



Giornata della trasparenza

Università Politecnica delle Marche



Performance e trasparenza: creare **"valore pubblico"**



Creazione del valore pubblico

Livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica

- > **Strategia, performance e organizzazione**

Il Valore Pubblico si protegge programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza (e relativi indicatori) specifiche e generali.

- > **Piano trasparenza e anticorruzione**



Creazione del valore pubblico

PIAO- PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

Senato Accademico del 27.04.2022

Consiglio di Amministrazione del 28.04.2022

- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- MONITORAGGIO (performance organizzativa e customer satisfaction)

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	17
2.1. Valore Pubblico: il Piano strategico dell'Università Politecnica delle Marche e le politiche di integrazione	17
2.1.1. Mandato istituzionale.....	17
2.1.2. Gli stakeholder.....	17
2.1.3. Il Piano strategico 2020-2022 dell'Università Politecnica delle Marche, la creazione di valore pubblico e i relativi indicatori di impatto	21
2.1.3.1 Il Piano strategico dell'Università Politecnica delle Marche	22
2.1.3.2 La creazione di Valore Pubblico e gli indicatori di impatto	25
2.1.3.3 Integrazione con le Risorse economiche.....	29
2.1.4. Pianificazioni di Ateneo in ottica integrata.....	31
2.1.4.1. Integrazione tra Piano Strategico di Ateneo e Piani Strategici di Dipartimento	31
2.1.4.2. Integrazione tra Piano strategico e programmazione triennale delle università (PRO3 2021-2023)	32
2.1.4.3. Integrazione tra Piano Strategico e Politiche della Qualità dell'Ateneo	33
2.1.5. Accessibilità fisica e digitale	36
2.1.5.1. Accessibilità digitale	36
2.1.5.2. Accessibilità ai servizi disabilità e DSA.....	36
2.1.6. Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure	38
2.2. Performance	41
2.2.1. Premessa	41
2.2.2. L'albero della performance: la logica del cascading degli obiettivi.....	42
2.2.3 Il processo di programmazione in UnivPM.....	44
2.2.4 Integrazione tra pianificazione strategica e programmazione gestionale e operativa: performance organizzativa e performance individuale	46
2.2.4.1. Performance organizzativa.....	46
2.2.4.2. Performance individuale	56
2.2.5. Integrazione tra Piano Strategico, Ciclo della performance e Pianificazione delle Risorse Economiche	58
2.2.6 La parità di genere e le Azioni Positive.....	62
2.2.6.1. Il Gender Equality Plan	62
2.2.6.2. Le Azioni Positive	63
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	65
2.3.1 Quadro normativo.....	65
<i>Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019</i>	<i>66</i>
<i>Gli orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022</i>	<i>66</i>
2.3.2. Oggetto e finalità.....	67
2.3.2.1 Analisi del contesto	67
Analisi del contesto esterno	68
Analisi del contesto interno.....	70
2.3.3 I Soggetti.....	73
2.3.4 L'attività di analisi del rischio	77
2.3.4.1 Le aree di rischio.....	79
2.3.5 L'attività di trattamento del rischio.....	83
2.3.6 La Trasparenza.....	87
2.3.7 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	89
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	92
3.1. Struttura organizzativa.....	92
3.2. Organizzazione del lavoro agile	99
3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale	102
3.4. La formazione del personale	112
SEZIONE 4: MONITORAGGIO.....	116
4.1. Il monitoraggio e la misurazione degli obiettivi della performance organizzativa	116
4.2. La "customer satisfaction": indagini di clima e coinvolgimento dell'utenza	118

Creazione del valore pubblico

La strategia UnivPM

I «cittadini del futuro»

Essere un'opportunità per i giovani

Giornata della trasparenza
21 giugno 2022

ilssole_24ore



**Scenari Crollo demografico:
la classifica delle università
che rischiano di chiudere**

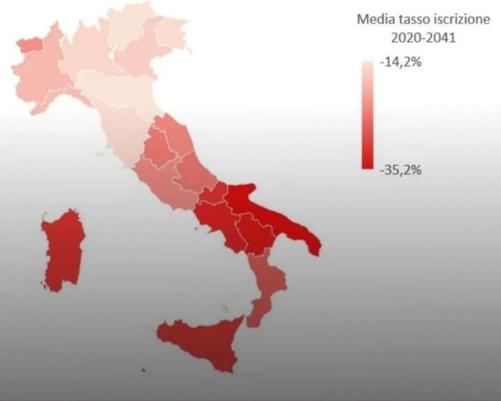
Piace a 1.133 persone

ilssole_24ore Nel 2020 la #popolazione italiana è diminuita di oltre 400mila persone e, secondo l'... altro

ilssole_24ore

Il calo di iscritti all'università regione per regione

Media tasso iscrizione 2020-2041



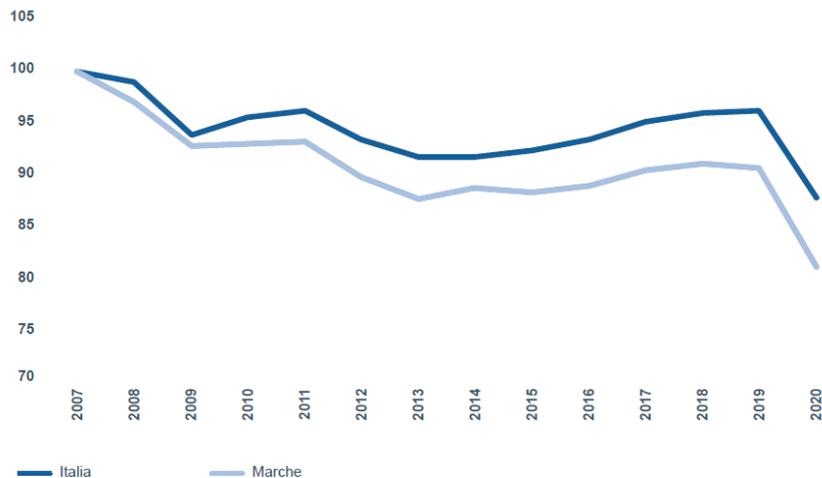
Piace a 1.153 persone

ilssole_24ore Nel 2020 la #popolazione italiana è diminuita di oltre 400mila persone e, secondo l' #Istat, se il trend resta questo, nel 2070 la Penisola avrà 12 milioni di abitanti in meno. Tra le conseguenze della

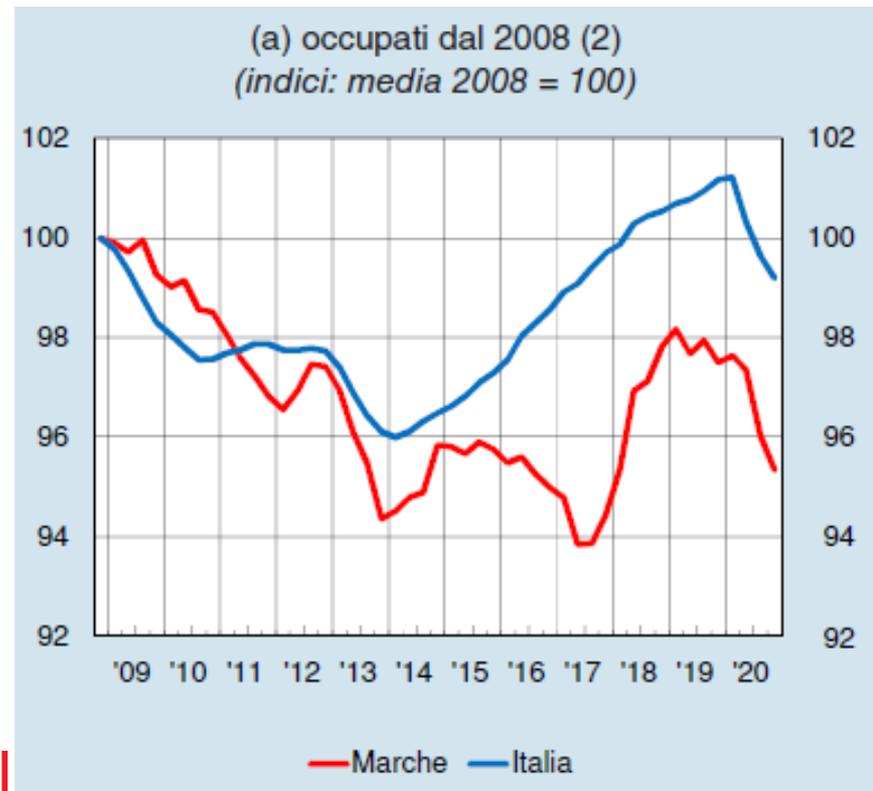
Creazione del valore pubblico La strategia UnivPM

I «cittadini del futuro» ->
Sviluppo socio economico della regione

Graf. 02 - PIL reale delle Marche e dell'Italia dal 2007 a oggi (2007 = 100)



Fonte: elaborazione CDP Think Tank su dati ISTAT e SVIMEZ





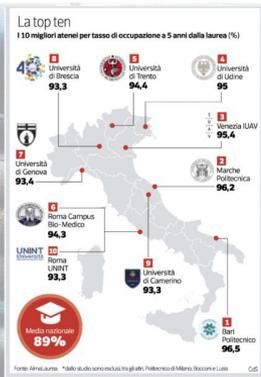
Creazione del valore pubblico

La strategia UnivPM

I ns punti di forza

CORRIERE DELLA SERA

Università e occupazione: tre neolaureati su quattro trovano lavoro in un anno



La parola
ALMALAUREA

AlmaLaurea è un Consorzio interuniversitario che, dal '94, rappresenta 80 Atenei e il 90% dei laureati usciti, ogni anno, dal sistema universitario italiano. AlmaLaurea studia, fra l'altro, il rapporto università-lavoro e ogni anno stila un report sull'occupazione dei neolaureati

Punti di forza

Aree di miglioramento

11° VQR Ricerca

3° VQR Terza Missione

7 dipartimenti di eccellenza

Tassi di occupazione laureati

Calo iscritti su specifiche aree)

Iscritti principalmente su base regionale

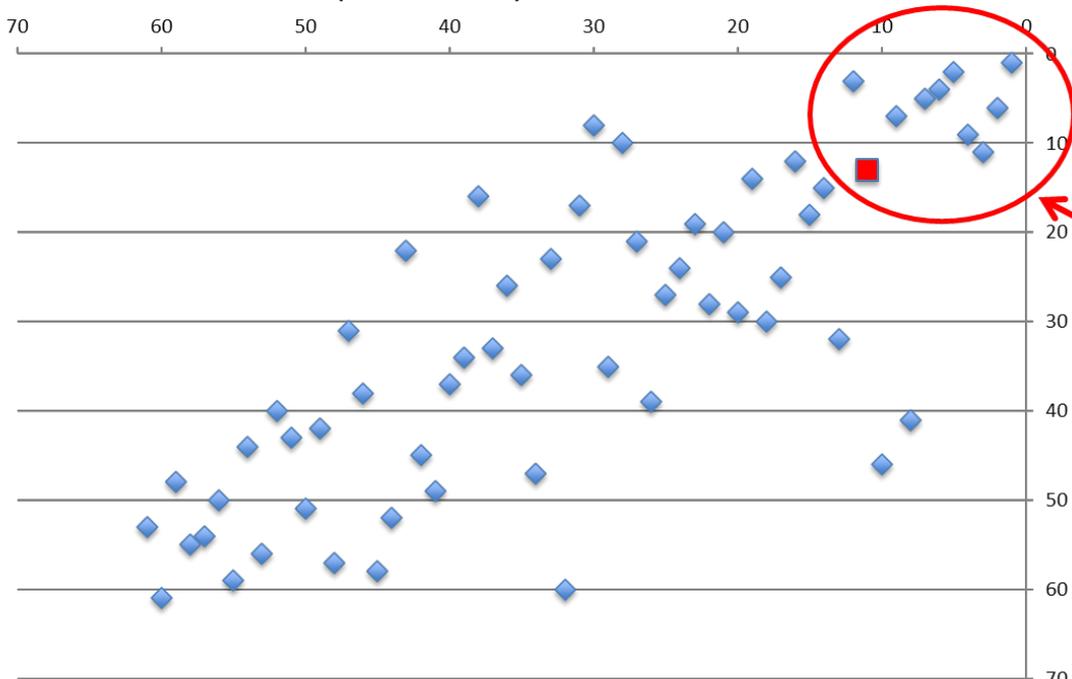


Creazione del valore pubblico

La strategia UnivPM

VQR ricerca

Posizionamento in R1 (2015-2019)



- Bologna
- Ferrara
- Marche**
- Milano
- Milano Bicocca
- Padova
- Torino
- Trento
- Venezia Ca Foscari
- Verona

Posizionamento
in R1 (2011-2014)



Creazione del valore pubblico La strategia UnivPM

**Guardando
al futuro**

www.orienta.univpm.it



**OPEN DAY
11-12-13-14-15
luglio 2022**

**Università
Politecnica
delle Marche**
Agraria
Economia
Ingegneria
Medicina
Scienze

I «cittadini del futuro»

Essere un'opportunità per i giovani



Creazione del valore pubblico Performance 2021



PIÙ USATI



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

AGRARIA

ECONOMIA
"GIORGIO FUÁ"

INGEGNERIA

MEDICINA
E CHIRURGIA

SCIENZE

ATENEIO

DIDATTICA

SERVIZI AGLI STUDENTI

DOCENTI

RICERCA

INTERNAZIONALE

INFORMAZIONI PER

Incontri periodici con il
Comitato di Sicurezza
dell'Ateneo per il
monitoraggio
dell'evoluzione
pandemica

Grazie a tutto il personale Univpm per la campagna di vaccinazione



25 giugno 2021

Tutto il personale che ha collaborato per la campagna vaccinale dell'Università Politecnica delle Marche riunito in Aula Montessori alla Facoltà di Medicina e Chirurgia. Insieme, ancora una volta, perché chiamati dal Rettore Prof. Gian Luca Gregori, dal Preside della Facoltà Prof. Marcello Mario D'Errico e dal Direttore Generale Dott. Alessandro Iacopini per ringraziarli per lo spirito di collaborazione e di servizio mostrati durante tutta la fase di preparazione e somministrazione dei vaccini.

Prima somministrazione			Seconda somministrazione		
Tipologia vaccino	periodo	n° vaccinati	Tipologia vaccino	periodo	n° vaccinati
Astrazeneca	dal 05.03.2021 al 25.03.2021	1464	Astrazeneca	dal 24.05.2021 all'11.06.2021	1401
Pfizer	25.03.2021	72	Pfizer	15.04.2021	72



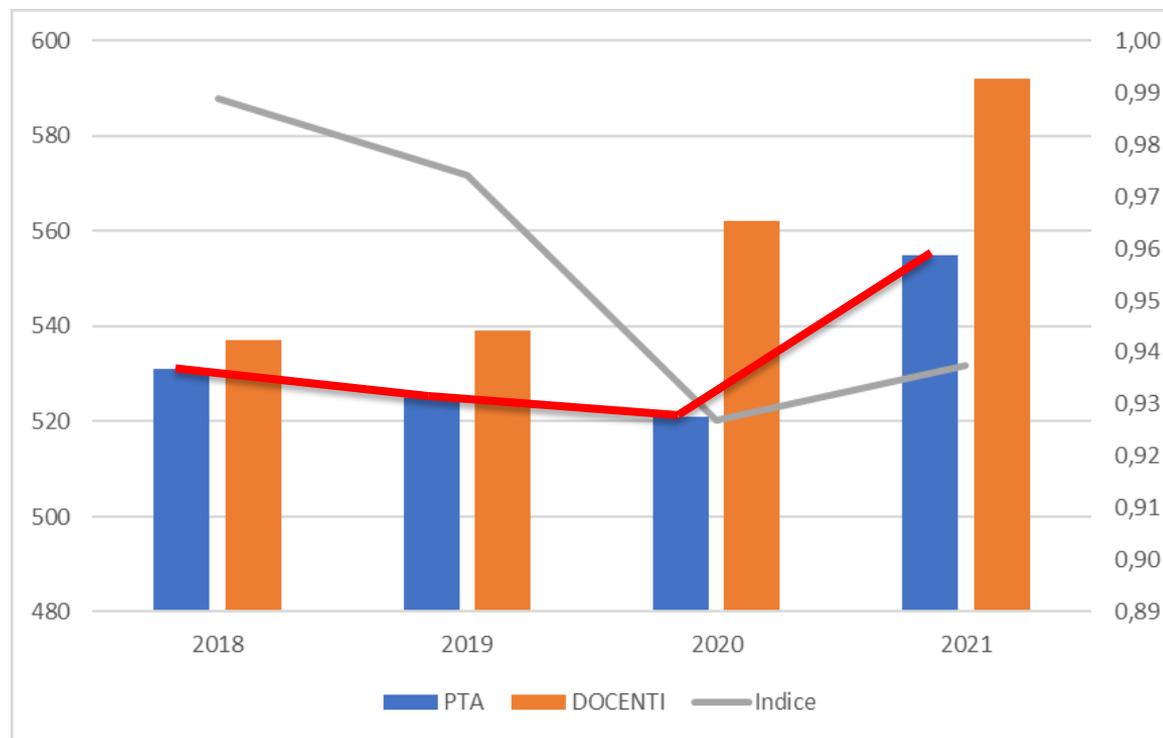
Creazione del valore pubblico Performance 2021



Figura 1 - Capitale umano al 31.12.2021



Creazione del valore pubblico Performance 2021





Creazione del valore pubblico Performance 2021

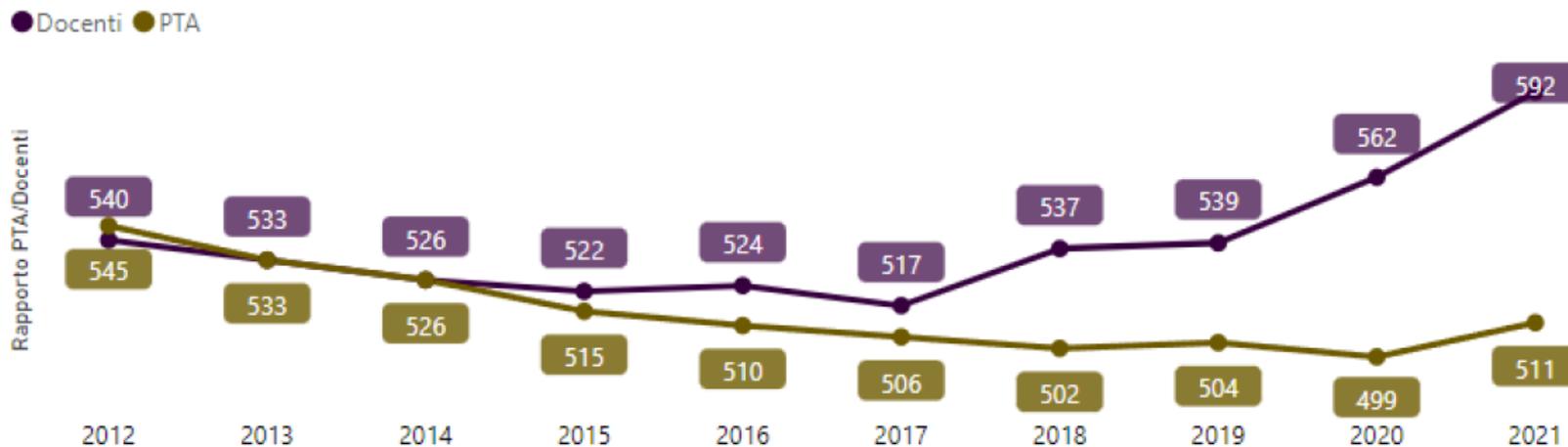


Figura 8 - Dati relativi alla consistenza del Personale Docente e del Personale Tecnico e Amministrativo dal 2012 al 2021 (esclusi: DG, PTA in aspettativa per incarico di RTD e CEL, inclusi i dirigenti)



Creazione del valore pubblico Performance 2021



Figura 9 – Andamento del rapporto tra Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente dal 2012 al 2021
(Fonte dati: *Divisione Risorse Umane*)



Creazione del valore pubblico

Performance 2021

Evoluzione dotazione organica di Ateneo

al 31 dicembre 2021 rispetto al 2020 con evidenziate le assunzioni e le cessazioni

	31/12/2020	Uscite	Ingressi	31/12/2021
Dirigenti e D.G.	1	0	0	1
Categoria EP	19	-2	3	20
Categoria D	148	-8	12	152
Categoria C	297	-22	36	311
Categoria B	34	-1	0	33
Totale	499	-33	51	517

Numero di personale tecnico e amministrativo per struttura e per tipologia contrattuale

	al 31 dicembre 2020			al 31 dicembre 2021			Var
	T.I.	T.D.	Tot	T.I.	T.D.	Tot	2021-2020
Amministrazione Centrale	200	13	213	204	23	227	6,6%
Dipartimenti	195	11	206	206	16	222	7,8%
Presidenze di Facoltà	46	2	48	46	4	50	4,2%
Centri di Servizio di Ateneo	46		46	46	1	47	2,2%
Azienda Agraria "P. Rosati"	6	2	8	7	2	9	12,5%
Totale	493	28	521	509	46	555	6,5%



Creazione del valore pubblico

Performance 2021 - Comunicazione interna e organizzazione

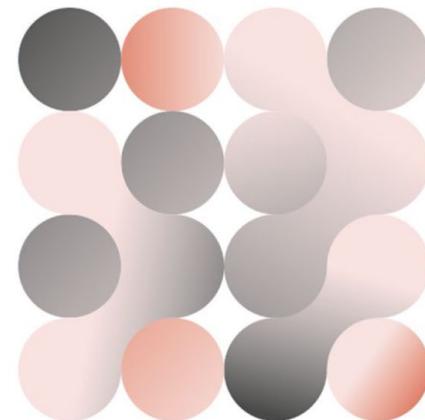
- Post Senato e Cda (informazione, confronto, riferimenti delibere)
- Giornata della trasparenza
- Innovazioni incrementali di processo
- Politiche sul personale
- Progetto «good practice»
- Avvio processo di riorganizzazione

Università Politecnica
delle Marche



Bilancio Integrato

2020

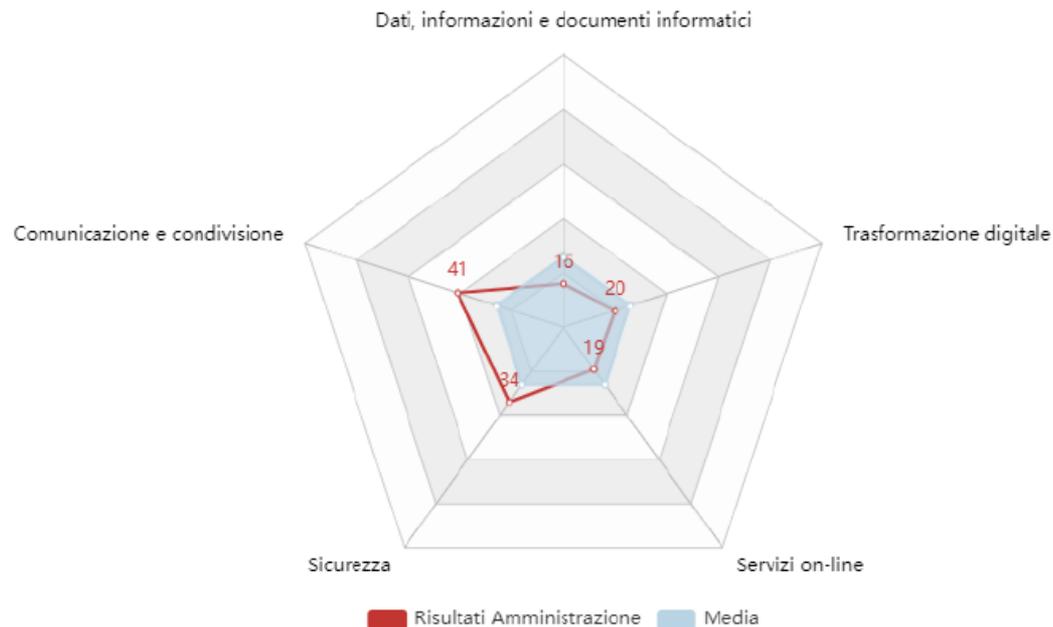




Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – Innovazione incrementale di processo

Report progetto SYLLABUS –
competenze digitali per la PA





Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – Innovazione incrementale di processo

- Domande online – area Personale (Concorsi, PEO, Benefit, Formazione, ecc.)
- Voto elettronico
- Sviluppo cruscotti informativi (personale, orientamento, ecc.)
- Digitalizzazione procedure didattiche

Work in progress

- Migrazione a titulus V
- Registro elettronico del docente (didattica)
- Timesheet digitale
- Ugov missioni
- Richiesta autorizzazione a corsi di formazione
- Piattaforma acquisti
- Revisione SIPEG

Decreti Rettorali

anno	n.	% firmati digitalmente	% con flusso approvativo di firma digitale
2019	1070	-	-
2020	1336	74%	-
2021	1506	100%	81%

Decreti Direttoriali e determine

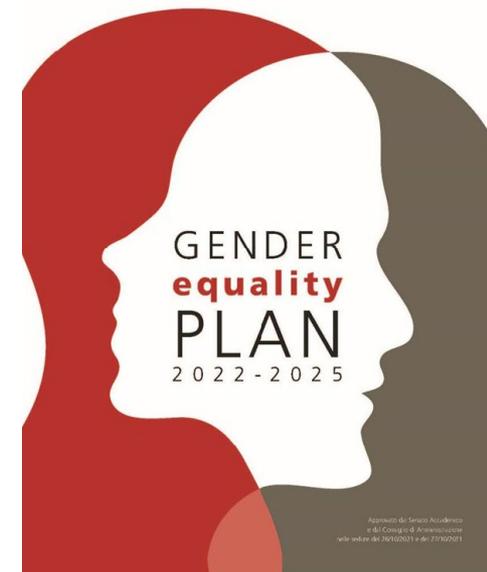
anno	n.	% firmati digitalmente	% con flusso approvativo di firma digitale
2019	1081	-	-
2020	1118	73%	-
2021	1201	100%	58%



Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – Politiche per il personale

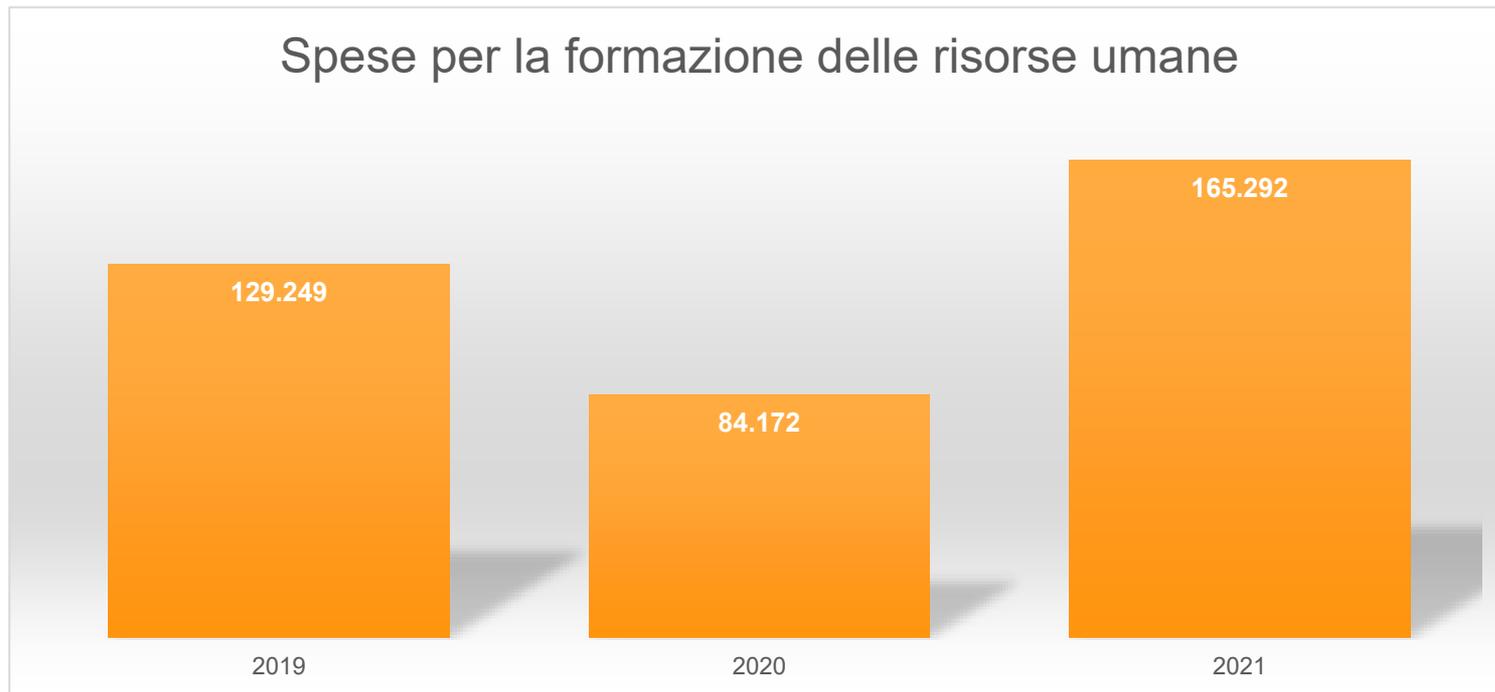
- Flessibilità lavorativa in fase pandemica e post pandemica
- Welfare univpm e sussidi
- Incremento spese per la formazione (165 mila euro, raddoppiate rispetto al 2020, + 28% rispetto al 2019)
- Sviluppo piano formativo (portale, varietà, autonomia delle Divisioni e responsabilizzazione degli EP)
- Mobilità periodiche (anche per incarichi nelle strutture organizzative)





Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – Spese per la formazione del personale

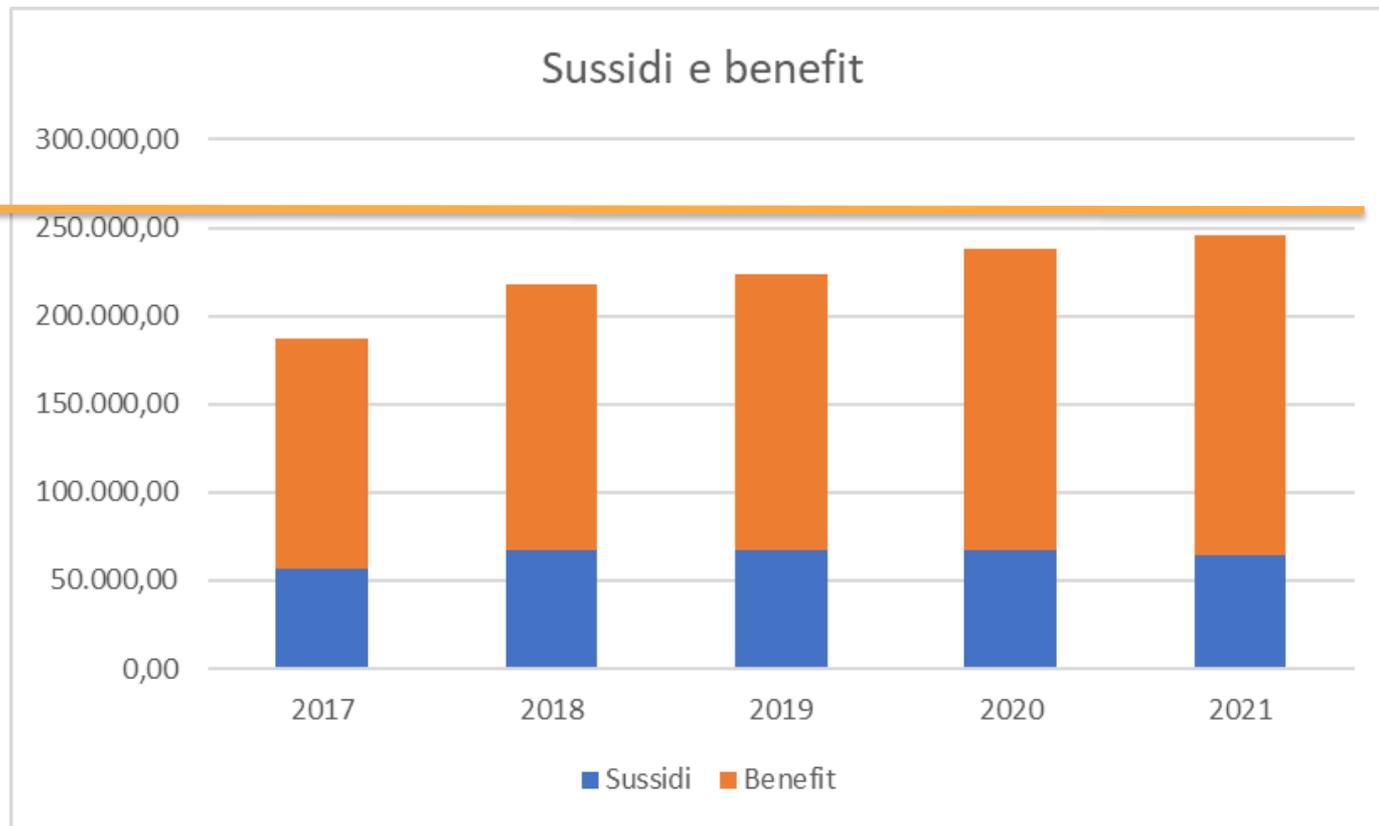




Welfare univpm e sussidi

260 mila euro limite

Media procapite
250-330 euro





Welfare univpm e sussidi

Perché il welfare aziendale

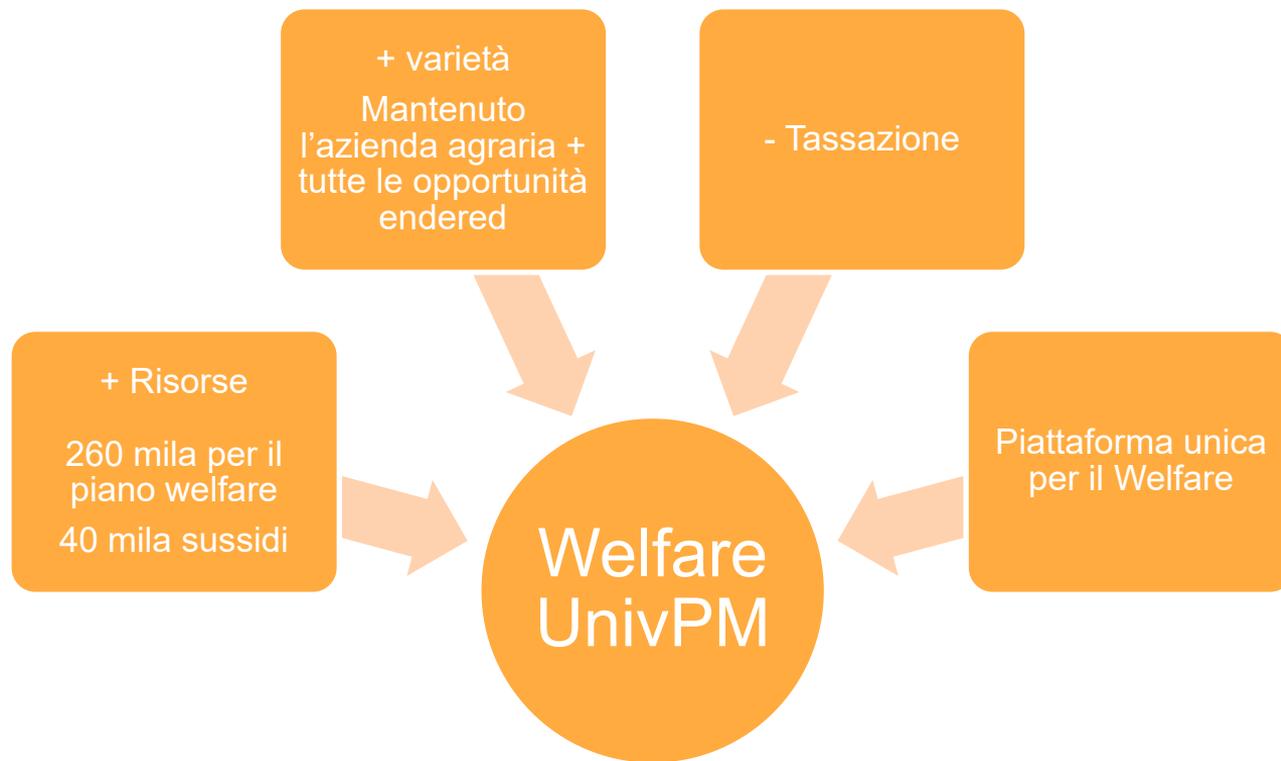
- Scarse alternative di spesa per i benefit
- Gestione fiscale per alcune tipologie di sussidi

Nuovo welfare aziendale

- Incremento del potere di spesa (flessibilità e maggiore possibilità di scelta)
- Opportunità di detassazione fiscale (i 460 euro sono reali)
- Mantenimento della politica dei sussidi orientata sulle fasce isee più deboli



Welfare univpm e sussidi





Ispezione MEF

- VERIFICA AMMINISTRATIVOCONTABILE eseguita dal 16 ottobre 2020 al 23 dicembre 2020
- Relazione sottoscritta dagli ispettori e trasmessa con nota prot. n. 20612 del 17.03.2021
- Controdeduzioni dell'Ateneo trasmesse con nota prot. N. 79059 del 12 luglio 2021
- Risposta del MEF prot. N. 1265 del 5 gennaio 2022
- Controdeduzioni UnivPM prot. N. 68413 del 4 aprile 2022



	DESCRIZIONE SINTETICA DEL RILIEVO	RISPOSTA MEF A CONTRODEDUZIONI
1	Rilevazione per cassa delle tasse e contributi universitari e mancata registrazione dei crediti verso gli studenti per le rate ancora da riscuotere, in difformità alle istruzioni del MUR in materia di contabilità economico patrimoniale (manuale operativo).	Ritenuto esaustivo.
2	Omessa indicazione in nota integrativa dei criteri adottati per la quantificazione degli accantonamenti al Fondo svalutazione crediti e carente indicazione della natura, dei fini e dei criteri adottati per gli accantonamenti ai Fondi rischi e oneri.	Ritenuto esaustivo.
3	Tardiva liquidazione e pagamento dei debiti commerciali.	Ritenuto esaustivo.
4	Omesso assolvimento dell'obbligo di comunicazione al M.E.F. dell'elenco degli immobili dello Stato, utilizzati o detenuti a qualunque titolo, e degli immobili di proprietà posseduti alla data del 31/12/2019.	«Si resta in attesa di ricevere notizie riguardo l'avvenuto inserimento nella piattaforma del MEF della situazione immobiliare dell'Ateneo al 31/12/2019».
5	Omessa pubblicazione sul sito web nell'apposita sezione amministrazione trasparente della situazione del patrimonio aggiornata alla data del 31/12/2019.	Ritenuto esaustivo.
6	Omesso assolvimento dell'obbligo di comunicazione all'Agenzia del Demanio degli immobili di proprietà, al fine di consentire la verifica della idoneità e funzionalità dei beni medesimi ad essere utilizzati in locazione passiva dalle Amministrazioni statali per le proprie finalità istituzionali.	«Si attendono assicurazioni circa l'avvenuta riattivazione delle comunicazioni obbligatorie».



	DESCRIZIONE SINTETICA DEL RILIEVO	RISPOSTA MEF A CONTRODEDUZIONI
7	Stipula di contratto di locazione in assenza del parere di congruità dell'Agenzia del Demanio.	Ritenuto esaustivo.
8	Mancata effettuazione/registrazione di ore di didattica frontale da parte di taluni docenti.	«Si invita l'Ateneo a fornire un quadro riepilogativo corretto delle ore di didattica frontale effettuate dai docenti, al fine di poter verificare il rispetto dell'obbligo imposto dalla normativa».
9	Mancata attivazione di registro elettronico per la registrazione dell'attività di docenza.	«Si attende assicurazione circa l'intervenuta adozione del registro informatizzato».
10	Incarichi di didattica aggiuntiva a docenti a tempo definito in violazione delle disposizioni di legge.	«Si ritiene di dover confermare il rilievo».
11	Autorizzazione incarico attività libero-professionale a docente a tempo pieno.	Ritenuto esaustivo.
12	Conferimento incarichi di docenza a contratto nonostante la presenza di docenti con debito orario di didattica frontale.	«Si invita l'Ateneo a trasmettere un quadro riepilogativo che, all'interno dei diversi settori scientifici, raffronti le ore di didattica frontale svolte dai docenti e gli incarichi di docenza a contratto conferiti, dando conto altresì delle motivazioni alla base del mancato raggiungimento delle ore di didattica frontale richieste dalla normativa».



	DESCRIZIONE SINTETICA DEL RILIEVO	RISPOSTA MEF A CONTRODEDUZIONI
13	Incarichi di co.co.co. per lo svolgimento di attività personali.	«Si ritiene di dover confermare il rilievo».
14	Mancata applicazione al “Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale”, di cui all'art. 87 del CCNL 2006-2009, della riduzione del 10% del fondo 2004.	«Si ritiene di dover confermare il rilievo».
15	Mancato versamento allo Stato della riduzione del 10% del fondo 2004 del trattamento accessorio personale di cat. BCD dal 2009 al 2020.	«E' necessario che codesto Ateneo proceda ad effettuare i versamenti dovuti».
16	Mancato rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lsg. 75/2017 dei fondi per il trattamento accessorio del personale BCD relativamente alle annualità 2017, 2018 e 2019 e conseguente necessità di recupero degli importi sulle future annualità.	«In relazione al rilievo concernente il mancato rispetto del cd. “tetto 2016”, si premette che il rilievo ispettivo deve essere confermato per quanto riguarda la mancata decurtazione del 10% (...) Per quanto riguarda il conteggio del fondo al netto o al lordo delle PEO a bilancio (...) si chiede di fornire una ricostruzione dei fondi che tenga conto della decurtazione del 10% del fondo 2004 e di attivare i relativi recuperi».
17	Quantificazione del fondo comune di ateneo per l'anno 2018 e 2019 in misura superiore al 12% stabilito dal regolamento per l'attività in conto terzi e con conseguente erogazione superiore a quanto stabilito dal regolamento del fondo.	Ritenuto esaustivo



	DESCRIZIONE SINTETICA DEL RILIEVO	RIFERIMENTO NORMATIVO
18	Mancato rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lsg. 75/2017 dei fondi per il trattamento accessorio del personale EP relativamente alle annualità 2018 e 2019 e conseguente necessità di recupero degli importi sulle future annualità.	«Anche in relazione agli articoli in esame è necessario procedere alla ricostruzione del fondo applicando la riduzione del 10% sul fondo 2004».
19	Erogazione retribuzione di risultato a personale di cat. EP in assenza di obiettivi e valutazione.	Ritenuto esaustivo.
20	Incremento del fondo dirigenti negli anni 2017-2018-2019 con violazione del tetto limite dell'anno 2016.	Ritenuto esaustivo.
21	Mancata previsione nel regolamento per attività in conto terzi della copertura dei costi generali di Ateneo.	Ritenuto esaustivo.
22	Effettuazione di attività in conto terzi da parte del personale T.A. durante l'orario di ufficio.	«Si resta in attesa di aggiornamenti sulle iniziative che codesto Ateneo riterrà di adottare sul punto».
23	Illegittima proroga dei contratti di affidamento del servizio di vigilanza, del servizio di portierato e dei contratti per la telefonia fissa e mobile, in violazione dei principi dell'evidenza pubblica e della tutela della concorrenza sanciti dalla vigente normativa in materia di contratti pubblici.	Ritenuto esaustivo.



Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – Dati economico finanziari

	2019	2020	2021
Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	52.864.031	53.332.237	57.025.369
Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	22.126.644	22.005.481	23.302.650
COSTI DEL PERSONALE	74.990.675	75.337.717	80.328.018



Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – Dati economico finanziari

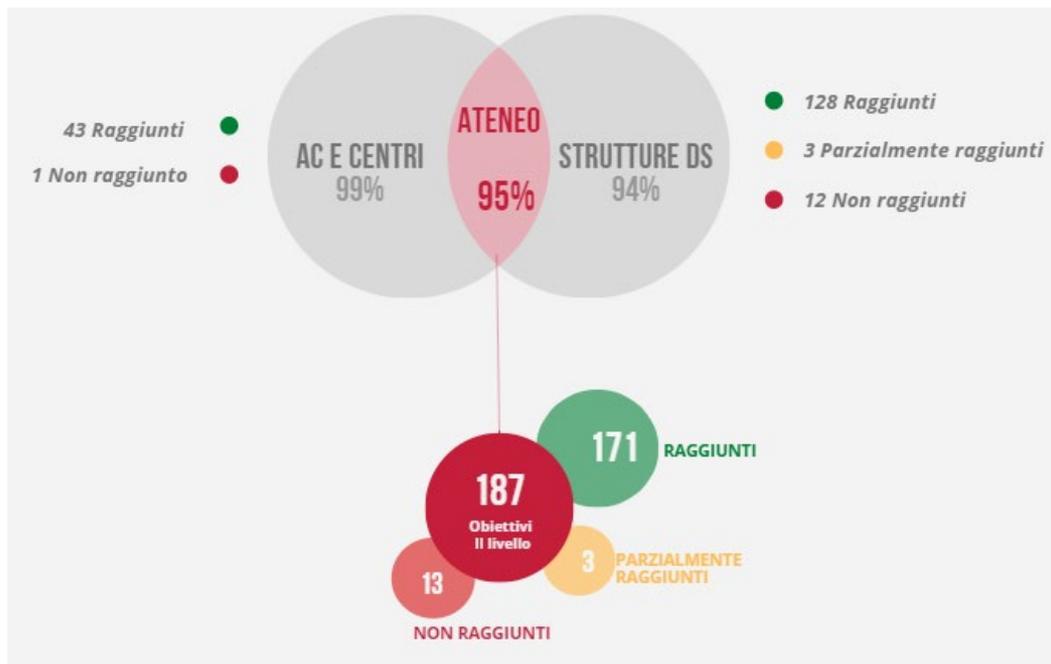
Indice di tempestività dei pagamenti 2020

Anno 2020	Indicatore	Volume fatture pagate
Primo trimestre	+ 2,75 (€*gg)	€ 2.862.377,91
Secondo trimestre	+ 25,85 (€*gg)	€ 5.664.833,23
Terzo trimestre	+ 29,18 (€*gg)	€ 5.716.165,32
Quarto trimestre	+ 29,75 (€*gg)	€ 7.884.071,37
Annuale	+ 25,11 (€*gg)	€ 22.127.447,83

Indice di tempestività dei pagamenti 2021

2021	Indicatore	Volume fatture pagate
Primo trimestre	- 5,56 (€*gg)	€ 4.671.369,25
Secondo trimestre	- 5,44 (€*gg)	€ 6.355.524,78
Terzo trimestre	+ 11,68 (€*gg)	€ 6.219.516,75
Quarto trimestre	- 3,36 (€*gg)	€ 6.428.972,13
Annuale	- 0,40 (€*gg)	€ 23.675.382,91

Performance organizzativa Obiettivi II livello

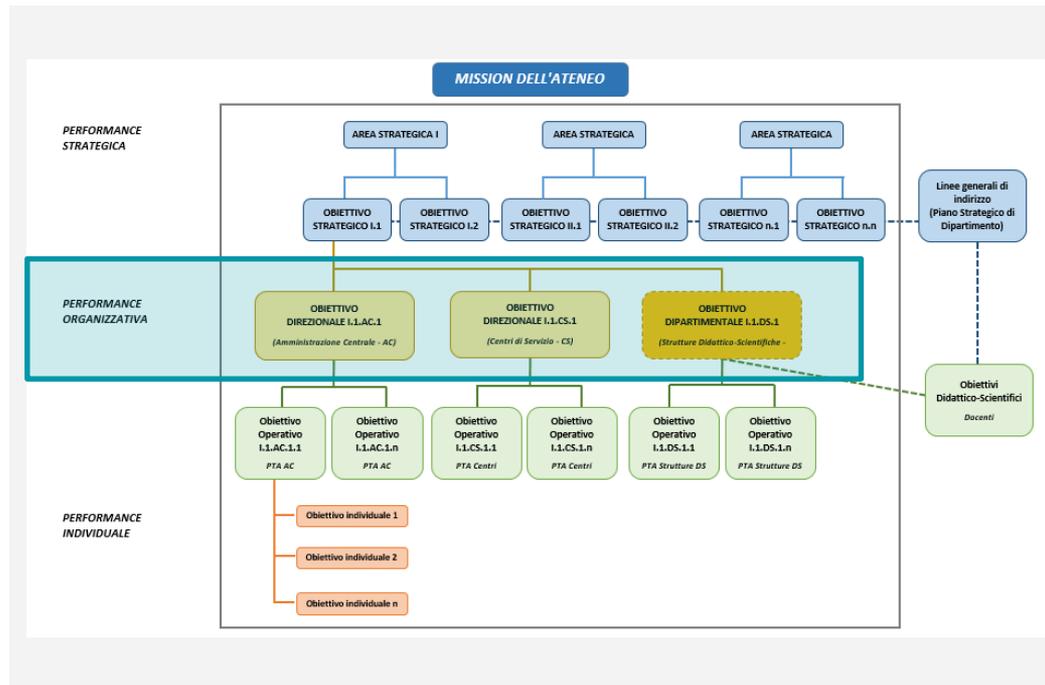


Grado di realizzazione della performance rispetto agli obiettivi di II livello per **Ateneo (95%)**, **AC e Centri (99%)** e **Strutture DS (94%)** con indicazione del numero rispettivo di obiettivi raggiunti, non raggiunti e parzialmente raggiunti.

Performance organizzativa

Obiettivi II livello

La performance organizzativa di Ateneo è calcolata come **media** delle percentuali di realizzazione di tutti gli **obiettivi di II livello** (Direzionali e Dipartimentali/di Facoltà) delle strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e delle strutture Didattico-Scientifiche





Andamento della performance organizzativa nel biennio 2020-2021

Ateneo



2020



2021

AC e Centri



2020



2021

Strutture DS



2020



2021

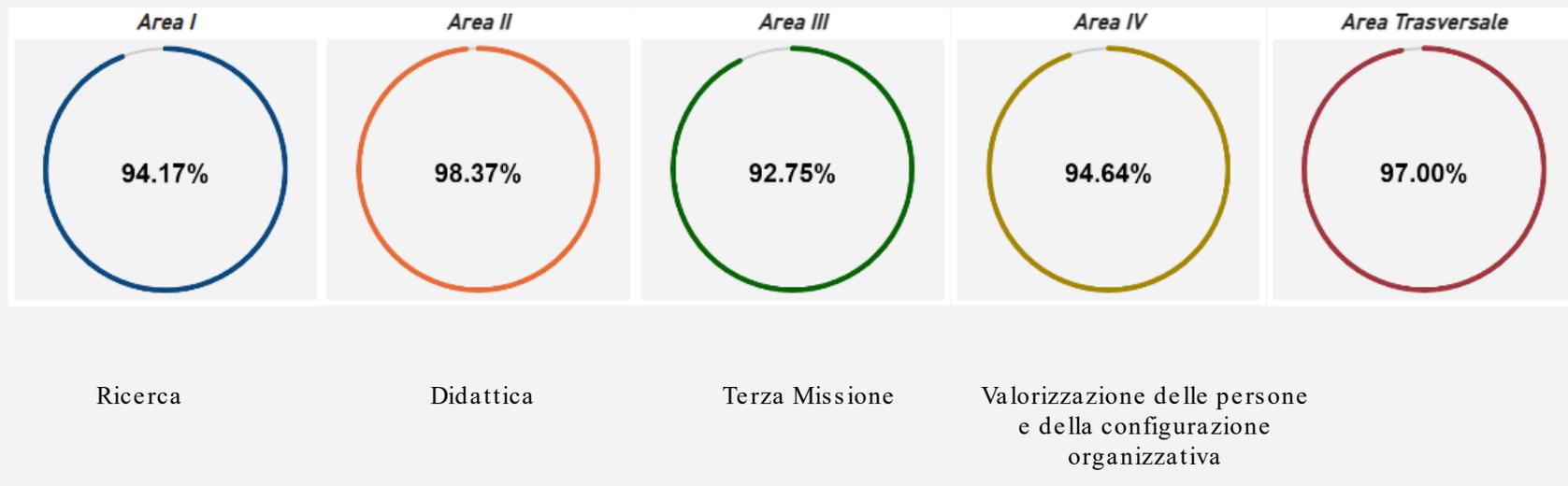
Flessione della performance organizzativa
di **Ateneo** di circa **2 punti percentuali**
rispetto all'anno precedente

Performance organizzativa 2021
95%

Performance organizzativa 2020
97%



Grado di performance di Ateneo per Area Strategica

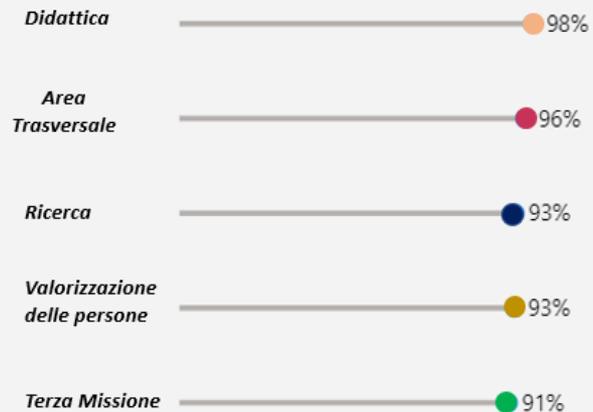




Grado di performance AC e Centri per Area strategica



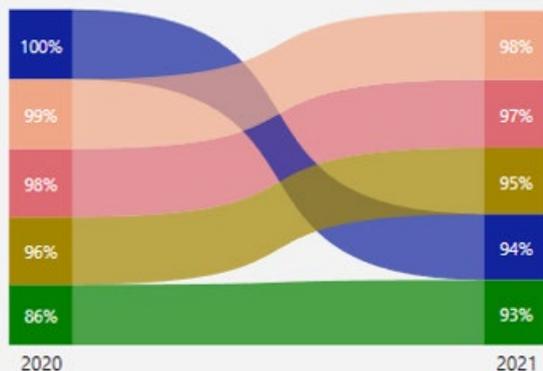
Grado di performance Strutture DS per Area strategica



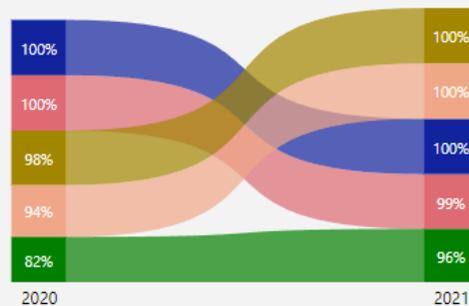


Andamento performance organizzativa per Area strategica biennio 2020-2021

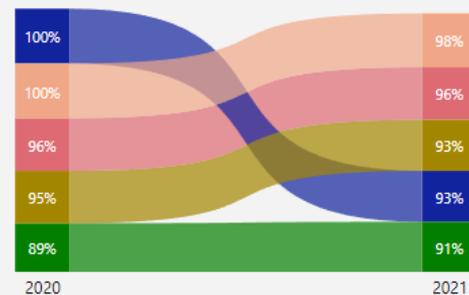
Ateneo



AC e Centri



Strutture DS

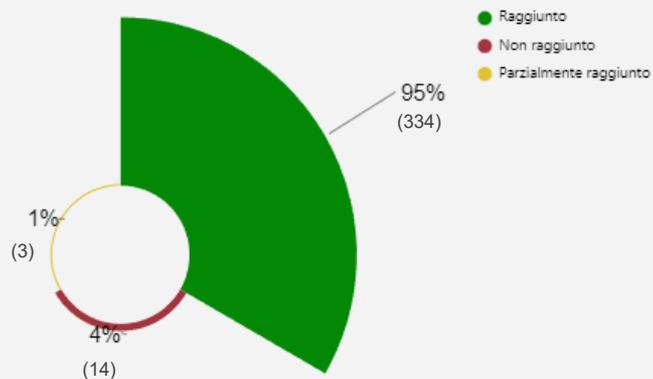


- **Area Trasversale**
- **Ricerca**
- **Didattica**
- **Terza Missione**
- **Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa**

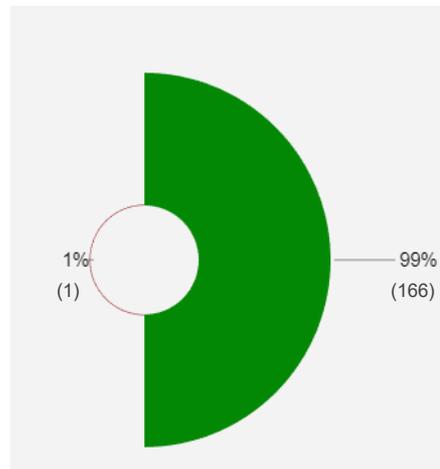


Performance organizzativa Obiettivi operativi

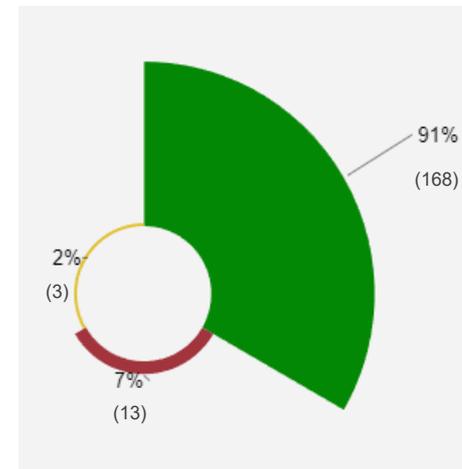
% di obiettivi operativi raggiunti,
parzialmente raggiunti e non raggiunti



Ateneo

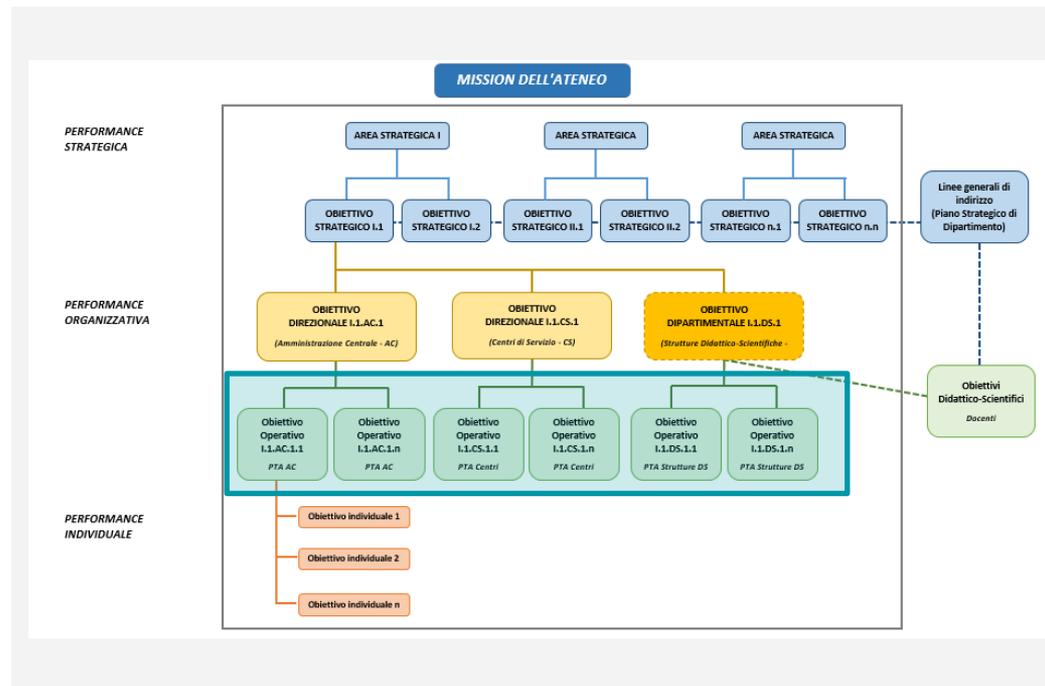


AC e Centri



Strutture DS

Performance organizzativa Obiettivi operativi





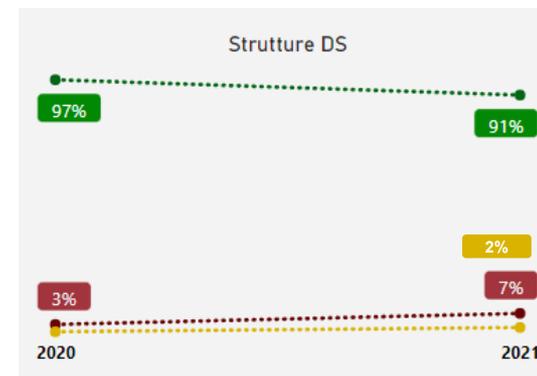
Andamento % di obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti biennio 2020-2021



Ateneo : lieve flessione della % di obiettivi raggiunti, passando dal **97%** nel **2020** al **95%** nel **2021**



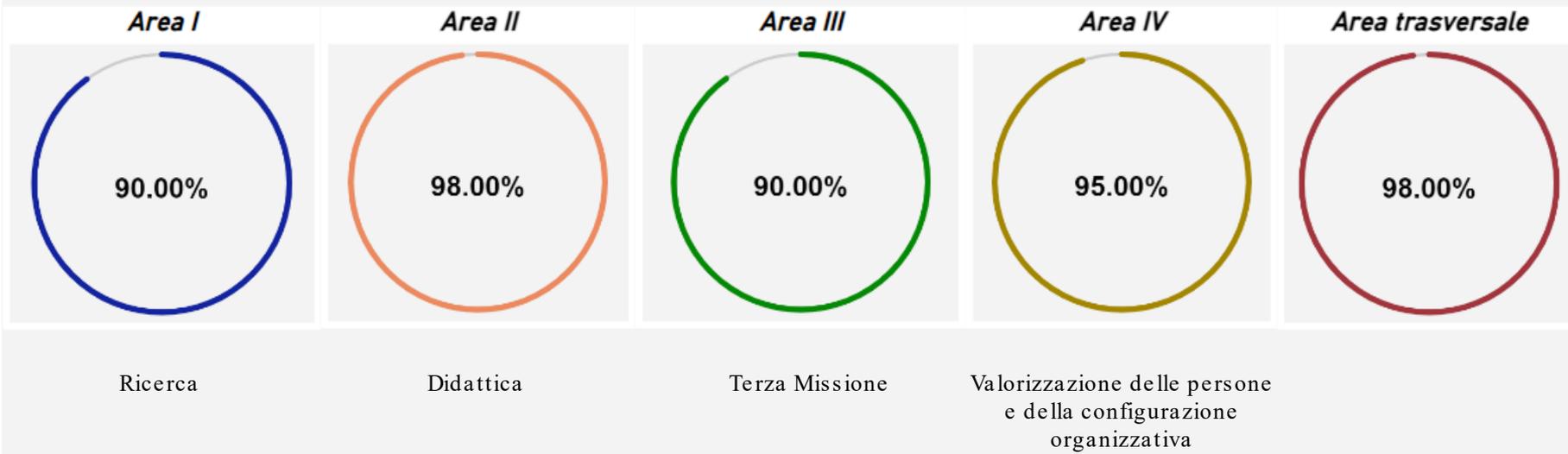
AC e Centri : aumento della % di obiettivi raggiunti pari al **99%** nell'anno **2021** rispetto all'**97%** del **2020**.



Strutture DS: flessione della % di obiettivi raggiunti, che nel **2021** è pari al **91%** a fronte del **97%** nel **2020**.



Percentuale obiettivi operativi raggiunti per Area strategica - Ateneo





% obiettivi operativi raggiunti per Area strategica - AC e Centri

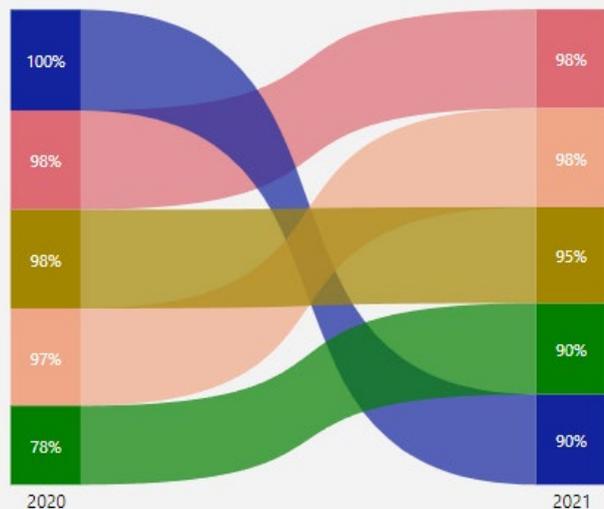


% obiettivi operativi raggiunti per Area strategica - Strutture DS





Ateneo - andamento % obiettivi operativi raggiunti per Area strategica biennio 2020-2021



Area Trasversale e Didattica : più elevate percentuali di raggiungimento degli obiettivi operativi **98%**

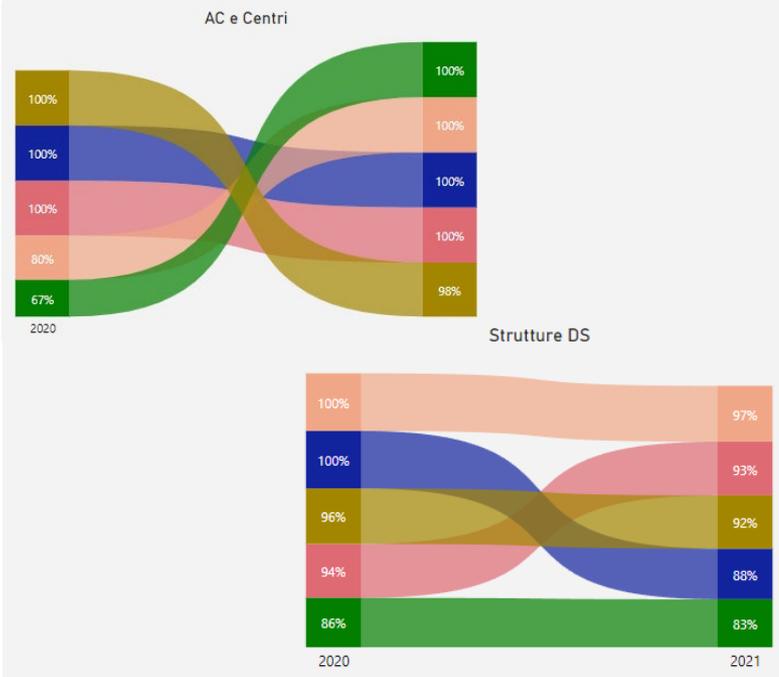
Terza Missione : area col maggiore incremento di obiettivi operativi raggiunti, passando dal **78%** nel **2020** al **90%** nel **2021**.

Area Ricerca: flessione di 10 punti percentuali.

- **Area Trasversale**
- **Ricerca**
- **Didattica**
- **Terza Missione**
- **Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa**



Andamento % obiettivi operativi raggiunti per Area strategica biennio 2020-2021



AC e Centri : risultati in miglioramento rispetto al 2020

Terza Missione e Didattica incrementi maggiori:

- Terza Missione: dal **67%** al **100%**
- Didattica: dall' **80%** al **100%**

Strutture DS : risultati in leggera flessione rispetto al 2020

Ricerca: flessione di 12 punti percentuali

- **Area Trasversale**
- **Ricerca**
- **Didattica**
- **Terza Missione**
- **Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa**

Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – la percezione degli utenti interni - studenti

8.539 studenti hanno risposto

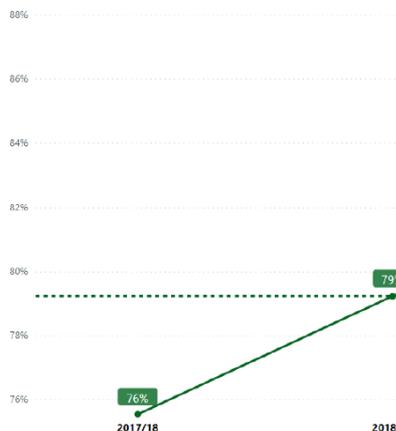


Figura 51 - andamento delle valutazioni positive cc frequentanti e non frequentanti

Confronto con a.a. 2018/19 - Studenti F e NF

desc domanda	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
piattaforme online	88%	92%	92%	93% ↗
attrezzature per la didattica	83%	85%	89%	86% ↗
biblioteche	82%	82%	85%	84% ↗
aule didattiche	79%	81%	89%	86% ↗
segreteria studenti	78%	81%	81%	79% ↘
laboratori	75%	79%	82%	84% ↗
aule e spazi studio	63%	66%	77%	76% ↗
rete wireless	56%	67%	72%	69% ↗

Creazione del valore pubblico

Performance 2021 – la percezione degli utenti interni - Docenti

774 questionari compilati

		a.a. 2017/18	a.a. 2018/19	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21
QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DA PARTE DEI DOCENTI		% positive	% positive	% positive	% positive
<i>Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto</i>					
D04	Le aule in cui si sono svolte le lezioni sono adeguate (si vede, si sente, si trova posto)?	90,19%	90,21%	91,99%	93,65%
D05	I locali e le attrezzature per lo studio e le attività didattiche integrative (biblioteche, laboratori, ecc.) sono adeguati?	88,14%	90,64%	89,83%	87,39%
D06	Il servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria è stato soddisfacente?	96,05%	97,87%	97,84%	96,15%
Totale complessivo		91,46%	92,91%	93,22%	92,39%

Tabella 13 – Questionario di valutazione Docenti - Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto (Confronto quadriennale)
(Fonte: Data Warehouse di Ateneo)



Creazione del valore pubblico Anticorruzione e trasparenza

- Nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, né sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.
- Nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni da parte di Whistleblower attraverso la specifica procedura attivata dall'Ateneo:
https://www.univpm.it/Entra/Amministrazione_trasparente_1/WhistleBlowing
- Nel corso dell'anno 2021 sono state effettuate n.2 segnalazioni alla Commissione Etica di Ateneo.



Creazione del valore pubblico

Anticorruzione e trasparenza

Commissione Etica

- La prima segnalazione, inviata da un docente dell'Ateneo in data 20.02.2021, ha riguardato un caso relativo alla violazione dell'art. 5 del Codice etico, commi 2, 4 lett. e) e 4 lett. f). È stata segnalata la condotta di un docente dell'Ateneo che ha tenuto un comportamento scorretto nei confronti di uno studente durante l'esame. All'esito dell'istruttoria condotta sulla base di quanto previsto dal regolamento della Commissione Etica, la stessa ha proposto al Senato la sanzione del richiamo riservato.
- La seconda segnalazione è stata inviata da un docente dell'Ateneo in data 14.05.2021 e riferiva il caso di uno studente di dottorato di ricerca che nel periodo precedente all'ammissione al corso di dottorato nell'Ateneo aveva tenuto un comportamento eticamente scorretto nella pubblicazione dei risultati della propria ricerca. Alla Commissione Etica è stato richiesto un parere al fine di accertare se il comportamento dello studente potesse pregiudicare la sua attività di ricerca presente e futura presso UNIVPM. All'esito dell'istruttoria condotta sulla base di quanto previsto dal regolamento della Commissione Etica, la stessa ha ritenuto che, nel caso specifico, il comportamento scorretto tenuto dallo studente in passato non avrebbe dovuto impedirgli di continuare i suoi studi presso il nostro Ateneo.

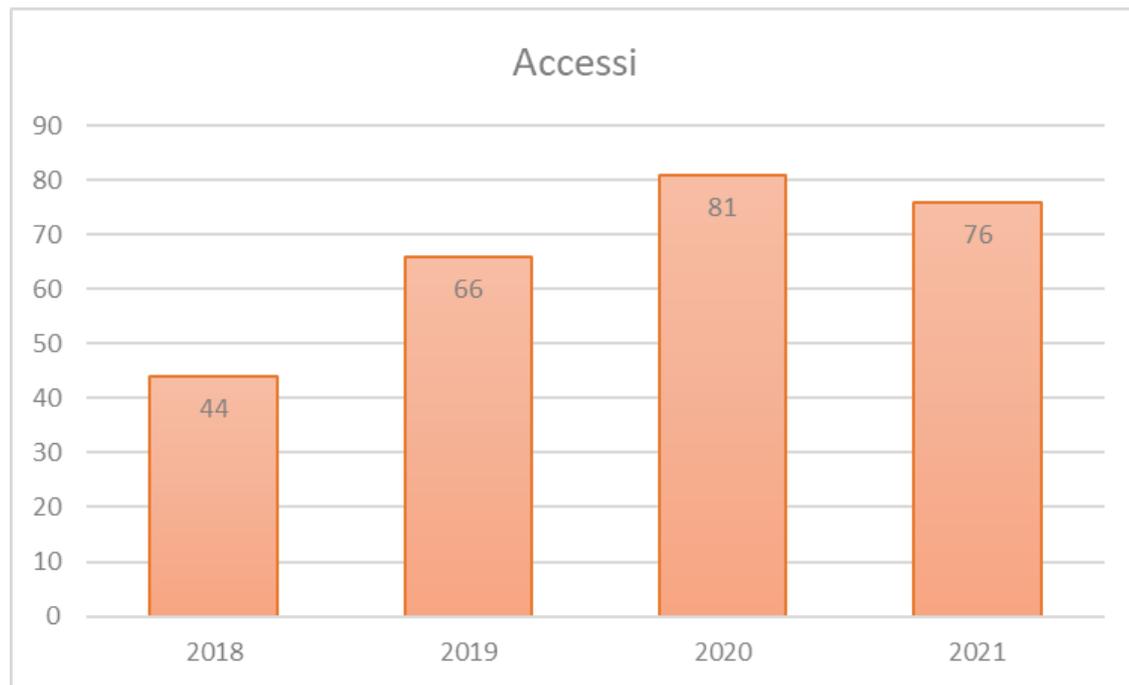


Creazione del valore pubblico Anticorruzione e trasparenza

	Accesso agli atti	Accesso civico e civico generalizzato	TOTALE
ACCOGLIMENTO	47	7	54
ACCOGLIMENTO PARZIALE	8	0	8
DIFFERIMENTO-->ACCOGLIMENTO	1	0	1
DIFFERIMENTO	1	0	1
DINIEGO	11	1	12
	68	8	76



Creazione del valore pubblico Anticorruzione e trasparenza





Creazione del valore pubblico

Anticorruzione e trasparenza – Nucleo di Valutazione

Creazione del valore pubblico

Performance e Organizzazione

**TRE
«TEMI»**

- ◆ **Struttura organizzativa**
- ◆ **Relazioni verticali e orizzontali**
- ◆ **Comunicazione interna**





Creazione del valore pubblico

Performance e Organizzazione

Struttura organizzativa

- Approccio **integrato** all'organizzazione
- **Bilanciamento aree** (rapporto equilibrato tra ruoli e complessità dell'organizzazione da gestire) → definire degli standard
- **Razionalizzare le strutture a staff** (meno e più funzionali)
- Ridefinire per **coerenza funzionale** le strutture (organigramma chiaro per interni/esterni)
- Ridefinire aree gestionali **superando i particolarismi**



Creazione del valore pubblico

Performance e Organizzazione

Relazioni verticali e orizzontali

- Individuare **aree e strumenti di coordinamento**
- Consolidare e strutturare le **relazioni verticali tra Direzione Generale e le altre strutture**
- Ridefinizione **equilibrio responsabilità dei ruoli gestionali e politici nelle strutture** (in particolare nelle strutture didattico-scientifiche)

Comunicazione interna

- Sviluppare un sistema **formale** di comunicazione interna
- Consolidare comunicazione interna a livello informale



Creazione del valore pubblico

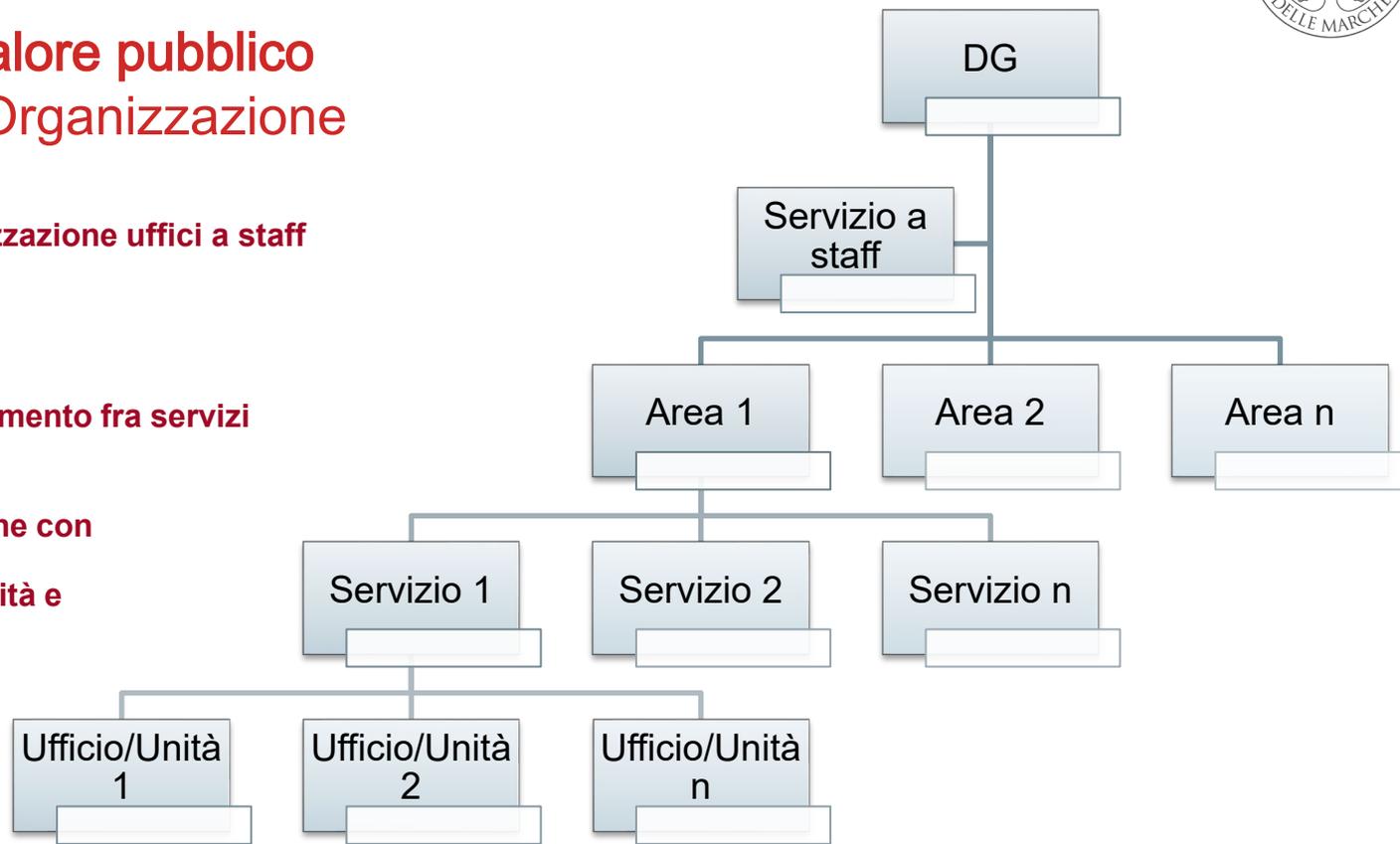
Performance e Organizzazione

Riorganizzazione uffici a staff

Coordinamento fra servizi

Definizione con
criteri di
omogeneità e
coerenza

Flessibilità dei ruoli in
funzione delle esigenze
organizzative





Creazione del valore pubblico Performance e Organizzazione



Focus

Strutture Didattico-Scientifiche

Distinzione tra indirizzo politico e gestione amministrativa

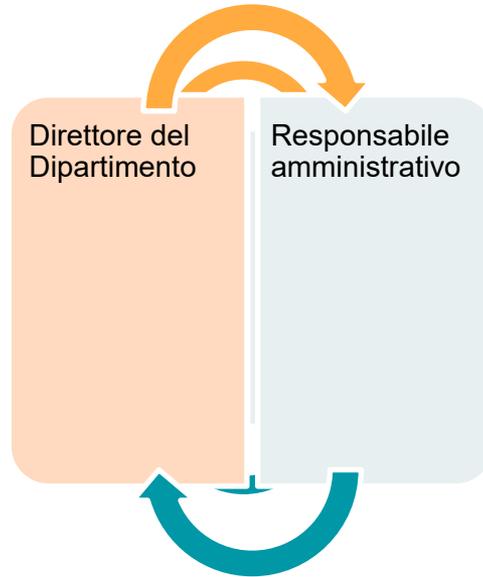
Alla base dell'ordinamento della Dirigenza pubblica negli ultimi decenni c'è il principio di distinzione funzionale tra politica e amministrazione, enunciato nell'**art. 4 del D.Lgs. 165/2001**, che **stabilisce una separazione netta tra indirizzo politico e gestione**.

Secondo tale principio gli organi di Governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare. Essi adottano gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano che i risultati dell'attività amministrativa e della gestione siano rispondenti agli indirizzi impartiti.

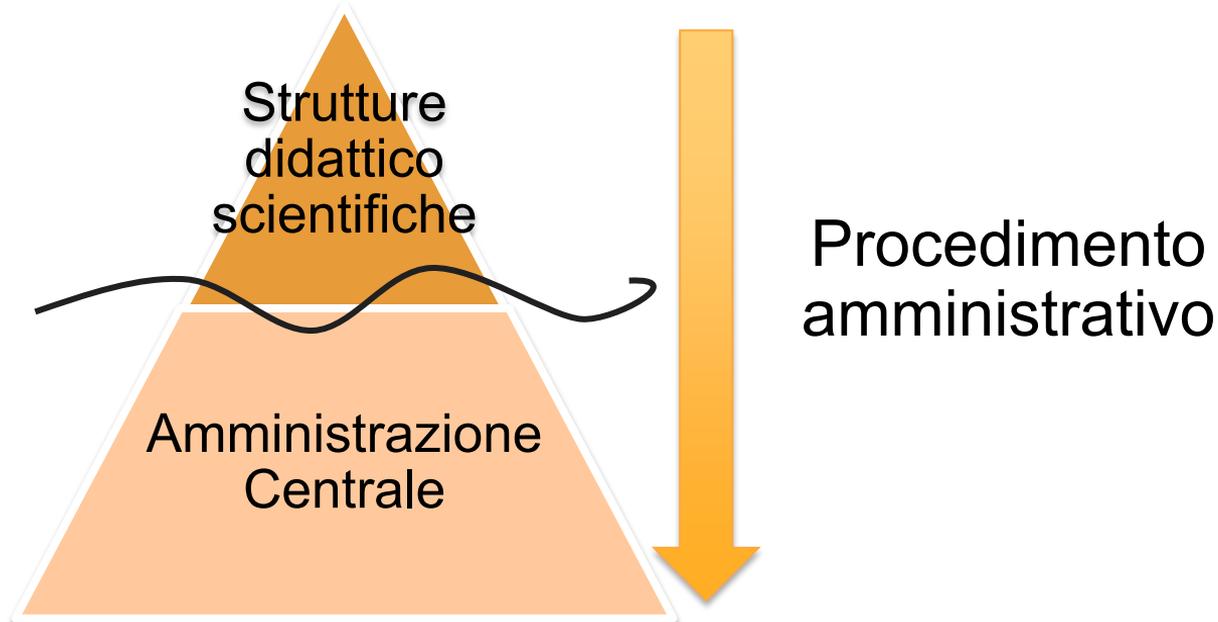
Ai Dirigenti spetta, invece, l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi che rendono effettivamente possibile il raggiungimento degli obiettivi politici.

*Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. **Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.***

Distinzione tra politica e amministrazione (gestione)



Il dialogo fra i «due mondi»



La piramide rovesciata

Amministrazione

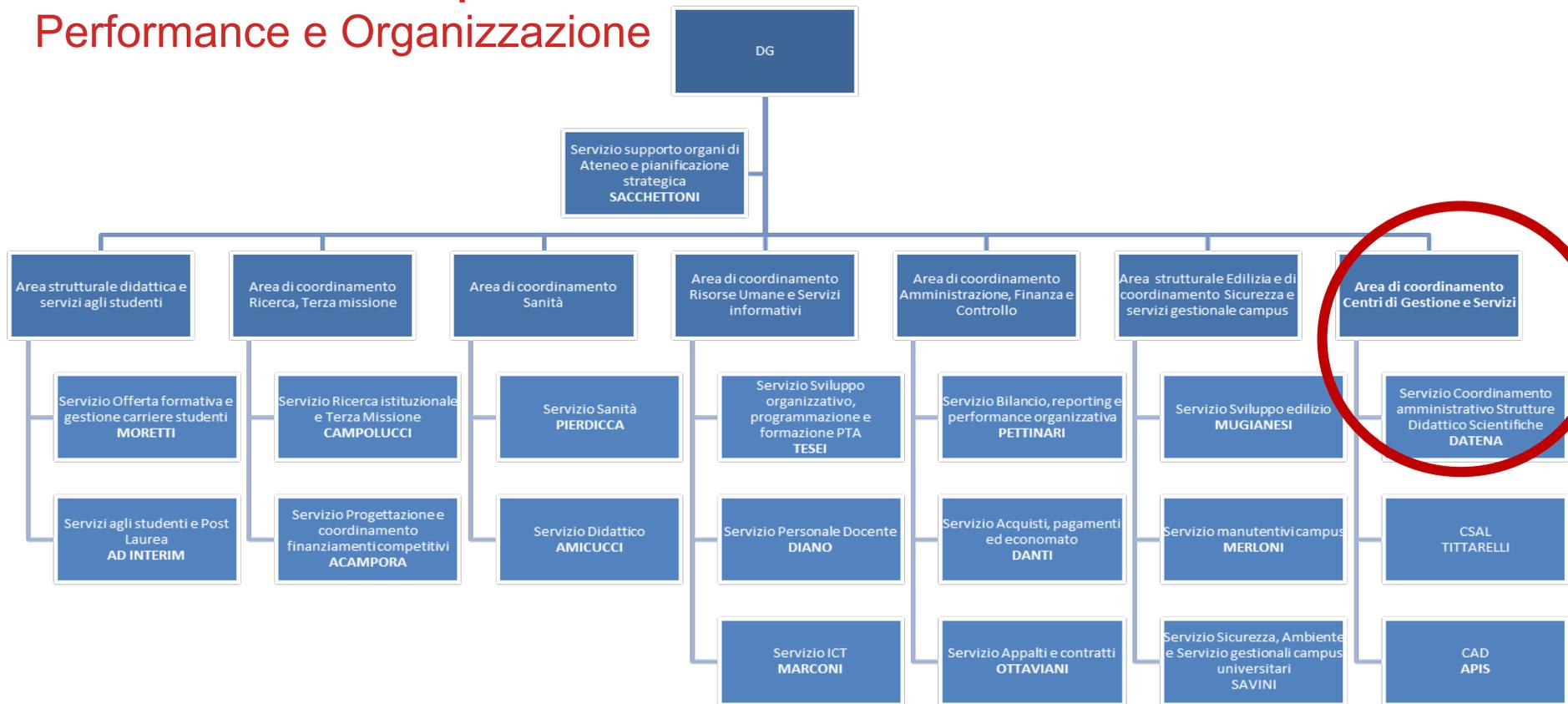
**Responsabili
amministrativi**

Il dialogo fra i «due mondi» in un solo mondo





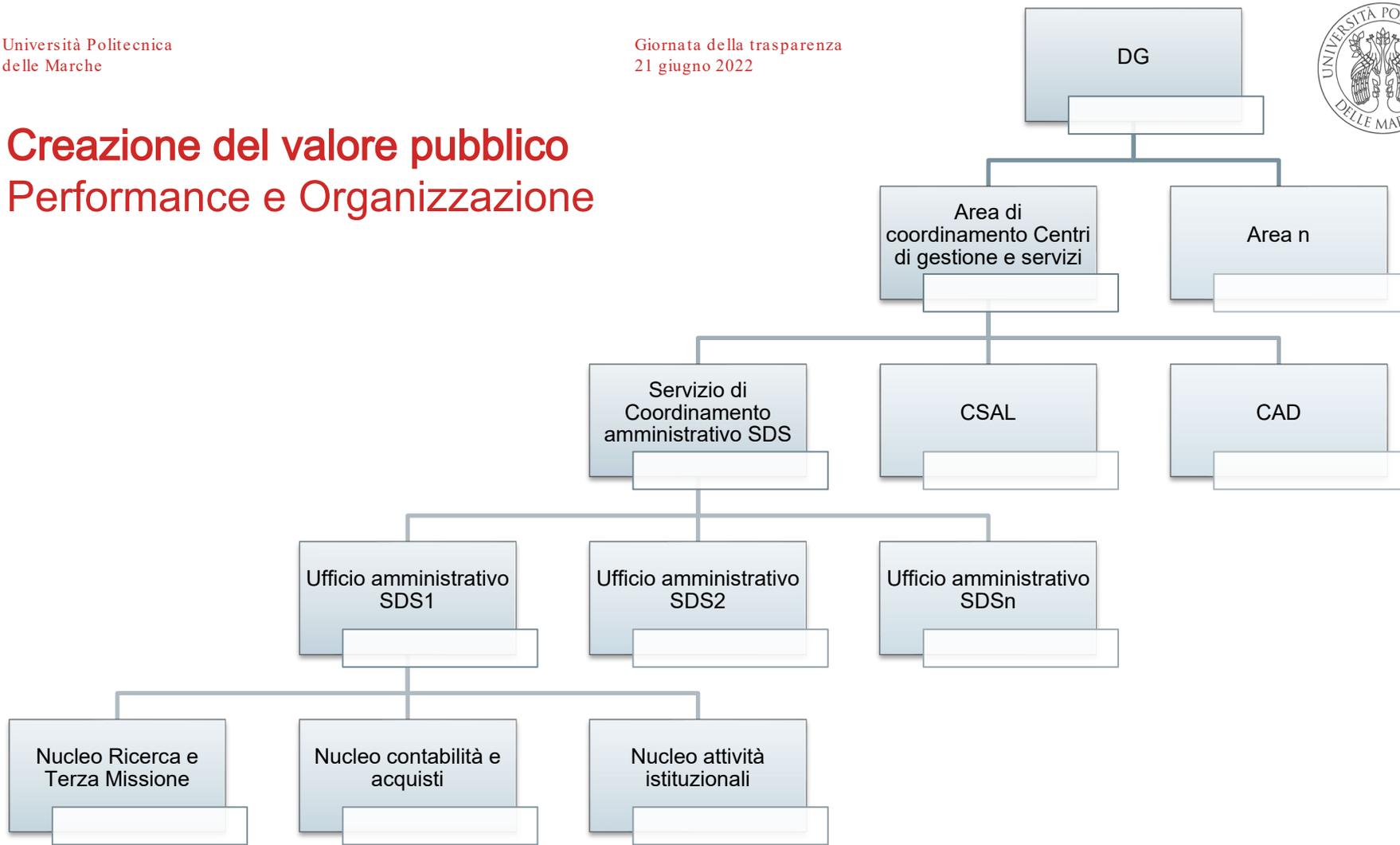
Creazione del valore pubblico Performance e Organizzazione



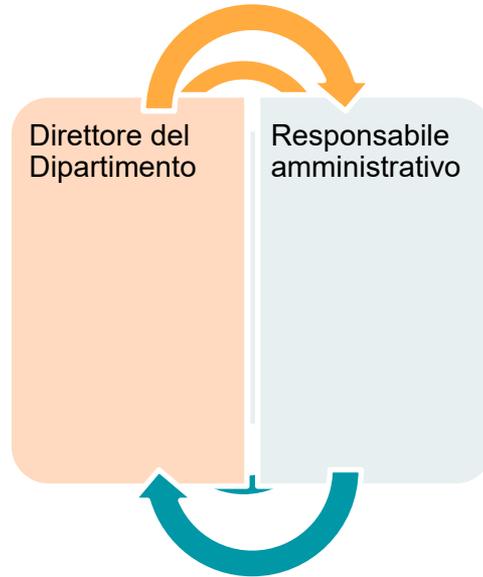


Creazione del valore pubblico

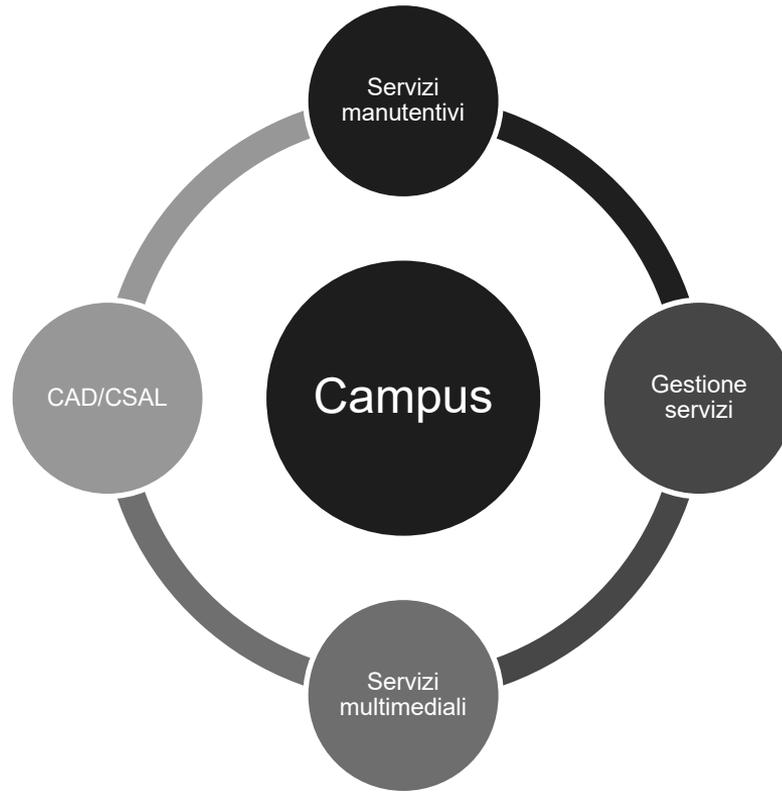
Performance e Organizzazione



Distinzione tra politica e amministrazione (gestione)



Maggiore «presenza» nelle strutture Didattico scientifiche





Creazione del valore pubblico

Performance e Organizzazione

Prossimi step

- Avvio del processo di definizione organizzazione nei Servizi (revisione uffici, regolamenti, processi/procedure)
- Dialogo con i Direttori dei dipartimento per le figure tecniche di dipartimento
- Prima definizione formale del **nuovo organigramma** (settembre 2022)
- **Avvio** nuova organizzazione (gennaio 2023)

Università Politecnica
delle Marche

Giornata della trasparenza
21 giugno 2022

