



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

anno 2014

**Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione
il 25 settembre 2015**

INDICE

1	PRESENTAZIONE	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI	4
2.1	Il contesto esterno di riferimento	4
2.2	L'amministrazione	4
2.3	I risultati raggiunti	4
2.4	Le criticità e le opportunità	7
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	8
3.1	Albero della <i>performance</i>	8
3.2	Obiettivi strategici	11
3.3	Obiettivi e piani operativi	11
3.4	Obiettivi individuali	14
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	17
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	19
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	24
6.1	Fasi, soggetti, tempi	24
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	24
7	ALLEGATI TECNICI	25
7.1	ALLEGATO 1: obiettivi	25
7.2	ALLEGATO 2: indicatori degli obiettivi	25
7.3	ALLEGATO 3: documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	25
7.4	ALLEGATO 4: valutazione individuale	25

1 PRESENTAZIONE

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

La presente relazione rendiconta il *Piano della performance 2014-16* di UNIMORE – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17/04/2015).

Il documento contiene le informazioni di sintesi sui risultati raggiunti nell’anno e sugli scostamenti dai risultati attesi, individuandone le principali cause.

Il documento è stato redatto nel rispetto delle indicazioni metodologiche delineate dalla delibera CIVIT⁽¹⁾ 5/2012 (e successivi aggiornamenti) relativa alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance* e tenuto conto delle indicazioni rilevate dall’OIV⁽²⁾ nelle carte di lavoro della validazione della precedente Relazione sulla *performance* dell’Ateneo.

⁽¹⁾ Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche

⁽²⁾ Organismo Indipendente di Valutazione

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Si rimanda al contenuto del *Piano della performance 2014-16* (in particolare al paragrafo 4.1 “Panoramica sull’economia regionale”) per le informazioni e i dati relativi al contesto esterno di riferimento per l’Ateneo per l’anno 2014.

2.2 L’amministrazione

Si rimanda al contenuto del *Piano della performance 2014-16* per le informazioni relative all’organizzazione dell’Ateneo. Il Piano, redatto a marzo 2015, tiene conto dei mutamenti a livello organizzativo dell’Ateneo e presenta l’Ateneo sotto il punto di vista storico, organizzativo e funzionale.

2.3 I risultati raggiunti

Il 2014 è stato l’anno di avvio in UNIMORE del processo di **accreditamento dei corsi di studio e della sede**: l’obiettivo rappresenta una sfida importante e un traguardo premiante rispetto agli sforzi sinora compiuti da parte di tutte le componenti universitarie.

Il sistema AVA⁽³⁾ costituisce l’insieme delle attività dell’ANVUR⁽⁴⁾ in attuazione delle disposizioni della legge 20/12/2010 n. 240 e del decreto legislativo 27/01/2012 n. 19, le quali prevedono l’introduzione del sistema di accreditamento iniziale e periodico dei corsi di studio e delle sedi universitarie, della valutazione periodica della qualità, dell’efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei e il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell’efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università.

L’introduzione del nuovo sistema AVA stimolerà una gestione nuova in un’ottica di miglioramento continuo, anche se inizialmente ha costretto e costringerà l’Ateneo a una mole di attività prima non richieste (benché necessarie).

Tra queste rientrano le varie iniziative in programma nel 2014 e nel 2015 per la sensibilizzazione a una progettazione dell’offerta formativa coerente con la ricerca presente in Ateneo e con le esigenze del mondo del lavoro:

- ✓ attività formative/informative rivolte ai docenti responsabili dei corsi di studio e della qualità delle strutture e agli studenti impegnati all’interno delle Commissioni paritetiche docenti-studenti;
- ✓ predisposizione di linee guida per la gestione dei corsi di studio e della ricerca in qualità;
- ✓ analisi e descrizioni dei processi relativi a tali gestioni che saranno forniti come schema base affinché ogni struttura elabori e descriva i propri processi definendone contestualmente le responsabilità.

⁽³⁾ Autovalutazione, Valutazione periodica, Accredimento

⁽⁴⁾ Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

Il 2014 ha segnato inoltre l'avvio di quel processo di **ringiovanimento del corpo docente** che si attendeva da diversi anni: 37 nuovi professori associati hanno preso servizio tra il 1 settembre e il 20 novembre 2014, consentendo un importante *turnover* del personale docente e ricercatore.

I risultati raggiunti dall'Ateneo hanno trovato conferma in diverse classifiche e indagini su scala nazionale, dove l'Ateneo ha raggiunto posizioni di rilievo con riferimento a diversi aspetti tra cui la qualità complessiva dell'Ateneo⁽⁵⁾, la qualità della didattica⁽⁶⁾ e la condizione occupazionale dei laureati⁽⁷⁾.

NELLA DIDATTICA

Le scelte adottate dall'Ateneo riguardo l'offerta formativa hanno consentito di razionalizzare i corsi di 1° livello (passando dai 91 corsi nell'a.a. 2007/2008 ai 75 dell'a.a. 2014/2015) e di confermare il *trend* positivo dei risultati sul piano dell'occupazione dei laureati UNIMORE.

Apprezzamenti e riconoscimenti sono stati inoltre ricevuti da parte di altri atenei nell'ambito della didattica e-learning (nel 2014, tramite il Centro E-learning di UNIMORE, è stata avviata la sperimentazione della nuova modalità didattica del *blended learning system*, che integra e alterna le lezioni in presenza a lezioni a distanza con utilizzo sistematico di mezzi digitali e di tutoraggio online).

NELLA RICERCA

Nel 2014 sono proseguiti gli sforzi verso il consolidamento delle sinergie con le realtà del territorio.

Sia nel 2014 che nei primi mesi del 2015 sono stati inaugurate importanti strutture dedicate alla ricerca: il Tecnopolo di Modena, all'interno del campus di Ingegneria "Enzo Ferrari", e il Tecnopolo di Mirandola nel settore biomedicale.

Gli investimenti sulla ricerca hanno interessato anche i dottorati, che hanno visto un importante aumento delle risorse economiche destinate alle borse di dottorato (3,6 milioni di euro stanziati nel bilancio di previsione a copertura dei 232 dottorandi di ricerca dell'ultimo triennio).

Per quel che concerne la dinamica della ricerca nazionale, il numero di domande relative ai bandi del MIUR (PRIN, FIRB, FIR e SIR) è stato sempre molto elevato, ma considerando l'importo dei budget a disposizione del MIUR, le probabilità di successo si sono assottigliate negli anni. Tra i bandi del MIUR, il bando "Cluster 2012" ha aperto una nuova "stagione" relativa alla modalità di finanziamento da parte del MIUR coinvolgendo realtà aziendali e dando avvio ai Cluster Tecnologici Nazionali come realtà propositive e attive nell'ambito della Ricerca Industriale e dello Sviluppo Sperimentale. Attualmente l'Ateneo partecipa anche alle Associazioni Nazionali dei Cluster Agrifood, del Cluster Trasporti Italia 2020 e del Cluster Fabbrica Intelligente.

La maggior parte dei progetti di ricerca internazionale finanziati all'interno dell'Ateneo riguardano il Settimo programma Quadro per la ricerca della UE (FP7). Nell'ambito di questo Programma, l'Ateneo ha dedicato e dedica tuttora particolare attenzione ai progetti approvati in termini di gestione, monitoraggio, supervisione e supporto nei confronti del Personale Docente e Ricercatore e personale TA dei Dipartimenti. Le *figure 1-3* mostrano la partecipazione e il grado di successo in fase di approvazione dei progetti UNIMORE del Settimo Programma Quadro (FP7), dal 2007 al 2013.

⁽⁵⁾ Indagine Censis – La Repubblica 2014. Quarto posto assoluto nel gruppo degli atenei di medie dimensioni.

⁽⁶⁾ Classifica di qualità degli atenei italiani, *Il Sole 24 Ore*, 2014. Terzo posto assoluto tra gli atenei pubblici nazionali.

⁽⁷⁾ XVI Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati. Secondo posto assoluto tra gli atenei generalisti con più di tremila laureati, per numero di disoccupati a un anno dalla laurea e al primo posto per salario d'ingresso dei neolaureati.

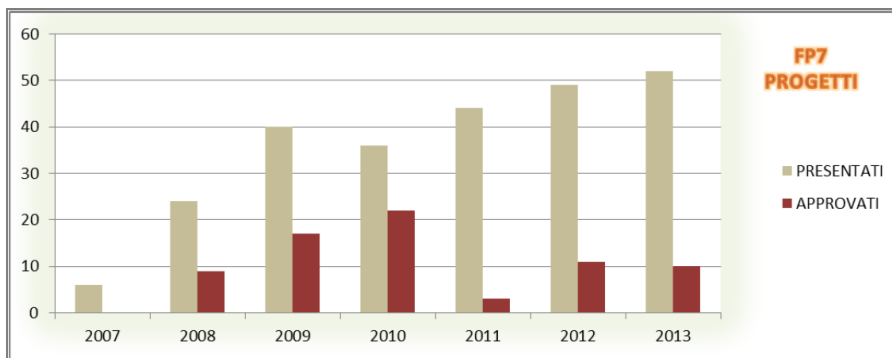


Figura 1: FP7: Progetti presentati e approvati

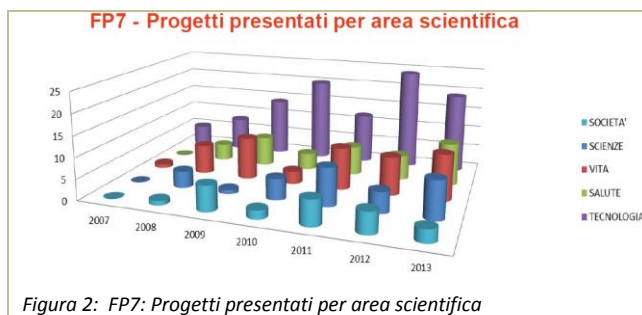


Figura 2: FP7: Progetti presentati per area scientifica

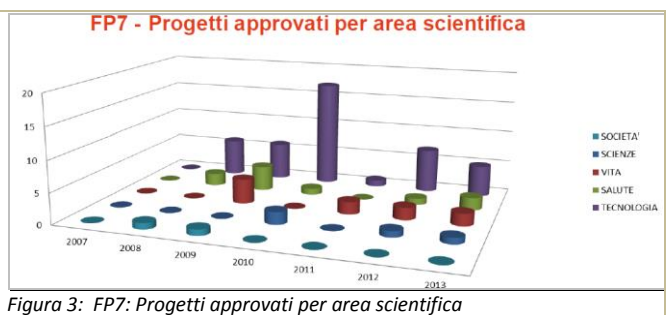


Figura 3: FP7: Progetti approvati per area scientifica

Tutte le procedure di audit della Commissione Europea sui progetti UNIMORE⁸ hanno dato esito positivo. Questo risultato dimostra che i sistemi di rendicontazione dei costi adottati dall'Ateneo risultano coerenti con le direttive comunitarie e che la gestione amministrativa effettuata presso i Dipartimenti con la collaborazione dell'amministrazione centrale – Direzione Ricerca, viene svolta con la massima cura e competenza professionale.

Per il prossimo futuro gli sforzi sono concentrati sul programma Horizon 2020, che raggruppa insieme gli investimenti dell'UE per la ricerca e l'innovazione in un unico strumento. Per il 2014-2015 sono state seguite in fase di progettazione 180 proposte (di cui 116 presentate) con oltre 300 incontri individuali e con team di ricerca. La figura 4 mostra la distribuzione delle proposte presentate, per area.

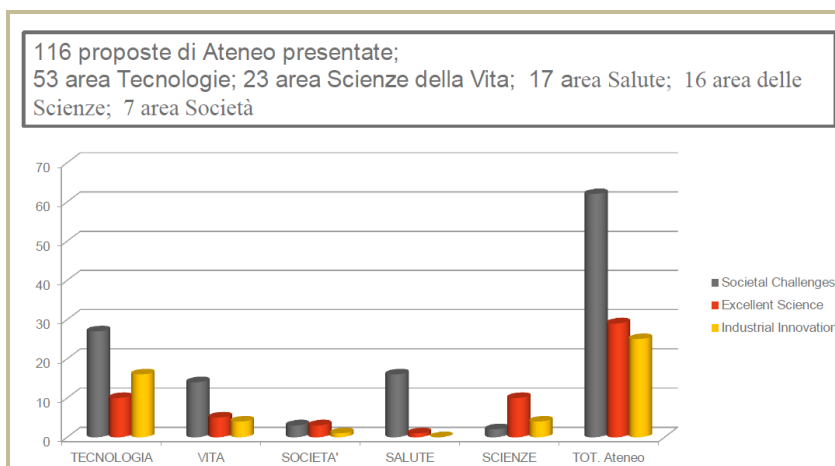


Figura 4: Programma Horizon 2020 – proposte presentate da UNIMORE

⁸ Programma FP7: Skynspection Optistem, Asset Road (2011); Programma PROGRESS: Assessing adequacy and long term distributive effects of the italian pension system (2012); Programma LIFE+: Rels (2014); Programma FP7: Optistem, Reborne, Maat (2015); Programma CIP: smartCEM (2015)

2.4 Le criticità e le opportunità⁽⁹⁾

CRITICITÀ

Tra le criticità emerse nel 2014 si segnala la necessità di individuare nuovi ed efficaci mezzi di supporto ai **Direttori di Dipartimento** chiamati, a seguito della riorganizzazione dettata dalla L. 240/2010, a svolgere funzioni manageriali in strutture che, per competenze e complessità, sono notevolmente differenti dai dipartimenti delineati nel precedente statuto.

Dal punto di vista della **didattica** persiste la difficoltà di attrarre studenti stranieri e studenti fuori regione, questi ultimi anche a causa della posizione territoriale.

Nell'ambito della **ricerca** l'attenzione dei Piani di Ateneo è puntata sui corsi di dottorato, in particolare sulla necessità di istituire corsi di dottorato internazionale e industriale e aumentare il numero di posti con borsa di studio. Permane, come l'anno precedente, la necessità di intensificare l'impegno nella partecipazione a progetti di ricerca nazionali e internazionali⁽¹⁰⁾.

In tema di **internazionalizzazione**, gli sforzi compiuti sinora devono essere incrementati, con un investimento verso le azioni di supporto all'attrazione dei docenti, dei ricercatori e degli studenti stranieri e verso la definizione di rapporti precisi e strutturati con paesi stranieri.

Anche per quanto riguarda i **Servizi agli studenti**, gli sforzi compiuti sinora devono essere incrementati sia per quanto riguarda la dematerializzazione sia in merito alle attività volte all'orientamento in ingresso (con particolare riferimento all'erogazione di test di ingresso pre-immatricolazione) e, soprattutto, alla riduzione della dispersione studentesca al secondo anno.

OPPORTUNITÀ

Le opportunità vanno intraviste in primo luogo **nell'introduzione del nuovo modello di autovalutazione e accreditamento dei corsi e delle sedi universitarie**, uno strumento potenzialmente capace di diffondere in modo capillare la cultura del miglioramento continuo e di definire obiettivi di qualità allineati ai meccanismi di incentivazione adottati dal Ministero.

Ulteriore traguardo di estrema rilevanza per l'Ateneo è il miglioramento in termini di **internazionalizzazione della didattica e della ricerca**. In questo ambito importanti sforzi sono stati compiuti al fine di rendere erogabili in lingua inglese alcuni dei corsi di laurea magistrale riconosciuti tra i più professionalizzanti. Tale intervento comprende, a corredo, una serie di azioni propedeutiche che vanno dalla formazione alla docenza in lingua inglese per i docenti, alla creazione e gestione di materiale informativo in lingua inglese, alla garanzia di un livello minimo di conoscenza della lingua inglese da parte degli studenti.

Per quanto riguarda la ricerca, le grandi opportunità offerte per il prossimo futuro dal programma Horizon 2020, che vedrà investite importanti risorse, potranno offrire una ricerca di qualità, con risultati di livello, pubblicabili su riviste prestigiose e con un criterio di premialità che possa aiutare coloro che perseguono i risultati migliori. UNIMORE investirà sui ricercatori per operare su tematiche di largo respiro, soprattutto sui progetti europei.

⁽⁹⁾ Da delibera CIVIT 5/2012, per *criticità* si intendono i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico; per *opportunità* si intendono gli obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività.

⁽¹⁰⁾ L'Ateneo è al 30° posto per la ricerca nella Classifica de *Il Sole 24 Ore* del 2014.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Si presentano di seguito i risultati di *performance* conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2014, seguendo la stessa "logica a cascata" utilizzata nel *Piano della performance 2014-16*: dalle aree strategiche dell'albero della *performance* ai singoli obiettivi operativi 2014.

3.1 Albero della *performance*

Per il triennio 2014-16 nel *Piano della performance* erano state individuate sei priorità di fondo, tradotte in sei **aree strategiche** (figura 5).



Figura 5. Albero della performance con risultati attestati – Piano della performance 2014-16

A partire da queste aree strategiche, 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 gli obiettivi strategici.

Nello schema delle pagine 7-8 è riportato **l'albero della performance integrato** con le percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici. Si precisa che all'interno di ciascuna area gli obiettivi strategici hanno uguale peso percentuale.

Mandato e missione istituzionale

CONTINUA

DIDATTICA

Aumentare la qualità e l'efficacia della didattica per uno sbocco occupazionale coerente

Obiettivo strategico n. 1: revisione dell'offerta formativa al fine di migliorare l'efficienza dell'impiego delle risorse di docenza e garantendo insegnamenti con solidi contenuti. **100%**

Obiettivo strategico n. 2: prepararsi all'accREDITAMENTO dei corsi di studio e della sede. **100%**

Obiettivo strategico n. 3: realizzare nuovi processi di innovazione nella didattica, ampliando l'offerta formativa in modalità *blended*, anche con il supporto di servizi in condivisione con altri atenei. **100%**

Obiettivo strategico n. 4: aumentare l'attività di tutoraggio per consentire a studenti iscritti a corsi di studio *blended* di seguire le lezioni in modo più proficuo e per facilitare lo studio a studenti lavoratori. **100%**

Obiettivo strategico n. 5: migliorare la *performance* in termini occupazionali dei corsi di studio di UNIMORE. **100%**

RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Sviluppare la qualità della ricerca, sia di base sia applicata, potenziandone gli strumenti a supporto; favorire la Terza Missione in generale, in particolare il trasferimento tecnologico alle imprese

Obiettivo strategico n. 6: rafforzare la partecipazione ai Cluster e l'utilizzo degli strumenti regionali dei fondi strutturali europei. **100%**

Obiettivo strategico n. 7: sviluppare i Tecnopoli. **100%**

Obiettivo strategico n. 8: incentivare lo scambio di ricercatori e docenti nei laboratori. **71%**

Obiettivo strategico n. 9: incoraggiare aspetti di ricerca applicata più legati al mondo dell'industria e dei servizi. **100%**

Obiettivo strategico n. 10: progettare la partecipazione a EXPO 2015, viste le alte competenze di UNIMORE nelle aree presenti in questa vetrina mondiale. **100%**

Obiettivo strategico n. 11: avviare il processo di accREDITAMENTO dei Dottorati e stimolare sinergie con l'industria per la realizzazione di Dottorati industriali. **100%**

Obiettivo strategico n. 12: avviare un processo di premialità interna sui progetti. **100%**

INTERNAZIONALIZZAZIONE

Sviluppare la dimensione internazionale della didattica e della ricerca

Obiettivo strategico n. 13: rafforzamento della dimensione internazionale della didattica, al fine di aumentare l'attrattività di studenti stranieri. **100%**

Obiettivo strategico n. 14: sostenere e favorire lo scambio di personale docente e ricercatore e il reclutamento di personale docente straniero. **100%**

Obiettivo strategico n. 15: sostenere e favorire la mobilità degli studenti. **76%**

Mandato e missione istituzionale

SERVIZI AGLI STUDENTI

Innovare e aumentare la qualità dei servizi agli studenti e ridurre gli ostacoli al diritto allo studio

Obiettivo strategico n. 16: potenziare le iniziative di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi, al fine di ridurre la dispersione studentesca e di promuovere l'ingresso nel mondo del lavoro dei laureati. **100%**

Obiettivo strategico n. 17: aumentare il numero di servizi/procedure accessibili *on line* da parte degli studenti, con contestuale riduzione e razionalizzazione dei costi e dei tempi dell'azione amministrativa. **100%**

Obiettivo strategico n. 18: realizzare servizi in condivisione con altri atenei della regione, razionalizzando i costi in termini di risorse umane e di beni strumentali. **100%**

FABBISOGNO DEL PERSONALE

Sostenere la politica di reclutamento e di premialità dei giovani più meritevoli; valorizzare le risorse umane migliorando l'assetto organizzativo e gestionale

Obiettivo strategico n. 19: attuare le revisioni regolamentari necessarie all'incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico. **100%**

Obiettivo strategico n. 20: misurare e valutare le esigenze organizzative dell'Ateneo, al fine di attuare opportune soluzioni di riequilibrio. **100%**

Obiettivo strategico n. 21: garantire l'attuazione del Piano Straordinario Associati. **90%**

TRASPARENZA E RESPONSABILITA' SOCIALE

Riconoscere la responsabilità sociale dell'Ateneo e perseguire la lotta alla corruzione assicurando la trasparenza delle attività dell'Ateneo nei confronti di tutti i portatori di interesse

Obiettivo strategico n. 22: rafforzare la riconoscibilità dell'Ateneo attraverso la definizione di un'immagine coordinata. **100%**

Obiettivo strategico n. 23: sostenere il processo di sviluppo di politiche per la lotta alla corruzione e per la trasparenza delle informazioni. **100%**

Obiettivo strategico n. 24: nuova governance di Ateneo e Bilancio Unico in COEP. Completare il processo di passaggio al nuovo sistema di gestione. **100%**

3.2 Obiettivi strategici

Nel 2014 si è proceduto alla stesura della programmazione triennale secondo le indicazioni del MIUR: nel *Piano strategico triennale* alle linee di intervento ministeriali fatte proprie da UNIMORE, se ne sono affiancate altre ritenute significative per rafforzare il legame con il territorio e con il mondo imprenditoriale.

La maggiore criticità rilevata è rappresentata dall'individuazione di target adeguatamente rappresentativi del raggiungimento degli obiettivi.

Dall'attività di monitoraggio e misurazione della *performance* sono emersi i risultati 2014 espressi nella tabella 1.1 dell'**ALLEGATO 1** al presente documento.

All'interno delle singole aree strategiche i target fissati dall'Ateneo sono pluriennali, in quanto si ritiene che gli effetti delle strategie siano evidenti solo nel medio-lungo periodo. Pertanto, per quantificare i risultati raggiunti si è proceduto a una ulteriore verifica della coerenza tra il *trend* dell'indicatore e il suo target 2015 (**ALLEGATO 2**).

3.3 Obiettivi e piani operativi

Dagli obiettivi strategici derivano **obiettivi a breve periodo** (*figura 6*) che, assegnati al Direttore Generale, a cascata, vengono declinati in obiettivi direzionali e agli uffici in Staff alla Direzione Generale dell'Amministrazione.

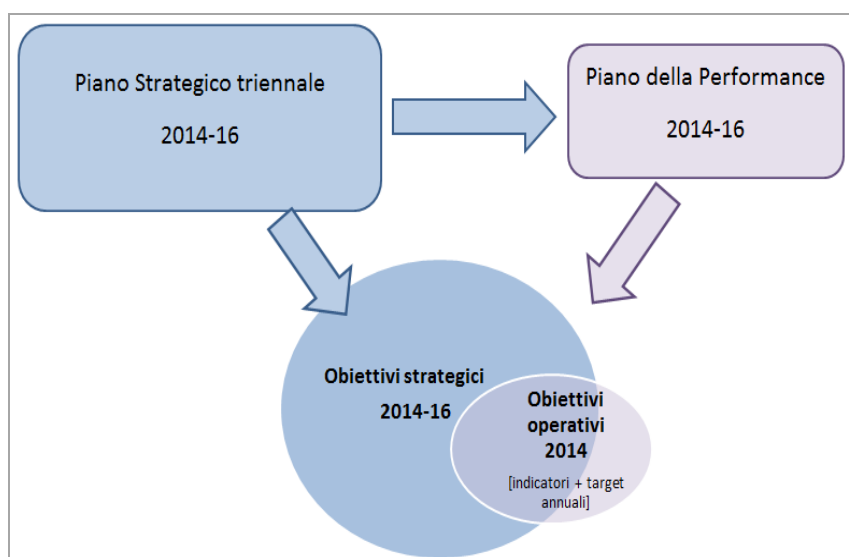


Figura 6. Dal Piano strategico triennale agli obiettivi operativi

Si precisa che nel 2014 il processo di derivazione degli obiettivi operativi ha subito alcune modifiche rispetto al regolare svolgimento. Nell'anno, infatti, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato in modo implicito come obiettivi annuali al Direttore Generale quelli derivanti dall'approvazione, da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione, del *Piano strategico di Ateneo* per i trienni 2013-15 e 2014-16, avvenuta rispettivamente a marzo e giugno dello stesso anno; il Piano ha, di conseguenza, "dettato" le priorità sulla quali disegnare le azioni annuali, a partire dal Direttore Generale.

In totale il *Piano della performance 2014-16* definisce **51 obiettivi operativi** per l'anno 2014, di cui la maggioranza (86%) derivanti direttamente dagli obiettivi strategici triennali e i restanti di natura prettamente gestionale (di supporto alla realizzazione del buon funzionamento dell'Ateneo).

I primi sono descritti, unitamente ai loro indicatori, nell' **ALLEGATO 2**, gli altri nella tabella 1.2 dell' **ALLEGATO 1**.

In questa sede è necessario precisare:

- ✓ non tutti gli obiettivi operativi dell'anno 2014 sono stati inclusi nel Piano della performance 2014-16: tra gli obiettivi c'è una selezione a monte, da parte degli OOAA e dei Responsabili/Dirigenti di struttura, di quelli ritenuti maggiormente strategici e funzionali al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi;
- ✓ per alcuni obiettivi operativi dell'anno 2014 inclusi nel Piano non sono state dettagliate tutte le strutture dell'Ateneo realmente coinvolte, anche sulla base di evidenze e necessità emerse durante l'anno.

Si evince dai documenti sopracitati che:

- * il **livello medio di raggiungimento dei target** relativi agli obiettivi operativi strategici è pari a: **99%**
- * il **livello medio di raggiungimento dei target** relativi agli obiettivi operativi gestionali è pari a: **94%**

AZIONI IN TEMA DI TRASPARENZA E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A febbraio 2014 sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il *Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-16* e il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-16* (presentati in consultazione a diversi organi dell'Ateneo già a dicembre 2013). I documenti sono stati pubblicati nella apposita sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo e si è data comunicazione dell'avvenuta adozione a tutto il personale dell'Ateneo mediante specifico avviso⁽¹¹⁾.

Nel corso dell'anno si è effettuato il monitoraggio sullo stato di attuazione del *Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-16* attraverso le richieste ai referenti di Ateneo della prevenzione e l'analisi dei dati relativi alle attività svolte in attuazione degli adempimenti previsti dal Piano e dal Programma.

E' stata realizzata l'analisi dei dati su alcune delle procedure a rischio, in particolare è stata indagata la modalità di scelta del contraente nelle procedure per l'affidamento dei lavori e l'acquisizione di beni e servizi. Infine sono state definite le modalità di denuncia degli illeciti attraverso la predisposizione e la pubblicazione di un modello per la segnalazione di illeciti nella apposita sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo.

Ai fini della **trasparenza**, nel corso del 2014 sono proseguiti i lavori di realizzazione di diversi processi di interrogazione, estrazione e pubblicazione automatica di dati.

Per alcune tipologie di informazioni (ad esempio quelle relative alla sezione "bandi di gara e contratti") è stato possibile apprezzare una sostanziale implementazione delle informazioni rese disponibili.

Nel 2015 si procederà ad implementare i dati mancanti/parziali e verrà implementata un'acquisizione costante dei dati riguardanti gli incarichi gratuiti conferiti al personale interno.

A livello generale, i sistemi gestionali attualmente in uso presso l'Ateneo non consentono ancora una completa gestione informatizzata dei dati da pubblicare. Tra le principali cause la complessità della procedura, che rende difficile il recupero dei dati, e la loro diversità di formato. Infatti la duplicazione delle informazioni presso diverse banche dati sia a livello locale che nazionale e l'impossibilità del recupero di dette informazioni richiede un utilizzo di risorse umane non sempre attuabile.

Sono state realizzate diverse iniziative di comunicazione per la diffusione del Piano e del Programma. Sul versante interno sono state effettuate azioni di formazione dirette al personale e ai

⁽¹¹⁾ Nota prot. n. 3325 del 24 febbraio 2014 (inviata per e-mail).

Dirigenti. La comunicazione all'esterno ha utilizzato, oltre al sito istituzionale, la **Giornata di Ateneo sulla prevenzione della corruzione** (27 novembre 2014).

Tra i soggetti individuati nel sistema di prevenzione della corruzione è previsto un **tavolo tecnico**⁽¹²⁾ con compiti consuntivi e propositivi in materia di anticorruzione e di trasparenza. Nell'anno il tavolo tecnico si è riunito in due occasioni, a maggio e ottobre 2014.

Altro strumento di lotta alla corruzione previsto dal Piano è la costituzione di una **Unità di Audit** composta da soggetti esterni all'Ateneo, a supporto della vigilanza e del monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione. Nel corso del 2014 gli Organi Accademici hanno approvato il *Regolamento per la costituzione e il funzionamento dell'Unità di Audit* (emanato con decreto rettorale n. 252 del 16/10/2014, pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo).

Nel 2014 l'Ateneo ha adottato il **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici** (redatto in osservanza delle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni dettate dall'ANAC, delibera 75/2013), pubblicato nell'apposita voce della sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo.

ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI

❖ **Area della ricerca e del trasferimento tecnologico**

Obiettivo strategico n. 8

Incentivare lo scambio di ricercatori e docenti nei laboratori

...

Il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico risulta pari al 70%.

Il numero complessivo degli scambi realizzati nel 2014, pari a 63, risulta in diminuzione rispetto allo stesso dato dell'anno precedente, pari a 89. L'indicatore, tuttavia, non è in grado di cogliere un aspetto di importante novità: per l'a.a. 2014/2015 il bando per *Visiting Professor long stay* era riservato esclusivamente a permanenze di almeno tre mesi (11 docenti selezionati). L'anno precedente, invece, ai *visiting professor long stay* selezionati (15 in totale) era consentita anche una permanenza di uno o due mesi.

❖ **Area dell'internazionalizzazione**

Obiettivo strategico n. 15

Sostenere e favorire la mobilità degli studenti

Il grado di realizzazione complessiva dell'obiettivo strategico è pari al 92%.

A concorrere a tale risultato è il mancato raggiungimento del target dell'obiettivo operativo relativo all'incremento della quota di iscritti stranieri con titolo conseguito all'estero. Rispetto al dato fissato (e dichiarato in fase di programmazione triennale) di 0,030 in realtà il dato si è assestato sul 0,023, con una percentuale di realizzazione ferma al 77%.

I motivi di tale scostamento vanno ricercati nella combinazione di due fattori: alla situazione di crisi economica e politica dei paesi che negli anni passati alimentavano le iscrizioni di UNIMORE, si è affiancata una lenta reazione dell'Ateneo ai cambiamenti repentini.

❖ **Area del fabbisogno del personale**

Obiettivo strategico n. 21

Garantire l'attuazione del Piano Straordinario Associati

⁽¹²⁾ Il Tavolo tecnico è coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed è composto dai Dirigenti, dai responsabili degli Uffici di Staff, da un componente designato del Senato Accademico (designazione datata 16/04/2014), dal Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento e da un responsabile amministrativo di Dipartimento designato dal Direttore Generale (nomina con nota direttoriale del 09/05/2014, prot. n.8567).

Il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico è pari al 79%.

Il dato è stato ricostruito in base al numero di docenti assunti e/o avanzati di carriera nel 2014 (37) sul totale di assunti e avanzati di carriera a fine processo, giugno 2015 (47). L'attuazione del Piano si concluderà nel 2015.

3.4 Obiettivi individuali

Obiettivi individuali del personale dirigenziale e dei responsabili degli uffici in staff

Come riportato al **punto 3.3**, ai Dirigenti e Responsabili degli Uffici in staff alla Direzione Generale, gli obiettivi 2014 sono stati assegnati derivandoli dalle azioni necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici indicati nel *Piano della performance 2014-16*.

A novembre 2014 si è avviato il processo di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti nell'anno precedente, con la relativa ripartizione dei premi (Tabella 1).

Tabella 1 - Ripartizione dei premi al personale dirigenziale, anno 2013

Tot. Unità	Numero unità con risultato massimo	%	Importo risultato massimo (pari al 30% della retribuzione di posizione)	Numero unità con risultato medio	%	Importo risultato medio (pari al 26% della retribuzione di posizione)	Numero unità con risultato minimo	%	Importo risultato basso (pari al 23% della retribuzione di posizione)
5	1	20%	€ 11.167,16	4	80%	€ 9.678,20	0	0%	€ 8.561,49

Obiettivi individuali del personale di categoria EP

La valutazione del personale di categoria EP con incarichi altamente strategici è competenza del Dirigente, del Direttore e/o del Responsabile della Struttura. Il grado di rilevanza strategica delle attività è assegnato dal Direttore Generale su proposta del Dirigente, del Direttore e/o del Responsabile della Struttura. Il Consiglio di Amministrazione effettua la valutazione complessiva del personale di categoria EP su proposta del Direttore Generale, sentiti i Dirigenti, i Direttori e i Responsabili delle Strutture.

La valutazione sull'attività svolta nell'anno 2014 dal personale di categoria EP (ai fini della retribuzione di risultato ai sensi dell'art 76 del CCNL 16.10.2008) si è conclusa a febbraio 2015 e gli esiti (Tabella 2) sono stati pubblicati, come tutti i dati relativi ai premi al personale, nella apposita voce della sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo.

Tabella 2 - Valutazione sull'attività svolta dal personale di categoria EP, anno 2014

	Tot. Unità	Numero unità con risultato massimo	%	Numero unità con risultato medio	%	Numero unità con risultato minimo	%
FASCIA I	4	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
FASCIA II	11	7	63,6%	4	36,4%	0	0,0%
FASCIA III	14	6	42,9%	5	35,7%	2	14,3%
Totale	29*	17	58,6%	9	31,0%	2	6,9%

* è presente una unità di personale non valutabile in quanto in aspettativa per tutto l'anno 2014

Obiettivi individuali del personale di categoria B, C, D

Gli obiettivi individuali per l'anno 2014 sono stati assegnati al personale tecnico amministrativo a giugno 2014 e a dicembre dello stesso anno sono stati inseriti in via definitiva nell'apposito applicativo informatico realizzato da risorse di personale interno.

Rispetto alla tempistica indicata nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance* e nel *Regolamento di Ateneo per la misurazione e valutazione della performance individuale*, la fase di assegnazione degli obiettivi individuali si è realizzata con un ritardo di tre mesi. E' opportuno comunque rilevare qui che la realizzazione di un applicativo informatizzato per l'assegnazione degli obiettivi operativi individuali e il monitoraggio del loro raggiungimento ha certamente supportato l'Ateneo verso la semplificazione amministrativa, una maggiore trasparenza nei criteri e metodi di valutazione, la dematerializzazione delle attività con eliminazione dei documenti cartacei e risparmio in termini di tempo e di risorse economiche.

A giugno 2014 si è conclusa la valutazione della *performance* individuale del personale di categoria B, C, D relativa all'anno 2013. Ad aprile 2015, invece, è stata svolta la valutazione della *performance* individuale per l'anno 2014.

I risultati relativi al grado di differenziazione dei giudizi sono riportati nelle Tabelle 3 e 4.

Tabella 3 - Ripartizione dei premi legati alla performance del personale di categoria B, C, D - anno 2013

	Numero unità di personale collocato nel gruppo con giudizio Eccellente	Ammontare totale delle risorse attribuite al personale collocato nel gruppo con giudizio Eccellente	Numero unità di personale collocato nel gruppo con giudizio Più che adeguato - Adeguato	Ammontare totale delle risorse attribuite al personale collocato nel gruppo con giudizio Più che adeguato - Adeguato	Numero unità di personale collocato nel gruppo con giudizio Parzialmente adeguato	Ammontare totale delle risorse attribuite al personale collocato nel gruppo con giudizio Parzialmente adeguato
Amm.ne centrale	136	€ 77.900,80	81	€ 38.637,00	17	€ 5.518,20
Centri interdip.li	53	€ 30.358,40	36	€ 17.172,00	3	€ 973,80
Strutture decentrate	194	€ 111.123,20	117	€ 55.809,00	14	€ 4.544,40
Personale escluso dalla ripartizione (*)	25		17		0	
Totale effettivo	383	€ 219.382,40	234	€ 111.618,00	34	€ 11.036,40
% di differenziazione	58,8%		35,9%		5,2%	

(*) personale tecnico amministrativo che ha partecipato alle attività per conto terzi nell'anno 2012, in qualità di collaboratore diretto, e ha percepito un compenso complessivo superiore a euro 3.000 è stato soggetto a valutazione ma non ha partecipato alla ripartizione delle risorse del Fondo Comune di Ateneo.

Tabella 4 - Ripartizione dei premi legati alla performance del personale di categoria B, C, D - anno 2014

	Numero unità di personale collocato nel gruppo con giudizio Eccellente	Ammontare totale delle risorse attribuite al personale collocato nel gruppo con giudizio Eccellente	Numero unità di personale collocato nel gruppo con giudizio Più che adeguato - Adeguato	Ammontare totale delle risorse attribuite al personale collocato nel gruppo con giudizio Più che adeguato - Adeguato	Numero unità di personale collocato nel gruppo con giudizio Parzialmente adeguato	Ammontare totale delle risorse attribuite al personale collocato nel gruppo con giudizio Parzialmente adeguato
Amm.ne centrale	139	€ 55.697,30	81	€ 27.054,00	7	€ 1.589,70
Centri interdip.li	54	€ 21.637,80	30	€ 10.020,00	10	€ 2.271,00
Strutture decentrate	208	€ 83.345,60	119	€ 39.746,00	11	€ 2.498,10
Personale escluso dalla ripartizione (**)	13		19		3	
Totale effettivo	401	€ 160.680,70	230	€ 76.820,00	28	€ 6.358,80
% di differenziazione	59,6%		35,9%		4,5%	

(**) personale tecnico amministrativo che ha partecipato alle attività per conto terzi nell'anno 2013, in qualità di collaboratore diretto, e ha percepito un compenso complessivo superiore a euro 3.000 è stato soggetto a valutazione ma non ha partecipato alla ripartizione delle risorse del Fondo Comune di Ateneo.

CRITICITÀ RISCONTRATE

- * Ritardi nell'assegnazione formale ed esplicita 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 evidenziare con maggiore chiarezza la figura del responsabile 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:
 - o target più precisi;
 - o 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 documento *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, a 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”.*

Il quadro delle procedure conciliative relative ai risultati della valutazione individuale gestite fino al 2014 è riassunto nella Tabella 5.

Tabella 5 – Procedure conciliative

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
2014	724	1	D	Giudizio assegnato in merito al comportamento organizzativo	In corso di esame

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Si sviluppano sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal bilancio d'esercizio, ad integrazione degli obiettivi e risultati riportati nei precedenti paragrafi. In particolare, si esplicitano i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità. Il principale documento di riferimento è costituito dal bilancio consuntivo e relativo "**Piano degli indicatori** e risultati attesi di bilancio", come previsto dall'art. 22 del D.Lgs 91/2011 che, per le amministrazioni centrali dello Stato, corrisponde alle note integrative disciplinate dall'art. 21, comma 11, lettera a), e dall'art. 35, comma 2, della L. 196/2009. Con specifico riferimento alle Università, l'adozione del piano degli indicatori non può prescindere dall'assunzione e dalla corrispondente analisi di una struttura di bilancio articolata per missioni e programmi. Tale articolazione è stata definita dal Decreto Ministeriale MIUR/MEF 21/2014 e, per quanto riguarda l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, ha proceduto alla configurazione del sistema per l'anno economico-finanziario 2015; pertanto questo aspetto sarà oggetto di studio nel prossimo futuro.

Indicatori significativi previsti dalla normativa e desumibili dai dati di bilancio sono i seguenti:

- Indicatore spese di personale Dlgs. 49/2012

Anno 2013	71,31
-----------	-------

Anno 2014	70,81
-----------	-------

Per entrambi gli anni Unimore è rimasta entro il limite dell'80%, registrando un miglioramento del trend.

- Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria – ISEF

Anno 2013	1,14
-----------	------

Anno 2014	1,15
-----------	------

Per entrambi gli anni Unimore ha ottenuto un ISEF > di 1; questo risultato unito alle spese di personale < 80% ha portato alla possibilità di incrementare del delta previsto la capacità assunzionale.

- Indicatore indebitamento:

Anno 2013	0
-----------	---

Anno 2014	0
-----------	---

Inoltre, è riportata la quantificazione e tutte le informazioni utili a documentare il calcolo degli eventuali **risparmi sui costi** di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione avvenuti a seguito dell'applicazione della L. 240/2010. Si fa presente che Unimore è passata alla contabilità economico-patrimoniale il 1/1/2013.

Lo Stato Patrimoniale, al 31/12/2014, evidenzia attività e passività per € 233.923.565, mentre al 31/12/2013 ammontavano ad € 231.923.600; il risultato d'esercizio ammonta per il 2014 ad € 7.315.286 a fronte di € 1.722.310 registrati nel 2013.

In dettaglio	al 31/12/2014	al 31/12/2013
Proventi propri	€ 39.098.179	€ 36.176.393
Contributi	€ 131.532.060	€ 127.777.419
Proventi per attività assistenziale	€ 8.593.892	€ 9.784.963
Proventi e ricavi diversi	€ 43.604.921	€ 37.146.117
Costi del personale	€ 113.962.135	€ 114.640.908
Costi della gestione corrente	€ 54.840.997	€ 52.899.542

I costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica sono calati nel 2014 rispetto al 31/12/2013 di € 1.063.899; i costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo al 31/12/2014 registrano un aumento rispetto al 31/12/2013 di € 385.126 in buona parte attribuibili ad aumenti di costi per il personale a tempo determinato e al trattamento accessorio. E' sensibilmente diminuito il costo dei buoni pasto dovuta soprattutto alla modifica della procedura di assegnazione passata da ex ante ad ex post.

Nel 2013, a seguito della revisione dello Statuto di Ateneo secondo la L. 240/2010, Unimore ha iniziato una riorganizzazione delle strutture di notevole portata; a questa revisione è seguita una ridefinizione delle responsabilità quindi delle indennità associate che sono state adeguate ai nuovi modelli organizzativi adottati. La riorganizzazione avviata nel 2013, soprattutto per le strutture decentrate, è continuata nel 2014 investendo l'Amministrazione Centrale; anche in questo caso si sono resi necessari adeguamenti delle posizioni di responsabilità ai nuovi disegni organizzativi con ricaduta sull'aspetto economico delle assegnazioni delle relative indennità.

Nel 2014, l'importo totale disponibile per l'assegnazione della produttività collettiva e miglioramento dei servizi al personal di categoria B,C,D ammontava ad € 342.687,80; gli importi dei premi individuali sono stati di € 572,8 per chi ha ottenuto un giudizio "eccellente", € 477,00 per chi ha ottenuto un giudizio "più che adeguato/adequato", € 324,6 per chi ha ottenuto un giudizio "parzialmente adeguato".

Per il 2014 l'importo totale disponibile per la ripartizione è di €244.518,50, importo sensibilmente ridotto: a chi ottiene un giudizio "eccellente" vengono assegnati € 400,7, a chi ottiene un giudizio "più che adeguato/adequato" € 334,00, a chi ottiene un giudizio "parzialmente adeguato" € 227,1.

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La salvaguardia e il monitoraggio delle pari opportunità sono obiettivi da sempre presenti nell'Ateneo.

Il **CODICE ETICO DI ATENEIO** (approvato dal Senato Accademico il 31/03/2009) 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** (CUG) (approvato dal Senato Accademico il 17/07/2012) ha unificato in un solo organismo le competenze del Comitato per le pari opportunità (CPO) 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.

Predispose 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.

Tra le iniziative del CUG si sottolinea il **Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie** (approvato dagli Organi Accademici a ottobre 2014), che mette al centro la dignità di chi studia e lavora in UNIMORE e condanna ogni atto e comportamento discriminatorio e vessatorio.

A dicembre 2014 è stato sottoscritto un contratto integrativo riguardante il *Piano di azioni positive per il triennio 2013-2015*, finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento di una concreta uguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

I due obiettivi del piano triennale sono:

- 1) Promozione e divulgazione dei servizi a favore del personale finalizzati alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, con il costante aggiornamento delle pagine web sulle normative esistenti relative ai diritti dei lavoratori in materia di congedi parentali ed assenze per malattia.
- 2) Azioni volte alla realizzazione di interventi migliorativi della qualità del lavoro e del clima organizzativo:
 - a. potenziamento sportello d'ascolto;
 - b. continuazione progetto benessere organizzativo;
 - c. codice contro le molestie morali e sessuali (approvato dal Senato Accademico del 28/10/2014);
 - d. indagine *Gli studenti e la vita in Ateneo*;
 - e. bilancio di genere dell'Ateneo.

Per quel che concerne le dinamiche della composizione delle risorse umane dell'Ateneo, la fotografia al 31/12/2014 conferma la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell'Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (70% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (62% del totale).

Le tabelle 6 e 7 riepilogano alcuni dati utili.

Tabella 6

Ruolo del corpo docente (al 31/12/2014)	Totale	Donne	% Donne sul totale
Professore ordinario	212	54	25%
Professore associato	281	103	37%
Ricercatore universitario	260	126	48%
Professori a tempo determinato e Ricercatori universitari a tempo determinato	30	14	47%
Totale	783	297	38%

Tabella 7

Categoria del personale tecnico amministrativo (al 31/12/2014)	Totale	Donne	% Donne sul totale
Personale tecnico amministrativo di ruolo	663	467	70%
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	29	21	72%
Dirigenti	6	2	33%
Totale	698	490	70%

Le figure 7 e 8 mostrano la composizione per genere all'interno del personale docente e ricercatore e di quello tecnico amministrativo. I trend temporali segnalano la costante prevalenza della componente maschile per i primi e di quella femminile per i secondi.

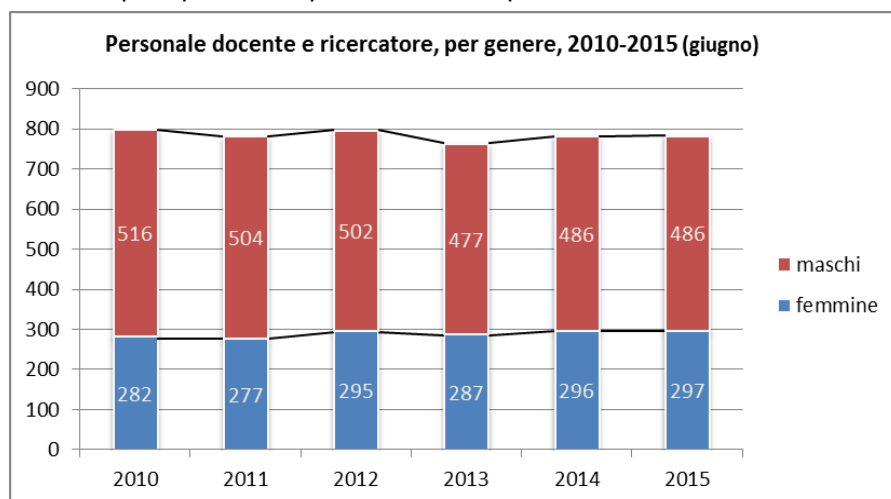


Figura 7

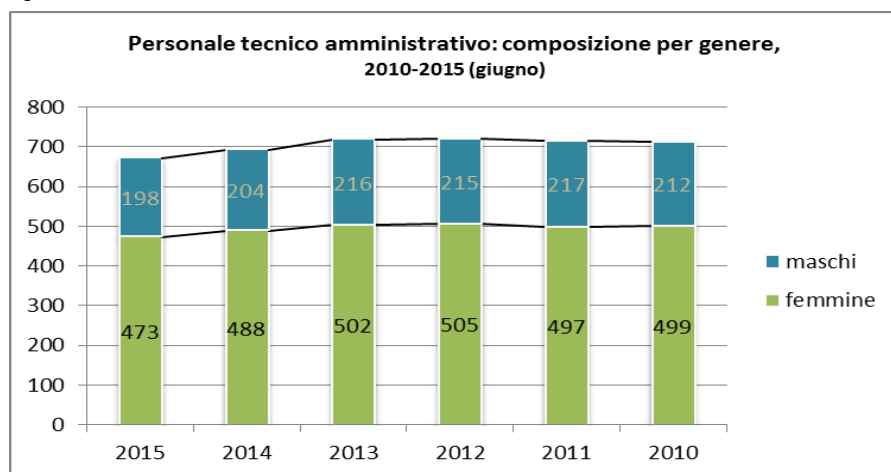


Figura 8

All'interno dei ruoli del personale docente e ricercatore (professori ordinari, associati, ricercatori universitari) si rilevano differenti quote del personale femminile, dalle più elevate (tra i ricercatori

universitari) a quelle meno consistenti (professori ordinari); la tendenza per tutti i casi è quella di assestarsi su valori pressoché stazionari nel tempo (figura 9).

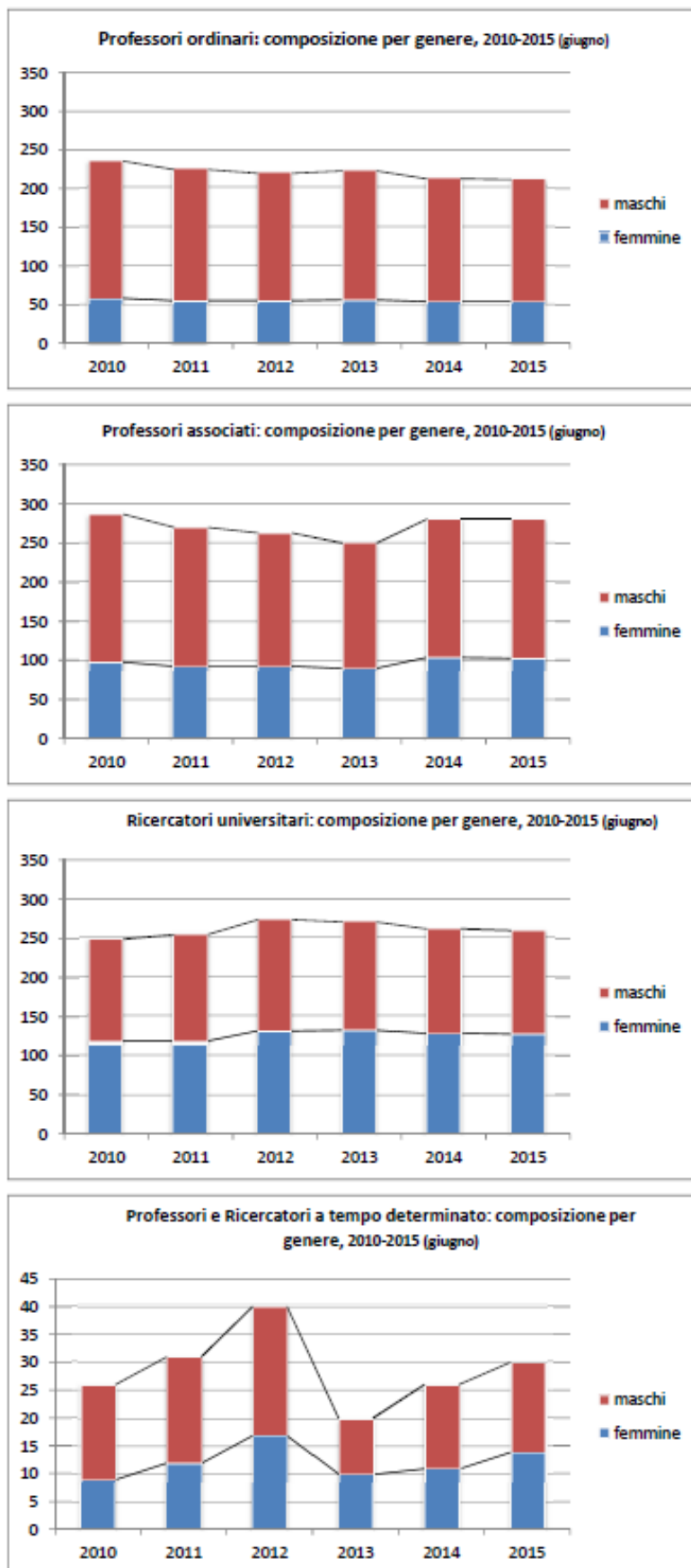


Figura 9

La fotografia della composizione degli Organi Accademici e delle cariche direttive dell'Ateneo al 31/12/2014 segnala ancora una prevalenza diffusa della componente maschile (figura 10).

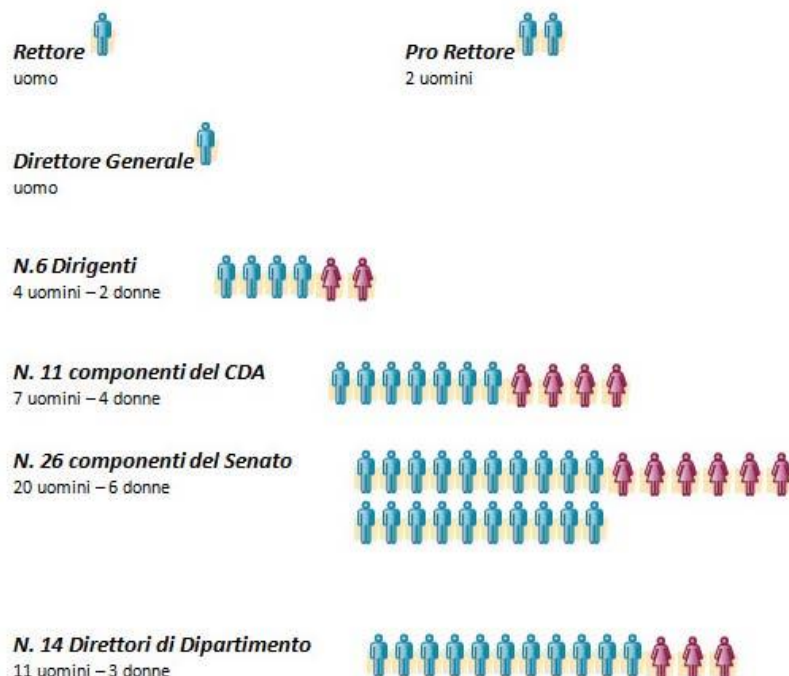


Figura 10. Composizione organi accademici e cariche direttive

SERVIZIO STUDENTI DISABILI

Dal 2000 è attivo in Ateneo il "Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA"⁽¹³⁾. 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 a 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 agli Studi Superiori dell'Emilia Romagna (ER.GO), collegandosi con il territorio per tutte le problematiche riguardanti gli studenti disabili.

Grazie alla proficua collaborazione con il corpo docente, a tutt'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.

⁽¹³⁾ Disturbo Specifico dell'Apprendimento

Gli studenti con invalidità >66% regolarmente iscritti all'a.a. 2013/2014 sono 125. Il numero di studenti disabili e con DSA che usufruisce di tutorato specializzato sono 50.

In seguito all'entrata in vigore della Legge 170/2010, infatti, il Servizio Accoglienza Studenti Disabili si è occupato anche di offrire sostegno agli studenti universitari con DSA; nell'a.a. 2013/2014 si sono rivolti al servizio 115 studenti con diagnosi clinica di DSA, i quali hanno ricevuto i medesimi servizi offerti agli studenti disabili, ovvero la fornitura di ausili (computer e software di sintesi vocale), la trascrizione di testi universitari, il sostegno dei tutor didattici e la possibilità di effettuare esami con misure compensative.

Nell'anno accademico 2013/2014, l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha stipulato una convenzione con l'Istituto Charitas di Modena al fine di promuovere corsi di formazione, di aggiornamento e di perfezionamento per il sostegno all'handicap per docenti, educatori, tutor e studenti universitari ed attivare eventuali corsi istituzionali di qualificazione e di riconversione professionale per l'insegnamento a studenti con disabilità.

Inoltre è stato firmato un protocollo d'intesa con l'Istituto Europeo per la Ricerca, la Formazione e l'Orientamento Professionale Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale avente quale finalità la realizzazione di interventi di formazione per l'integrazione delle disuguaglianze dei soggetti, con progetti specifici in ambiti settoriali e territoriali aventi obiettivi adatti a sostenere acquisizioni di competenze e migliori opportunità di occupabilità e di inserimento lavorativo.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi

Fasi

Dopo la stesura del *Piano della performance 2014-16* (approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17/04/2015), la redazione del presente documento ha previsto le seguenti fasi:

- a) raccolta della relazione finale sugli obiettivi 2014 del Direttore Generale;
- b) raccolta delle relazioni finali sugli obiettivi 2014 assegnati ai Dirigenti;
- c) costruzione di documenti di riepilogo con gli obiettivi operativi e relativo grado di raggiungimento;
- d) raccolta dati per gli allegati tecnici.

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 - anno 2014*, pur in ritardo rispetto alla scadenza del 30 giugno, si sta avviando verso una maggiore coerenza con quanto richiesto dalla normativa.

6.2 Punti di forza e di 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:

- * Coinvolgimento non continuo degli Organi Accademici nella definizione del processo del ciclo di gestione della *performance*.
- * Elevata difficoltà a rispettare le scadenze fissate dalle normative; in particolare è necessario il miglioramento delle tempistiche legate alla valutazione del personale dirigente e delle altre categorie contrattuali – EP e D con responsabilità apicali.
- * Mancata integrazione del ciclo di gestione della *performance* con il processo di programmazione economico-finanziaria anche a causa del recente passaggio ad un sistema di contabilità economico-patrimoniale e a causa di nuove piattaforme informatiche non ancora del tutto adeguate a realizzare compiutamente l' integrazione.
- * Necessità di migliorare l' integrazione tra Amministrazione centrale e Dipartimenti incentivando la comunicazione, lo scambio di competenze e il rispetto di regole e scadenze.

Miglioramenti sul ciclo di gestione della performance ipotizzati per l'anno 2015

- * Ricerca di una integrazione tra il *Piano strategico triennale*, il *Piano della performance*, il *Piano triennale di prevenzione della corruzione* e il *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* (anche sulla base delle linee strategiche di ANVUR).
- * Sviluppo di una maggiore capacità di misurare in modo analitico il grado di raggiungimento degli obiettivi.

7 ALLEGATI TECNICI

7.1 ALLEGATO 1: obiettivi

- Tab. 1.1 Obiettivi strategici, anno 2014
- Tab. 1.2 Obiettivi gestionali, anno 2014

7.2 ALLEGATO 2: indicatori degli obiettivi

- Analisi sugli indicatori degli obiettivi strategici, risultati 2014

7.3 ALLEGATO 3: documenti del ciclo di gestione della *performance*

- Tab. 3.1 Documenti del ciclo di gestione della *performance*

7.4 ALLEGATO 4: valutazione individuale

- Tab. 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale
- Tab. 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione
- Tab. 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale
- Tab. 4.4 Collegamento alla *performance* individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo
- Tab. 4.5 Obblighi dirigenziali

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 1

Obiettivi

ALLEGATO 1 ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014
Tabella 1.1 "Obiettivi strategici"

Descrizione Obiettivo	Indicatori	Target 2014	Valore Consuntivo degli indicatori (al 31/12/2014)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	indicatore scelto per la programmazione 2013-15	ammesso a finanziamento?	Note
1. Didattica: Revisione offerta formativa [Revisione dell'offerta formativa al fine di migliorare l'efficienza dell'impiego delle risorse di docenza e garantendo insegnamenti con solidi contenuti]	Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti, per corso di studio	9,9	10,056	100%	SI	NO	
	Numero di partecipazioni dell'Ateneo a Fondazioni che istituiscono corsi ITS				SI	NO	l'obiettivo aveva fissato il target solo per il 2015 (+1 partecipazione a Fondazioni ITS)
	Definizione della proposta per gli OAAA di un nuovo Regolamento didattico (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		Regolamento è stato presentato agli OAAA ma non ancora approvato
2. Didattica: Accredimento corsi e sedi [Prepararsi all'accredimento dei corsi di studio e della sede]	Tasso di presenza di docenti convocati ai corsi di formazione / seminari sull'accredimento e in preparazione all'accredimento stesso	almeno pari al 60%	66%	100%	NO		
	Numero di linee guida redatte e pubblicate in tema di procedura di autovalutazione e valutazione	> = 1	4	100%	NO		
	Redazione del documento dedicato alla definizione della politica di qualità della formazione (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
	Redazione del documento dedicato alla definizione della politica di qualità della ricerca (SI/NO)				NO		l'obiettivo era fissato per il 2015
	Rispetto dei requisiti AQ5 e AQ7 di AVA?	SI	SI	100%	NO		
	Produzione di un calendario periodico di incontri di coordinamento, sia a livello di ateneo sia a livello di dipartimento (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
	Adeguamento del questionario di valutazione della didattica da parte degli studenti secondo le indicazioni ANVUR (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
3. e 4. Didattica: Innovazione nella didattica [Realizzare nuovi processi di innovazione nella didattica, ampliando l'offerta formativa in modalità "blended", anche con il supporto di servizi in condivisione con altri Atenei. Aumentare l'attività di tutoraggio per consentire a studenti iscritti a corsi di studio "blended" di seguire le lezioni in modo più proficuo e facilitare lo studio a studenti lavoratori]	Produzione di linee guida e format per la compilazione dei documenti: Relazione annuale CP-DS, Rapporto annuale riesame, Rapporto ciclico di riesame (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
	affiancamento ai Presidenti/coordinatori dei cds per le scadenze più importanti, sia sulla sede di MO sia su quella di RE (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
	Grado di copertura delle informazioni pubblicate (CV docenti, programmi di insegnamento, informazioni sui siti dei Dip.ti)	> 50%	90%	100%	NO		riferito all'a.a. 2014/15
	Numero di insegnamenti attivati in modalità a distanza per l'anno 2014	> 2 (dato del 2013)	30	100%	NO		
5. Didattica: migliorare la performance in termini occupazionali dei corsi di studio	Definizione di nuovi standard per l'erogazione della didattica integrativa, da condividere con i docenti coinvolti nella doppia erogazione (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
	A) Definizione di nuovi standard di tutorship (SI/NO). B) Numero di tutor	A) SI; B) almeno 15	A) SI; B) 15	100%	SI (indicatore B)	SI	
6. Ricerca: rafforzare la partecipazione ai cluster e l'utilizzo di strumenti regionali dei fondi strutturali	Numero di corsi di studio con esiti occupazionali a un anno dal titolo di studio in miglioramento	almeno pari a 62	65	100%	SI		
	Programma Horizon 2020: realizzazione di attività di sensibilizzazione alla partecipazione al programma Horizon2020 (SI/NO).	SI	SI	100%	NO		Realizzati eventi informativi, incontri generali presso i singoli Dipartimenti; Tot. 104 proposte di progetti H2020 supportate; espletamento di procedure relative alla adesione a 3 partenariati pubblico-privati europei istituiti nell'ambito di H2020
7. Ricerca: sviluppare i tecnopoli	Numero di tecnopoli avviati nell'anno	2	2	100%	NO		Si tratta di: Tecnopolo di Modena, presso campus di Ingegneria (inaugurato il 13/12/2014) e il Tecnopolo di Mirandola (MO), dedicato al biomedicale (inaugurato il 10/01/2015)
8. Ricerca: incentivare lo scambio di docenti e ricercatori nei laboratori	Numero di candidature a bandi di internazionalizzazione approvate	> dello stesso dato riferito al 2013	63	71%	NO		Il totale di 63 è ottenuto da: 11 candidature per Visiting Professor long stay (nel 2013: 15)+ 35 candidaure approvate per bando incentivazione offerta formativa in lingua inglese (nel 2013: 42) + 17 candidature approvate per bando mobilità dottorandi (nel 2013: 32). A proposito di Visiting professor long stay si segnala che, a differenza dell'anno precedente, per l'a.a. 2014/15 la durata minima è stata fissata a 3 mesi. A parità di stanziamenti, il numero minore di docenti stranieri è dunque imputabile alla maggiore permanenza in Ateneo.
9. Ricerca: incoraggiare aspetti di ricerca applicata più legati al mondo dell'industria e dei servizi	Numero di servizi per le imprese realizzati da UNIMORE (brevetti, spin off / start up) nell'anno	> dello stesso dato riferito al 2013 (=3)	7	100%	NO		Brevetti UNIMORE depositati nel 2014: 4 (nel 2013: 3); spin off di UNIMORE costituite nel 2014: 3 (nel 2013: 0)

ALLEGATO 1 ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014
Tabella 1.1 "Obiettivi strategici"

Descrizione Obiettivo	Indicatori	Target 2014	Valore Consuntivo degli indicatori (al 31/12/2014)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	indicatore scelto per la programmazione 2013-15	ammesso a finanziamento?	Note
10. Ricerca: progettare la partecipazione a EXPO2015	Realizzazione di azioni di sostegno alla partecipazione dell'Ateneo a EXPO2015	SI	SI	100%	NO		Costituzione Comitato EXPO di Unimore. Contatti con enti e organizzazioni economiche delle province di Modena e Reggio Emilia, con Regione Emilia Romagna e Assessorati regionali alle attività produttive e allo sviluppo rurale. Ricognizione di progetti, iniziative, attività di ricerca e di divulgazione su EXPO, con totale 51 proposte, inserit nel programma regionale World Food Forum (WFF). Selezionato 1 degli 8 progetti presentati alla CRUI per eventi, convegni e workshop durante EXPO
11. Ricerca: avviare il processo di accreditamento dei dottorati di ricerca e stimolare le sinergie con l'industria per la realizzazione di dottorati industriali	Percentuale di dottorati di ricerca che ha ottenuto l'accREDITamento nel XXX ciclo	100%	100%	100%	NO		Nel 2014 la competenza in merito alla gestione delle proposte e della banca dati è transitata dalla Direzione Servizi agli Studenti alla Direzione Pianificazione e Valutazione.
12. Ricerca: avviare un processo di premialità interna sui progetti di ricerca	Invio delle prime elaborazioni ad ANVUR, con chiusura banca dati SUA-RD (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		Nel 2014 i Dip.to di Ingegneria Enzo Ferrari ha aderito volontariamente alla sperimentazione
13. Internazionalizzazione: rafforzare la dimensione internazionale della didattica, al fine di aumentare l'attrattività di studenti stranieri	Progettazione di un percorso formativo per l'insegnamento in lingua inglese rivolto ai docenti (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		Le informazioni sulle attività sono pubblicate nella sezione "Assicurazione qualità" del sito web di Ateneo (http://www.unimore.it/ateneo/assicurazionequalita.html)
	Progettazione e attivazione di un sistema di verifica della conoscenza linguistica per gli studenti delle lauree (livello minimo: B1) (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
14. Internazionalizzazione: sostenere e favorire lo scambio di personale docente e ricercatore e il reclutamento di personale docente straniero	Numero di visiting professor con permanenza di almeno 3 mesi reclutati (totale ateneo)	3	8	100%	SI	NO	Bando per Visiting Professor 2014: tot. 20 candidature, 11 approvate.
15. Internazionalizzazione: sostenere e favorire la mobilità degli studenti	quota di studenti stranieri immatricolati a L e LMCU in possesso di titolo di studio conseguito all'estero / totale immatricolati	> = 0,030	0,023	76%	SI	SI	
	Numero di studenti stranieri iscritti al corso di lingua italiana del programma Marco Polo 2015-16 che superano il test finale	> = 70%	75%	100%	NO		E' stata attuata una revisione didattica e organizzativa del corso di lingua italiana, selezionando docenti esperti nell'insegnamento della lingua italiana a studenti cinesi, aumentando le ore frontali (da 620 a 660), introducendo corso parallelo di cultura italiana e istituendo classi specialistiche che tengono conto delle prescrizioni degli studenti. Inoltre è stato introdotto il coordinatore d'aula per monitorare le presenze.
	Numero di studenti UNIMORE in mobilità all'estero (totale nell'anno 2014)	almeno 250	292	100%	SI	SI	Adesione al Progetto di consorzio Mobility Consortium Erasmus+ "Con.C.E.R.T.O", coordinato da UNIFE. Tot. Candidati che hanno presentato domanda: 222; Tot. Candidati valutati: 158, di cui 18 assegnatari di contributo
16. Servizi agli studenti: potenziare le iniziative di orientamento (in ingresso, in itinere, in uscita) al fine di ridurre la dispersione e di promuovere l'ingresso nel mondo del lavoro dei laureati	Numero di corsi di L e LMCU che hanno test di ingresso pre-immatricolazione obbligatori	19	19	100%	SI	SI	Nella Programmazione 2013-15 il target indicato era 20 poiché comprendeva anche un corso di L disattivato dal 2014/15 (Scienze e Tecniche Erboristiche)
17. Servizi agli studenti: aumentare il numero di servizi / procedure accessibili online da parte degli studenti (con contestuale riduzione e razionalizzazione dei costi e dei tempi dell'azione amministrativa)	attivazione della procedura di elezioni studentesche e voto elettronico tramite ESSE3 (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
	attivazione della procedura di trasferimento online ai corsi di LMCU di Medicina e Chirurgia e Odontoiatria per studenti provenienti da altri atenei (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
	attivazione della procedura delle aste online per i corsi di studio ad accesso programmato, ad accesso libero e la LMCU in Scienze della Formazione Primaria (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
	attivazione della procedura di convalida esami per i corsi di LMCU di Medicina e Chirurgia e Odontoiatria (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
	MoreThesis: archiviazione e consultazione online delle tesi di laurea magistrale (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
	Attivazione della procedura per le attestazioni delle frequenze per i corsi a frequenza obbligatoria (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
	attivazione della procedura di dematerializzazione della registrazione delle prove di lingua con il CLA (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	
Progettazione e applicazione di una nuova modalità di accesso alla riduzione delle tasse e contributi universitari (SI/NO)	SI	SI	100%	NO			
	progetto UNINOVA (con UNIPR e UNIFE): istituzione e messa a regime del Centro (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	Il progetto ha cambiato nome in Edunova. Centro istituito con delibera CDA del 06/02/2014

ALLEGATO 1 ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014
Tabella 1.1 "Obiettivi strategici"

Descrizione Obiettivo	Indicatori	Target 2014	Valore Consuntivo degli indicatori (al 31/12/2014)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	indicatore scelto per la programmazione 2013-15	ammesso a finanziamento?	Note
18. Servizi agli studenti: realizzazione di servizi in condivisione con altri atenei della regione, razionalizzando i costi in termini di risorse umane e beni strumentali	Progetto Piattaforma Dolly (con UNIFE): messa in produzione (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	Creazione di spazio virtuale in cui i gruppi di lavoro di UNIMORE, UNIFE, UNIPR hanno potuto depositare materiale, condividerlo e organizzare corsi di formazione e-learning sull'informazione bibliografica
	Progetto Ufficio Bibliotecario (con UNIPR, UNIFE): preparazione dataset (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	Progetto realizzato dal SBA; UNIMORE è ente capofila. Sviluppato anche progetto di integrazione con il prodotto IRIS.
19. Fabbisogno del personale: revisionare i regolamenti di reclutamento del personale <i>[Attuare le revisioni regolamentari necessarie all'incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico]</i>	Modifica al regolamento di Ateneo, con previsione della presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della L. 240/2010 di docenti esterni all'Ateneo, in possesso di elevato profilo scientifico a livello internazionale (SI/NO)	SI	SI	100%	SI	SI	Regolamento per il reclutamento dei professori di I e II fascia mediante procedura di chiamata, di cui agli artt. 18 e 24 della L. 240/2010, pubblicato con decreto del Rettore rep. 109 prot. n. 10236 del 03.06.2014.
	Modifica al regolamento di Ateneo, con previsione della presenza, almeno nelle commissioni di selezione di professori ordinari di cui all'articolo 18 della L. 240/2010, di almeno uno studioso di elevato profilo scientifico attivo in università o centri di ricerca di un paese OCSE (SI/NO)	SI	SI	SI	100%	SI	SI
20. Fabbisogno del personale: misurare e valutare le esigenze organizzative dell'Ateneo <i>[Misurare e valutare le esigenze organizzative dell'Ateneo, al fine di attuare opportune soluzioni di equilibrio]</i>	Riorganizzazione dell'Amministrazione centrale (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		L'obiettivo prosegue nel 2015
21. Fabbisogno del personale: garantire l'attuazione del Piano Straordinario Associati	A) Definizione dei criteri per le procedure relative all'attuazione del Piano Straordinario Associati (SI/NO); B) Numero di prese di servizio	A) SI; B) uguali a quelle indicate nel piano straordinario associati	A) SI; B) (37/47) = 79%	90%	NO		l'attuazione del Piano straordinario associati si concluderà nel 2015
22. Trasparenza e responsabilità sociale: rafforzare la riconoscibilità dell'Ateneo attraverso la definizione di un'immagine coordinata	A) Progettazione e avvio di campagna di comunicazione (SI/NO); B) Nomina apposita Commissione d'Ateneo (SI/NO)	A) SI; B) SI	A) SI; B) SI	100%	NO		
23. Trasparenza e Responsabilità sociale: sostenere il processo di sviluppo delle politiche per la lotta alla corruzione e per la trasparenza delle informazioni	A) Adozione del Piano Anticorruzione di ateneo per il triennio 2014-16; B) Monitoraggio annuale eseguito (SI/NO)	A) SI; B) SI	A) SI; B) SI	100%	NO		
	A) Adozione del Programma triennale per la trasparenza per il triennio 2014-16; B) monitoraggio annuale eseguito (SI/NO)	A) SI; B) SI	A) SI; B) SI	100%	NO		
24. Trasparenza e Responsabilità sociale: nuova governance di Ateneo e Bilancio Unico in COEP	Redazione dello Stato patrimoniale al 01/01/2013 (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		
	Redazione del Bilancio 2012 di passaggio dal sistema finanziario a quello economico-patrimoniale (SI/NO)	SI	SI	100%	NO		

I colori dello sfondo degli obiettivi strategici richiamano le stesse tonalità utilizzate nel Piano della Performance 2014-16 (Allegato 1)

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 2

Indicatori degli
obiettivi

Area strategica Didattica	Andamento indicatore	
Indicatore 1.1	In linea con il target	Pag. 1
Indicatore 1.2	Misurabile dal 2015	Pag. 1
Indicatore 1.3	In linea con il target	Pag. 1
Indicatore 2.1a	in linea con il target	Pag. 1
Indicatore 2.1b	In linea con il target	Pag. 2
Indicatore 2.1c	In linea con il target	Pag. 2
Indicatore 2.1d	Misurabile dal 2015	Pag. 2
Indicatore 2.1e	In linea con il target	Pag. 2
Indicatore 2.1f	In linea con il target	Pag. 3
Indicatore 2.1g	In linea con il target	Pag. 3
Indicatore 2.1h	In linea con il target	Pag. 3
Indicatore 2.1i	In linea con il target	Pag. 3
Indicatore 2.1j	In linea con il target	Pag. 3
Indicatore 2.1k	In linea con il target	Pag. 4
Indicatore 3.1	In linea con il target	Pag. 4
Indicatore 3.2	In linea con il target	Pag. 4
Indicatore 4.1	In linea con il target	Pag. 5
Indicatore 5.1	In linea con il target	Pag. 5

Area strategica Ricerca e Trasferimento tecnologico	Andamento indicatore	
Indicatore 6.1	In linea con il target	Pag. 6
Indicatore 7.1	In linea con il target	Pag. 6
Indicatore 8.1	Non in linea con il target	Pag. 6
Indicatore 9.1	In linea con il target	Pag. 7
Indicatore 10.1	In linea con il target	Pag. 7
Indicatore 11.1	In linea con il target	Pag. 7
Indicatore 12.1	In linea con il target	Pag. 7

Area strategica Internazionalizzazione	Andamento indicatore	
Indicatore 13.1	Misurabile dal 2015	Pag. 8
Indicatore 13.2	In linea con il target	Pag. 8
Indicatore 13.3	Misurabile dal 2015	Pag. 8
Indicatore 14.1	In linea con il target	Pag. 9
Indicatore 15.1	Non in linea con il target	Pag. 9
Indicatore 15.2	In linea con il target	Pag. 9
Indicatore 15.3	In linea con il target	Pag. 9

Area strategica Servizi agli Studenti	Andamento indicatore	
Indicatore 16.1	In linea con il target	Pag. 10
Indicatore 17.1	In linea con il target	Pag. 10
Indicatore 17.2	In linea con il target	Pag. 10
Indicatore 17.3	In linea con il target	Pag. 10
Indicatore 17.4	In linea con il target	Pag. 11
Indicatore 17.5	In linea con il target	Pag. 11
Indicatore 17.6	In linea con il target	Pag. 11
Indicatore 17.7	In linea con il target	Pag. 11
Indicatore 17.8	In linea con il target	Pag. 11
Indicatore 18.1	In linea con il target	Pag. 12

Indicatore 18.2	In linea con il target	Pag. 12
Indicatore 18.3	In linea con il target	Pag. 12

Area strategica Fabbisogno del personale

Andamento indicatore

Indicatore 19.1	In linea con il target	Pag. 13
Indicatore 19.2	In linea con il target	Pag. 13
Indicatore 20.1	In linea con il target	Pag. 13
Indicatore 21.1		Pag. 13

Area strategica

Trasparenza e Responsabilità Sociale

Andamento indicatore

Indicatore 22.1	Non in linea con il target	Pag. 14
Indicatore 23.1	In linea con il target	Pag. 14
Indicatore 23.2	In linea con il target	Pag. 14
Indicatore 24.1	In linea con il target	Pag. 15
Indicatore 24.2	In linea con il target	Pag. 15

AREA STRATEGICA della DIDATTICA

Obiettivo di base: aumentare la qualità e l'efficacia della didattica per uno sbocco occupazionale coerente.

Obiettivo strategico: 1.Revisione dell'offerta formativa al fine di migliorare l'efficienza dell'impiego delle risorse di docenza e garantendo insegnamenti con solidi contenuti.

Indicatore 1.1		Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti per corso di studio			
Metrica	Docenti di ruolo presenti nella didattica erogata della scheda SUA-CdS 2013-14 cui è stato attribuito un insegnamento (di base o caratterizzanti) sullo stesso SSD di afferenza, rapportati al totale dei corsi.				
Fonte dei dati	Scheda SUA-CdS				
Strutture coinvolte	Dipartimenti Direzione Pianificazione e Valutazione				
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (non ammesso ai finanziamenti)				
	Target	2013/14	2014/15	2015/16	
	Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti per corso di studio		9,90	9,95	
	Valore indicatore a consuntivo	9,865 (730/74)	10,056 (724/72)		

Indicatore 1.2		Estendere la partecipazione a Fondazioni che istituiscono corsi ITS			
Metrica	Numero di partecipazioni dell'Ateneo alle Fondazioni che istituiscono corsi ITS.				
Fonte dei dati	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare				
Strutture coinvolte	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare				
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (non ammesso ai finanziamenti)				
	Target	2013	2014	2015	
	(Nuove) Partecipazioni dell'Ateneo alle Fondazioni che istituiscono corsi ITS		0	1	
	Valore indicatore a consuntivo	/	0		

Indicatore 1.3		Revisione del Regolamento didattico di Ateneo			
Metrica	Definizione della proposta di revisione del Regolamento didattico di Ateneo agli OAAA.				
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione				
Strutture coinvolte	Commissione del Senato Accademico, Commissione didattica di Ateneo, Direzione Pianificazione e Valutazione				
Note					
	Target	2013	2014	2015	
	Definizione della proposta di revisione del Regolamento didattico di Ateneo agli OAAA (SI/NO)		SI		
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI		

Obiettivo strategico: 2. Prepararsi all'accreditamento dei corsi i studio e della sede.

Indicatore 2.1.a		Tasso di partecipazione alle attività formative/informative in tema di accreditamento			
Metrica	N. partecipanti / N. convocati				
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione				
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Nucleo dei Valutazione Direzione Pianificazione e Valutazione				
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16				
	Target	2013	2014	2015	

Tasso di partecipazione alle attività formative/informative in tema di accreditamento	>60%	> 70%
Valore indicatore a consuntivo 2014	/	66%

Indicatore 2.1.b	Definizione di linee guida per la procedura			
Metrica	Numero di linee guida prodotte			
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione			
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Direzione Pianificazione e Valutazione			
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16			
	Target	2013	2014	2015
	Numero di linee guida prodotte		>1	Revisione delle linee guida prodotte nel 2014
	Valore indicatore a consuntivo	/	4	

Indicatore 2.1.c	Definizione delle politiche della qualità della formazione			
Metrica	Produzione del documento con le politiche della qualità della formazione (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione			
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Direzione Pianificazione e Valutazione			
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16			
	Target	2013	2014	2015
	Definizione delle politiche della qualità della formazione (SI/NO)		SI	/
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

Indicatore 2.1.d	Definizione delle politiche della qualità della ricerca			
Metrica	Produzione del documento con le politiche della qualità della ricerca (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione			
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Direzione Pianificazione e Valutazione			
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16			
	Target	2013	2014	2015
	Definizione delle politiche della qualità della ricerca (SI/NO)		/	SI
	Valore indicatore a consuntivo	/	/	

Indicatore 2.1.e	Avvio del coinvolgimento delle strutture sui punti AQ di AVA			
Metrica	Rispetto dei criteri AQ5 e AQ6 e collaborazione per rispetto del criterio AQ7.			
Fonte dei dati	Scheda SUA – Cds			
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Dipartimenti Direzione Pianificazione e Valutazione			
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16			
	Target	2013	2014	2015
	Rispetto dei criteri AQ5 e AQ6 e collaborazione per rispetto del criterio AQ7		AQ5 e AQ7	AQ6
	Valore indicatore a consuntivo	/	AQ5 e AQ7	

Indicatore 2.1.f	Programmazione di incontri periodici di coordinamento												
Metrica	Produzione di un calendario periodico di incontri di coordinamento, sia a livello di Ateneo sia a livello di Dipartimento.												
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione (sezione "Assicurazione Qualità" del sito web di Ateneo)												
Strutture coinvolte	Dipartimenti Direzione Pianificazione e Valutazione												
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Target</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Produzione di calendario di incontri periodici</td> <td></td> <td>SI</td> <td>SI</td> </tr> <tr> <td>Valore indicatore a consuntivo</td> <td>/</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Target	2013	2014	2015	Produzione di calendario di incontri periodici		SI	SI	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	
Target	2013	2014	2015										
Produzione di calendario di incontri periodici		SI	SI										
Valore indicatore a consuntivo	/	SI											
Indicatore 2.1.g	Adeguamento del questionario di valutazione della didattica degli studenti secondo le indicazioni ANVUR												
Metrica	Adeguamento del questionario valutazione didattica lato studenti.												
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione												
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità dell'Ateneo Nucleo di Valutazione Direzione Pianificazione e Valutazione												
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Target</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adeguamento del questionario lato studenti</td> <td></td> <td>SI</td> <td>/</td> </tr> <tr> <td>Valore indicatore a consuntivo</td> <td>/</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Target	2013	2014	2015	Adeguamento del questionario lato studenti		SI	/	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	
Target	2013	2014	2015										
Adeguamento del questionario lato studenti		SI	/										
Valore indicatore a consuntivo	/	SI											
Indicatore 2.1.h	Elaborazione primi dati del questionario di valutazione della didattica dei docenti secondo le indicazioni ANVUR												
Metrica	Disponibilità dei dati (SI/NO).												
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione												
Strutture coinvolte	Direzione Pianificazione e Valutazione												
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Target</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Disponibilità dei dati sui questionari di valutazione della didattica dei docenti</td> <td></td> <td>SI</td> <td>/</td> </tr> <tr> <td>Valore indicatore a consuntivo</td> <td>/</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Target	2013	2014	2015	Disponibilità dei dati sui questionari di valutazione della didattica dei docenti		SI	/	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	
Target	2013	2014	2015										
Disponibilità dei dati sui questionari di valutazione della didattica dei docenti		SI	/										
Valore indicatore a consuntivo	/	SI											
Indicatore 2.1.i	Definizione linee guida e format vari per la compilazione di Relazione annuale CP-DS, RAR, RCR												
Metrica	Definizione linee guida (SI/NO).												
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione (sezione "Assicurazione Qualità" del sito web di Ateneo)												
Strutture coinvolte	Direzione Pianificazione e Valutazione												
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Target</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Definizione delle linee guida</td> <td></td> <td>SI</td> <td>/</td> </tr> <tr> <td>Valore indicatore a consuntivo</td> <td>/</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Target	2013	2014	2015	Definizione delle linee guida		SI	/	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	
Target	2013	2014	2015										
Definizione delle linee guida		SI	/										
Valore indicatore a consuntivo	/	SI											
Indicatore 2.1.j	Affiancamento ai Presidenti / Coordinatori Cds												
Metrica	Affiancamento ai Presidenti / Coordinatori Cds per le scadenze più importanti (SI/NO)												
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione (sezione "Assicurazione Qualità" del sito web di Ateneo)												
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Direzione Pianificazione e Valutazione Dipartimenti												
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16												

Target	2013	2014	2015
Affiancamento ai Presidenti / Coordinatori Cds		SI	/
Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

Indicatore 2.1.k	Miglioramento della trasparenza relativa ai Cds			
Metrica	Grado di copertura delle informazioni pubblicate (CV docenti, programmi di insegnamento, informazioni sui siti dei Dip.ti)			
Fonte dei dati	Scheda SUA-Cds			
Strutture coinvolte	Presidio di Qualità di Ateneo Direzione Pianificazione e Valutazione Dipartimenti			
Note	Attività indicata nel Piano strategico di Ateneo 2014-16			
	Target	2013	2014	2015
	Grado di copertura delle informazioni pubblicate sui Cds		>50%	>70%
	Valore indicatore a consuntivo	/	90%	

Obiettivo strategico: 3. Realizzare nuovi processi di innovazione nella didattica, ampliando l'offerta formativa in modalità "blended", anche con il supporto di servizi in condivisione con altri Atenei.

Indicatore 3.1	Aumento del numero di insegnamenti attivati a distanza			
Metrica	Numero di insegnamenti attivati a distanza			
Fonte dei dati	SUA-Cds			
Strutture coinvolte	CEA – Centro E-Learning di Ateneo Dipartimenti			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Numero di insegnamenti attivati a distanza		> 2 insegnamenti (dato del 2013)	/
	Valore indicatore a consuntivo		30 insegnamenti	

Indicatore 3.2	Definizione di nuovi standard per l'erogazione della didattica integrativa da condividere con docenti coinvolti nella doppia erogazione			
Metrica	Definizione di nuovi standard per la didattica integrativa			
Fonte dei dati	CEA – Centro E-learning di Ateneo; Regolamento incarichi di docenza.			
Strutture coinvolte	CEA Dipartimenti			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013	2014	2015
	Definizione di nuovi standard per la didattica integrativa (SI/NO)		SI	/
	Valore indicatore a consuntivo	NO	SI	

Obiettivo strategico: 4. Aumentare l'attività di tutoraggio per consentire a studenti iscritti a corsi di studio "blended" di seguire le lezioni in modo più proficuo e facilitare lo studio a studenti lavoratori

Indicatore 4.1	Definizione di nuovi standard di tutorship e accrescimento delle risorse umane dedicate			
Metrica	Definizione di nuovi standard di tutorship; Numero di tutor			
Fonte dei dati	CEA – Centro E-learning di Ateneo			
Strutture coinvolte	CEA Direzione Risorse Umane e Sanità			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
A.	Definizione di nuovi standard di tutorship		A. SI	A. /
B.	Numero di tutor		B. 15	B. 20
	Valore indicatore a consuntivo	A. / B. 9	A. SI B. 15	

Obiettivo strategico: 5. Migliorare la performance in termini occupazionali dei corsi di studio di UNIMORE

Indicatore 5.1	Trend positivo del numero di corsi di studio con esiti occupazionali (a un anno dal conseguimento del titolo di studio) in miglioramento			
Metrica	Numero di corsi di studio con esiti occupazionali a un anno dal titolo in miglioramento			
Fonte dei dati	Almalaurea			
Strutture coinvolte	Dipartimenti			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (ma non ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Numero di corsi di studio con esiti occupazionali in miglioramento		62	63
	Valore indicatore a consuntivo	61	65	

AREA STRATEGICA della RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Obiettivo di base: sviluppare la qualità della ricerca sia di base sia applicata, potenziando gli strumenti a supporto; favorire la Terza Missione in generale, in particolare il trasferimento tecnologico alle imprese

Obiettivo strategico: 6. Rafforzare la partecipazione ai Cluster e l'utilizzo degli strumenti regionali dei fondi strutturali

Indicatore 6.1		Realizzazione di attività di sensibilizzazione alla partecipazione al programma Horizon2020			
Metrica	Realizzazione di attività di sensibilizzazione alla partecipazione al programma Horizon2020 (SI/NO).				
Fonte dei dati	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali				
Strutture coinvolte	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali Dipartimenti				
Note	Presente nel Piano strategico 2014-16. Realizzati Infoday ed incontri informativi, attività di progettazione Horizon2020, procedure relative all'adesione a tre partenariati pubblico-privati europei istituiti nell'ambito di Horizon2020				
	Target	2013	2014	2015	
	Realizzazione di attività di sensibilizzazione alla partecipazione al programma Horizon 2020 (SI/NO)		SI	/	
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI		

Obiettivo strategico: 7. Sviluppare i Tecnopoli

Indicatore 7.1		Numero di Tecnopoli allestiti e avviati			
Metrica	Numero di Tecnopoli avviati nell'anno				
Fonte dei dati	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali				
Strutture coinvolte	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali Direzione Tecnica Staff di Direzione SPP Centri Interdipartimentali di ricerca Dipartimenti				
Note	Presente nel Piano strategico 2014-16				
	Target	2013	2014	2015	
	Numero di Tecnopoli avviati nell'anno		2	1	
	Valore indicatore a consuntivo	/	2		

Obiettivo strategico: 8. Incentivare lo scambio di ricercatori e docenti nei laboratori

Indicatore 8.1		Numero di attività di internazionalizzazione realizzate (bandi Visiting professor long stay, sostegno all'attività di ricerca all'estero, incentivi di didattica in lingua inglese)			
Metrica	Numero di candidature a bandi di internazionalizzazione approvate				
Fonte dei dati	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali				
Strutture coinvolte	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali Centri Interdipartimentali di ricerca Dipartimenti				
Note					
	Target	2013/14	2014/15	2015/16	
	Numero di candidature a bandi di internazionalizzazione approvate		Trend crescente	Trend crescente	
	Valore indicatore a consuntivo	89	63 ¹		

¹ Il dato numerico non consente una lettura appropriata della situazione attuale: per l'a.a. 2014/15, infatti, il bando per visiting professor era riservato esclusivamente a permanenze di almeno 3 mesi. L'anno precedente, invece, tra i long stay selezionati (15 in totale) era possibile anche una permanenza di uno o due mesi. A parità di budget a disposizione, il numero di visiting professor reclutati è inferiore per effetto della maggiore permanenza in Ateneo.

Obiettivo strategico: 9. Incoraggiare aspetti di ricerca applicata più legati al mondo dell'industria e dei servizi

Indicatore 9.1		Numero di servizi per le imprese realizzati da UNIMORE			
Metrica	Numero di brevetti di UNIMORE depositati nell'anno; Numero di spin off / start up di UNIMORE costituite nell'anno				
Fonte dei dati	Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali (Ufficio ILO)				
Strutture coinvolte	Dipartimenti				
Note					
	Target	2013	2014	2015	
A)	Numero di brevetti UNIMORE depositati nell'anno		Trend crescente	Trend crescente	
B)	Numero di spin off / start up di UNIMORE costituite nell'anno				
Valore indicatore a consuntivo	A) 3 B) 0	A) 4 B) 3			

Obiettivo strategico: 10. Progettare la partecipazione a EXPO 2015, viste le alte competenze di UNIMORE nelle aree presenti in questa vetrina mondiale

Indicatore 10.1		Realizzazione e coordinamento di azioni di sostegno alla partecipazione dell'Ateneo a EXPO2015			
Metrica	Realizzazione e coordinamento di azioni di sostegno alla partecipazione dell'Ateneo a EXPO2015				
Fonte dei dati	Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali				
Strutture coinvolte	Direzione Ricerca e Relazioni internazionali Dipartimenti				
Note	Presente nel Piano strategico 2014-16				
	Target	2013	2014	2015	
	Realizzazione e coordinamento di azioni di sostegno alla partecipazione dell'Ateneo a EXPO2015		SI	SI	
Valore indicatore a consuntivo	/		SI		

Obiettivo strategico: 11. Avviare il processo di accreditamento dei dottorati di ricerca e stimolare sinergie con l'industria per la realizzazione di dottorati industriali

Indicatore 11.1		Dottorati che hanno ricevuto l'accreditamento			
Metrica	Numero di dottorati che hanno ricevuto l'accreditamento sul totale				
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione				
Strutture coinvolte	Direzione Pianificazione e Valutazione Direzione Servizi agli Studenti Dipartimenti				
Note	Presente nel Piano strategico 2014-16				
	Target	2013/14	2014/15	2015/16	
	Dottorati che hanno ricevuto l'accreditamento / totale		100%		
Valore indicatore a consuntivo	/		100%		

Obiettivo strategico: 12. Avviare un processo di premialità interna sui progetti di ricerca

Indicatore 12.1		Avvio fase sperimentale SUA-RD			
Metrica	Invio prime elaborazioni ad ANVUR e chiusura banca dati (SI/NO)				
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione				
Strutture coinvolte	Direzione Pianificazione e Valutazione Direzione Ricerca e Relazioni internazionali Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari				
Note					
	Target	2013/14	2014/15	2015/16	
	Invio prime elaborazioni ad ANVUR e chiusura banca dati (SI/NO)		SI		
Valore indicatore a consuntivo	/		SI		

AREA STRATEGICA della INTERNAZIONALIZZAZIONE

Obiettivo di base: sviluppare la dimensione internazionale della didattica e della ricerca

Obiettivo strategico: 13. Rafforzare la dimensione internazionale della didattica, al fine di aumentare l'attrattività di studenti stranieri

Indicatore 13.1	Numero di corsi di LM riprogettati per l'erogazione in lingua inglese			
Metrica	Numero di corsi di LM riprogettati per essere erogati in lingua inglese (con ordinamenti modificati approvati dal CUN)			
Fonte dei dati	Scheda SUA-Cds			
Strutture coinvolte	CLA – centro Linguistico di Ateneo Dipartimenti Direzione Servizi agli Studenti Direzione Pianificazione e Valutazione			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Numero di corsi di LM riprogettati erogati in lingua inglese	/	0	4
	Valore indicatore a consuntivo			

Indicatore 13.2	Progettazione ed erogazione di percorso formativo per l'insegnamento della lingua inglese rivolto ai docenti			
Metrica	Progettazione (SI/NO). Ore di formazione erogate e numero di partecipanti.			
Fonte dei dati	CLA – Centro Linguistico di Ateneo			
Strutture coinvolte	CLA – centro Linguistico di Ateneo Dipartimenti			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	A. Progettazione (SI/NO)		A. SI	A. /
	B. Formazione erogata: numero di ore		B. /	
	C. Formazione erogata: numero partecipanti		C. /	
	Valore indicatore a consuntivo		A. SI	

Indicatore 13.3	Attivazione di un sistema di verifica della conoscenza linguistica per gli studenti delle lauree (livello minimo: B1)			
Metrica	Progettazione (SI/NO). Numero di studenti con livello minimo B1 / totale studenti.			
Fonte dei dati	CLA – Centro Linguistico di Ateneo			
Strutture coinvolte	CLA – centro Linguistico di Ateneo CEA – Centro E-Learning di Ateneo Dipartimenti			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	A. Progettazione (SI/NO)		A. SI	A. /
	B. Numero studenti con livello minimo B1/ Totale studenti		B. /	
	Valore indicatore a consuntivo		A. SI	

Obiettivo strategico: 14. Sostenere e favorire lo scambio di personale docente e ricercatore e il reclutamento di personale docente straniero

Indicatore 14.1	Visiting professor reclutati con permanenza di almeno tre mesi			
Metrica	Numero di visiting professor con permanenza di almeno 3 mesi reclutati			
Fonte dei dati	Direzione Risorse Umane e Sanità			
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane e Sanità Direzione Ricerca e Relazioni internazionali Dipartimenti			

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Numero di Visiting Professor reclutati per una permanenza di almeno 3 mesi		3	5
Valore indicatore a consuntivo	0	8	

Obiettivo strategico: 15.Sostenere e favorire la mobilità degli studenti

Indicatore 15.1 Studenti stranieri immatricolati a L e LMCU in possesso di titolo di studio conseguito all'estero

Metrica Studenti stranieri immatricolati a L e LMCU in possesso di titolo di studio conseguito all'estero sul totale degli immatricolati

Fonte dei dati SUA - Cds

Strutture coinvolte Direzione Servizi agli Studenti
Dipartimenti

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Quota di studenti stranieri immatricolati a L e LMCU in possesso di titolo di studio conseguito all'estero (sul totale di immatricolati)		0,030	0,032
Valore indicatore a consuntivo	0,027	0,023 (86/3819)	

Indicatore 15.2 Ridefinizione del Programma Marco Polo/Turandot 2015

Metrica Quota di studenti iscritti al corso di lingua italiana del Programma che superano il test finale

Fonte dei dati Direzione Servizi agli Studenti

Strutture coinvolte Direzione Servizi agli Studenti
Dipartimenti

Note

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Quota di studenti stranieri iscritti al corso di lingua italiana del programma Marco Polo che superano il test finale		70%	
Valore indicatore a consuntivo	44%	75%	

Indicatore 15.3 Numero di studenti UNIMORE in mobilità all'estero

Metrica Numero di studenti UNIMORE in mobilità all'estero

Fonte dei dati Anagrafe Nazionale Studenti

Strutture coinvolte Direzione Servizi agli Studenti
Dipartimenti

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Numero di studenti UNIMORE in mobilità all'estero		250	262
Valore indicatore a consuntivo	238	292	

AREA STRATEGICA dei SERVIZI AGLI STUDENTI

Obiettivo di base: innovare e aumentare la qualità dei servizi agli studenti e ridurre gli ostacoli al diritto allo studio

Obiettivo strategico: 16. Potenziare le iniziative di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi, al fine di ridurre la dispersione studentesca e di promuovere l'ingresso nel mondo del lavoro dei laureati

Indicatore 16.1	Numero di corsi di L e LMCU che hanno il test di ingresso pre-immatricolazione obbligatorio			
Metrica	Numero di corsi di L e LMCU che hanno il test di ingresso pre-immatricolazione obbligatorio			
Fonte dei dati	SUA - Cds			
Strutture coinvolte	Direzione Servizi agli Studenti Direzione Pianificazione e Valutazione CEA – Centro E-Learning di Ateneo Dipartimenti			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Numero di corsi di L e LMCU che hanno il test di ingresso pre-immatricolazione obbligatorio		19	27
	Valore indicatore a consuntivo	16	19	

Obiettivo strategico: 17. Aumentare il numero di servizi / procedure accessibili online da parte degli studenti (con contestuale riduzione e razionalizzazione dei costi e dei tempi dell'azione amministrativa)

Indicatore 17.1	Attivazione della procedura di elezioni studentesche online			
Metrica	Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare			
Strutture coinvolte	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare Direzione Pianificazione e Valutazione SIRS			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)	/	SI	/
	Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.2	Attivazione della procedura di trasferimento online ai corsi di LMCU di Medicina e Chirurgia e Odontoiatria per studenti provenienti da altri Atenei			
Metrica	Disponibilità dell'applicativo per 49 corsi di laurea (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione			
Strutture coinvolte	Direzione Pianificazione e Valutazione Dipartimenti di area medica			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Disponibilità dell'applicativo per 49 corsi di laurea (SI/NO)	/	SI	/
	Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.3	Attivazione della procedura delle aste online per i Cds ad accesso programmato, ad accesso libero e per la LMCU in Scienze della Formazione Primaria			
Metrica	Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione			
Strutture coinvolte	Direzione Pianificazione e Valutazione Direzione Servizi agli Studenti Dipartimenti			

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.4 Attivazione della procedura di convalida esami per i corsi di LMCU di Medicina e Chirurgia e Odontoiatria

Metrica Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)
Fonte dei dati Direzione Pianificazione e Valutazione
Strutture coinvolte Direzione Pianificazione e Valutazione
Direzione Servizi agli Studenti
Dipartimenti di area medica

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.5 MoreThesis: archiviazione e consultazione online di tesi di LM

Metrica Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)
Fonte dei dati SBA
Strutture coinvolte SBA
Direzione Servizi agli Studenti
Direzione Pianificazione e Valutazione

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.6 Attivazione procedura di Attestazioni frequenze per corsi con frequenza obbligatoria

Metrica Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)
Fonte dei dati Direzione Pianificazione e Valutazione
Strutture coinvolte Direzione Pianificazione e Valutazione
Dipartimenti

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.7 Attivazione procedura di dematerializzazione della registrazione delle prove di lingua con CLA

Metrica Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)
Fonte dei dati Direzione Pianificazione e Valutazione
Strutture coinvolte Direzione Pianificazione e Valutazione
CLA – Centro Linguistico di Ateneo

Note Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Disponibilità dell'applicativo (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 17.8 Progettazione e applicazione di nuova modalità di accesso alla riduzione delle tasse e contributi universitari da parte di iscritti UNIMORE

Metrica Disponibilità di nuova modalità di accesso (SI/NO)
Fonte dei dati Direzione Servizi agli Studenti

Strutture coinvolte Direzione Servizi agli Studenti
Direzione Pianificazione e Valutazione

Note

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Applicazione della nuova modalità di accesso (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo		SI	

Obiettivo strategico: 18. Realizzare servizi in condivisione con altri Atenei della regione, razionalizzando i costi in termini di risorse umane e beni strumentali.

Indicatore 18.1	Progetto UNINOVA (con UNIPR, UNIFE): realizzazione prime azioni			
Metrica	Istituzione e messa a regime del Centro (SI/NO)			
Fonte dei dati	CEA			
Strutture coinvolte	CEA			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Istituzione del Centro e realizzazione prime azioni (SI/NO)		SI	Monitoraggio e definizione di ev. azioni correttive
	Valore indicatore a consuntivo		SI	

Indicatore 18.2	Progetto Piattaforma DOLLY (con UNIFE): messa in produzione			
Metrica	Messa in produzione della Piattaforma Dolly (SI/NO)			
Fonte dei dati	SBA			
Strutture coinvolte	SBA CEA			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Messa in produzione della Piattaforma Dolly (SI/NO)			SI
	Valore indicatore a consuntivo			SI

Indicatore 18.3	Progetto Ufficio BIBLIOMETRICO (con UNIPR, UNIFE): preparazione dataset			
Metrica	Preparazione dataset (SI/NO)			
Fonte dei dati	SBA			
Strutture coinvolte	SBA			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Preparazione dataset (SI/NO)		SI	Messa in produzione
	Valore indicatore a consuntivo		SI	

AREA STRATEGICA del FABBISOGNO DEL PERSONALE

Obiettivo di base: Sostenere la politica di reclutamento e di premialità dei giovani più meritevoli. Valorizzare le risorse umane migliorando l'assetto organizzativo e gestionale

Obiettivo strategico: 19. Attuare le revisioni regolamentari necessarie all'incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico

Indicatore 19.1	Modifica ai regolamenti di Ateneo (ai sensi degli art. 18 e 24 della L.240/2010): presenza maggioritaria di docenti esterni all'Ateneo in possesso di un elevato profilo scientifico internazionale nelle commissioni di selezione			
Metrica	Regolamento modificato (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Risorse Umane e Sanità			
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane e Sanità Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Regolamento modificato (SI/NO)		SI	
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

Indicatore 19.2	Modifica ai regolamenti di Ateneo (ai sensi degli art. 18 e 24 della L.240/2010): presenza di almeno uno studioso di elevato profilo scientifico attivo in università o centri di ricerca di un Paese OCSE almeno nelle commissioni di selezione di professori ordinari			
Metrica	Regolamento modificato (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Risorse Umane e Sanità			
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane e Sanità Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali			
Note	Incluso nella Programmazione triennale 2013-15 (e ammesso ai finanziamenti)			
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Regolamento modificato (SI/NO)		SI	
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

Obiettivo strategico: 20. Misurare e valutare le esigenze organizzative dell'Ateneo, al fine di attuare opportune azioni di equilibrio

Indicatore 20.1	Revisione dell'organizzazione dell'Amministrazione centrale			
Metrica	Revisione dell'organizzazione (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Risorse Umane e Sanità			
Strutture coinvolte	Direzioni e Uffici dell'Amministrazione Centrale			
Note				
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Revisione dell'organizzazione (SI/NO)		SI	SI
	Valore indicatore a consuntivo		SI	

Obiettivo strategico: 21. Garantire l'attuazione del Piano Straordinario Associati

Indicatore 21.1	Attuazione del Piano Straordinario Associati			
Metrica	A) Definizione di criteri per le procedure relative all'attuazione del Piano Straordinario Associati (SI/NO); B) Numero di prese servizio			
Fonte dei dati	Direzione Risorse Umane e Sanità			
Strutture coinvolte	Direzione Risorse Umane e Sanità Dipartimenti Direzione Pianificazione e Valutazione			
Note				

Target	2013/14	2014/15	2015/16
A) Definizione di criteri per le procedure relative all'attuazione del Piano Straordinario Associato (SI/NO)		A) SI B) 47	/
B) Numero di prese servizio		A) SI	
Valore indicatore a consuntivo		B) 37 (-79%)	

AREA STRATEGICA della TRASPARENZA e RESPONSABILITA' SOCIALE

Obiettivo di base: Riconoscere la responsabilità sociale dell'Ateneo e perseguire la lotta alla corruzione assicurando la trasparenza delle attività dell'Ateneo nei confronti di tutti i portatori di interesse.

Obiettivo strategico: 22.Rafforzare la riconoscibilità dell'Ateneo attraverso la definizione di un'immagine coordinata

Indicatore 22.1 Progettazione e avvio di campagna di comunicazione.

Metrica	Progettazione e avvio campagna di comunicazione (SI/NO)
Fonte dei dati	Staff di Direzione
Strutture coinvolte	Staff di Direzione Commissione per la comunicazione Ufficio WEB

Note

Target	2013/14	2014/15	2015/16
Progettazione e avvio campagna di comunicazione (SI/NO)		SI	
Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

Obiettivo strategico: 23.Sostenere il processo di sviluppo di politiche per la lotta alla corruzione e per la trasparenza delle informazioni

Indicatore 23.1 Adozione del Piano anticorruzione di Ateneo e suo monitoraggio

Metrica	Adozione del Piano e monitoraggio eseguito (SI/NO)
Fonte dei dati	Responsabile anticorruzione
Strutture coinvolte	Responsabile anticorruzione Tutte le strutture dell'Ateneo
Note	Presente nel Piano strategico 2014-16

Target	2013/14	2014/15	2015/16
A. Adozione del Piano (SI/NO)		A. SI	A. SI
B. Monitoraggio Piano eseguito (SI/NO)		B. SI	B. SI
Valore indicatore a consuntivo	/	A. SI B. SI	

Indicatore 23.2 Adozione del Programma triennale per la trasparenza e suo monitoraggio.

Metrica	Adozione del Programma e monitoraggio eseguito (SI/NO)
Fonte dei dati	Responsabile per la trasparenza
Strutture coinvolte	Responsabile per la trasparenza Tutte le strutture dell'Ateneo
Note	Presente nel Piano strategico 2014-16

Target	2013/14	2014/15	2015/16
A. Adozione del Programma (SI/NO)		A. SI	A. SI

B. Monitoraggio Programma eseguito (SI/NO)		B. SI	B. SI
Valore indicatore a consuntivo	/	A. SI B. SI	

Obiettivo strategico: 24.Nuova governance di Ateneo e Bilancio Unico in COEP. Completamento del processo di passaggio al nuovo sistema di gestione contabile.

Indicatore 24.1	Redazione dello Stato Patrimoniale al 01/01/2013			
Metrica	Redazione del documento finale (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Economico-Finanziaria			
Strutture coinvolte	Direzione Economico-Finanziaria Direzione Pianificazione e valutazione Dipartimenti e Centri			
Note				
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Redazione del documento finale (SI/NO)		SI	
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

Indicatore 24.2	Redazione del Bilancio 2012 di passaggio dal Sistema finanziario a quello economico-patrimoniale			
Metrica	Redazione del documento finale (SI/NO)			
Fonte dei dati	Direzione Pianificazione e Valutazione			
Strutture coinvolte	Direzione Economico-Finanziaria Direzione Pianificazione e valutazione			
Note				
	Target	2013/14	2014/15	2015/16
	Redazione del documento finale (SI/NO)		SI	
	Valore indicatore a consuntivo	/	SI	

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 3

Documenti del ciclo di gestione della
performance

ALLEGATO 3 ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014*Tabella 3.1 “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> 2014-16	17/04/2015	20/04/2015		http://www.unimore.it/trasparenza/pianoperformance.html
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-17	27/01/2015	28/01/2015		http://www.unimore.it/trasparenza/programmatrasparenza.html
Standard di qualità dei servizi				

UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO 4

Valutazione individuale

ALLEGATO 4 ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014
Tabella 4.1 "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		X	
Non dirigenti	724	mag-15	NO	X		

Tabella 4.2 "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 4.3 "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	59,14	33,5	5,7

Tabella 4.4 "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		19/12/2014

Tabella 4.5 "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	