione per i contraddittori in merito alle valutazioni individuali.

In particolare: *“Per la gestione dei conflitti, a valutazioni avvenute è prevista una procedura di conciliazione mirata all’acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La procedura prevede che il dipendente valutato di categoria B, C, D o EP, potrà formulare le necessarie osservazioni, entro 15 giorni dal ricevimento dell’informazione, ad un apposito Organo designato dall’Amministrazione. Tale Organo, presieduto dal Presidente della Commissione Consiliare del Personale, è composto dal Direttore Amministrativo/Generale o suo delegato, da componenti del Consiglio di Amministrazione e da un pari numero di componenti nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa. Tale Organo è chiamato a deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente e, in caso di parità di voto, dovrà prevalere quello del Presidente”.*

Di seguito il quadro delle procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale gestite fino al 2013.

Anno	Tot. PTA valutato	N. ricorsi	Categoria ricorrenti	Motivazione ricorso	Esito
2011	715	2	C	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno.	Ricorso accolto
			D	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto solo dal punto di vista formale.
2012	651	0			
2013	651	1	C	Mancanza assegnazione di obiettivi scritti, quindi mancanza di formalità per l’anno 2013	Ricorso non accolto

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Si riportano alcune considerazioni tratte dal Bilancio di esercizio 2013 (pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce Bilanci, a questo link: <http://www.unimore.it/trasparenza/bilanci.html>).

Il 2013 rappresenta il primo anno in cui il Bilancio d'esercizio viene redatto secondo quanto previsto dal Decreto del MIUR n. 19 del 14 gennaio 2014 *"Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università"*.

Questa revisione del sistema di rappresentazione contabile e di bilancio dell'università porta a non poter fare agevoli confronti con i risultati degli esercizi precedenti la cui contabilità era di tipo finanziario; l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia già dal 2008 teneva anche la contabilità economico-patrimoniale affiancata a quella finanziaria, una contabilità che però si basava su un piano dei conti e su principi contabili che nel 2013 hanno subito notevoli cambiamenti a seguito dei decreti ministeriali.

Premesso ciò, si riportano in dettaglio alcuni dati di sintesi sulle principali voci del Conto Economico.

VALORE DELLA PRODUZIONE

Fondo di Finanziamento Ordinario

La principale voce di finanziamento dell'Ateneo è rappresentata dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) che ammonta nel 2013 a 87,134 milioni di euro, in calo rispetto ai 89,881 milioni del 2012 (-3,06%).

Per quanto riguarda la quota premiale, gli indicatori impiegati dal MIUR misurano gli aspetti qualitativi delle attività svolte in relazione alle due principali aree strategiche dell'Ateneo: didattica e ricerca. Rispetto al 2012 si evidenzia una crescita della performance sull'attività didattica (assegnazione pari all'1,40% del totale nazionale rispetto all'1,35% del 2012) e la più consistente crescita dei risultati della ricerca (assegnazione pari all'1,65% del totale nazionale rispetto all'1,50% del 2012).

Contributi per la ricerca istituzionale

I contributi per progetti di ricerca annoverano un risultato pienamente soddisfacente dal momento che si tratta di una sostanziale conferma dell'importante risultato conseguito nei precedenti esercizi, anche in considerazione della persistente e continua diminuzione delle risorse statali.

Ricavi per attività commerciale

Si tratta di attività svolte dai dipartimenti e dai centri nell'ambito dell'attività non istituzionale, come ad esempio: sperimentazioni cliniche, studi e consulenze, certificazioni, esami clinici e di laboratorio, convegni, seminari, ecc. In questa voce non sono considerati i ricavi per servizi accessori (come ad esempio la gestione delle foresterie universitarie o l'affitto di aule e spazi dell'Ateneo) che ricadono nella voce "Altri proventi e ricavi diversi".

Proventi propri per la didattica

I proventi per la didattica ammontano a 30.683.825 euro e registrano un sensibile aumento rispetto al precedente esercizio.

Costi della produzione

L'analisi delle dinamiche delle principali voci di conto economico conferma come nel nostro Ateneo si realizzi un sistematico ed attento contenimento e controllo dei costi di gestione che coesiste con una spiccata capacità progettuale del personale, in grado di attrarre nuove risorse sia in ambito istituzionale sia commerciale.

Costi del personale

Nel 2013 le spese del personale ammontano a 114,64 milioni di euro, confermando il trend decrescente che caratterizza l'Ateneo dal 2010 in poi.

Nel dettaglio i costi del personale docente e ricercatore diminuiscono circa del 2,8% rispetto al precedente esercizio che aveva già visto un calo rispetto agli anni precedenti; anche i costi del personale tecnico-amministrativo subiscono un calo del 4,6%.

Costi per servizi

L'aggregato riporta un valore di acquisto pari ad 19,75 milioni di euro. La gestione ordinaria degli immobili e delle attrezzature risulta essere, subito dopo il costo del personale, il più importante capitolo di spesa di bilancio dell'Ateneo.

Spesa per investimenti

Il valore netto delle immobilizzazioni materiali e immateriali registra un aumento dell'1,8%.

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La salvaguardia e il monitoraggio delle pari opportunità sono obiettivi da sempre presenti nell'Ateneo. Il Piano della performance 2013-15 ribadisce esplicitamente l'interesse e l'impegno dell'Ateneo verso la salvaguardia delle pari opportunità e della dignità di tutti i lavoratori: tra gli obiettivi strategici dell'area della Trasparenza e Responsabilità Sociale, infatti, si ritrova il *"monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico di Ateneo e della garanzia del rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane"*.

Il **CODICE ETICO DI ATENEO** (adottato nel 2009) risulta l'espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori.

Il **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ**, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (approvato dal Senato Accademico del 17/07/2012), ha unificato in un solo organismo le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Opera per promuovere la cultura delle pari opportunità (tra uomini e donne e tra le varie componenti universitarie per l'accesso e il trattamento sul lavoro) e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Predisporre il *"Piano di azioni positive"* per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, favorisce iniziative di conciliazione della vita privata e del lavoro (tra cui la promozione di contratti di telelavoro) e fornisce pareri su argomenti di propria competenza nell'ambito della contrattazione integrativa. Si ricordano in questo ambito le due importanti indagini realizzate in Ateneo nel biennio 2010-11 mirate a indagare, tra le altre dimensioni, le percezioni di tutti i lavoratori dell'Ateneo in merito alle pari opportunità:

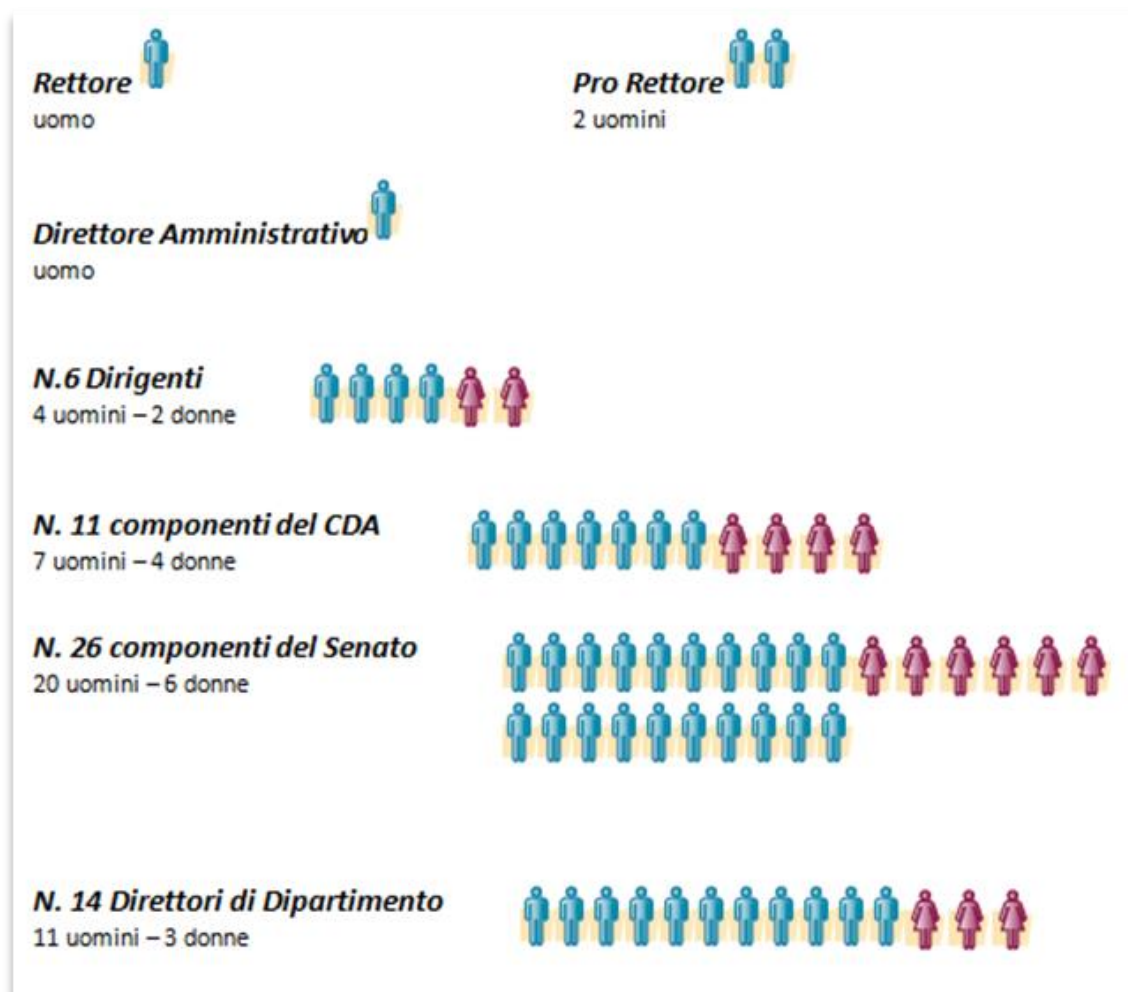
- 1) l'indagine sul benessere organizzativo (2010)
- 2) l'indagine inserita nel progetto CAF – Common Assessment Framework (2011).

Al 31/12/2013 la composizione delle risorse umane dell'Ateneo evidenzia una predominanza dell'occupazione femminile (**70%** del totale) tra il personale tecnico amministrativo. Notevolmente inferiore lo stesso dato riferito al personale docente e ricercatore dell'Ateneo: il **37%** è donna, con differenze tra i ruoli.

Ruolo del Corpo docente (al 31/12/2013)	Totale	Donne	% Donne sul totale
Professore ordinario	223	56	25,1%
Professore associato	250	90	36%
Ricercatore universitario	299	143	47,8%
Professori a tempo determinato e Ricercatori universitario a tempo determinato	7	2	28,6%
Totale	779	291	37,3%

Categoria del personale tecnico amministrativo (al 31/12/2013)	Totale	Donne	% Donne sul totale
Personale tecnico amministrativo di ruolo	673	474	70,4%
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	45	28	62,2%
Dirigenti	6	2	33,3%
Totale	724	504	69,6%

La fotografia della composizione degli Organi accademici e delle cariche direttive dell'Ateneo al 31/12/2013 segnala ancora una prevalenza diffusa della componente maschile.



SERVIZIO STUDENTI DISABILI

Dal 2000 è attivo in Ateneo il Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA (Disturbo Specifico dell'Apprendimento).

I compiti del servizio concernono prevalentemente:

- l'attività di indirizzo degli studenti disabili al momento dell'ingresso all'Università (espletamento degli obblighi burocratici e positiva familiarizzazione con l'ambiente universitario);
- l'attività di supporto agli stessi durante tutto il percorso di studi, individuando e progettando tempestivamente le tipologie di sostegno necessarie ad ogni studente per svolgere con profitto il proprio corso di studi, intervenendo per facilitare le condizioni pratiche e di accessibilità sia alle strutture sia alle informazioni e i contatti diretti con i compagni, docenti e altro personale presente in Ateneo.

Il servizio si interfaccia con le strutture accademiche e l'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario ER.GO, collegandosi con il territorio per tutte le problematiche riguardanti gli studenti disabili.

Grazie alla proficua collaborazione con il Corpo Docente, ad oggi è stato possibile erogare una didattica personalizzata con il supporto di strumenti tecnologici innovativi e di lezioni in streaming che consentono l'interazione tra lo studente e il docente, anche a distanza.

Nell'ambito del collocamento lavorativo, la collaborazione con l'Ufficio Orientamento, Lavoro e Placement e con la rete degli enti locali ha permesso l'inserimento nel mondo del lavoro di un numero consistente di studenti con disabilità (in circa 10 anni 93 laureati), secondo una buona prassi apprezzata anche da Italia Lavoro¹ tramite il programma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali denominato "FlxO – Scuola & Università".

Tra le altre iniziative realizzate, nel 2013 è stato firmato un accordo con l'Unione Comuni Modenesi Area Nord, che prevede la realizzazione di esperienze finalizzate all'integrazione sociale di studenti disabili laureati presso UNIMORE. In particolare l'Unione Comuni Modenesi Area Nord mette a disposizione le attrezzature tecniche, strumentali e produttive necessarie allo svolgimento delle attività mentre l'Università, tramite il Sistema Bibliotecario di Ateneo, organizza lo svolgimento di attività di ricerca bibliografica, da svolgere attraverso l'accesso al portale web, di cataloghi bibliografici elettronici di varie biblioteche italiane.

¹ Italia Lavoro è una società per azioni, totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Opera, per legge, come ente strumentale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale (www.italialavoro.it).

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi

Fasi

A seguito dell'insediamento dei nuovi Organi Accademici (fine 2012) sono stati illustrati il ciclo della performance, il suo diretto collegamento ai Piani strategici di Ateneo, gli strumenti licenziati relativi al monitoraggio del Piano della performance (*"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* e *"Relazione OIV sul funzionamento del Sistema"*).

Ad un adeguamento alla normativa avviato dal CdA ante L. 240/2010, con cui si è definito il Piano strategico triennale e il Piano della performance 2011-2013, è poi seguito nell'anno 2014 la definizione del Piano strategico triennale 2013-15, con la relativa programmazione (marzo 2014) e del Piano strategico triennale 2014-16 (giugno 2014).

Soggetti

Le attività relative alla definizione dei Piani strategici sono strettamente collegate alla stesura del Piano della performance.

I soggetti coinvolti sono gli Organi Accademici, così come previsto dalla normativa, ma in fase di elaborazione sono il Direttore Generale, i Dirigenti e i Direttori di Struttura che, con processo di negoziazione e condivisione, stabiliscono i target da raggiungere coerentemente con le risorse disponibili.

Tempi

La tempistica di redazione della Relazione sulla performance per l'anno 2013 non è stata coerente con quanto richiesto dalla normativa (il termine era il 30 giugno 2014). Tale ritardo deriva dalla tempistica con cui si è adottato il Piano della performance 2013-15, approvato e ratificato dal CdA nella seduta del 4 dicembre 2014.

Il complessivo mancato rispetto dei tempi previsti per la gestione del ciclo della performance in Ateneo è invece imputabile alle importanti contingenze che la normativa ha imposto in termini di *governance* delle università, della didattica, della valutazione e della gestione (la *"Relazione dell'OIV sul funzionamento del Sistema"* 2013² affronta i dettagli di tale criticità).

² La *Relazione* è pubblicata nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di ateneo (<http://www.unimore.it/trasparenza/sistemamisurazione.html>)

6.2 Punti di forza e debolezza del ciclo di gestione della performance

Punti di forza:

- * Potenziale capacità di focalizzazione sul raggiungimento del miglioramento continuo.
- * Potenziale coinvolgimento e condivisione da parte di tutto il personale nel raggiungimento dei target attesi.

Punti di debolezza:

- * Debole partecipazione degli Organi Accademici al ciclo di gestione della performance, soprattutto a causa degli importanti cambiamenti che si sono succeduti.
- * Elevata difficoltà a rispettare le scadenze fissate dalle normative.
- * Necessità di una migliore definizione del monitoraggio del ciclo di gestione della performance.
- * Incompleta integrazione del ciclo di gestione della performance con il processo di programmazione economico-finanziaria.

Miglioramenti sul ciclo di gestione della performance ipotizzati per l'anno 2014

Realizzazione di un applicativo informatizzato per l'assegnazione degli obiettivi operativi individuali e il monitoraggio del loro raggiungimento, verso la semplificazione amministrativa, verso una maggiore trasparenza nei criteri e metodi di valutazione, verso la dematerializzazione delle attività con eliminazione dei documenti cartacei e risparmi in termini di tempi e di risorse economiche.

7 ALLEGATI TECNICI

7.1 ALLEGATO 1 : tabella obiettivi strategici

Si presentano i dati su indicatori, target e grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.

7.2 ALLEGATO 2 : tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Si precisano i documenti che compongono il ciclo della performance e le relative date di approvazione, pubblicazione e aggiornamento.

7.3 ALLEGATO 3 : tabelle valutazione individuale

Si riportano dati e informazioni riconducibili alla valutazione individuale.

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 1

Obiettivi strategici

ALLEGATO 1 : tabella obiettivi strategici

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
Didattica: Revisione offerta formativa			Avvio della SUA (si/no)	Sostenibilità offerta formativa UNIMORE	Avvio SUA	100%
			Numero TFA attivati; elaborazione guida ai TFA (si/no)	Aumento delle attività post laurea dell'Ateneo	22 corsi TFA attivati; Guida ai TFA elaborata e pubblicata	100%
			Numero di incontri / eventi legati alla promozione del percorso in Alto Apprendistato	Maggiore integrazione con il sistema produttivo, per elevare l'indice di occupabilità dei laureati di UNIMORE	n. 145 aziende partecipanti a incontri presso associazioni di categoria di Modena e Reggio Emilia.	100%
			Costituzione del sistema organizzativo di Qualità di Ateneo e del PQA di Ateneo (si/no)	Avviare il percorso in gestione di qualità	PQA di Ateneo costituito e attivo	100%
Didattica: Accredimento corsi e sedi			Avvio del sistema di gestione dei criteri definiti dall'ANVUR per l'accredimento del Sistema Università (si/no)	Accreditamento iniziale	Sistema progettato e avviato	100%
Didattica: Innovazione nella didattica			Realizzazione percorsi in FAD per studenti e docenti (si/no)	Aumento dell'utilizzo delle modalità FAD	Realizzato percorso in FAD per la salute sul luogo (autunno 2013). N. 1500 partecipanti	100%
			Numero di corsi di studio offerti con modalità FAD; Avvio sperimentazione insegnamenti BLECS (in modalità blended)	Aumento dell'utilizzo delle modalità FAD	Corsi in modalità FAD: 3+1; Avvio sperimentazione corsi BLECS	100%
			Studio di fattibilità per costituzione di un Centro Interateneo per la Tecnologia a supporto dell'innovazione nella didattica, nella comunicazione, nella ricerca (si/no).	Aumento dell'utilizzo delle modalità FAD e dei servizi condivisi con altri Atenei	Studio di fattibilità realizzato. Il Senato Accademico approva istituzione del Centro interateneo UNINOVA nella seduta del 17/12/2013	100%
Ricerca: incoraggiare tematiche di ricerca strategiche e aspetti di ricerca applicata più legati al mondo dell'industria e dei servizi			Aggiornamento Piano triennale della Ricerca con ripartizione delle risorse tra le linee strategiche approvate (si/no)	Aumento della produttività scientifica dei ricercatori rispetto al 2012	Piano triennale aggiornato. Adottati complessivamente n. 163 provvedimenti.	100%
			Passaggio al nuovo sistema di gestione dei Progetti di ricerca U-GOV Progetti (si/no)	Studio tipi progetti e loro collegamento al Piano dei Conti; Integrazione time sheet con il modulo PJ	Fasi di rilascio degli aggiornamenti CINECA a seguito dello studio e della discussione nel gruppo interateneo	100%
Ricerca: potenziare i rapporti con l'esterno			Revisioni regolamentari realizzate (si/no)	Allineamento dei regolamenti di Ateneo in funzione della nuova governance	Regolamento Tecnologo presentato alla Conferenza dei Direttori di Dipartimento (08/05/2013) e ad alcuni candidati a Rettore. In attesa di approvazione	85%
Ricerca: potenziare e valorizzare il dottorato di ricerca e le iniziative di formazione permanente ad alto livello			Avvio procedura per accreditamento per l'avvio dei corsi di dottorato di ricerca (DM 45/2013) (si/no)	Emanazione di nuovo regolamento	Procedura avviata	100%
			Revisioni regolamentari realizzate (si/no)	Emanazione di nuovo regolamento	Regolamento dei corsi di dottorato di ricerca (secondo il DM 45/2013) emanato con DR n. 168 del 18 /07/2013, successivamente integrato con DR n. n° 213 del 30/9/2013	100%
Internazionalizzazione: favorire il reclutamento di Visiting Professor			N. bandi per Visiting professor gestiti	Aumento del numero di Visiting professor rispetto al 2012	n. 15 bandi per visiting professor long; n. 17 bandi per visiting professor short; n. 42 vincitori di incentivi lingua inglese; n. 32 progetti approvati per Bando mobilità; n. 27 nuovi accordi con università straniere sottoscritti; n. 5 progetti di mobilità approvati (Programma Vinci, programma Vigoni, Programma Galileo, I-Link Programme); n. 8 progetti MAE approvati; n. 4 progetti TEMPUS approvati; n. 10 progetti LLP approvati.	100%
Internazionalizzazione: rafforzare le collaborazioni con Atenei stranieri per scambi di personale			N. studenti stranieri gestiti nel progetto "Scienza senza Frontiere"	Aumento del numero di scambi con Atenei stranieri	n. 150 candidature gestite, n. 49 pratiche seguite verso Ambasciate e consolati; n. 43 immatricolazioni finali	100%
			Revisione del regolamento per il riconoscimento dei periodi di studio all'estero (si/no)	Rispetto dell'accordo finanziario per le attività decentrate Erasmus a.a 2013/14 ai fini del pieno riconoscimento dei periodi di studio all'estero	Revisione al Regolamento per i riconoscimento dei periodi di studio all'estero approvata da SA del 16/7/2013	100%
Servizi agli studenti: potenziamento iniziative di orientamento			Attività di comunicazione valorizzazione delle collezioni bibliografiche	Maggior utilizzo dei servizi da parte degli utenti	Adesione delle biblioteche alla manifestazione nazionale Bibliopride con mostre, aperture straordinarie e allestimento di spazio di informazione e confronto con il pubblico sulla Biblioteca Digitale di Ateneo. Adesione alle iniziative Open Day delle Scuole di riferimento	100%
Servizi agli studenti: aumento dei servizi e procedure accessibili online			Procedura informatizzata per trasferimenti e passaggi di corso online: realizzazione procedura (si/no). Visualizzazione della carriera studente da parte dei docenti: realizzazione applicativo (si/no)	Maggiore informatizzazione dei processi della didattica. Aumento delle informazioni per i docenti, in relazione alla carriera degli studenti	Procedura trasferimenti e passaggi realizzata. Applicativo per la visualizzazione della carriera studenti da parte dei docenti realizzato	100%
			Attivazione badge "contact less" con azienda trasporti SETA (si/no)		Convenzione con azienda SETA firmata	100%
			Realizzazione nuove modalità informatiche per le elezioni studentesche (si/no)	Prime elezioni studentesche telematiche	Procedura avviata	100%
			N.tesi di laurea magistrale e di dottorato di ricerca archiviate digitalmente nell'archivio MoreThesis	estensione dell'utilizzo dell'archiviazione digitale delle tesi a tutti i corsi di laurea magistrale e dottorato di ricerca	n. 550 tesi archiviate (di cui n. 46 relative a tesi di dottorato)	90%

ALLEGATO 1 : tabella obiettivi strategici

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
Servizi agli studenti: valorizzare il patrimonio edilizio dell'Ateneo completando la ristrutturazione di spazi da destinare agli studenti			Traslochi realizzati alla messa a disposizione dei nuovi spazi (si/no)	Migliorare l'accoglienza degli ambienti per gli studenti	Realizzati traslochi di corpo G e E del Policlinico. Posticipato il trasloco della biblioteca di Giurisprudenza	70%
Servizi agli studenti: realizzare servizi in condivisione con altri Atenei			Acquisizione centralizzata materiale bibliografico (si/no)	Razionalizzazione dei costi	Partecipazione alla revisione dei processi d'Ateneo trasversali alle diverse aree dirigenziali. In particolare si è collaborato alla revisione del processo di acquisizioni centralizzate in collaborazione con il settore amministrativo contabile del Centro SBA per l'armonizzazione dei flussi di lavoro tra biblioteche, coordinamento sba e coordinamento amministrativo anche attraverso la contestuale implementazione di UGOV	100%
			Utilizzo piattaforma Dolly per l'organizzazione e i servizi dello SBA (si/no)	condivisione servizi bibliotecari	Utilizzo della Piattaforma Dolly	100%
Fabbisogno del personale: revisionare i regolamenti di reclutamento del personale			Approvazione della revisione del Regolamento per gli incentivi ai docenti (si/no); Approvazione del regolamento per la procedura di mantenimento in servizio (si/no)		Regolamento incentivo docenti predisposto da apposita Commissione nominata dal SA del 12/03/2013 e approvato con provvedimento in data 20/12/2013. Riesame della procedura di mantenimento in servizio presentato al CdA del 03/05/2013, al SA del 16/6/2013, al CdA del 27/06/2013 e del 17/10/2013. Nominated 4 Commissioni di valutazione e predisposti n. 4 provvedimenti di diniego del periodo di mantenimento.	85%
Fabbisogno del personale: misurare e valutare le esigenze organizzative dell'Ateneo			Realizzazione analisi sulla complessità amministrativo-contabile dei Dipartimenti (si/no)	Maggior equilibrio di distribuzione delle risorse PTA tra i Dipartimenti	Analisi realizzata e presentata alla Conferenza dei Direttori di Dipartimento del 09/10/2013.	100%
			Proposta di nuovi modelli di distribuzione delle indennità di responsabilità al personale TA dell'Ateneo (si/no)	Maggior equità nella distribuzione delle indennità	Nuovo impianto delle indennità di responsabilità approvato dal CdA del 23/12/2013.	100%
			Progettazione e avvio di un sistema di Audit per la sicurezza sul lavoro (si/no)	Progettazione modalità di Audit; Predisposizione bando per selezione interna	Sistema progettato e presentato al DG (dicembre 2013). In attesa di validazione	100%
Fabbisogno del personale: favorire il reclutamento e la premialità dei giovani più meritevoli			N. procedure di reclutamento di ricercatori di tipo A e B gestite	Accelerare il processo di ringiovanimento del corpo docente	Numero di ricercatori a tempo determinato assunti: 3; Numero di ricercatori a tempo determinato con rinnovo del contratto: 3	100%
Trasparenza e Responsabilità sociale: adeguamento ai disposti della Trasparenza e della lotta alla corruzione			Redazione Programma per la trasparenza (si/no); strutturazione e archiviazione sezione "Amministrazione trasparente" (si/no); attività di monitoraggio eseguita (si/no); n. incontri con Direzioni e Uffici	Condivisione della delibera del Programma per la Trasparenza; attività di monitoraggio	Programma redatto e presentato agli OOAA; sezione "Amministrazione trasparente" realizzata e implementata in parte; monitoraggio complessivo realizzato (settembre 2013); n. 10 incontri realizzati con Direzioni e Uffici	100%
			Redazione bozza Piano anticorruzione (si/no); n. incontri con Direzioni e Uffici	Condivisione della delibera del Piano Anticorruzione, diffusione al personale	Piano anticorruzione approvato dal CdA del 28/03/2013. Adeguamento del Piano alla normativa (PNA) mediante bozza di Piano anticorruzione presentata agli OOAA	100%
Trasparenza e Responsabilità sociale: nuova governance di Ateneo e Bilancio Unico in COEP			Completamento del passaggio al nuovo sistema contabile (si/no)	Raggiungere il 100% dei Centri di spesa dell'Ateneo in grado di lavorare in contabilità economico-patrimoniale con Bilancio Unico	Passaggio realizzato.	100%

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 2

Documenti del ciclo di gestione della
performance

ALLEGATO 2 : tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	17/10/2011	18/10/2011		http://www.unimore.it/trasparenza/sistemamisurazione.html
Piano della <i>performance</i> 2013-15	04/12/2014	05/12/2014		http://www.unimore.it/trasparenza/pianoperformance.html
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	06/02/2014	07/02/2014		http://www.unimore.it/trasparenza/programmatrasparenza.html
Standard di qualità dei servizi				

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 3

Valutazione individuale

ALLEGATO 3 : tabelle valutazione individuale

Tabella 3.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0					
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5		si			0%
Non dirigenti	651	mag-14	NO			0%

Tabella 3.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	0	0	0			0
Dirigenti di II fascia e assimilabili	10%	0%	4%	70%			16%
Non dirigenti				70%/80%	0%	10%	20%/30%

Tabella 3.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	0	0
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	0	0
Non dirigenti	58,8	35,9	5,2

Tabella 3.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	x		In base al punteggio risultante dalla valutazione viene stabilita una correlazione con la percentuale di retribuzione di risultato rispetto alla retribuzione di rposizione da attribuire come segue: Punteggio Giudizio % di retribuzione di risultato 2,3- 3,8 Parzialmente adeguato 20% 3,9-7,4 Adeguato 23% 7,5- 9,0 Più che adeguato 26% 9,1 - 10 Eccellente 30%		14/07/2011
Non dirigenti	x		In base al punteggio risultante dalla valutazione viene stabilito un numero di quote da assegnare rispetto al fondo totale disponibile ripartibile per premiare la performance 2,3 - 3,8 Parzialmente adeguato 1,7 3,9 - 9,0 Adeguato/ Più che adeguato 2,5 9,1 - 10,0 Eccellente 3,00		27/02/2014

Tabella 3.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
x	