

Piano Integrato 2019-2021

Obiettivi operativi – anno 2019 - approvati con D.R. 1722 del 31/10/2019, ratificato in Consiglio di Amministrazione con delibera n. 250/2019 del 28 novembre 2019, a seguito del monitoraggio intermedio del Ciclo della Performance

Allegato 1.1

Obiettivi Operativi 2019 assegnati dal Direttore Generale ai Responsabili delle Unità Organizzative dell'Amministrazione Centrale

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.1 Ufficio di Segreteria del Rettorato e della Direzione Generale-** Dott.ssa Simona GERACITANO

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Simona GERACITANO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	25%	SI/NO	NO	SI
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione dei servizi digitali per gli utenti interni ed esterni: Programmazione e gestione agende elettroniche del Rettore e del D.G.	25%	SI/NO	NO	SI
		Ottimizzazione dei servizi digitali per gli utenti interni: Acquisizione firme digitali del Rettore e del D.G. sui relativi provvedimenti	25%	Tempi medi per l'acquisizione firme digitali del Rettore e del D.G.	2 giorni	1 giorno
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	25%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.2 - Servizio Studenti con Disabilità, DSA e BES- Dott. Gianluca PERGOLA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Gianluca PERGOLA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Aumentare e migliorare i servizi e le dotazioni tecnologiche agli studenti con disabilità per aiutarli a fronteggiare e superare le difficoltà e gli ostacoli relativi a didattica, cultura, barriere architettoniche, burocrazia e favorirne la partecipazione alla vita universitaria	50%	Numero di interventi valutativi e di supporto di tipo didattico e strutturale per garantire l'inclusione di studenti con disabilità e DSA	50%	90%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Implementazione Content Management System (CMS) per la gestione integrata dei servizi agli studenti con Disabilità e DSA. Ciò consiste nella realizzazione di un repository universitario con l'obiettivo di condividere efficacemente ed efficientemente le informazioni relative a ciascuno studente con DSA e Disabilità.	20%	% di implementazione del sistema al 31/11/2019	40%	90%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.2 Promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nell'Ateneo (Avviare la predisposizione di documenti ovvero: linee guida e lettere alla comunità accademica sulla terminologia da utilizzare in contesti istituzionali)	La costruzione di un contesto inclusivo richiede anche l'uso di un linguaggio più attento alle disabilità, vulnerabilità, condizioni di difficoltà e alle diversità. L'attività va fatta di concerto con l'ufficio orientamento e il CUG – Comitato Unico di Garanzia	20%	SI/NO	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.3 - Servizio di supporto al Delegato della Didattica e Percorsi Universitari Qualificanti - Dott. Ferdinando ROSSI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Ferdinando ROSSI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni(nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura (es.concorso, gare, gruppi di lavoro etc)	20%	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	0%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la	Riduzione dei tempi attraverso un rafforzamento della dematerializzazione delle procedure (es. Prenotazione aule, redazione elenchi, vigilanza supporto alle commissioni, reperimento delle aule e all'accertamento della loro efficienza.	30%	Percentuale processi digitalizzati per accedere a servizi per i docenti	50	70

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	gestione dei processi amministrativi	Inserimento in U-GOV e Esse 3 delle informazioni necessarie al rilascio dei certificati (inserimento piano di studi, coperture dei docenti, caricamento commissioni esami, convalida esami)		% di completamento delle informazione al 100%	70	95
		Gestione esami di stato		% di pratiche gestite	80	90
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.4 Coordinare l'organizzazione delle attività per la didattica	Supporto al Delegato della Didattica (Programmazione didattica; Implementazione della banca dati RAD e SUA-Cds; Gestione della banca dati SUA-Cds; etc)	20%	Implementazione della procedura SI/NO entro il 100%	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Implementazione delle procedure per la gestione informatizzata delle domande di partecipazione agli esami per abilitazioni professionali	10%	Implementazione della procedura SI/NO entro il 100%	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 – mappatura processi – del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.4 -Liaison Office di Ateneo - Dott. Andrea ATTANASIO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Andrea Luca ATTANASIO

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	4%	SI/NO	NO	SI
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.1 Aumentare le risorse finanziarie per la ricerca, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020	Assistenza al personale docente per l'istruttoria della documentazione amministrativa per la presentazione delle proposte progettuali; Supporto mirato alla progettazione per singoli gruppi di ricerca (dallo scouting alla progettazione);	18%	Media del numero annuo dei progetti assistiti negli ultimi 5 anni (se disponibili)	216 (N. medio annuo dal 2014-2018)	Incremento dell'1%
TM.1 - Migliorare il sistema di Trasferimento Tecnologico	TM.1.O.1 Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti, spin-off, start up	Assistenza al personale di ateneo per esame di anteriorità, analisi innovazione, valorizzazione economica del portafoglio brevetti.	18%	Media del numero annuo di personale di ricerca che ha richiesto servizi di codifica della conoscenza negli ultimi 5 anni	60 (n. medio annuo da stime)	Incremento dell'1%
		Assistenza al personale di ateneo per il riconoscimento di spin off/start up	15%	Media delle richieste annue di riconoscimento di spin-off e di incubazione di startup negli ultimi 5 anni	9,8 (n. medio annuo 2014-2018)	Incremento dell'1%
		Attività promozionali e seminariali in tema di TT.	6%	Media dei partecipanti annui alle iniziative sul tema del TT (Start Cup Calabria, UniCaLab, PHD3.0, ecc.) negli ultimi 5 anni	171,7 (n. medio annuo)	Incremento dell'1%

TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Monitoraggio delle attività di PE, finalizzato alla promozione e potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche svolte sul territorio nazionale o all'estero.	5%	Implementazione strumento di rilevazione e monitoraggio	NO	SI
		Consolidamento dell'evento Notte dei Ricercatori	5%	Media del n. di visite annue del catalogo di "Sperimenta la Ricerca" (docenti, PTA, ecc.) negli ultimi 5 anni	120,2	Mantenimento
			5%	Media del n. di prenotati annui alle attività di "Sperimenta la Ricerca" negli ultimi 5 anni	13.337,4	Mantenimento
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.1 Creare modello di scheda di rischio per i progetti di ricerca da condividere con i Dipartimenti	Aggiornamento della scheda per la presentazione dei progetti di ricerca al fine di salvaguardare l'Ateneo da eventuali rischi economici, da inserire nel processo di modifica del Regolamento di Ateneo per la Partecipazione a Progetti di Ricerca	4%	Avvio della procedura SI/NO	NO	SI
	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Data base dei progetti finanziati di Ateneo	6%	Attivazione della procedura di progettazione e realizzazione del database dei progetti finanziati, degli spin-off e dei brevetti di Ateneo fruibile dalla comunità accademica (<i>consultabile sulla pagina web del LiO</i>). Database che verrà completato (popolato) e aggiornato al 31/12/2019 nel corso del 2020.	NO	SI
		Mantenimento del servizio informativo su finanziamenti alla ricerca per una circolazione efficiente delle informazioni per tutto il personale interessato	10%	Media del n. di interventi informativi e di divulgazione scientifica a cura del Lio negli ultimi 5 anni	581,9 (media annua)	Incremento dell'1%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	4%	Definizione e attuazione di un processo per la selezione di fornitori di beni e servizi, nonché di prestatori d'opera, che ottemperino alle indicazioni fornite dal PTPCT di Ateneo. Nel corso dell'anno ne verrà fornita una relazione specifica di dettaglio.	SI	SI
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.5 - Ufficio Speciale supporto ai processi gestionali e informativi per i Progetti di Ateneo - Dott.ssa Caterina PULLIA.**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Caterina PULLIA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.2 Migliorare le azioni di supporto ai gruppi di ricerca ad analizzare e risolvere tutte le questioni amministrative, finanziarie e tecniche per la presentazione di domande di agevolazione per le infrastrutture di ricerca (dall'invio della richiesta di finanziamento alla valutazione, la negoziazione e poi l'implementazione ed il monitoraggio del progetto finanziato)	Affiancare gruppi di ricerca nella preparazione delle rendicontazioni dei progetti, offrendo assistenza amministrativa ed agendo come interfaccia con gli enti finanziatori e con gli uffici dell'amministrazione centrale	40%	N. di richieste gestite	170	200
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Analisi e realizzazione – in collaborazione con il Liaison Office - di una procedura di ausilio per la gestione e/o rendicontazione dei progetti di ricerca	10%	Numero di progetti di ricerca finanziati/ Bandi competitivi <i>(fare una stima per il 2019)</i>	5	8
TM.2 - Incrementare i servizi di ricerca in conto-terzi	TM.2.O.2 Consolidare i servizi di supporto alla gestione dei progetti	Mantenimento e Miglioramento delle attività di monitoraggio fisico e finanziario dei progetti finanziati da fondi pubblici	10%	Numero di richieste inviate	15	20
		Implementazione del monitoraggio fisico e finanziario delle attività conto terzi e su convenzioni attivate nei	5%	Numero di richieste inviate	15	20

	e conto terzi	Dipartimenti				
		Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	20%	Riduzione tempi nella gestione delle richieste per costi personale di Ateneo nella presentazione/ Rendicontazione dei Progetti e conto/terzi/richesta costi orari del personale		Riduzione tempi del 80.%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.6 - Servizio di prevenzione e protezione - Dott. Aurelio DIANO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Geom. Aurelio DIANO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 .Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Redazione e aggiornamento dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR). Report annuale sul miglioramento della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'accessibilità e l'utilizzabilità degli spazi di Ateneo da parte del personale dell'Ateneo. Acquisire i dati sull'indagine del Benessere organizzativo 2018 per conoscere la percezione della sicurezza, nel Nostro Ateneo, da parte del personale.	30%	SI	100%	100%
		Miglioramento del livello di sicurezza dell'Ateneo tramite il potenziamento dell'informazione e/o formazione del personale con diversificazione a seconda dei rischi (es. antincendio, gestione emergenze, primo soccorso, rischio elettrico, rischi per uso sostanze, etc)	20%	N. di partecipanti	1700 lavoratori	1700 lavoratori
		Progetto per la gestione dei piani di emergenza e di evacuazione in Ateneo	20%	Proposta Progetto da presentare al 100%	100%	100%
		Calendarizzazione incontri, con personale coinvolto, per le Strutture ove sono presenti rischi da radiazioni	10%	N. incontri annuali	2	2

		ionizzanti.				
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.7 - Ufficio Orientamento - Dott. Maurizio TROBIA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Maurizio TROBIA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Eventi rivolti agli studenti del IV e V anno degli Istituti Superiori calabresi (seminari di orientamento presso l'ateneo o le scuole, Saloni di orientamento, Open days, High School Game, Giornate dell'orientamento).	20%	Valutazione da parte degli utenti (scala Likert)	4	4,30
		Open days (inserita nell'azione generale)	20%	Valutazione da parte degli utenti (scala Likert)	3	3,5
		High School Game (inserita nell'azione generale)	20%	N. di partecipanti	800	900
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Digitalizzazione dei servizi di orientamento (Modulistica on line proposta all'utenza sul portale dell'Orientamento)	10%	Avvio del processo al 100% - SI/NO	NO	SI

<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p> <p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>F.1.O.5/ S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari</p>	<p>Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi</p>	20%	<p>Numero di giornate/seminari di orientamento programmati al 100%</p>	20	30
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	5%	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.8 - Ufficio speciale Erasmus - Dott.ssa Franca MORRONE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Franca Leonora MORRONE						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.4 Controllare la giusta predisposizione di Learning Agreement da parte di studenti/docenti dei CdL per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero F.3.O.3 Consolidare l'esperienza Erasmus oltre l'istituzione universitaria	Incrementare la qualità delle esperienze di mobilità Erasmus per attività di studio dei propri studenti. Incentivare l'interesse degli studenti e dei neolaureati ad usufruire dei tirocini Erasmus in impresa ed enti di formazione europei per acquisire competenze professionali trasversali direttamente nei luoghi di lavoro.	45%	% di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	0%	45%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico	Incremento della mobilità (Mobilità studenti in uscita per studio e per traineeship, Mobilità docenti e staff in entrata ed in uscita, Mobilità degli studenti in entrata)	10%	Numero studenti, docenti, personale tecnico in mobilità in entrata e in uscita;	380	incremento del 10%

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

		Attivazione Accordi Erasmus+ nell'ambito del nuovo programma per la mobilità di studenti, docenti e staff, ampliamento partenariato per Erasmus+	10%	% di incremento accordi	400	Incremento del 10%
	F.3.O.2 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Valorizzazione dei servizi a supporto dei beneficiari delle attività di mobilità in entrata e in uscita (fornitura informazioni sulle opportunità offerte da Erasmus e sui servizi d'ateneo, guidance sulle procedure Erasmus, contrattualizzazione, etc.)	10%	Report/documenti sui servizi resi all'utenza presentati al 100%	0%	10%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi. Facilitare l'accesso alle informazioni all'utenza interna ed esterna (anche straniera) per attività gestite dall'Ufficio Erasmus	10%	% processi digitalizzati per accedere a servizi resi alla comunità accademica ed esterna	0%	10%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.9 Ufficio speciale relazioni internazionali - Dott. Giampiero BARBUTO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Giampiero BARBUTO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizioni delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	10%	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019 pari ad almeno il 40%	0%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico;	Incremento domande di iscrizione da studenti stranieri per l'ammissione a Lauree Triennali, Magistrali e magistrali a Ciclo Unico, Bando UNICALADMISSION	50%	Numero di studenti internazionali che richiedono di iscriversi a corsi di laurea (L, LM e LMCU)	1045	1100
		Programmi di mobilità e scambi internazionali – Programma Mobilità Internazionale per il conseguimento del Doppio Titolo di Laurea e Programma Mobilità overseas (es. bando Mobilità studenti MOST e per programmi di Doppio Titolo (DUAL), Summer Schools, programmi di mobilità intensivi all'estero (OCEAN, HELLAS, NYC, DELAWARE LAW SCHOOL etc)		N. di studenti in mobilità per Doppio Titoli ed extra UE	64	100
		Erogazione borse di studio per programmi di mobilità e scambi internazionali per Docenti e Ricercatori	10%	N. borse di studio erogate nel 2019	0	5

R.3 - Potenziare le collaborazioni scientifiche internazionali	R.3.O.1 Gestire una rete di contatti internazionale e allocare le risorse necessarie	Incremento degli accordi di collaborazione internazionale e potenziamento della comunicazione Potenziare la mobilità internazionale dei docenti/ricercatori	10%	N. accordi e convenzioni internazionali	230	240
				numero di iniziative attivate (n. docenti/ricercatori in mobilità – n. visiting professor in Unical)	3	6
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi. Facilitare l'accesso alle informazioni all'utenza interna ed esterna (anche straniera) per attività gestite dall'Ufficio	5%	Percentuale processi digitalizzati per accedere a servizi resi alla comunità accademica ed esterna	50%	70%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.10 - Ufficio identità visiva di Ateneo -Dott. Aldo PRESTA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Aldo PRESTA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
TM.4 Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 Rafforzare l'immagine e l'identità visiva dell'Ateneo	a. Definizione strumenti di comunicazione istituzionale di ateneo, per la comunicazione integrata e coordinata (brochure istituzionale, presentazioni digitali). b. Migliorare il sistema di interfacce grafiche dei social network di ateneo (Facebook, Instagram, Youtube) per coordinare in maniera sempre più ordinata l'immagine di ateneo.	20%	Numero di oggetti realizzati	0	5
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.4 Potenziamento del brand di Ateneo tramite: il rafforzamento dell'immagine e dell'identità visiva dell'Ateneo	Verificare il rispetto del manuale di identità visiva dell'UNICAL da parte delle strutture al fine di ricondurre tutti su una linea di comunicazione coordinata. Attività di monitoraggio. Implementazione del sistema	25%	N. di incontri con i responsabili di struttura o altro personale per implementare l'uso del manuale	5	15

		Campagna immatricolazioni e attività di marketing (programmazione, progettazione e realizzazione dell'attività finalizzate alla campagna annuale per le immatricolazioni)	25%	N. di Progetti realizzati (es. materiali di comunicazione, campagna pubblicitaria, etc.)	2	3
				Presentazione proposta per la Campagna immatricolazione 2020	0	1
		Sistema di riconoscibilità dell'identità del Teatro (sistema TIC - Teatri in campus - sistema integrato di identità dei teatri e del cinema di ateneo). Diffusione della conoscenza delle attività dei teatri e del CAMS sul territorio	15%	Numero materiali e azioni comunicative. N. di accessi al sito web www.teatrin-campus.it	120	150
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.11 - Ufficio Career Services -Dott. Franco GELSOMINO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Franco GELSOMINO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.1 Rendere più efficaci le iniziative di orientamento in uscita e <i>placement</i> dei laureati	Consolidamento delle attività di <i>placement</i> (Career Day - Recruiting Day - Seminari informativi)	85%	N. Recruiting day;	3	4
				N. Career day;	4	7
				N. seminari informativi	2	3
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Digitalizzazione dei servizi di <i>placement</i> (realizzazione di moduli on line per le prenotazioni agli eventi di <i>placement</i>), bacheca on line degli annunci delle aziende	5%	Avvio del processo al 100% – SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.12 -Ufficio Speciale monitoraggio e analisi multidimensionale dei processi di spesa -Dott.ssa Lidia MALIZIA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Lidia MALIZIA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economica-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 .Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Individuazione delle sorgenti informative per la raccolta dei dati dei processi di spesa e definizione delle procedure di estrazione e trasferimento; Realizzazione di un data warehouse integrato con riconciliazione dei dati e loro arricchimento; Analisi multidimensionale di data mart (sotto-insiemi logico-fisici del data warehouse) specializzati per fornire i risultati in specifici ambiti di analisi multidimensionale; Predisposizione di strumenti ad alto livello di utilizzo dei data mart a supporto delle decisioni degli Organi di Governo per il monitoraggio dell'evoluzione dei processi di spesa e dell'analisi dei rischi a essi connessi.	40%	N. processi/progetti amministrativo contabili mappati e/o digitalizzati e/o migliorati e/o implementati e/o omogeneizzati	1	2
				% di implementazione dei Progetti programmati al 31/12/2019	30	40
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Monitoraggio dei processi di spesa e coordinamento delle attività amministrative svolte dai Centri di Spesa dell'Ateneo	40%	N. di incontri nelle strutture	6	8
				Regolamenti sui processi amministrativi (aggiornamenti al 31/12/2019)	1	1
				Attivazione di un canale di comunicazione con i Dipartimenti e i Centri di spesa	NO	SI
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	20%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.1 - Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) –Ing. Adriano FAMA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Ing. Adriano FAMA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	25%	SI/NO	100%	100%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Gestione e manutenzione del sito Web; Attività di comunicazione/informazione/promozione verso l'esterno e l'interno; Opuscoli on-line informativi per l'URP. Rilevazione Customer Satisfaction anno corrente per l'URP	25%	N. di accessi al sito web		
				Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	50%	80%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Redazione del Regolamento per la carta dei servizi e monitoraggio rispetto minimo di qualità dei servizi erogati all'utenza interna/esterna. Ovvero, per come previsto dalla Misura 19 del PTPCT 2017-19, l'URP collabora nella redazione delle linee guida metodologiche e operative per l'implementazione della carta dei servizi gestiti da ciascuna struttura, utilizzando la piattaforma adottata, e diffusione presso tutte le strutture d'Ateneo.	25%	% di implementazione del servizio al 100%	50%	70%
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	25%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di **1.2.2 - Servizio Relazioni Sindacali e Contrattazione Decentrata –Dott.ssa Maria Rita CAPPELLERI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Maria Rita CAPPELLERI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	33%	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Valorizzazione dei rapporti con le Rappresentanze Sindacali, i Comitati e gli Organi consultivi e diffusione delle decisioni di interesse per la comunità accademica (34%	N. provvedimenti approvati in sede di contrattazione/ N. provvedimenti discussi	5	100%
				N. incontri istruttori con i rappresentanti sindacali di categoria e componenti RSU a livello di Ateneo, Provinciale, Regionale e Nazionale	8	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	33%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.3 -Ufficio Gestione portale, marketing e Social Media –Ing. Gianluca SCARPELLI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Ing. Gianluca SCARPELLI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	20%	SI/NO	NO	SI
TM4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 Rafforzare l'immagine e l'identità visiva dell'Ateneo	Riorganizzazione e gestione quotidiana del canale YouTube, anche attraverso la strutturazione di un piano editoriale che coinvolga l’intero Ateneo.	20%	SI/NO	NO	SI
		Gestione dei canali di social media dell’Università della Calabria(Facebook). - Sviluppo piano editoriale e creazione rubriche, - copywriting, - creazione contenuti grafici e foto/video, campagne di sponsorizzazione, - Facebook Ads - gestione della messaggistica privata e dei commenti ai post della pagina	20%	Incremento % dei follower della pagina: Facebook	32500	33500
				Instagram	7600	8100
				YouTube	310	400
Realizzazione della “campagna immatricolazioni” (sito web d’Ateneo, strumenti di digital advertising, i canali social dell’Ateneo come FaceBook, YouTube, Instagramm, Twitter)	20%	N. di utenti raggiunti	130.000	170.000		

	TM.4.O.5 Miglioramento della comunicazione UNICAL tramite l'aggiornamento del portale web	Rendere completamente accessibile, anche alle persone con disabilità, il Portale d'Ateneo con allineamento al protocollo WCAG 2.	10%	% di completamento del Portale al 100%	80%	90%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.4 - Ufficio Energy Management –Ing. Francesco RENDE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Ing. Francesco RENDE						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.3 Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	Raccolta dati sui consumi di energia elettrica e gas allo scopo di monitorare e programmare un risparmio dei consumi. Implementazione dei data base e inserimento delle fatture e dei conguagli disponibili per la fornitura di energia elettrica e gas in seguito alla loro periodica emissione	15%	Inserimento del 100% dei dati emessi dalle società fornitrici	100%	100%
		Redazione regolamento sull'uso e concessione di risorse energetiche all'interno delle strutture Unical	10%	Presentazione del Regolamento al 31/12/2019	NO	SI
		Raccolta dati relativi allo stato degli impianti e strutture, ai nuovi impianti fotovoltaici, solari termici e di efficientamento energetico in corso di realizzazione e Redazione del nuovo piano energetico di Ateneo	10%	Redazione del 70% del piano energetico in forma analitica	50%	70%
		Gestione della rendicontazione alla Regione Calabria degli interventi di efficientamento finanziati	10%	Chiusura del 100% SAL (rendicontazione dei progetti in corso) al 31/12/2019.	80%	100%
		Emissione dei nullaosta per il rispetto delle convenzioni (corretta applicazione delle tariffe) con le società di fornitura di energia elettrica e gas e della congruità dei consumi al 31/12/2019	10%	Esecuzione al 100%	80%	100%
		Emissione pareri circa le richieste di nuove installazioni di impianti di riscaldamento-condizionamento ed elettrici al 31/12/2019	10%	Esecuzione al 100%	80%	100%
		Monitoraggio degli impianti di efficientamento energetico realizzati attraverso finanziamenti della Regione Calabria e del MISE (Impianto LED e degli impianti di produzione di energia elettrica e termica). L'attività è svolta in collaborazione con l'APAN – Divisione tecnica	5%	% impianti monitorati	50%	60%

<p>S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’informatizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>Pubblicazione dei dati di consumo dell’energia elettrica e gas, di energia elettrica prodotta dagli impianti fotovoltaici, del costo mensile al kWh dell’energia elettrica e al mc di gas, nonché dei confronti di consumi dei vari anni. Attività da avviare.</p>	<p>20%</p>	<p style="text-align: center;">SI/NO</p>	<p style="text-align: center;">NO</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>5%</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
			<p>100%</p>			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.5 - Ufficio Controllo e Verifiche procedure –Ing. Domenico FUOCO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Ing. Domenico FUOCO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	Presenza di terminologia non discriminatoria SI/NO	NO	SI
		Miglioramento del sistema di videosorveglianza dell'Ateneo	30%	Attività di monitoraggio SI/NO	NO	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.4 Elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo	Gestione e Manutenzione VDS (D.D. 1968 del 11/12/2018; D.D. n° 199 del 15/02/2019)	30%	Esecuzione del 100% (relativamente alle attività di competenza del settore)intervento Gestione e Manutenzione VDS"	0	100%
		Coordinamento degli adempimenti connessi all'applicazione del Protocollo di Legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti dell'Università della Calabria. Verifica estensioni del protocollo a contratti in essere in Ateneo	20%	Controllo del raggiungimento del 100% delle finalità previste nell'art. 1 del Protocollo di Legalità.	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile **di: 1.3.1 - APAN - Area Patrimonio e Attività Negoziali - Divisione amministrativa– Dott. Giovanni TURCO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Giovanni TURCO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse.	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna.	Procedure per affidamento lavori, forniture e servizi, nel rispetto del D.Lgs n.50 del 19/04/2016 e supporto alle strutture di Ateneo	25%	% Riduzione dei tempi di completamento (gg) delle procedure di gara calcolati a partire dalla ricezione da parte della Div. Amm. della <u>documentazione completa</u> di competenza dalla struttura proponente e dal RUP. Valore anno precedente 45gg	5%	10%
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Gestione dei sinistri. Monitoraggio e protezione del patrimonio dell'Ateneo. Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	25%	riduzione dei tempi di gestione dei sinistri Valore anno precedente 18	18	15
		Supervisione dell'inventario dei beni immobili e mobili di tutte le Strutture dell'Amministrazione		25%	% di completamento delle attività di	100%

		(carico, scarico inventariale, aggiornamento delle scritture patrimoniali)		competenza dell'ufficio Inventario e Patrimonio al 100%		
				Valore anno precedente 100%		
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Incremento formazione professionale dei dipendenti orientate a migliorare le competenze (es. codice di comportamento, codicistica sui contratti pubblici, etc)	10%	N. ore di formazione (frontale in house o in web-conference) <u>pro capite</u> proposta per il Personale della Divisione Amministrativa	5	10
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	15%	% completamento Mappatura dei Processi della Divisione Amministrativa PAN Valore anno precedente 60%	70%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: 1.3.1.2 - **APAN - Area Patrimonio e Attività Negoziati - Divisione Tecnica – Ing. Francesco TRECROCI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Ing. Francesco TRECROCI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni concorsi/gare: garantire pari opportunità nelle composizioni delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, etc)	5%	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	0%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.4 Elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo	Programmazione, studio, controllo e servizio per assicurare la difesa del suolo, la tutela, la gestione sostenibile del territorio e delle risorse geotermiche -geoambientali e la salvaguardia dell'intero patrimonio universitario, edilizio e territoriale, universitario.	15%	N. di interventi	2	4
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.3 Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	Verifica e monitoraggio della funzionalità degli impianti per programmare gli interventi di manutenzione entro il 31/12/2019. Rilevazione annuale dei dati per programmare gli interventi di manutenzione e favorire il risparmio energetico	10%	% di dati relativi ai costi per: acqua, energia elettrica, gas metano, riscaldamento.	50%	60%
		Procedure di gestione della manutenzione di immobili ed	20%	% di riduzione della spesa in energia Interventi finalizzati al	2	1

		impianti Presentare proposte da inserire nei Bandi di gare/ appalti con elementi migliorativi per promuovere la sostenibilità ambientale	5%	superamento di criticità Numero di miglioramenti apportati	0	1
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.3 Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	Pianificazione e monitoraggio interventi di manutenzione o sugli impianti termici e di produzione di energia	10%	N. di interventi di manutenzione programmata e preventiva	1	2
		Proposta e/o interventi di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio edilizio	10%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Monitoraggio delle attività date in gestione a ditte esterne per l'erogazione dei servizi in Ateneo nel rispetto del contratto (es. pulizie aule e uffici, etc)	5%	Questionario customersatisfaction da somministrare, annualmente , ai Responsabili delle Strutture di Ateneo	50%	80%
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Digitalizzazione dei processi più soggetti alla semplificazione digitale e conservazione digitale dei documenti (Archivio del Patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Ateneo per programmare sostituzioni, eliminazioni, nuovi acquisti, etc)	5%	% processi digitalizzati	50%	70%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.2 - AREA FINANZIARIA –Dott. Paolo FABBRICATORE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Paolo FABBRICATORE						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Tempi medi di regolarizzazione delle carte contabili in entrata.	10%	< 30 gg	30 gg	28gg
		rispetto della tempistica dei versamenti fiscali	10%	SI/NO	No	SI
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Consulenza on line su temi legati al bilancio (Pubblicazione FAQ Cineca)	10 %	SI/NO	NO	SI
		Implementazione modifiche derivanti SIOPE + pagoPA	20%	SI/NO	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Analisi dei rischi di Corruzione e Prevenzione. Garantire il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini della legge	30%	Regolare flusso delle informazioni da pubblicare – Tempistica di pubblicazione	100%	90%
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.4 - ARU – Area Risorse Umane–Dott. Roberto ELMO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Roberto ELMO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni concorsi: garantire pari opportunità nelle composizioni delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	10%	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	0%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.6 Predisporre una proposta per il lavoro agile come da previsione normativa all'organo competente (DG – CDA) al fine di promuovere la conciliazione del tempo tra il lavoro e la vita familiare	Promuovere le pari opportunità (Normativa di riferimento del 2018. Evoluzione del telelavoro)	10%	SI/NO	NO	SI

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

F.2 - Innovare le competenze didattiche dei docenti	F.2.O.1 Reclutamento personale docente	Rispetto delle politiche di reclutamento definite dagli organi di governo dell'Ateneo. Piano Straordinario di assunzione dei ricercatori di tipo b) previsto dalla Legge di bilancio per l'anno 2018 e al Piano previsto dalla Legge di bilancio per l'anno 2019. Reclutamento ricercatori a tempo determinato di tipo a) finanziati dalla Regione Calabria e MIUR.	15%	% di procedimenti portati a termine al 31/12/2019	70%	80%
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Attività di controllo, monitoraggio e verifica di tutti i procedimenti, a cura della struttura, per operare concretamente sull'integrazione dei sistemi e delle procedure e sulla messa in regime della migrazione dei gestionali CINECA sul sistema U-Gov.	10%	% di completamento della migrazione dati	80%	90%
		Percentuale di atti adottati con firma digitale	10%	Atti firmati con firma digitale/ atti protocollati in uscita	85%	90%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Pianificazione e la programmazione di attività formative annuali e/o triennali, in accordo con le strategie della Governance e del Piano delle Performance, che rafforzano competenze e professionalità necessarie per gestire i cambiamenti e garantire un'elevata qualità dei servizi all'interno dell'organizzazione. L'Incremento della formazione professionale dei dipendenti potrebbero essere orientate a migliorare le competenze in: lingua inglese, competenze digitali, legalità, trasparenza e anticorruzione, assicurazione della qualità, controllo di gestione	10%	N. ore di formazione erogate/numero totale di personale in servizio	8	10
		Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%		80%	90%	
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Piano di Formazione in <i>house</i> (contabilità, ciclo della performance, privacy, trasparenza e anticorruzione, contabilità, gare di appalti, ambiente/gestione rifiuti, etc)	15%	N. percorsi attivati al 100%	0	1

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all’utenza interna ed esterna	Azione di comunicazione e partecipazione del personale sul rispetto al regolamento e normativa in materia	10%	Numero di contenziosi pendenti relativo al personale in cui l’amministrazione è stata chiamata in causa /numero totale dei dipendenti in servizio	7%	5%
				Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	80%	85%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.5 - Avvocatura di Ateneo –Avv. Giovanni MACRI'**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Avv. Giovanni MACRI'.						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	20%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Implementazione Piattaforme informatiche per gestione delle pratiche legali e corretta conservazione delle stesse nel rispetto della legge	30%	Riduzione tempi medi di ricerca e conservazione documenti	50%	80%
	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Attività di collaborazione legale e supporto tecnico-giuridico in relazione alle attività istituzionali proprie delle Strutture dell'Ateneo, estesa anche ai rapporti di front office con l'utenza esterna	30%	Numero di collaborazione in cui si è fornito, anche verso l'esterno, supporto legale	5	15
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	20%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.6 - ASSAR – Area Servizi di Supporto alle Attività di Ricerca –Dott. Francesco SANTOLLA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Francesco SANTOLLA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	5%	Segnalazione della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019.	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi (es. rilascio certificati, digitalizzazione contratti, digitalizzazione carriere, etc);	10%	N. documenti processati al 31/12/2019	70%	100%
	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Proposta di avvio attività di raccolta dati relativi a progetti PRIN, DOTTORATO DI RICERCA, ASSEGNI DI RICERCA, MASTER e ALTA FORMAZIONE per assicurare una circolazione efficace delle informazioni all'interno dell'Ateneo	10%	Data base aggiornato al 31/12/2019	NO	SI
		Gestione progetti in itinere	10%	N. progetti gestiti al 31/12/2019	70%	100%

		Sportello di assistenza e consulenza normativa all'utenza interna ed esterna e a tutte le strutture di Ateneo.	15%	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	70%	100%
		Gestione attività legate ai Bandi	15%	N. bandi e contratti stipulati al 31/12/2019	70%	100%
		Gestione attività dei percorsi formativi per la comunità accademica e per i cittadini (es. Master di II livello; Corsi di Alta formazione, Corsi di perfezionamento).	10%	N. Progetti attivati al 31/12/2019	70%	100%
R.4 - Migliorare la qualità scientifica dei Dottorati di Ricerca	R.4.O.1 Valorizzazione dei servizi di supporto alle attività del DOTTORATO DI RICERCA	Supporto ai corsi di DOTTORATO DI RICERCA al fine di elevarne il grado di qualificazione tramite: <ul style="list-style-type: none"> - Promozione della dimensione internazionale del dottorato; - Aggiornamento sito web istituzionale sulla home page dell'UNICAL dedicata al dottorato 	10%	Internazionalizzazione dei dottorati di ricerca – numero co-tutele in entrata e uscita; SI/NO	70%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.7 -AFIPAT – Area Fisco, Partecipate –Dott. ALFREDO MESIANO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Alfredo MESIANO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizioni delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es. concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	10%	Rilevazione numerica della composizione di genere all’interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019 pari ad almeno il 40% (n°di presenze femminili/n°totale componenti)	0%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	Presenza di terminologia non discriminatoria SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all’utenza interna ed esterna;	Supporto al Gruppo di lavoro di Ateneo per il Piano Integrato della Performance, per migliorare il processo decisionale/partecipativo nella predisposizione degli obiettivi operativi 2019 e per migliorare la qualità degli indicatori	30%	N. di proposte presentate al Gruppo di Lavoro per Piano Integrato	0	2
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Monitoraggio PAT - Portale Amministrativo Trasparenza, (verifica periodica della pubblicazione dei documenti di competenza delle altre strutture UNICAL, nel rispetto dell’Allegato 3 del PTPCT);	10%	Monitoraggio sugli obblighi di pubblicazioni (<i>invio eventuali note alle strutture</i>). Si intende n. di monitoraggi effettuati dall’approvazione del piano Integrato al 31/12/2019	1	2

		Predisposizione del Regolamento d'Ateneo sul Controllo di Gestione	10%	Proposta di regolamento al 31 dicembre 2019	0	1
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Strutturare strumenti, finalizzati alla Relazione annuale al RPCT, che agevolino il monitoraggio da parte di Dipartimenti, Centri e Strutture di Ateneo, delle misure "generali" di prevenzione della corruzione	15%	Reportistica/Monitoraggio anticorruzione	100%	100%
		Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	15%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.8 - U.O.C. Monitoraggio, Qualità e Valutazione –Avv. Diego D’AMICO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Avv. Diego D’AMICO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture.	25%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.2 Migliorare la qualità dei servizi	Aggiornamento scadenario con Riferimenti Legislativi e relativi adempimenti rispetto alle aree della Valutazione e della Qualità	25%	SI/NO	NO	SI
		Tempestività nella pubblicazione e diffusione dei documenti prodotti dal NdV		% documenti pubblicati o inviati entro 2 gg lavorativi dalla deliberazione dell'organo	80%	90%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Tempestività nella pubblicazione dei dati e delle informazioni indicati nel PTPCT 2019-2021.	25%	% dei dati e delle informazioni pubblicati entro 2 gg lavorativi dalla ricezione della relativa documentazione	80%	90%
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del	25%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

		PTPCT				
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.9 - U.O.C. – Affari generali e aule di rappresentanza istituzionale -Dott.ssa Franca D’Ambrosio**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Franca D’Ambrosio						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
T.M. 4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.7 Sviluppo dell'attività museale, teatrale e Centro Congressi	Programmazione settimanale degli eventi richiesti da soggetti interni ed esterni.	20%	N. di piani programmatici predisposti nell’anno	35	40
		Supporto in Aula per lo svolgimento degli eventi in ordine alle esigenze dei richiedenti.	20%	% di copertura degli eventi con personale di supporto	85%	95%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Agenda dei lavori on-line.	10%	SI/NO	100%	100%
		Indagine Customer Satisfaction.	20%	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	60%	80%
	S.3.O.6 Istituzione Albo "Associazioni studentesche". Istruttoria e cura dei rapporti con Organi di Governo	Favorire l’associazionismo studentesco nelle opportune modalità di gestione.	10%	SI/NO	100%	100%

S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 – mappatura processi – del PTPCT.	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.10 – U.O.C. – Organi di Governo e supporto direzionale –Ing. Antonio MORRONE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Ing. Antonio MORRONE						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere. Presentare una proposta di linea guida per il linguaggio di genere e funzione di auditor	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	Adottare un linguaggio attento alle differenze - SI/NO	NO	SI
				Presentare una proposta di linea guida per l’Ateneo	0	1
		La struttura effettua una funzione di auditor sull’uso del linguaggio di genere (analisi a campione)	5%	Report – SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi; S.3.O.2 Migliorare la qualità dei servizi	Digitalizzazione dei processi per la semplificazione digitale e conservazione digitale dei documenti; Predisposizione e controllo della documentazione post-adunanza	30%	Numero di processi digitalizzati per Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione	12	18
		Attivazione del Monitoraggio Convenzione vigilanza randagismo con ENPA (Ente nazionale protezione Animali) e Associazione Aquile Onlus	20%	Monitoraggio Convenzioni	40%	80%

		Monitoraggio Processi Decisionali	30%	Verifica esecuzione delibere organi “internal auditing”	30%	50%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.11 - U.O.C. – Servizi Didattici –Dott.ssa Gianfranca RUSSO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Gianfranca RUSSO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	20%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Supporto allo studente in ingresso (aggiornamento FAQ, helpdesk agli immatricolandi, sistema informatico di accesso all’immatricolazione, pagamento tasse). Modulistica per la richiesta di servizi on line	40%	% di servizi di supporto erogati allo studente	80%	95%
				Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	80%	90%
	S.3.O.2 Migliorare la qualità dei servizi	Attività di back-office (gestione risposte via email) Estrazione dati e reportistica per la carriera studenti Anagrafe Nazionale Studenti		Implementazione/esecuzione query per fruibilità della reportistica (Solo uso interno, per altri utenti la competenza è di ICT)	90%	100%
				Implementazione di query personalizzate (Solo uso interno, per altri utenti la competenza è di ICT)	90%	100%

		Individuazione di un processo/progetto che riduca i costi di gestione o migliori i tempi del processo		Riduzione dei tempi o Riduzione dei costi	80%	90%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.3 Monitoraggio e verifica dei Corsi di Studio	Gestione attività e problematiche delle carriere di tutti gli studenti	20%	Riduzione tempi di immatricolazione Di tutti gli studenti	90%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	20%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Piano Integrato 2019-2021

Obiettivi operativi – anno 2019 - approvati con D.R. 1722 del 31/10/2019, ratificato in Consiglio di Amministrazione con delibera n. 250/2019 del 28 novembre 2019, a seguito del monitoraggio intermedio del Ciclo della Performance

Allegato 1.2

Obiettivi Operativi 2019 assegnati dal Consiglio di Amministrazione ai Direttori dei Dipartimenti

Obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: 2.1 - **Dipartimento di Biologia, Ecologia e Scienze della Terra – DiBEST–Prof. Cesare INDIVERI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Cesare INDIVERI						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 - Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 - Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione, didattica	8%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	0%	40%
	S.1.O.8 - Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD					
	S.1.O.7 - Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 - Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					

<p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)</p>	<p>Avvio del processo per le pari opportunità</p>	<p>8%</p>	<p>SI/NO</p>	<p>no</p>	<p>si</p>
<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)</p>	<p>4%</p>	<p>Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio</p>	<p>0%</p>	<p>20%</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>5%</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>31/12/2019 0%</p>	<p>15/12/2019 10%</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio Didattica innovativa</p>	<p>10</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare</p>	<p>47%</p>	<p>>= 47%</p>
	<p>F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso</p>			<p>Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>16%</p>	<p>>= 16%</p>

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	10%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	5%	>= 5%
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	18.4%	>= 18.4%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	15%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	50%	>= 50%
				Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	0%	15%
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi, Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	5%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 400k	€ 450K

TM.4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	20%	Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	5
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.2 - Dipartimento di Chimica e Tecnologie Chimiche - CTC – Prof.ssa Alessandra CRISPINI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof.ssa Alessandra CRISPINI						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione.	10%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	0%	40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD					
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	10%	Numero di incontri di orientamento al 100%	2	4
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali,				% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di	60%	80%

nella ricerca e terza missione	dell'indirizzo di studi universitari			orientamento in ingresso		
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	6%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo) Processo: Rendicontazione progetti (ove prevista documentazione digitale)	4%	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	10 gg	5gg
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	13%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	25%	>= 25%
				Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	13%	>= 13%

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	11%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	11%	>= 11%
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	8%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	16.7%	>= 16.7%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	13%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	73%	>= 73%
				Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	7	>=7
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 7.215,00 (2017)	€ 15.000,00 (valore medio triennio 2019-2021)
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	5	7

			100%			
--	--	--	------	--	--	--

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.3 - Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza - DESF – Prof.ssa Maria DE PAOLA**

Nella tabella seguente si riportano: gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof.ssa Maria DE PAOLA						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti ufficiali (regolamento; modulistica) del Dipartimento, nella comunicazione istituzionale e negli atti amministrativi. Applicazione linee guida MIUR: https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per componenti Organi, Laboratori, Commissioni e gruppi di ricerca.	5%	Rilevazione numerica composizione di genere	40%	>=40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori/trici e convegni: Composizione dei relatori/trici nel rispetto del SSD S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.O.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo	1_ Revisione del Regolamento di Dipartimento nel rispetto della normativa antidiscriminatoria di genere e del codice di comportamento di Ateneo. 2_ Avviare monitoraggio sulle azioni intraprese dal Dipartimento in linea con obiettivi non discriminatori. 3_ Promuovere iniziative volte ad informare studenti, docenti e personale tecnico amministrativo su differenze di genere in ambito sociale e lavorativo.		SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento	Avvio del processo per le pari opportunità e nomina, entro il 31/12/2019 del delegato/ta per le Pari Opportunità.	5%	SI/NO	NO	SI

	del CUG)					
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	1_ Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi relativi agli acquisti di beni e servizi.	15%	%	0%	10%
		2_ Riorganizzazione e digitalizzazione dei processi relativi alla creazione e alla pubblicazione dei Decreti Direttoriali.		SI/NO	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	1_ Elenco e monitoraggio dei fornitori al fine di ottemperare alle misure e politiche anticorruzione e trasparenza	10%	SI/NO	NO	SI
		2_ Controllo casellario ANAC per le imprese fornitrici di beni e servizi				
		3_ Pubblicazione atti relativi a procedimenti amministrativi sul Portale Amministrazione Trasparente (PAT)				
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso anche grazie a attuazione del progetto Piano di Orientamento e Tutorato (POT) recentemente finanziato e al consolidamento del progetto Piano Lauree Scientifiche (PLS). Predisposizione di nuove brochure e materiale informativo. Riorganizzazione e realizzazione nuovo sito web per		Riorganizzazione sito web	NO	SI
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso					

		<p>offrire informazione sui Corsi di Studio e sulle attività del Dipartimento.</p> <p>Attuazione di iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso.</p> <p>Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> e di tutoraggio.</p> <p>Miglioramento della qualità della didattica attraverso l'utilizzo di metodologie innovative.</p> <p>Organizzazione di seminari/testimonianze, visite aziendali durante i corsi.</p> <p>Rafforzamento dell'attività di monitoraggio sulla carriera degli studenti, prevedendo incontri programmati con gli studenti ogni fine semestre e incontri programmati con le commissioni di dipartimento interessate (commissione didattica, commissione AQ e CPDS).</p> <p>Incrementare l'utilizzo di materiale didattico (slides; esercizi a casa; letture consigliate) in lingua inglese nei corsi di insegnamento</p>	15%	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare</p> <p>Percentuale di studenti che proseguono al secondo anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 40 cfu al 1° anno</p> <p>Numero di incontri di orientamento</p>	53%	>= 53%
					40%	>=40%
					45	>=45
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di <i>Learning Agreement</i> per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero.		Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	8%	>8%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	<p>Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti.</p> <p>Predisposizione di linee guida di Dipartimento per la mobilità internazionale tese alla semplificazione delle procedure e a garantire uniformità tra i diversi corsi di laurea.</p> <p>Organizzazione di incontri periodici con studenti per fornire l'informazione su possibili canali di internazionalizzazione.</p> <p>Diffusione di informazione sui bandi in uscita per mobilità</p>	5%	Uso di social network per diffondere informazioni su opportunità di mobilità internazionale	NO	SI

		<p>internazionale anche attraverso l'utilizzo di social network.</p> <p>Promozione della collaborazione con atenei esteri tramite la sottoscrizione di nuovi accordi di scambio internazionale e partecipazione attiva ai bandi emanati dalla Commissione Europea e altre Istituzioni per ottenere i finanziamenti aggiuntivi mirati a intensificare la mobilità internazionale.</p> <p>Promozione dei CdLM all'esterno dell'Ateneo, sia in ambito nazionale sia internazionale, tramite iniziative di pubblicità su piattaforme specifiche come FindAmaster e Inomics.</p>		Sottoscrizione di nuovi accordi di scambio internazionale	3	>=3
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	<p>Attivare convenzioni per i tirocini e stage.</p> <p>Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento.</p> <p>Nominare Referente docente di Dipartimento per Orientamento in uscita.</p>	5%	<p>Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)</p>	33.1%	>= 33.1%
		<p>Realizzare un'attività di <i>screening</i> e creare un catalogo delle imprese e organizzazioni operanti sul territorio. Rafforzare le consultazioni con le organizzazioni rappresentative del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni per la valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali.</p>		Referente di Dipartimento per Orientamento in uscita	NO	SI
R.2 - Migliorare la qualità della produzione scientifica	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo di attività di ricerca	<p>Intensificare l'attività seminariale interna ed esterna.</p> <p>Avvio di un'azione di monitoraggio ad uso interno della produzione scientifica.</p>		Numero di seminari	10	>=16
		<p>Favorire le collaborazioni con studiosi di riconosciuto prestigio internazionale attraverso esperienze di mobilità</p>		Monitoraggio attività di ricerca	NO	SI

		(in ingresso e in uscita), oltre che attività seminari.	20%	Numero <i>Visiting professors</i>	1	≥ 1
				Numero di articoli su riviste inserite nella lista “VQR2011-2014 GEV13” e classificate come eccellenti (classe A); a ogni rivista è associata la valutazione migliore.	5	≥ 5
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto. Creare una sezione dedicata sul portale DESF. Promuovere più efficacemente gli eventi organizzati su canali istituzionali e non istituzionali anche attraverso l’uso di social network.	15%	Numero annuo di iniziative di Public Engagement	8	≥ 13
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.4 - Dipartimento di Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione - Prof.ssa Maria Luisa PANNO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof.ssa Maria Luisa PANNO						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare il processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione	10%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	0%	40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Nota. Per i dipartimenti e per i SSD dove non c'è la presenza di figure specifiche femminili, l'obiettivo può essere ridotto nel target o adeguato di conseguenza				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					

<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p> <p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari</p>	<p>Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)</p>	<p>15%</p>	<p>Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019</p>	<p>20</p>	<p>25</p>
<p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)</p>	<p>Avvio del processo per le pari opportunità</p>	<p>10%</p>	<p>SI/NO</p>	<p>NO</p>	<p>SI</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure Corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>5%</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1– Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso F.1.O.2– Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio</p>	<p>10%</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>44%</p> <p>9%</p>	<p>>= 44%</p> <p>>= 9%</p>

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	10%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	1%	$\geq 1\%$
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istat, 2018)	41.3%	$\geq 41.3\%$
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto Il Dipartimento potenzierà l'ufficio ricerca dipartimentale con un'ulteriore unità di personale dedicata. L'ufficio curerà con il delegato dipartimentale alla ricerca l'attività di scouting, monitoraggio in itinere e la rendicontazione dei progetti di ricerca .	15%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari) Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Nota: valori Iniziale - dato al 2018 – e target da inserire da Dipartimento)	76% 16	$\geq 76\%$ 22

TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 700,00 (2017)	€ 26.000,00 (valore medio triennio)
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Implementare le iniziative di formazione e divulgazione scientifica all'interno del Dipartimento e con diversi interlocutori esterni.		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	3
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.5 - Dipartimento di Fisica - Prof. Vincenzo CARBONE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Vincenzo CARBONE						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	10%	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione.	10%	Rilevazione numerica Composizione di genere	0%	30%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD					
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	10%	SI/NO	NO	SI

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	1. Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi relativi agli acquisti in CONSIP	10%	SI/NO	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019.	9%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori	9%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell’anno solare	30%	35%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio		Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	20%	25%
		Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso		Servizi di supporto del personale tecnico amministrativo (SI/NO)	SI	SI
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell’indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell’UNICAL come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	9%	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	2	5
				% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	0%	40%

				Servizi di supporto del personale tecnico amministrativo SI/NO	SI	SI
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	8%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	12%	12%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti		Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di internazionalizzazione (SI/NO)	SI	SI
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage	8%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	10%	10%
		Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento		Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di placement (SI/NO)	NO	SI
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	9%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	40%	50%
				Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	1	1

				Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca	SI	SI
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	9%	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
				Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	4
				Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di gestione per la formazione continua (SI/NO)	NO	SI
				Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di gestione e rendicontazione per la Terza Missione (SI/NO)	NO	SI
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.6 - Dipartimento di Ingegneria Civile - DINCI - Prof. Roberto GAUDIO**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Roberto GAUDIO						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 - Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti ufficiali (regolamento; modulistica) del Dipartimento nella comunicazione istituzionale, anche on line, nei documenti e negli atti amministrativi. Applicazione linee guida MIUR: https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione) secondo le linee guida CRUI sul bilancio di genere.	5%	SI/NO	NO	SI
	S.1.O.8- Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Nomina di un Delegato per il Dipartimento alle pari opportunità e alla diversità che si occupi del rispetto della normativa antidiscriminatoria di genere e del codice di comportamento di Ateneo. Con particolare riferimento all'equilibrio di genere nella rappresentatività degli organi collegiali (e alle attività istituzionali).		Nomina delegato	NO	SI
	S.1.O. 7- Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O. 5 - Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo	Promuovere iniziative volte alla sensibilizzazione del personale tecnico e docenti, oltre che degli studenti, sui temi delle differenze/discriminazioni, sull'uso del linguaggio non sessista/ <i>hatespeech</i> . Nonché iniziative dirette ad aumentare l'appeal dei corsi di studio in termini di genere e di riequilibrio tra i generi.		n. di iniziative	0	1

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	<p>1. Dematerializzazione del processo di richiesta autorizzazione missioni e delle richieste di rimborso da parte di docenti, dottorandi, tirocinanti e relatori di seminari e convegni.</p> <p>2. Dematerializzazione dei processi di liquidazione dei corrispettivi per gli incarichi di Esercitori e Tutor</p>	20%	Aggiornamento della modulistica on-line sul sito del dipartimento e predisposizione di modelli editabili con possibilità di firma digitale	NO	SI
					NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	<p>1. Favorire la partecipazione ad iniziative di formazione per i dipendenti in materia di controllo di gestione, anticorruzione, ciclo delle performance, informatica, lingue, codice degli appalti.</p> <p>2. Elenco e monitoraggio dei fornitori al fine di ottemperare alle misure e politiche anticorruzione e trasparenza</p>	20%	n. di corsi di formazione organizzati	0	Almeno 1
				Predisporre elenco	NO	SI
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	<p>Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio, predisposizione di brochure e video promozionali che veicolano la specificità dei saperi e delle metodiche del Dipartimento.</p> <p>Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> di tutoraggio (che si avvarrà di specifiche figure, selezionate attraverso bando pubblico, tra studenti e studentesse delle lauree magistrali e/o dottori/esse di</p>	15%	n. di immatricolati rispetto agli anni precedenti	196	≥160
				Percentuali di iscritti entro la durata normale	34,4%	≥20%

		ricerca)		del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare		
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	5%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	14,2%	> 10%
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	5%	n. tirocini n. iniziative esterne (comitato di indirizzo)	67 1 (incontro con parti interessate)	>50 ≥1
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Approvazione organigramma	NO	SI
		Compilazione e pubblicazione online di un database anagrafico delle attività di ricerca del personale del dipartimento.		NO/SI	NO	SI
		Avvio di un'azione di monitoraggio ad uso interno della produzione scientifica del personale del dipartimento, inclusi indicatori soglia ASN/ANVUR.		NO/SI	NO	SI
		Avvio dell'azione di monitoraggio ad uso interno dello stato di avanzamento di bandi, <i>proposale</i> progetti di ricerca.		NO/SI	NO	SI

TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi.	Attivazione di convenzioni con enti pubblici o privati. Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi. In particolare, i laboratori esistenti al fine di offrire al territorio servizi innovativi e diversificati	15%	Numero di convenzioni sottoscritte con enti o aziende pubblici/privati per servizi di ricerca applicata (Conto Terzi) e valore finanziario delle prestazioni	NO	SI
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Finanziamento e supporto all'organizzazione di eventi per la formazione continua. Favorire l'istituzione di master, corsi di formazione e/o perfezionamento per la formazione continua Favorire la diffusione dei risultati della ricerca mediante l'organizzazione di eventi sul territorio e nelle scuole		Numero di eventi per la formazione continua	3	≥3
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement	Finanziamento e supporto all'organizzazione di attività di coinvolgimento della cittadinanza e di un pubblico di non specialisti su temi di interesse del Dipartimento: convegni, dibattiti, tavole rotonde, policy-making, progetti e iniziative con il mondo della scuola. Predisposizione strumenti per il monitoraggio per le attività di Public Engagement		Numero di iniziative di Public Engagement	3	4
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: 2.7 – Dipartimento di Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica - DIMES - Prof. Luigi PALOPOLI

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Luigi PALOPOLI						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione). Nota. Per i dipartimenti e per i SSD dove non c'è la presenza di figure specifiche femminili, l'obiettivo può essere ridotto nel target o adeguato di conseguenza.	5%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	0%	40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD					
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					

S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	5%	SI/NO		
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	10%	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio		
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	20%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell’anno solare	42%	>= 42%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso			Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	20%	>= 20%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all’estero	15%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	11%	>= 11%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti				

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	53.6%	>= 53.6%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	83%	>= 83%
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi TM.3 - Potenziare la Formazione Continua TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.2.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi, TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Formazione Continua, Public Engagement TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 630K	€ 643K
				Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
				Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	3
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 2.8 - Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale – DIMEG - Prof. Leonardo PAGNOTTA**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Leonardo PAGNOTTA						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	2,5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	2,5%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 14% target 14%	0%	14%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD					
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	2,5%	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	0	1
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione				% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	0	50%

missione						
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	7,5%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	10%	Numero di Processi attivati	1	>= 1
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 .Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	30%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	43%	>= 43%
				Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	18%	>= 18%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	15%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno	10%	>= 10%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto				

	di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	alla mobilità internazionale degli studenti		12 CFU all'estero		
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	5%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	39.9%	>= 39.9%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	74%	>= 74%
				Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Nota: valore iniziale - dato al 2018 – e target da inserire da parte del Dipartimento)	5	>= 5
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	5%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 150.000,00	€ 150.000,00
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione continua			Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement			Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	3
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 2.9 - Dipartimento di Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio e Ingegneria Chimica - DIATIC - Prof. Giuseppe MENDICINO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell' obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Giuseppe MENDICINO						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione). Nota. Per i dipartimenti e per i SSD dove non c'è la presenza di figure specifiche femminili, l'obiettivo può essere ridotto nel target o adeguato di conseguenza.	5%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	0%	40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD					
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle	Avvio del processo per le pari opportunità	5%	SI/NO		

missione	procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)					
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	10%	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio		
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	20%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	43%	>= 43%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso			Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	3%	>= 3%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	15%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	0%	>= 0%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti				

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	30.8%	>= 30.8%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	78%	>= 78%
				Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi		
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.2.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 114K	€ 117K
	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement			Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	4
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 2.10 - Dipartimento di Cultura, Educazione e Società – DICES - Prof. Roberto GUARASCI**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Roberto GUARASCI						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	5%	SI/NO	NO	SI
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Assicurare l'equilibrio di genere nella composizione di Commissioni giudicatrici di selezioni pubbliche e nella rappresentatività degli Organi collegiali				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	15%	Attività di informazione e promozione dei CdS attraverso la realizzazione di brochure e video promozionali	NO	SI

S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Nomina del responsabile pari opportunità	10%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	10%	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	10%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell’anno solare	30%	>= 30%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso			Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	30%	>= 30%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all’estero	5%	Tutor di supporto alla mobilità internazionale	0	>= 1
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto				

	Corsi di Studio	alla mobilità internazionale degli studenti				
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	34%	>=34%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Approvazione organigramma	NO	SI
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement			Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	>=3
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.11 - Dipartimento di Matematica ed Informatica - DeMaCS - Prof. Gianluigi GRECO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, il valore iniziale, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Gianluigi GRECO						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	10%	SI/NO	NO	SI
	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).			SI/NO	NO
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.8 .Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Composizione commissioni giudicatrici di selezioni pubbliche	10%	Percentuale delle commissioni dove almeno un terzo dei posti di componente è riservato alle donne	10%	30%
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					

<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p> <p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>F.1.O.5/S.1.O.2 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari</p>	<p>Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)</p>	<p>10%</p>	<p>Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019</p>	<p>0</p>	<p>1</p>
<p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)</p>	<p>Nomina del responsabile pari opportunità</p>	<p>10%</p>	<p>SI/NO</p>	<p>NO</p>	<p>SI</p>
<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)</p>	<p>10%</p>	<p>Numero di processi dematerializzati</p>	<p>0</p>	<p>1</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p>	<p>F.1.A.3 – Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso</p>	<p>10%</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare</p>	<p>30%</p>	<p>>= 30%</p>
	<p>F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>F.1.A.4 – Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio</p>		<p>Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>26%</p>	<p>>= 26%</p>

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	10%	Tutor di supporto alla mobilità internazionale	0	>=1
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (LM) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	49.4%	>= 49.4%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Approvazione organigramma	NO	SI
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	10%	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement			Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	>=3
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.12 - Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche - DiScAG - Prof. Alfio CARIOLA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell' obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Alfio CARIOLA						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	15%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	5%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	0%	40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Nota. Per i dipartimenti e per i SSD dove non c'è la presenza di figure specifiche femminili, l'obiettivo può essere ridotto nel target o adeguato di conseguenza.				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione					
	S.1.O.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo					
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	10%	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	0	1
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione				% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	0%	10%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle	Avvio del processo per le pari opportunità con nomina delegata/e.	10%	SI/NO	NO	SI

	procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)					
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo). 1 - Gestione attività negoziale attiva. 2 – Gestione processo acquisizione beni e servizi.	10%	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	0	30%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	5%	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell’anno solare	43%	>= 43%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso			Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	25%	>= 25%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all’estero	5%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	8%	>= 8%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti				
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	10%	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	31.8%	>= 31.8%

R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	5%	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	56%	>= 56%
				Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Nota: valori Valore Iniziale - dato al 2018)	0	1
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi,	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	15%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 85K (2017)	€ 146K (valore medio triennio 2019-2021)
				Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
				Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	3
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua					
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement					
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.13 - Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali DiSPeS - Prof. Francesco RANIOLO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Francesco RANIOLO							
OBIETTIVI GENERICI							
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target	
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti ufficiali (regolamento; modulistica) del Dipartimento nella comunicazione istituzionale, anche on line, nei documenti e negli atti amministrativi. Applicazione linee guida MIUR: https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur	5%	SI/NO	NO	SI	
	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione) secondo le linee guida CRUI sul bilancio di genere. Avviare monitoraggio sulle azioni intraprese dal Dipartimento in linea con obiettivi non discriminatori.	Adeguamento del Regolamento di Dipartimento alla normativa antidiscriminatoria di genere e al rispetto del codice di comportamento di Ateneo. Con particolare riferimento all'equilibrio di genere nella rappresentatività degli organi collegiali (e alle attività istituzionali), definizione di una delega alle pari opportunità e alla diversità. Avviare processo di formulazione del bilancio di genere (report di genere e analisi di genere del bilancio consuntivo) del Dipartimento. Promuovere iniziative volte alla sensibilizzazione del personale tecnico e docenti, oltretutto degli studenti, sui temi delle differenze/discriminazioni, sull'uso del linguaggio non sessista/hate speech. Nonché iniziative dirette ad aumentare l'appeal dei corsi di studio in termini di genere e di riequilibrio	5%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione			Approvazione bozza riforma Regolamento. Nomina delegato	NO	SI
	S.1.O.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo				Elaborazione di un documento sperimentale di bilancio di genere	NO	SI
					n. di iniziative	0	1

		tra i generi.				
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	1. Dematerializzazione del processo di richiesta autorizzazione missioni e delle richieste di rimborso da parte di docenti, dottorandi, tirocinanti e relatori di seminari e convegni.	20%	1. Realizzazione della procedura telematica	NO	SI
		2. Dematerializzazione dei processi di liquidazione dei corrispettivi per gli incarichi di Esercitori e Tutor		2. Realizzazione della procedura telematica	NO	SI
		3. Creazione di un "cassetto contabile" del docente per le informazioni sui saldi contabili dei progetti e sui movimenti analitici relativi a ricavi e costi.		3. Realizzazione "Cassetto contabile digitale"	NO	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	1. Organizzare iniziative di formazione in <i>house</i> per i dipendenti in materia di controllo di gestione, anticorruzione, ciclo delle performance, informatica, lingue, codice degli appalti.	20%	n. di corsi di formazione organizzati	0	Almeno 1
		2. Elenco e monitoraggio dei fornitori al fine di di ottemperare alle misure e politiche anticorruzione e trasparenza		Predisporre elenco	NO	SI
		3. Carta dei servizi (vedi TM.A.1)		Predisposizione elenco dei servizi erogati, con particolare riferimento agli studenti	NO	SI
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio, predisposizione di brochure e video promozionali che veicolano la specificità dei saperi e delle metodiche del Dipartimento.	15%	n. di immatricolati rispetto agli anni precedenti	82.5% dei posti messi a bando	≥82.5% dei posti messi a bando
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> e di tutoraggio (che si avvarrà di specifiche figure, selezionate attraverso bando pubblico, tra studenti e studentesse delle lauree magistrali e/o dottori/esse di ricerca)		Percentuali di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40	57%	≥57%

				CFU nell'anno solare		
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	5%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	6%	≥ 6%
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	5%	n. convenzioni attivate nel 2018 n. iniziative esterne (comitato di indirizzo/incontri con stakeholder)	47 4	>47 ≥4
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto Compilazione e pubblicazione online di un database anagrafico delle attività di ricerca del personale del dipartimento. Avvio di un'azione di monitoraggio ad uso interno della produzione scientifica del personale del dipartimento, inclusi indicatori Valore Iniziale ASN/ANVUR. Avvio dell'azione di monitoraggio ad uso interno dello stato di avanzamento di bandi, <i>proposal</i> e progetti di ricerca.	10%	Approvazione organigramma NO/SI NO/SI NO/SI	NO NO NO	SI SI SI
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Elaborazione Carta dei Servizi, con particolare riferimento ai Laboratori Multimediale e Cati		Predisposizione documenti preparatori alla redazione della Carta/Regolamento (schema di convenzione)	NO	SI

TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	<p>Rinnovamento e attivazione delle convenzioni con enti pubblici o privati, anche presso la Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche.</p> <p>Finanziamento e supporto all’organizzazione di attività di coinvolgimento della cittadinanza e di un pubblico di non specialisti su temi di interesse del Dipartimento: convegni, dibattiti, tavole rotonde, policy-making, progetti e iniziative con il mondo della scuola.</p>	15%	N. di iniziative di formazione continua (con ordini professionale o altro)	3	≥ 3
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement	Predisposizione strumenti per il monitoraggio per le attività di Public Engagement		N. di iniziative di Public Engagement	3	4
				Predisposizione strumenti	NO	SI
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.14 - Dipartimento di Studi Umanistici - DiSU Prof. Francesco GARRITANO**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Francesco GARRITANO						
OBIETTIVI GENERICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	20%	SI/NO	NO	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	10%	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 30%	0%	30%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Promuovere iniziative volte alla sensibilizzazione del personale tecnico-amministrativo, degli studenti e dei docenti sul tema delle differenze di genere.		Numero iniziative	0	1
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione	Mantenimento nell'offerta formativa del Dipartimento dell'insegnamento di Violenza di genere e sessismo. Prevenzione, protezione e sostegno.		SI/NO	SI	SI
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo					
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento).	5%	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	0	5
				% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	0	>50%

<p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)</p>	<p>Definizione di una delega alle pari opportunità.</p>	<p>5%</p>	<p>SI/NO</p>	<p>NO</p>	<p>SI</p>
<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>Attivare un sistema di gestione informatizzata delle richieste di effettuazione e/o rimborso delle missioni.</p> <p>Attivare un sistema <i>ticketing</i> per <i>helpdesk</i> che permette di gestire e monitorare le richieste intervento tecnico e di prenotazione di spazi e attrezzature.</p>	<p>10%</p>	<p>Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio</p>	<p>NO</p>	<p>SI</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019.</p> <p>Completare la pubblicazione sul portale PAT di tutte le informazioni di trasparenza.</p>	<p>15%</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>NO</p>	<p>SI</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori</p>	<p>15%</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell’anno solare</p>	<p>61%</p>	<p>>= 61%</p>
	<p>F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio attraverso la predisposizione di brochure informative.</p> <p>Mantenimento delle iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso in ambito linguistico attraverso l’erogazione di un corso specifico.</p> <p>Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> e di tutoraggio attraverso la selezione, tramite bandi pubblici, di apposite figure di tutor <i>junior</i> e <i>senior</i>.</p>		<p>Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>25%</p>	<p>>= 25%</p>

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero.	5%	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	3%	>= 3%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti.				
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e <i>placement</i> dei laureati	Attivare convenzioni per tirocini e stage. Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento.	5%	n. convenzioni	48	>=55
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto.	5%	Approvazione organigramma	NO	SI
		Monitoraggio ad uso interno della <i>proposal</i> e del finanziamento dei progetti di ricerca		SI/NO	NO	SI
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	5%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 2.500,00	€ 3.000,00
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua			Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement			Numero annuo di iniziative di Public Engagement	1	2
			100%			

Piano Integrato 2019-2021

Obiettivi operativi – anno 2019 - approvati con D.R. 1722 del 31/10/2019, ratificato in Consiglio di Amministrazione con delibera n. 250/2019 del 28 novembre 2019, a seguito del monitoraggio intermedio del Ciclo della Performance

Allegato 1.3

Obiettivi Operativi 2019 assegnati dal Consiglio di Amministrazione al Pro – Rettore del Centro Residenziale e declinati al Direttore

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 3.1 - Centro Residenziale - Dott. Fulvio SCARPELLI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Fulvio SCARPELLI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nella composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es. concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	5%	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	0%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI/NO	NO	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.2 Scheda tecnica sullo stato di funzionalità degli impianti per programmare gli interventi di manutenzione da inviare entro il 31/12/2019	Rilevazione annuale dei dati per programmare gli interventi di manutenzione e favorire il risparmio energetico	10%	% di dati relativi ai costi per: acqua, energia elettrica, gas metano, riscaldamento.	50 %	75 %
	S.2.O.1 Garantire la sostenibilità ambientale	Presentare una proposta sulla gestione sostenibile dei rifiuti del Centro Residenziale (es. Trattamento per la riduzione plastica mono-uso, Rifiuti speciali/radioattivi)	10%	Presentazione di almeno 1 proposta al 100%	1	1

R.4 - Migliorare la qualità scientifica dei Dottorati di Ricerca	R.4.O.2 Definire criteri e attuare azioni per incentivare il miglioramento della produttività scientifica	Individuazione di alloggi e servizi da destinare ai dottorandi di nazionalità straniera	5%	Numero di camere di foresteria riservate al dottorato di nazionalità straniera	1	5
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Mantenimento iniziativa per favorire l'aggregazione degli studenti negli spazi di proprietà dell'Ateneo: Festival dei Popoli.	10%	Numero di iniziative annuali programmate	1	1
		Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri e altro personale impegnato sulla didattica o ricerca che visita il Nostro Ateneo	5%	Presentazione annuale di proposte agli organi collegiali	0	1
		Contributi per studenti particolarmente bisognosi	5%	Presentazione bozza di regolamento al 100%	NO	SI
		Individuazione di un processo/progetto che riduca i costi di gestione o migliori i tempi del processo	10%	N° di contratti gestiti completamente in modalità digitale/N. di contratti complessivamente gestiti nella fase di assegnazione dei posti alloggio agli studenti per l.a.a. 2019/2020	0 %	90%
		Servizio alloggi studenti. Riduzione dei tempi grazie alla informatizzazione e alla presentazione e gestione on line delle richieste di posto alloggio.	15%	N. di giorni intercorrenti dal decreto di approvazione delle graduatorie definitive idonei anni successivi a.a. 2019/2020 all'assegnazione dell'alloggio	18	9
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (concorso Borse di Studio e Servizi, Servizio Mensa, Servizio Alloggio a Pagamento, contributo di	15%	Numero servizi digitali su numero complessivo servizi erogati agli studenti	50 %	75 %

<p>processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>		<p>Mobilità Internazionale, Ricorsi Avverso le Graduatorie Provvisorie, rilascio del posto alloggio, Prolungamento servizio alloggio e mensa nei periodi di festività - Studenti Internazionali, Trasferimento/Scambio posto alloggio, Segnalazione gusti/necessità interventi manutentivi, fascicolo digitale studente, invio comunicati addebiti per recupero borse e servizi)</p>				
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>5%</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
			<p>100</p>			

Piano Integrato 2019-2021

Obiettivi operativi – anno 2019 - approvati con D.R. 1722 del 31/10/2019, ratificato in Consiglio di Amministrazione con delibera n. 250/2019 del 28 novembre 2019, a seguito del monitoraggio intermedio del Ciclo della Performance

Allegato 1.4

Obiettivi Operativi 2019 dei Centri Comuni e delle Biblioteche

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **4.1 - Biblioteca Area Tecnico- Scientifica - Dott.ssa Teresa COLOSIMO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Tiziana COLOSIMO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	15%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Mantenimento e/o aggiornamento del patrimonio bibliografico (es. Aumento risorse bibliografiche a disposizione degli utenti)	15%	Numero di record bibliografici trattati	2458	2470
		Potenziamento della biblioteca digitale e avvio della riqualificazione delle aule multimediali (es. implementazione archivio istituzionale tesi dottorato; aumento ore apertura mediateca)	5%	Numero di documenti bibliografici catalogati su documenti digitali pervenuti	100%	100%
		Riqualificare gli spazi destinati ad accogliere le risorse bibliografiche recenti e Incrementare la qualità degli spazi e degli ambienti disponibili	10%	50% di realizzazione del Progetto al 100%	40%	50%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di	Implementazione delle iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società,	15%	Numero annuo di iniziative	3	4

	PUBLIC ENGAGEMENT					
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale della biblioteca e/o all'utenza	25%	N. ore di formazione	15	18
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	15%	SI/NO	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **4.2 - Biblioteca Area Umanistica “E.FAGIANI” - Dott.ssa Gabriella DONNICI**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Gabriella DONNICI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	20%	NO/SI	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l’innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell’uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all’utenza interna ed esterna	Mantenimento e/o aggiornamento del patrimonio bibliotecario	10%	NO/SI	NO	SI
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Biblioteca on line	20%	% documenti digitali acquisiti al 100%	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale della biblioteca e all’utenza	20%	N. ore di formazione	10	15
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società,	20%	Numero annuo di iniziative	1	2
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **4.3 - Biblioteca Interdipartimentale di Scienze Economiche e Sociali E.Tarantelli – Dott.ssa Alba BARTUCCI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Alba BARTUCCI						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Mantenimento e/o aggiornamento del patrimonio bibliotecario (es..Aumento risorse bibliografiche a disposizione degli utenti).	30%	Numero di delibere/iniziative/avvisi pubblici	15	20
		Migliorare la comunicazione verso gli utenti istituzionali	15%	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	80%	90%
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Migliorare l'accesso alle risorse bibliografiche	15%	% di realizzazione del Progetto al 100%	20%	30%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società (Promuovere il lavoro scientifico e la curiosità	10%	Numero annuo di iniziative – 12 INIZIATIVE	80%	100%

		intellettuale)				
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale della biblioteca e all’utenza	10%	N. ore di formazione (40 ORE)	80%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l’Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile **di: 4.4 - Ufficio per l'Automazione delle Biblioteche - Dott. Frank Joseph ROGANI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Joseph Frank ROGANI

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture.	15%	SI/NO	NO	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Sviluppo della <i>Biblioteca Digitale</i> dell'Università della Calabria. Promozione e diffusione dell'uso di <i>UnicalSearch</i> e di tutte le sue nuove funzionalità integrate, come interfaccia unica di ricerca globale.	10%	% di Customer Satisfaction	58%	60%
		Portale delle Biblioteche. Nuovo progetto di <i>Restyling</i> e <i>Reengineering</i> del Portale delle Biblioteche.				
		Assegnazione dei DOI alle tesi di dottorato depositate nel 2019.	20%	% di realizzazione del progetto	90%	100%
		Helpdesk e Social Media. Implementare il nuovo canale di comunicazione <i>Facebook</i> , insieme alla progettazione di un nuovo canale <i>YouTube</i> .	15%	% di implementazione dei contributi sulle pagine social	100%	100%

S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale delle biblioteche e/o all'utenza.	15%	N. ore di formazione	9	12
	S.4.O.2 Protezione dei dati	Regolamento generale per la protezione dei dati personali (GDPR). Redazione dell'Informativa in relazione ai dati raccolti e relativo trattamento per consentire la fruizione dei servizi da esso erogati.	15%	SI/NO	NO	SI
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.1 - Centro Arti, Musica e Spettacolo – CAMS - – Dott.ssa Caterina PULLIA**

Nella tabella seguente si riportano:

- Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Caterina PULLIA						
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società. Di particolare rilevanza, le iniziative di valorizzazione delle attività del teatro in ambito sociale, avvio di progetti di formazione rivolte alla comunità accademica di qualsiasi livello (studenti, PTA, Docenti).	20%	Numero annuo di iniziative	1	2
		Pianificazione della stagione teatrale e musicale dell'intero sistema teatrale	60%	Numero di azioni pianificate al 31/12/2019	6	10
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.2 - Centro Editoriale e Librario - Dott. Francesco KOSTNER**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Francesco KOSTNER						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	NO	SI
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società (n. di Pubblicazioni)	10%	Numero annuo di iniziative	0	2
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Realizzazione studio versione on line rivista STRINGHE	70%	Numero di riviste pubblicate on line	20%	70%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.3 - Centro ICT d'Ateneo - Dott.Paolo TOTEDA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott. Paolo TOTEDA						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Rafforzamento della sicurezza informatica (ottemperare alle prescrizioni del CAD e Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali - GDPR)	11,11%	Report annuale SI/NO	NO	SI
		Gestione, manutenzione ed aggiornamento software e firmware di tutti i servizi ed i dispositivi che compongono la <i>cloud</i> di Ateneo ed i server ed i servizi gestiti ed amministrati nell'ambito dell'Unità Tecnica Supporto Sistemi e Cloud al fine di garantire funzionalità di livello enterprise	11,11%	N. Report di analisi agli amministratori di sistema	40	70
		Progetto di migrazione dai vecchi sistemi di gestione delle carriere degli studenti e gestione delle prenotazioni/verbalizzazioni esami di profitto (GISS e UNIWEX) ai corrispondenti nuovi sistemi (ESSE3 e VOL)	11,11%	% di dati inseriti/importati in ESSE3 (dati di carriera degli studenti del Post Lauream, dati amministrativi)	80%	100%
		Gestione Risorse della Ricerca (Calendarizzazione della formazione sui moduli del sistema integrato IRIS)	11,11%	N. ore di formazione	16	16
		Gestione ed evoluzione dei sistemi informativi amministrativi e documentali (Attivazione del progetto di revisione software di protocollo informatico; messa in produzione del nuovo software di gestione delle presenze per il personale tecnico ed amministrativo)	11,11%	% di completamento del processo al 31/12/2019	80%	100%
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Gestione ed evoluzione dei servizi di telefonia	11,11%	% di completamento della procedura di adesione convenzione Consip (traffico telefonico mobile)	80%	100%
		Gestione ed evoluzione dei servizi di supporto all'utenza	11,11%	% di gradimento dei servizi da parte degli utenti	60%	80%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019.	11,11%	Data completamento del monitoraggio annuale delle	100%	100%

figure professionali adeguate e altamente specializzate	corruzione	Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT		misure di prevenzione della corruzione		
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	11,11%	SI/NO	NO	SI
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.4 - Centro Linguistico di Ateneo – CLA - Dott.ssa Francesca FEDERICO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Francesca FEDERICO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico	Facilitare l'acquisizione delle competenze linguistiche nelle varie lingue insegnate. Ottimizzare ulteriormente le ore di studio in autonomia e di blended learning.	15%	N° studenti ai quali viene erogata la formazione linguistica	2.000	2.500
		Organizzazione degli esami di Certificazione Internazionale Cambridge	10%	N. candidati provenienti dall'esterno	100%	100%
	F.3.O.2 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Attività tecniche di consulenza, aggiornamento, qualificazione professionale a soggetti pubblici e privati	10%	N. di accordi e convenzioni, corsi di formazione,	40	50
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Aggiornamento costante dei contenuti informativi sul sito web del CAL	10%	Incremento del n. visite		
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le	10%	SI/NO	NO	SI

		strutture				
		Miglioramento della soddisfazione dell'utenza sulla qualità dei servizi erogati dalla CLA	10%	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 70%	60%	70%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società,	5%	N. di iniziative programmate o a cui ha aderito il CLA	5	7
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	15%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
		Rispetto della normativa in materia di fatturazione elettronica e delle procedure contabili	15%	SI/NO	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **1.4.5 - Centro Sanitario - Prof. Sebastiano ANDO'**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Prof. Sebastiano ANDO'						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Servizi di assistenza sanitaria rivolti alla comunità universitaria e al territorio: Laboratorio di Chimica Clinica e Tossicologia, Consultorio familiare UNICAL, Sorveglianza Sanitaria per la sicurezza sui luoghi di lavoro, Servizio di Psicoterapia, Osservatorio epidemiologico regionale 'Sezione per il gozzo endemico e Iodoprofilassi'.	40%	N. di prestazioni di laboratorio di Chimica Clinica e Tossicologia	5000	6000
				N. di prestazioni di assistenza sanitaria	10000	11000
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	20%	SI/NO	NO	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.1 Garantire la sostenibilità ambientale	Presentare una proposta sulla gestione sostenibile dei rifiuti speciali (es. Trattamento Rifiuti speciali/radioattivi/medici)	10%	Presentazione di almeno 1 proposta al 31/12/2019	1	1
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Offerta formativa professionalizzante per gli operatori del settore sanitario (specializzandi, tirocinanti, attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, etc)	20%	N. partecipanti alle attività formative (studenti e comunità scientifica)	300	350

S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.6 - Museo di Storia Naturale della Calabria ed Orto Botanico - Dott.ssa Lorella DE BUONO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Lorella DE BUONO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore Iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	10%	SI/NO	SI	SI
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Apporto di ulteriori miglioramenti, soprattutto in relazione all'archiviazione delle pratiche processate (l'esiguità delle risorse ha già <i>in nuce</i> la razionalizzazione delle stesse)	10%	Numero pratiche archiviate digitalmente	6	10
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT (promozione e gestione di attività rivolte al pubblico)	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società (es. giornate tematiche; Visite guidate per le scuole; Eventi proposti dall'Ateneo; etc)	25%	Numero annuo di iniziative, n. visite, ecc.	50	70
		Potenziamento sito web del Museo di Paleontologia, più flessibile con un contenuto multimediale più ricco	5%	SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.5 Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio museale del nostro Ateneo, il	Contributi per la tutela del patrimonio naturalistico e paleontologico (es. avvio progetto relativo al monitoraggio di flora e fauna, progetto di studio dei tartufi in Calabria; Progetto sulla presenza e distribuzione di	20	N. Progetti avviati entro il 31/12/2019	2	3

	potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative	specie di micromammiferi di interesse biogeografico del Parco Nazionale dell'Aspromonte) Azioni finalizzate alla valorizzazione del patrimonio universitario, ovvero implementazione delle conoscenze sulla Fauna, Flora vascolare e micologica della Calabria, sulle comunità fossili a metazoi scheletrici e sulle comunità criptiche marine fossili e attuali (l'esiguità delle risorse, l'assenza di fondi missione e di mezzi di trasporto non consente la regolarità di sviluppo di questo punto)	15	N. di progetti/attività pianificate, per valorizzare il patrimonio universitario, al 31/12/2019	5	10
		Internazionalizzazione del percorso didattico del Museo di Paleontologia con la traduzione dei pannelli in inglese e spagnolo.	5	SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.7 - RIMUSEUM – Museo per l’Ambiente - Dott.ssa Vittoria CARNEVALE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell’obiettivo operativo, l’indicatore, il valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Vittoria CARNEVALE						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	15%	Uso della terminologia appropriata	SI	SI
TM4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 Rafforzare l'immagine e l'identità visiva	Pubblicazione Newsletter telematica, aggiornamento sito web e canali social YouTube, Facebook. Implementazione mailing list (scuole regionali, associazioni impegnate nel settore della tutela ambientale e dello sviluppo sostenibile in genere, enti locali) per migliorare la diffusione delle informazioni sulle attività del Rimuseum. Questionario Customer satisfaction)	40%	N. di <i>POST</i> inseriti nella pagina Facebook del Rimuseum (sia dedicati ad iniziative del Rimuseum sia di divulgazione e sensibilizzazione ambientale)	20	40
				N di video caricati sul canale YouTube Unical e/o Rimuseum (sia dedicati ad iniziative del Rimuseum sia di divulgazione e sensibilizzazione ambientale)	5	10
				Inserimento di nuove attività e di nuovi laboratori sul sito web (dato espresso in % sul totale delle attività e dei laboratori realizzati dal Rimuseum nel 2019)	50%	70%
				% di soddisfazione dell'utenza in visita al Rimuseum - docenti e studenti - (Questionario Customer satisfaction)	80%	90%

TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	TM.4.O.6 Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative	Fruizione e valorizzazione delle esposizioni del Rimuseum per il territorio (settimane tematiche e seminari informativi sui temi legati alla cultura della sostenibilità);	40%	N. di eventi programmati e realizzati entro il 31/12/2019	10	11
		Fruizione e valorizzazione delle esposizioni del Rimuseum per le scuole (Visite guidate al Rimuseum; Percorsi temporanei di approfondimento didattico – espositivo; percorsi educativi e seminari di approfondimento)		N. di eventi programmati e realizzati entro il 31/12/2019	90	110
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	5%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **1.4.8 - Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche - Prof. Francesco RANIOLO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore iniziale e il target.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Rossana LOIZZO – Prof. Francesco RANIOLO						
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Percorsi formativi per la comunità accademica e per i cittadini (es. Master di II livello; Corsi di Alta formazione)	20%	N. iscritti ai master/corsi;	140	160
		Progetti di tirocinio per i corsisti dei Master	10%	N. Tirocini attivati	50	70
		Attività tecniche di consulenza, aggiornamento, qualificazione professionale a soggetti pubblici e privati	3%	N. di accordi e convenzioni, corsi di formazione,	2	4
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Aggiornamento costante dei contenuti informativi sul sito web	20%	incremento del n. visite	15%	20%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	5%	SI	90%	100%
		Miglioramento della soddisfazione dell'utenza sulla qualità dei servizi erogati dalla Scuola	20%	Questionario di Customer Satisfaction. Valore	80%	85%

				positivo >= al 80%		
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società	10%	N. di iniziative programmate o a cui ha aderito la scuola	8	12
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	2%	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 7.000	€ 15.000
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	10%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			