



Università degli Studi “G. d’Annunzio”  
Chieti - Pescara

# **Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti – Pescara**

## **Piano Integrato**

**della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

Triennio 2020-2022

Annualità 2020

Rimodulazione luglio 2020

# INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>PRESENTAZIONE .....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>SEZIONE 1: INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO.....</b>	<b>pag. 10</b>
<b>1 L'Ateneo.....</b>	<b>pag. 11</b>
1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni.....	pag. 11
1.1.2 Chi siamo .....	pag. 11
1.1.3 Cosa facciamo .....	pag. 11
1.1.4 Come operiamo .....	pag. 13
1.1.5 Identità .....	pag. 19
1.1.6 Mandato istituzionale.....	pag. 21
1.1.7 Missione.....	pag. 21
1.1.8 Analisi contesto.....	pag. 21
1.1.9 Analisi contesto esterno.....	pag. 21
1.1.10 Problematicità.....	pag. 22
1.1.11 Opportunità.....	pag. 22
1.1.12 Analisi contesto interno .....	pag. 23
1.1.13 Punti di forza e punti di debolezza.....	pag. 23
<b>1.2 Piano Strategico.....</b>	<b>pag. 25</b>
- Indice Piano Strategico.....	pag. 26
<b>1.3. Programmazione triennale MUR 2019-2021 (l. 43/2005) .....</b>	<b>pag. 137</b>
1.3.1 Presentazione .....	pag. 137
1.3.2 Descrizione dei progetti presentati e risorse richieste .....	pag. 137
Documento di programmazione 2019/2021 .....	pag. 138
<b>SEZIONE 2: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>pag. 152</b>
2.1 Dalla pianificazione strategica al piano della performance .....	pag. 153
2.2 Albero della performance .....	pag. 154
2.3 Performance organizzativa: indicatori di outcome, obiettivi del direttore generale, obiettivi delle aree e dei dipartimenti.....	pag. 157
2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	pag. 177
2.5 Raccordo fra ciclo della Performance e pianificazione economico – finanziaria.....	pag. 178
2.7 Benessere organizzativo.....	pag. 181
<b>SEZIONE 3: PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>pag. 182</b>
3.1 Valutazione del Direttore Generale.....	pag. 183
3.2 Valutazione del personale EP e C e D con incarichi di responsabilità.....	pag. 188
3.3 Valutazione del personale C e D senza incarichi di responsabilità.....	pag. 189
3.4 Premialità e retribuzione risultato.....	pag. 190
3.5 Fasi e Tempi.....	pag. 190
3.6 Monitoraggio del corretto avvio del ciclo della performance: criticità evidenziate dal Nucleo di Valutazione e rimedi posti in essere .....	pag. 191

**SEZIONE 4: PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (L. 190/2012)..... pag. 194**

**PARTE 1: Principi generali e individuazione delle Aree e Settori a rischio corruzione e illegalità..... pag. 194**

1. Presentazione.....	pag. 195
2. Contesto legislativo.....	pag. 195
3. Obiettivo e finalità del Piano della prevenzione della corruzione.....	pag. 196
4. Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).....	pag. 196
5. Individuazione della attività con più elevato grado di corruzione.....	pag. 197

**PARTE 2: Rimedi e prevenzione..... pag. 200**

1. Obblighi formativi.....	pag. 201
2. Attività Formativa.....	pag. 201
3. Rotazione degli incarichi.....	pag. 202
4. Reclutamento .....	pag. 202
5. Regime delle attività esterne dei docenti – titolarità della P. IVA .....	pag. 204
6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors).....	pag. 205
7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.....	pag. 205
8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	pag. 206
9. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di Condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	pag. 207
10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).....	pag. 207
11. Patti di integrità.....	pag. 208
12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	pag. 209
13. Referenti TAC .....	pag. 209
14. Spin off .....	pag. 210
15. Fondo di Ateneo per la ricerca scientifica (ex 60%) .....	pag. 210
16. Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori (registro on line) .....	pag. 210
17. Ripartizione ed utilizzo dei punti organico .....	pag. 210
18. Relazione dell'attività svolta.....	pag. 211
19. Pianificazione Triennale.....	pag. 211

**SEZIONE 5: PIANO DELLA TRASPARENZA (D.Lgs 33/2013) ..... pag. 213**

1. Premessa.....	pag. 214
2. I soggetti responsabili .....	pag. 214
3. Dati da pubblicare .....	pag. 215
4. I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dati .....	pag. 216
5. Aggiornamento.....	pag. 216
6. Utilizzabilità dei dati.....	pag. 216
7. Controllo e monitoraggio.....	pag. 217
8. Sanzioni.....	pag. 218
9. Accesso civico .....	pag. 218

**ALLEGATI:**

**Allegato 1 – Obiettivi operativi 2020**

**Allegato 2 – Griglia dei responsabili delle pubblicazioni 2020**

**Allegato 3 – Obiettivi individuali 2020**

## **PREMESSA**

**Il presente Piano Integrato costituisce una rimodulazione di quello approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2020. La rimodulazione è dovuta al lockdown che ha ostacolato la realizzazione di alcuni obiettivi operativi. E' stata inoltre colta l'occasione per apportare alcuni adeguamenti suggeriti dal Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di OIV – Organismo Indipendente di Valutazione.**

## **PRESENTAZIONE**

Il Piano integrato (nel seguito denominato “Piano”) è il documento unico che contiene la pianificazione sistemica delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della programmazione strategica dell'Ateneo e della programmazione economico-finanziaria.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L 21 giugno 2013, n. 69 convertito con la legge 9 agosto 2013, n. 98 “Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia” la valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca è stata trasferita all'Agenzia Nazionale per la Valutazione dell'Università e della Ricerca (ANVUR).

Con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in via definitiva le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani. Il documento fornisce indicazioni operative alle università italiane per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'università dall'art. 33 della Costituzione, e delinea l'approccio valutativo che l'Agenzia intende adottare a partire dal 2016 e del ruolo rinnovato dei Nuclei nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), al fine di rendere sempre più efficaci gli strumenti di gestione del ciclo della performance negli atenei italiani.

In particolare le nuove Linee Guida:

- evidenziano l'importanza di esplicitare la sinergia tra la componente accademica e quella amministrativa;

- ribadiscono il forte ancoraggio tra performance amministrativa e missioni istituzionali dell'università (didattica e ricerca, cui si aggiunge l'insieme delle attività che compongono la cosiddetta terza missione);

- prevedono una gestione del ciclo della performance secondo una logica di integrazione con la programmazione strategica ed economico- finanziaria di Ateneo;

- definiscono un Piano Integrato della Performance in linea con il Piano Strategico di Ateneo, il programma triennale del MIUR e gli obiettivi della trasparenza e dell'anticorruzione;

- introducono l'esigenza di dotarsi di un sistema informativo di supporto al processo di misurazione e valutazione della performance;

- aggiungono riferimenti specifici all'attività di valutazione prevedendo funzioni di controllo svolte da ANVUR e un ruolo rinnovato dei Nuclei nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Le linee guida ANVUR prevedono a partire dal 2016 un Piano Integrato della Performance, documento che va costruito seguendo come principio di fondo l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'università e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle e attorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione della corruzione.

Il presente piano integrato recepisce le modifiche esplicitamente suggerite dall'ANVUR, integrando quindi in un unico documento tutti gli atti programmatici dell'ateneo e logicamente collegati con la performance amministrativa, tenendo conto delle specifiche caratteristiche dell'Ateneo.

**Esso è suddiviso nelle seguenti cinque sezioni principali:**

- **Inquadramento strategico dell'ateneo**, l'ateneo riassume brevemente le principali linee di sviluppo, facendo esplicito riferimento ai documenti di pianificazione strategica esistenti, alla programmazione finanziaria (triennale e annuale), nonché alle politiche per l'assicurazione della qualità intraprese in seguito all'avvio del processo AVA. Nelle linee di sviluppo sono inoltre riportati riferimenti al mandato istituzionale dell'ateneo in termini di ricerca, didattica e terza missione con esplicita evidenza delle azioni intraprese e programmate per il miglioramento della qualità della ricerca alla luce del posizionamento nel contesto nazionale e internazionale messo in evidenza dalla valutazione (VQR) e autovalutazione (SUA-RD).
- **La performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale**, in cui l'ateneo sviluppa ed espone la programmazione del ciclo della performance organizzativa. È la parte centrale del Piano Integrato in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore Generale e dell'infrastruttura tecnico-amministrativa. In

particolare, va esplicitato in questa sezione: (i) l'elenco degli obiettivi su cui si fondano le attività operative programmate, indicando la coerenza con la strategia dell'ateneo e la sostenibilità rispetto alle risorse economico-finanziarie disponibili; (ii) gli indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi; (iii) i soggetti (singoli e di equipe) coinvolti nelle azioni e quelli responsabili degli obiettivi.

- **Prevenzione della corruzione (e analisi delle aree di rischio)**, in cui l'ateneo ha indicato le aree di rischio corruzione e le conseguenze di una mancata o insufficiente trasparenza amministrativa, dando conto della metodologia utilizzata per la mappatura dei processi, degli stakeholder coinvolti e dei criteri di valutazione del rischio adottati. Nella redazione di questa sezione gli atenei assumono come framework regolatore le direttive dell'Autorità Anticorruzione (ANAC); essa è stata redatta in modo da essere separatamente suscettibile di valutazione da parte di ANAC ed è stata trasmessa alla stessa Autorità secondo le norme e le regole da questa stabilite.
- **Piano della trasparenza (Comunicazione e trasparenza)**, in cui l'ateneo, attenendosi al D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016 indica i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.
- **La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi**, in cui l'ateneo ha descritto la logica e il metodo utilizzato per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi individuali, in un'ottica di miglioramento continuo più che di mera incentivazione monetaria. Nello specifico questa sezione del Piano Integrato contiene: (i) una breve sezione sullo stato del sistema di misura delle prestazioni nel suo complesso, indicando in particolare le aree di miglioramento; (ii) una breve sezione sulla gestione dei rischi anticorruzione e sulla misurazione degli interventi programmati secondo la metodologia indicata nel relativo paragrafo; (iii) il sistema di valutazione e incentivazione del personale tecnico amministrativo (PTA), indicando in particolare la copertura delle categorie soggette a valutazione rispetto al totale PTA, gli elementi utilizzati per la valutazione delle categorie (risultati e comportamenti), i ruoli coinvolti come valutatori per le diverse categorie, e l'articolazione e tempificazione del processo di valutazione; (iv) le modalità con le quali l'ateneo è giunto alla definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Novità introdotte dalla nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018/2020 (approvato dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20/12/2017).

Questa nota vuole integrare a distanza di due anni le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance (previsto dal d.lgs n. 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74) che attribuisce all'ANVUR il ruolo di coordinamento del sistema nazionale di valutazione della

performance per università statali ed enti di ricerca vigilati dal MIUR (EPR). Nel corso di questi due anni oltre all'entrata in vigore del d.lgs n. 74/2017 va segnalato l'aggiornamento del piano nazionale Anticorruzione (PNA) emanato dall'Anac (determinazione n. 1208 del 22/11/2017). Tuttavia le Linee Guida del 2015 rimangono sostanzialmente in vigore anche per gli anni successivi e si concentrano su cinque novità :

#### 1) Obiettivi generali e specifici

L'art. 5 c. 01, lett. A) del nuovo d.lgs. n. 150/2009 prevede l'introduzione di "obiettivi generali" che identificano le priorità strategiche mediante "linee guida triennali emanate con decreto del presidente del Consiglio dei ministri", da declinare successivamente in "obiettivi" della singola amministrazione. L'agenzia si è già espressa nel luglio 2017 sottolineando come tale disciplina comporti uno sforzo di sintesi in un settore come quello universitario e della ricerca, in cui sono già presenti numerosi atti e documenti di programmazione a livello nazionale.

In assenza di tali obiettivi generali, le università e gli EPR sono invitati a rafforzare l'ancoraggio della programmazione della performance ai propri documenti strategici (Piani strategici, Programmazione Triennale o simili per le università; Documenti di visione Strategica e Programmi Triennali della attività per gli EPR) nelle more di quanto previsto dal medesimo articolo del d.lgs n. 150/2009.

#### 2) Revisione annuale del SMVP e parere vincolate del NdV.

Secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 1, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo del Valutazione. Per il 2018 le università e gli EPR che ritengono di essersi dotate di un documento sufficientemente aggiornato dovranno semplicemente avanzare una richiesta di parere al NdV-OIV, in modo tale che l'organo valutativo possa esprimere le proprie considerazioni in un atto formale.

L'ANVUR invita comunque a riflettere sull'opportunità di revisionare il SMVP, interpretandolo come un documento più dinamico rispetto al passato adattandolo dunque al momento e al contesto specifico.

Quanto alla tempistica, a rigore il SMVP dovrebbe essere aggiornato con un ragionevole margine di anticipo rispetto all'emanazione del Piano Integrato, vale a dire prima dell'inizio del processo che porta a una sua coerente definizione. Tuttavia nel 2018, per la prima applicazione della nuova disciplina, i due documenti potevano essere deliberati e pubblicati contemporaneamente.

#### 3) Scadenze, ritardi e rimodulazioni.

Con il d.lgs. n. 150/2009 viene anticipato al 30 giugno la validazione della relazione sulla Performance; questo comporta che nel SMVP siano definiti tempi di monitoraggio verosimili sia da parte

dell'amministrazione che nel NdV-OIV, in modo tale che quest'ultimo sia in condizione di validare la Relazione in anticipo rispetto al passato. A tal proposito l'ANVUR ribadisce l'indirizzo espresso nelle Linee Guida del 2015 considerando cogenti le sole scadenze previste dalla legge e dunque, ancora per il 2020, esclusivamente il 31 gennaio per il Piano e il 30 giugno per la Relazione, con l'unica differenza che quest'ultima deve essere validata dal NdV. Qualora l'amministrazione si trovi impossibilitata a rispettare le scadenze comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica e i documenti di motivazione dei ritardi andranno caricati direttamente sul Portale della performance o per il 2020 inviati via pec all'ANVUR se al 31 gennaio 2020 non dovesse essere ancora disponibile un'apposita sezione.

#### 4) Utenti e cittadini.

Sul piano valutativo una delle novità più interessanti della nuova disciplina sulla Performance riguarda l'ingresso ufficiale di cittadini e utenti tra i soggetti protagonisti della valutazione. La customer satisfaction, già ampiamente diffusa tra gli atenei italiani, non deve essere intesa come lo strumento esclusivo di rilevazione dell'opinione degli utenti, ma al contrario le amministrazioni, su incalzò del NdV-OIV, sono invitate a differenziare i metodi e gli strumenti di rilevazione utilizzati, in una prospettiva ciclica. L'ascolto degli stakeholder (quindi non solo gli studenti) può essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario (imprenditori, pubbliche amministrazioni, associazioni del territorio, coerentemente con le scelte strategiche dell'Ateneo) o per metodo (indagini esplorative con interviste in profondità e focus group alternate a rilevazioni campionarie mediante questionari).

L'ANVUR intende sostenere e monitorare, di concerto con i NdV, la sperimentazione di una pluralità di esercizi valutativi finalizzati all'ascolto degli utenti (esterni e interni – ivi compreso il personale docente e tecnico – amministrativo), al fine di valutare le performance organizzative programmate e di individuare i fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo.

#### 5) Il nuovo ruolo del NdV-OIV.

Emerge con grande evidenza il ruolo nuovo del NdV-OIV, che risulta particolarmente rafforzato nella sua attività valutativa a partire dal parere vincolante sul SMVP. L'ANVUR sin dal 2015 ha intrapreso una serie di iniziative di confronto con i NdV-OIV e sta dedicando negli ultimi mesi un'attenzione crescente non solo alle loro attività (con particolare riferimento al ricco bagaglio informativo rappresentato dalle Relazioni annuali), ma anche alle strutture di supporto messe loro a disposizione dalle amministrazioni. Essendo organi composti prevalentemente da soggetti esterni (nel caso degli atenei) ovvero organismi indipendenti dell'amministrazione (nel caso degli EPR), i NdV-OIV per definizione non possono garantire una presenza continuativa all'interno dell'ente per cui prestato servizio, a fronte di un impegno che è



invece sempre più gravoso. Per questa ragione la composizione quantitativa e qualitativa della struttura tecnica permanente (STP) diventa una scelta strategica per metter in condizione il NdV-OIV di svolgere il proprio compito valutativo e contribuire in tal modo al miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione della Performance.

#### 6) Integrazione anticorruzione e trasparenza.

Recentemente L'ANAC ha aggiornato il PNA in cui afferma che "l'esigenza di coordinare e di integrare, per alcuni aspetti, il Piano triennale della prevenzione, della corruzione e della trasparenza e il Piano della Performance, è stata sottolineata in diverse norme dal legislatore e anche da ANAC". Nella sezione del piano Nazionale dedicata specificatamente alle università e agli EPR, l'ANAC chiede quindi di distinguere i due piani triennali, quello Integrato (della Performance) e quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo (PTPC). A riguardo l'ANVUR, coerentemente con quanto affermato nelle Linee Guida del 2015, invita gli atenei e gli ERP ad attenersi alle disposizioni ANAC in ambito anticorruzione e trasparenza, suggerendo di mantenere comunque la denominazione del documento e la visione "integrata" che, a tendere, andrà rafforzandosi con le politiche per l'assicurazione della qualità, con la programmazione strategica e con il bilancio.

## **SEZIONE 1**

# **INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO**

## **1.1 L'Ateneo**

### **1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni**

Due sono i compiti istituzionali delle università: la formazione altamente qualificata degli studenti e la produzione di nuova conoscenza attraverso la ricerca scientifica di livello internazionale con conseguente trasferimento di tale conoscenza alla società. Pertanto, due sono gli interlocutori naturali delle università: gli studenti e la società.

### **1.1.2 Chi siamo**

L'Università "G. d'Annunzio" fu istituita nel 1961 da un Consorzio appositamente costituitosi tra le Province e i Comuni di Chieti di Pescara e di Teramo e nell'autunno dello stesso anno si diede avvio ai primi corsi liberi universitari. Nel 1965, con D.P.R. n. 1007 del 8 giugno 1965, avvenne il riconoscimento giuridico della Libera Università Abruzzese degli Studi "Gabriele d'Annunzio". Le prime facoltà furono equamente distribuite nei tre comuni mentre la sede del Rettorato fu fissata a Chieti. Nel 1982 l'Università divenne statale mentre nel 1993 avvenne il distacco della sede di Teramo che si costituì come Ateneo autonomo.

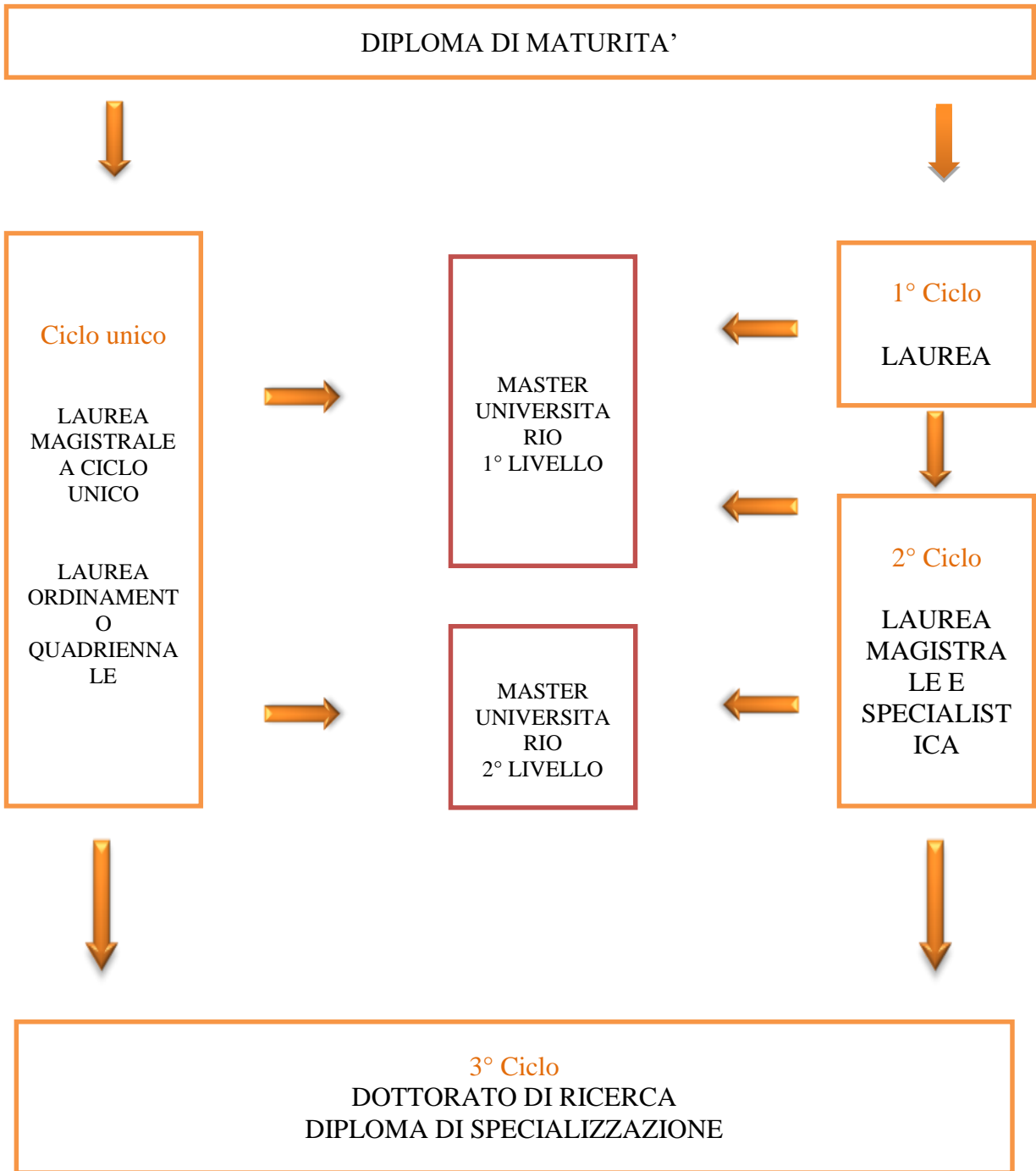
Nel 2003 l'Ateneo ha costituito la Fondazione Università Gabriele d'Annunzio per lo svolgimento di attività strumentali e di supporto alle attività di didattica e di ricerca.

### **1.1.3 Cosa facciamo**

#### **a) attività didattica**

L'offerta formativa ricalca il contenuto del DM 270/2004 relativo alla riforma universitaria e prevede un percorso didattico articolato in: **1° ciclo** (Laurea), **2° ciclo** (Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico) e **3° ciclo** (Diploma di Specializzazione e Dottorato di Ricerca).

Sono previste, inoltre, ulteriori possibilità di approfondimento trasversali ai tre cicli di studi: Master universitario di 1° livello, Master universitario di 2° livello e Corsi Di Perfezionamento



## **b) attività di ricerca**

Negli ultimi tre lustri l'Ateneo ha operato una serie di scelte strategiche convergenti verso un comune obiettivo: incrementare significativamente la produzione scientifica. Un grande sforzo è stato fatto per favorire la mobilità interna della docenza. Le collaborazioni internazionali sono state incrementate e, a livello di dottorato, il loro numero si è attestato intorno al 5% del totale.

Un nuovo impulso è stato dato anche attraverso la creazione di un Centro di Eccellenza nazionale (Ce.S.I. – Centro Scienze dell'Invecchiamento) e di un Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche (I.T.A.B.), costituito attraverso uno specifico finanziamento europeo. Rilevante, inoltre, il coinvolgimento di un centro di ricerca della Facoltà di Architettura nella programmazione urbanistica del territorio.

Il livello della ricerca d'Ateneo si è stabilizzato su valori relativamente buoni nel panorama nazionale. Infatti, gli esiti della VQR 2011 – 2014, realizzata dall'ANVUR conferma sostanzialmente i risultati dell'esercizio VQR precedente 2004 - 2010 che pongono l'Ateneo globalmente in linea con gli standard nazionali e si posiziona fra i migliori Atenei del sud con un valore di IRAS1 pari a 0,99.

### **1.1.4 Come operiamo**

La Legge n. 240/2010 (cosiddetta "Legge Gelmini") ha avviato un profondo processo di cambiamento del sistema universitario italiano. In linea con tale processo anche l'università "G. d'Annunzio" ha intrapreso un percorso di riscrittura dello Statuto, dei regolamenti e dell'organizzazione interna attraverso l'adozione di una nuova pianta organica.

Gli organi di Ateneo previsti dal nuovo Statuto sono: Rettore, Prorettori, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Direttore Generale, Collegio di Disciplina, Consulta degli Studenti e Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il **Rettore** rappresenta l'Università ad ogni effetto di legge e sovrintende a tutte le sue attività. Esercita funzioni di indirizzo, di iniziativa, di promozione e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche. Ha la responsabilità del perseguimento delle finalità dell'Università secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito.

I **Prorettori** affiancano il Rettore nella conduzione dell'Ateneo. Il Prorettore Vicario sostituisce il Rettore in ogni sua funzione in caso di impedimento o assenza. I delegati rispondono direttamente al Rettore del proprio operato.

Il **Senato Accademico** è l'organo di indirizzo "politico" dell'Ateneo. Svolge funzioni di proposta, coordinamento, indirizzo e programmazione delle attività dell'Ateneo nel campo della ricerca e della didattica. Ha funzioni di raccordo con le strutture in cui si articola l'Ateneo e collabora con il Consiglio di

Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico e di programmazione finanziaria annuale, triennale e del personale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo responsabile dell'indirizzo strategico, della programmazione e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la miglior efficienza e qualità delle attività istituzionali dell'Ateneo, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità e tutela del merito; esso vigila inoltre sulla sostenibilità finanziaria delle attività dell'Ateneo.

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** è l'organo preposto alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo.

Il **Nucleo di Valutazione** è l'organo dell'Ateneo preposto alla valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative. Con l'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A., il Nucleo svolge per le Università le funzioni di OIV – Organismo Indipendente di Valutazione. In tal senso è l'organo deputato a vigilare sulla corretta applicazione delle norme sulla prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e sul ciclo della performance.

Il **Direttore Generale** è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Il **Collegio di Disciplina** è competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo.

La **Consulta degli Studenti** è l'organo di rappresentanza degli studenti dell'Ateneo. Esprime pareri obbligatori su determinati argomenti stabiliti dallo Statuto e dalla normativa vigente.

Il **Comitato Unico di Garanzia** promuove le Pari Opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche e le condizioni di disabilità.

A seguito dell'applicazione della legge 240/2010 di riforma universitaria, attraverso un processo di rinnovamento statutario e di riorganizzazione delle strutture accademiche, è stato definito l'assetto

attuale dell'Ateneo. L'organizzazione interna, secondo la legge, deve andare verso la semplificazione che, nella sostanza, riporta le funzioni ed attività oggi ripartite tra le Strutture di raccordo (generalmente denominate "Scuole") e dipartimenti.

Le Scuole sono strutture organizzative di coordinamento e di raccordo attivate per le esigenze di razionalizzazione e supporto dell'offerta formativa tra i Dipartimenti che vi partecipano, raggruppati in base a criteri di affinità disciplinare, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio e di gestione dei servizi comuni.

Attualmente sono attive due scuole:

**1) La Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche** comprendente i seguenti dipartimenti:

- Dipartimento di Economia
- Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali

**2) La Scuola di Medicina e Scienze della Salute** comprendente i seguenti dipartimenti:

- Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento
- Dipartimento di Neuroscienze e Imaging e Scienze Cliniche
- Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio
- Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche

I compiti precedentemente svolti dai 26 dipartimenti operanti nel 2011 sono stati ripartiti tra 13 dipartimenti, che costituiscono i centri primari della ricerca scientifica e delle attività didattiche e formative. Si elencano con i corsi di laurea afferenti:

**1. Dipartimento di Architettura:**

- Corso di Laurea Magistrale in Architettura – Classe LM-4 C.U;
- Corso di Laurea Triennale in Design – Classe L-4.

**2. Dipartimento di Economia:**

- Corso di Laurea triennale in Economia Aziendale – Classe L-18;
- Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio – Classe L-33;
- Corso di Laurea triennale in Economia e Informatica per l'Impresa – Classe L-33;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia Aziendale – Classe LM-77;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia e Commercio – Classe LM-56;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia e Business Analytics – Classe LM-56.

### **3. Dipartimento di Economia Aziendale:**

- Corso di Laurea Triennale in Economia e Management – Classe L-18;
- Corso di Laurea Triennale in Servizio Sociale – Classe L-39;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management – Classe LM-77;
- Corso di Laurea Magistrale in Politiche e Management per il Welfare – Classe LM-87.

### **4. Dipartimento di Farmacia:**

- Corso di Laurea Magistrale in Chimica e Tecnologia Farmaceutiche – Classe LM-13;
- Corso di Laurea magistrale in Farmacia – Classe LM-13.

### **5. Dipartimento di Ingegneria e Geologia:**

- Corso di Laurea Triennale in Ingegneria delle Costruzioni – Classe L-23;
- Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria delle Costruzioni – Classe LM-24;
- Corso di Laurea Triennale in Scienze Geologiche – Classe L-34;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze e tecnologie Geologiche – Classe LM-74.

### **6. Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali:**

- Corso di Laurea Triennale in Lettere – Classe L-10;
- Corso di Laurea Triennale in Beni Culturali – Classe L-1;
- Corso di Laurea Magistrale in Beni Archeologici e Storico-Artistici – Classe LM-2, LM-89;
- Corso di Laurea Magistrale in Filologia, Linguistica e Tradizioni Letterarie – Classe LM-14, LM-15.

### **7. Dipartimento di Lingue Letterature e Culture Moderne:**

- Corso di Laurea Triennale in Lingue e Letterature Straniere – Classe L-11;
- Corso di Laurea Triennale in Mediazione Linguistica e Comunicazione Interculturale – Classe L-12;
- Corso di Laurea Magistrale in Lingue, Letterature e Culture Moderne – Classe LM-37;
- Corso di Laurea Magistrale in Lingue straniere per l'Impresa e la Cooperazione Internazionale – Classe LM-38.



**8. Dipartimento di Medicina e Scienze dell’Invecchiamento:**

- Corso di Laurea Triennale in Assistenza Sanitaria – Classe L/SNT4;
- Corso di Laurea Triennale in Infermieristica – Classe L/SNT1;
- Corso di Laurea Triennale in Ortottica e Assistenza Oftalmologica – Classe L/SNT2;
- Corso di Laurea Triennale in Ostetricia – Classe L/SNT1;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche – Classe LM/SNT1;
- Corso di Laurea Triennale in Tecniche di Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione Cardiovascolare – Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Triennale in Scienze delle Attività Motorie e Sportive – Classe L-22;
- Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia – Classe LM-41.

**9. Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche:**

- Corso di Laurea Triennale in Terapia Occupazionale – Classe-L/NST2;
- Corso di Laurea Triennale in Tecniche di Radiologia Medica, per Immagini e Radioterapia – Classe-L/NST3;
- Corso di Laurea Magistrale in Psicologia – Classe LM-51.

**10. Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative:**

- Corso di Laurea Triennale in Filosofia e Scienze dell’Educazione – Classe L-5, L-19;
- Corso di Laurea Triennale in Economia, Mercati e Sviluppo – Classe L-33;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze Filosofiche – Classe LM-78;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche – Classe L-85.

**11. Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali:**

- Corso di Laurea Triennale in Servizi Giuridici per l’Impresa – Classe L-14;
- Corso di Laurea Triennale in Sociologia e Criminologia – Classe L-40;
- Corso di Laurea magistrale in Ricerca Sociale, Politiche della Sicurezza e Criminalità – Classe LM-88;
- Corso di Laurea magistrale in Scienze Giuridiche per l’internazionalizzazione e l’Innovazione dell’Impresa – Classe LM/SC-GIUR.

**12. Dipartimento di Scienze Mediche Orali e Biotecnologiche:**

- Corso di Laurea Triennale in Dietistica – Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Triennale in Fisioterapia – Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Triennale in Igiene Dentale – Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Magistrale in Odontoiatria e Protesi Dentaria – Classe LM-46;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche delle Attività Motorie, Preventive ed Adattate – Classe LM-67;

- Corso di Laurea Triennale in Tecniche della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro – Classe L/SNT4;
- Corso di Laurea Triennale in Tecniche di Laboratorio Biomedico – Classe L/SNT3.

**13. Dipartimento di Scienze Psicologiche, Umanistiche e del Territorio:**

- Corso di Laurea Triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche – Classe L-24;
- Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Clinica e della Salute – Classe LM-51.

Inoltre sono presenti: il Museo Universitario UdA, la Scuola Superiore “Gabriele d’Annunzio”, competente per tutto quanto attiene al dottorato di ricerca, una Fondazione universitaria e alcuni centri fra cui vale la pena menzionare il CESIMET Centro interdipartimentale di Ateneo per la ricerca sull’invecchiamento e patologie ad esso correlate, di recente istituzione, il Centro europeo ITAB – Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche, il CE.S.I. – Centro di eccellenza sulle Scienze dell’Invecchiamento, il CUMS – Centro di Medicina dello sport e il CLA – Centro Linguistico di Ateneo.

La gestione tecnica, amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell’Ateneo è affidata all’Amministrazione che è suddivisa, per competenze, in aree gestionali cui fanno capo le divisioni e quindi i settori. A capo dell’apparato amministrativo è posto il Direttore Generale il quale è responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico e amministrativo dell’Ateneo nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

L’attuale pianta organica, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18/12/2018, è riportata nel cap. 4.1 della sezione relativa al Piano Strategico di Ateneo

### 1.1.5. Identità

In questa sezione del piano si definisce in maniera sintetica l'identità dell'Ateneo, ossia "chi è", "che cosa deve fare" e "come intende operare".

#### L'Amministrazione in cifre

<p>Anno inizio corsi <b>1961</b> - Riconoscimento ministeriale <b>1965</b>  Sede legale <b>Chieti</b>  Sedi nel Comune di Chieti <b>2</b>  Sedi nel Comune di Pescara <b>3</b>  Sedi nel Comune di Torrevecchia Teatina <b>1</b>  Superficie complessiva occupata su patrimonio edilizio <b>mq 164.080</b></p>	
<p><b>Strutture</b>  Scuole <b>2</b>  Dipartimenti <b>13</b>  Centri <b>3</b>  Centri di eccellenza <b>1</b>  Musei <b>1</b>  Biblioteche <b>3</b></p>	
<p><b>Didattica a.a. 2018/2019</b></p> <p>Corsi di laurea magistrale ciclo unico <b>5</b>  Corsi di laurea magistrale <b>20</b>  Corsi di laurea triennale <b>30</b>  Corsi di dottorato <b>12</b>  Scuole di specializzazione <b>33</b>  Corsi di perfezionamento <b>16</b>  Master di I e II livello <b>13</b></p>	<p><b>Ricerca nel 2019</b></p> <p>Prodotti della ricerca (tipologie VQR like) (<i>anno solare 2018</i>) <b>1.932</b>  Prodotti della ricerca (tipologie VQR like) (<i>anno solare 2019</i>) <b>1.205</b>  MIUR PRIN <b>27</b>  Altri progetti MIUR <b>22</b>  Altri progetti internazionali <b>10</b>  Progetti europei <b>20</b>  Progetti nazionali/regionali rilevanti <b>20</b>  Brevetti e marchi registrati <b>45</b>  Spin off costituiti <b>13</b></p>
<p><b>Studenti a.a. 2018/2019</b></p> <p>Iscritti ai corsi di laurea a ciclo unico <b>4857</b>  Iscritti ai corsi di laurea magistrale <b>3.890</b>  Iscritti ai corsi di laurea triennale <b>15.212</b>  Iscritti al dottorato <b>258</b>  Iscritti alle scuole di specializzazione <b>474</b>  <b>(a.a.2017/2018)</b>  Iscritti ai corsi di perfezionamento <b>151</b>  Iscritti master I e II livello <b>179</b>  Totale laureati (<i>anno solare 2019</i>) <b>4.600</b>  Percentuale studenti da altre regioni (<i>popolazione studentesca di corsi I e II livello</i>) <b>44,35% n.d.</b></p>	<p><b>Risorse economiche anno finanziario 2019</b></p> <p>Tasse universitarie € <b>10.599.520,96</b>  Fondo Funzionamento Ordinario € <b>99.496.040,00</b>  C/terzi e altre entrate commerciali € <b>3.478.435,67</b>  Edilizia € <b>0</b></p>
<p><b>Personale docente</b></p> <p>Professori ordinari <b>189</b>  Professori associati <b>261</b>  Ricercatori <b>150</b>  Ricercatori a tempo determinato <b>85</b>  Insegnamenti a contratto <b>589</b> (a.a. 19/20)  (di cui 369 affidati e 220 in fase di espletamento della procedura di affidamento)</p>	<p><b>Personale non docente</b></p> <p>Personale tecnico di categoria B <b>22</b>  Personale tecnico di categoria C <b>68</b>  Personale tecnico di categoria D <b>31</b>  Personale tecnico di categoria EP <b>1</b>  Personale amministrativo di categoria B <b>17</b>  Personale Amministrativo di categoria C <b>121</b>  Personale amministrativo di categoria D <b>38</b>  Personale amministrativo di categoria EP <b>5</b></p>

	<p>Personale biblioteche di categoria C <b>14</b> Personale biblioteche di categoria D <b>3</b> Personale Biblioteche di categoria EP <b>1</b> Dirigente <b>1</b> Esperti Linguistici <b>23</b> <b>Totale 345</b> Assegnisti di Ricerca <b>112</b></p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **1.1.6 Mandato istituzionale**

L’Università Gabriele d’Annunzio ha come mandato istituzionale la ricerca scientifica e la formazione, ritenute tra loro inscindibilmente legate, nonché – per i corsi di laurea che la contengono – l’assistenza sanitaria.

### **1.1.7 Missione**

La missione dell’Ateneo è esplicitata dal suo Statuto il quale all’art 2 recita “... L’Ateneo promuove lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e del sapere critico e libero da ogni condizionamento ideologico, politico ed economico ed organizza la formazione e l’istruzione superiore con il concorso responsabile dei docenti, degli studenti e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, garantendo ai singoli professori e ricercatori ed alle strutture scientifiche e didattiche la libertà di ricerca e di insegnamento, nonché la piena autonomia nell’organizzazione del lavoro, nella scelta dei contenuti e dei metodi. L’Università promuove il trasferimento del sapere scientifico per favorire il progresso culturale, civile ed economico della società, anche nella prospettiva dell’interazione tra le culture e della generazione di spin-off”.

### **1.1.8 Analisi del contesto**

L’analisi del contesto è un’attività necessaria in ogni amministrazione pubblica che si accinge a definire le proprie strategie. È un processo conoscitivo rivolto sia al contesto esterno che interno e mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l’amministrazione andrà ad operare. Ha inoltre lo scopo di stimare le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell’attuazione delle strategie previste e verifica i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie previste.

### **1.1.9 Analisi del contesto esterno**

L’Ateneo opera in una regione, l’Abruzzo, che conta una popolazione di poco più di 1.300.000 abitanti, con una densità di 123 abitanti per km<sup>2</sup>, ben al di sotto della media nazionale che sfiora i 200 abitanti per km<sup>2</sup>. In tale realtà operano già altre due università, quelle di l’Aquila e di Teramo ed è inoltre attiva l’Università Telematica Leonardo da Vinci a Torrecchia Teatina (CH). Considerato che l’Università G. d’Annunzio ha strutture e facoltà distribuite su Chieti e Pescara e che l’Università di Teramo ha una sede anche ad Avezzano, si intuisce come l’istruzione universitaria sia capillarmente distribuita sul territorio di una regione che tutto sommato non ha un grosso bacino di utenza propria. In tale contesto sicuramente non sarà possibile considerare fra le strategie dell’Ateneo quella di una ulteriore espansione territoriale e bisognerà

puntare maggiormente sulla qualità della didattica per attrarre un maggior numero di studenti dalle regioni limitrofe.

Un’altra considerazione riguarda il contesto economico regionale, ben lontano dagli standard delle regioni del nord Italia e quindi meno idoneo a sostenere l’Ateneo con finanziamenti e con incarichi retribuiti. Parimenti non è in grado di garantire l’inserimento nel mondo del lavoro di tutti i laureati in relazione ai percorsi di studio seguiti.

#### **1.1.10 Problematicità**

- La riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario degli Atenei, dovuto alle politiche di contenimento della spesa pubblica, aumenta la difficoltà di garantire il mantenimento di adeguati livelli di erogazione dei servizi, del supporto didattico, della ricerca e di terza missione, sebbene negli ultimi anni l’Ateneo abbia avuto un incremento del F.F.O.
- Incertezza sui criteri utilizzati per la valutazione del nuovo esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca che potrebbero portare ad una variazione imprevedibile della quota di F.F.O. premiale nei primi anni;
- I nuovi programmi di ricerca nazionali ed europei, nella loro nuova impostazione, insieme alle impostazioni del Programma Quadro successivo, rendono necessario un cospicuo adeguamento della struttura amministrativa di supporto, in particolare nel settore informatico;
- Il perdurare delle difficoltà economiche nazionali ed internazionali, rende necessaria l’adozione di interventi regionali sempre più incisivi, in modo da supportare le politiche di diritto allo studio e garantire il diritto alla formazione universitaria per gli studenti meritevoli, anche se privi di mezzi;
- L’eccessiva frammentazione delle piccole e medie imprese che caratterizzano il tessuto produttivo locale rendono difficoltosi gli investimenti in ricerca e sviluppo

#### **1.1.11 Opportunità**

- Le politiche europee rappresentano una grande opportunità per l’Ateneo in quanto mirano ad ottenere un crescente scambio di studenti e ricercatori e possono dunque contribuire a rafforzarne la vocazione internazionale;
- Lo sviluppo delle attività commerciali, anche per conto terzi, tramite l’utilizzo di laboratori e/o strutture di Ateneo costituisce obiettivo strategico primario trasversale dell’Amministrazione centrale e dei Dipartimenti/Centri per quanto di competenza;
- Si registra un’attenzione sempre crescente verso i temi del trasferimento tecnologico da parte del contesto socio-economico, e ciò costituisce un’importantissima opportunità di condivisione delle attività di ricerca con il mondo produttivo;

- Le importanti sinergie col mondo scolastico che nascono dalla crescente attenzione all'orientamento degli studenti da parte del sistema nazionale dell'istruzione, in particolare nella delicata fase di passaggio dall'istruzione superiore a quella universitaria;
- I modelli di autovalutazione, nel loro funzionamento a pieno regime, e l'accreditamento delle sedi, dei corsi e dei dipartimenti, agevolano un sempre più efficace ciclo di miglioramento della qualità della didattica e della ricerca
- L'attuale legislazione, tendente a favorire l'ingresso nel mondo accademico di giovani ricercatori, costituisce un'efficace risposta alla pressante necessità di garanzia di continuità di didattica e di ricerca in tutti gli ambiti scientifico disciplinari, in particolare in quelli maggiormente in difficoltà.

#### **1.1.12 Analisi del contesto interno**

L'attuazione della Legge 240/2010 (riforma Gelmini), con l'adozione del nuovo Statuto e i cambiamenti organizzativi conseguenti, unitamente all'elezione del nuovo Rettore (giugno 2017) e alla nomina di un nuovo Direttore Generale (settembre 2017), costituiscono il dato fondamentale di cui tener conto quando si fa riferimento al profilo interno del contesto complessivo in cui l'Ateneo si trova ad operare.

#### **1.1.13 Punti di forza e punti di debolezza**

Facendo riferimento al Piano Strategico d'Ateneo 2019/2023 in merito all'analisi del contesto effettuato internamente ed esternamente, l'Università individua i seguenti punti di forza e di debolezza. Per quanto riguarda il contesto interno si riscontra quanto segue:

-nella Didattica emerge come punto di forza una buona strutturazione dei servizi di tutoraggio, della gestione telematica delle carriere e delle aule didattiche, mentre risulta necessario implementare le iniziative di tutoraggio, degli spazi a disposizione degli studenti e dell'offerta formativa che sono ad oggi identificati come punti di debolezza;

-nella Ricerca risulta essere di rilevante eccellenza la presenza di un Dipartimento e di Centri di Ricerca quali il CAST, l'ITAB e il CNAT aventi un'ampia dotazione di attrezzature scientifiche. L'Università ha un modello fortemente meritocratico per la ripartizione del fondo di finanziamento per la ricerca e per posti di RTD-A e Assegni di Ricerca, basato su indicatore VQR ripartiti fra i vari Dipartimenti. Allo stesso tempo la Ricerca ha la necessità di valorizzare il capitale umano e la relativa produzione scientifica in quanto è presente una quota di ricercatori inattivi anche per migliorare il tasso di successo di progetti nazionali e internazionali;

-il settore dell'Internazionalizzazione ha stipulato Nuove Convezioni con enti e università estere e presenta una buona strutturazione dell'ufficio di supporto ai progetti europei; ma possiede una limitata mobilità internazionale di docenti e studenti sia in entrata che in uscita;

-la Terza Missione è dotata di corsi di microimprenditoria e Help Station ma presenta una debole strutturazione di tavoli di partenariato economico sociale;

-si registrano dei risultati positivi nella distribuzione del FFO per il Reclutamento del Capitale Umano e delle buone politiche mirate all'assunzione del personale accademico; al contempo si riscontra un elevato numero di docenti fuori sede.

Il contesto esterno presenta delle opportunità e minacce così sintetizzate:

-istituzione di procedure che consentono di trasmettere conoscenze notizie e informazioni provenienti dai settori Placement, Orientamento e Settore Disabilità funzionali a promuovere e ampliare l'offerta formativa. La minaccia che evince in tale ambito è la tendenza nazionale al calo degli iscritti;

- la Ricerca vede come opportunità la presenza di network per la collaborazione nazionale e internazionale e di partnership con istituzioni accademiche ed enti di ricerca nazionali e interazionali ma allo stesso tempo minacciati da una continua riduzione dei fondi nazionali e regionali per la ricerca;

-per l'internazionalizzazione si evince l'adesione ai programmi proposti dal MAECI nell'ambito del nuovo programma Horizon Europe e ad altri programmi internazionali di ricerca, cooperazione e didattica nonostante l'eccessiva burocrazia per le procedure amministrative;

-per la Terza Missione risultano essere importanti i rapporti che si instaurano con gli altri atenei in particolare nel territorio abruzzese per abbassare il livello della competitività con gli stessi;

-una buona pratica nel reclutamento del capitale umano risulta essere il Piano della Performance che punta a migliorare il coordinamento e la comunicazione tra gli uffici.

Per una panoramica più dettagliata e puntuale si rimanda al Piano Strategico 2019/2023.





# PIANO STRATEGICO D'ATENEO

## 2019-2023

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2019, su parere del Senato Accademico reso nella seduta del 11 giugno 2019

<b>1.</b>	<b>INTRODUZIONE DEL RETTORE .....</b>	<b>27</b>
<b>2.</b>	<b>LA VISIONE E LA MISSIONE .....</b>	<b>29</b>
<b>3.</b>	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE E COMUNICAZIONE DEL PIANO.....</b>	<b>32</b>
<b>4.</b>	<b>L’UNIVERSITÀ OGGI .....</b>	<b>34</b>
	4.1 REVISIONE STATUTARIA, RIMODULAZIONE ORGANIZZATIVA E DIPARTIMENTALE .....	37
	4.2 ANALISI DEL CONTESTO.....	42
<b>5.</b>	<b>GLI AMBITI STRATEGICI DI ATENEO .....</b>	<b>48</b>
	5.1 DIDATTICA.....	50
	5.2 RICERCA.....	70
	5.3 TERZA MISSIONE.....	91
	5.4 INTERNAZIONALIZZAZIONE .....	104
	5.5 RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO .....	116
<b>6.</b>	<b>SOSTENIBILITÀ IN Ud’A: BREVI LINEE DI INDIRIZZO.....</b>	<b>130</b>
	<b>DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>134</b>
	<b>APPENDICE.....</b>	<b>135</b>

## 1. INTRODUZIONE DEL RETTORE

L'Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti-Pescara costituisce ormai da alcuni decenni l'autentico polmone culturale e scientifico di una regione geografica complessa e dinamica, caratterizzata dalla strutturale vocazione alla crescita condivisa e all'apertura frontiera adriatica e multinazionale: proprio per queste ragioni l'Ateneo contempla, tra le diverse finalità perseguite, l'obiettivo di accompagnare l'aspirazione territoriale abruzzese a proiettare il suo spirito tradizionale innervato di forza, accoglienza e tenacia nell'ingaggio virtuoso delle sfide economiche, sociali e per l'innovazione tecnologica della contemporaneità postmoderna.

Le trasformazioni del sistema culturale, sociale ed economico, già profondamente mutato ed in continua evoluzione rispetto agli assetti precedenti, sollecitano fino ad imporre la profusione di un intenso impegno alla rivisitazione attualizzante del ruolo e delle funzioni dell'istituzione universitaria.

Declinando in forme rinnovatamente autorevoli la propria irrinunciabile, intrinseca autonomia, l'Ateneo dispone dell'opportunità di interpretare in piena adeguatezza il proprio ruolo, orientandolo a favorire il felice dispiegamento delle potenzialità di crescita e di sviluppo delle nuove generazioni in formazione e dei contesti organizzativi e produttivi nei quali esse saranno chiamate ad operare, contribuendo ad incrementare il grado di benessere, di ricchezza e di competitività delle comunità territoriali e del Paese intero.

L'articolazione del Piano Strategico 2019-2023 ha postulato in presupposizione l'indispensabile svolgimento di un ingente e penetrante sforzo analitico, volto a riconoscere le consistenze attuali delle capacità operative di Ateneo e a favorire la corretta delineazione delle priorità strategiche riconducibili all'orizzonte temporale del prossimo quinquennio.

Tali esiti elaborativi non sarebbero stati conseguibili senza il concorso sostantivo e mai solo ornamentale del personale docente e tecnico-amministrativo di Ateneo e, in particolare, senza lo straordinario impegno dei Colleghi del Gruppo di lavoro designato a coordinarne la gestazione, la costruzione e la definizione, dei componenti degli Organi di Governo, dei Dipartimenti e dei loro Direttori, e di tutti i servizi dell'Amministrazione. Tengo perciò a rivolgere a tutti e a ciascuno - per i rispettivi, preziosi contributi di professionalità e competenza - un pensiero di plauso convinto e di ringraziamento affettuoso.

Sarebbe stato gravemente incongruo che tale processo elaborativo corrispondesse - nei suoi esiti definitivi conclusivi - alla mera riproduzione deliberativa di opzioni e volontà verticistiche, risultando invece imprescindibile condividere lo svolgimento di riflessioni, analisi, ricognizioni e prospettazioni di visioni ed obiettivi secondo la massima ampiezza di partecipazione: in questo senso, il Piano adottato costituisce il luogo documentale di un approdo virtuoso, entro il quale confluiscono a sintesi le linee strategiche formulate da

ciascun Dipartimento, nel quadro esplicativo di una interlocuzione bottom-up, che ha consentito agli Organi centrali di Ateneo di raccogliere, selezionare e coniugare uno straordinario, articolato e molteplice compendio di idee, questioni, proposte, suggestioni e nuclei focali: è soltanto a partire da tale irrinunciabile sedimento scientifico, disciplinare e valoriale che l'Ateneo ha potuto addivenire alla profilazione di una visione e di una missione complessive, collocate nell'alveo della ragionevolezza di rapporto tra strumenti disponibili ed obiettivi perseguibili e nell'orizzonte di uno sviluppo comune equilibrato in compatibilità, sistematicità e coerenza.

Gli orizzonti strategici e le linee di intervento illustrate nel documento conducono a definizione gli auspici di un progetto virtuoso, innervato di ambizioni e realismo, formulato nella direzione di corrispondere alle più elevate aspettative dei nostri studenti e delle loro famiglie, nell'interesse preminente del Territorio e del Paese, lavorando in sinergia con la comunità scientifica nazionale e internazionale e con i più sensibili interlocutori del mondo istituzionale e produttivo.

Il lavoro di analisi sin qui condotto e lo sforzo di consapevolezza intrapresi in questa prospettiva di programmazione hanno favorito in noi tutti la riscoperta delle ragioni e delle radici del nostro impegno nella sua bellezza avvincente e nativa.

Continueremo perciò a lavorare insieme perseguendo finalità ed obiettivi comuni, laddove ciascun apporto individuale possa conoscere gli spazi integrali della sua finalizzazione, riconducendosi all'alveo di condivisioni diffuse e profonde.

La circostanza di incarnare l'esperienza di un Ateneo a vocazione multidisciplinare e generalista costituisce un punto di forza dell'Università Gabriele d'Annunzio, suscettivo di ingenerare la proficua interconnessione tra le discipline e la reciproca integrazione delle sue missioni fondamentali sui piani della didattica, della ricerca e della terza missione (si pensi, a mero titolo esemplificativo, alle competenze sviluppate nei Dipartimenti in relazione alle neuroscienze, alle scienze dell'invecchiamento e delle malattie rare, alla planetologia, alla farmaceutica avanzata e sperimentale, alle scienze della sicurezza, alle abilità linguistiche, alla managerialità, alla sostenibilità ambientale).

Tale carattere generalista potrà consentirci di offrire formazioni interdisciplinari di rilevante spessore qualitativo, in corrispondenza della permanente riarticolazione della domanda di lavoro e dei bisogni reclutativi espressi dai settori produttivi e professionali, favorendo - d'altra parte - l'allestimento di interventi di terza missione apprezzabili per profilo scientifico, innovatività tecnologica e impatto realizzativo.

La nostra Istituzione si propone, dunque, di promuovere l'attendibilità organizzativa e scientifica della comunità che in essa vive e si rispecchia, secondo la tramatura di connessioni interdipendenti e complementari che avvincono a sistema ciascuna sfera di interesse, sostenendo l'indefettibile prospettiva della persona umana nella sua dignità intrinseca e irrinunciabile di individuo elevato a valore.

Il Magnifico Rettore  
Prof. Sergio Caputi



## 2. LA VISIONE E LA MISSIONE

L'Ateneo, come esplicitato all'art. 2 dello Statuto, si prefigge la seguente missione:

“... L'Ateneo promuove lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e del sapere critico e libero da ogni condizionamento ideologico, politico ed economico ed organizza la formazione e l'istruzione superiore con il concorso responsabile dei docenti, degli studenti e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, garantendo ai singoli professori e ricercatori ed alle strutture scientifiche e didattiche la libertà di ricerca e di insegnamento, nonché la piena autonomia nell'organizzazione del lavoro, nella scelta dei contenuti e dei metodi. L'Università promuove il trasferimento del sapere scientifico per favorire il progresso culturale, civile ed economico della società, anche nella prospettiva dell'interazione tra le culture e della generazione di spin-off”.

Sebbene sia un'Università giovane, l'Ud'A è ormai una realtà ben radicata nel territorio, nei cui confronti si pone in una prospettiva di valorizzazione e di stimolo alla crescita culturale, sociale ed economica, attraverso lo sviluppo del capitale umano ed il trasferimento di conoscenze e di competenze verso il sistema.

Grazie anche ai recenti processi di internazionalizzazione attivati, l'Ud'A intende aprirsi all'orizzonte globale concorrendo alla costruzione dello "spazio europeo ed internazionale della ricerca e della formazione".

L'Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti-Pescara è un Ateneo pubblico generalista, con un'offerta formativa a carattere multidisciplinare di qualità, focalizzato su aree qualitativamente rilevanti per l'attrattività e la sostenibilità di essa, che presta particolare attenzione ai servizi agli studenti, all'ingresso nel mondo del lavoro dei propri laureati, ai temi dello sviluppo sostenibile.

L'Ateneo rappresenta, dunque, un luogo di alta formazione e di progresso della conoscenza, con l'obiettivo di concorrere allo sviluppo del territorio attraverso la promozione culturale e civile delle persone.

Tali finalità sono perseguite attraverso lo svolgimento di:

un'attività didattica ampia e assai diversificata, di qualità e in grado di promuovere la cultura, il sapere scientifico e l'acquisizione di nuove competenze;

un'attività attenta a promuovere l'internazionalizzazione, mediante l'accesso alle reti internazionali della ricerca e della formazione superiore;

un'attività di ricerca in grado di contribuire al progresso delle conoscenze, svolta in un ambiente teso all'innovazione;

un costante dialogo con la società e una puntuale interazione con le realtà produttive del territorio regionale, elemento fondamentale per lo sviluppo economico-sociale che si realizza in virtù del trasferimento delle conoscenze all'esterno dell'ambito universitario.

Oltre alle tre missioni fondanti del sistema universitario, sono state individuate in una visione complessiva e integrata specifiche aree di intervento trasversali che percorrono tutte le azioni strategiche, arricchendone il Piano. Tali sfere trasversali di interesse si identificano nell'internazionalizzazione, nelle politiche di reclutamento, nella valorizzazione delle strutture e dei servizi, nell'area della responsabilità sociale e nella politica di comunicazione.

In tale cornice, l'Università G. d'Annunzio adotta un sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) che basa i suoi principi ispiratori sull'approccio proposto nel modello europeo di AQ, recepito dall'ANVUR (*Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2015 - ESG 2015*), nel quale si valorizza la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la complementarietà tra ricerca e formazione.

A tal fine, il PQA promuove la cultura della qualità con azioni di consulenza agli organi di governo sulle tematiche di AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei correlativi processi, di supporto al miglioramento continuo della qualità e al funzionamento delle strutture di Ateneo incaricate delle corrispondenti gestioni.

Coerentemente a tale sistema, l'Ateneo aderisce a un insieme di principi a cui tutti gli attori coinvolti a diverso titolo e responsabilità dovranno attenersi:

- principio di trasparenza e circolarità dei processi di qualità in un'ottica di autovalutazione: obiettivi, responsabilità, verifiche, risposte;
- principio di continuità del processo di miglioramento;
- principio di responsabilità nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, a partire dagli studenti.

Nello svolgimento dei suoi compiti di monitoraggio, il PQA interloquisce costantemente con gli organi di governo e con le strutture della didattica e della ricerca, consentendo un adeguato flusso informativo e aumentando la consapevolezza degli interlocutori di Ateneo.

Tale processualità di gestione del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, implementata prioritariamente attraverso l'organizzazione, la verifica e il miglioramento dei processi AVA, ha portato a rilevare la necessità - condivisa con gli organi di governo - di:

- rafforzare la cultura della qualità tra tutti i membri, organismi e strutture, attraverso l'approccio critico della autovalutazione per orientare i processi decisionali e di miglioramento;
- centralizzare la figura dello studente attraverso: la cura e la verifica continua dell'offerta formativa (in ingresso, in itinere e in uscita); la partecipazione attiva dello studente nelle forme previste dallo Statuto; la promozione e l'accompagnamento dello studente nelle esperienze di formazione all'estero;
- consolidare e potenziare l'apertura nei confronti del territorio, con particolare attenzione: ai rappresentanti del mondo del lavoro al fine di costruire insieme il profilo delle competenze e abilità più spendibili e valorizzabili; al sistema scolastico di prossimità con l'obiettivo di comunicare in modo chiaro la propria offerta formativa e orientare gli studenti verso una scelta più consapevole;
- consolidare e potenziare l'apertura nei confronti del territorio con particolare attenzione alla domanda di ricerca e sviluppo della conoscenza, al fine di promuovere occasioni di incontro e collaborazione;
- consolidare e potenziare la qualità della ricerca investendo risorse nel settore e promuovendo l'analisi critica della produzione e la sua visibilità e spendibilità;
- incrementare la competitività dei ricercatori su progetti finanziati con bandi competitivi;
- accrescere l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e delle attività di ricerca;
- consolidare e promuovere criteri di merito nella distribuzione delle risorse.

Consapevole, inoltre, del rilevante contributo che il mondo universitario può offrire al tema della sostenibilità, l'Ateneo intende attivare - a partire da quest'anno ed in seguito alla recente adesione (2018) alla Rete delle Università per lo sviluppo Sostenibile (RUS) -

un programma di azioni riconducibili all’ambito dei 17 obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che costituiranno un piano operativo innovativo ed integrato a favore delle Persone, della promozione degli interessi della pace e delle partnerships internazionali, della salvaguardia del pianeta e della sua prosperità.

Come si evince dal Programma triennale dei lavori 2019-2021, l’Ateneo intende avviare un consistente percorso di valorizzazione del patrimonio immobiliare e di sviluppo edilizio, investendo ingenti risorse per opere architettoniche, di manutenzione, riqualificazione e interventi per efficientamento energetico negli edifici dei campus di Chieti e Pescara, con l’obiettivo di aumentare la fruibilità degli spazi e garantire maggiori livelli di benessere a beneficio dei docenti, del personale amministrativo e degli studenti. In sede di programmazione strategica 2019-2023, l’Università declina i propri obiettivi in termini di supporto alla sostenibilità ed in linea con quanto previsto dall’Agenda 2030, coinvolgendo trasversalmente ambiti e aree strategiche.

### 3. IL PROCESSO DI REDAZIONE E COMUNICAZIONE DEL PIANO

La redazione del Piano Strategico ha visto la partecipazione di molti attori che sono stati coinvolti per valorizzare le competenze interne e per far emergere e sviluppare le potenzialità di tutte le strutture dell’Ateneo. In particolare, il processo di redazione e comunicazione del Piano Strategico può essere suddiviso in fasi distinte.

Nella prima fase, da novembre 2018 a marzo 2019, il Rettore ha coinvolto i Direttori di Dipartimento, affinché promuovessero lo svolgimento di analisi e riflessioni finalizzate alla formulazione di documenti d’indirizzo dipartimentali.

Il percorso è stato proseguito con sequenze di incontri cui hanno partecipato il Rettore, il Delegato alla Didattica, il Delegato alla Ricerca, il Presidente del Nucleo di Valutazione e il Presidente del Presidio di Qualità. In queste occasioni di confronto, il Rettore e i Delegati hanno presentato le loro ipotesi di azione e preso in esame le linee di indirizzo dipartimentali, al fine di acquisirne in riscontro osservazioni critiche e proposte di miglioramento.

A conclusione di questa prima fase preliminare, si è proceduto alla redazione del documento di programmazione strategica di Ateneo.

La predisposizione del documento è stata affidata al Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione, istituito con D.D. n. 28/2019.

Il primo esercizio di pianificazione strategica in Ateneo è stato avviato in maniera consapevole ad inizio 2015, con l’adozione del “Piano Strategico 2015-2017”, articolato



nelle cinque aree strategiche della Didattica, della Ricerca e Terza missione, dei Servizi agli studenti, dell’Internazionalizzazione e delle Risorse umane e attività amministrative.

Tuttavia, tale sforzo di programmazione strategica si è arrestato al livello centrale di Ateneo, in quanto - a tutto il 2018 - nessun Dipartimento ha approvato un proprio conseguente piano strategico di sviluppo.

Il Piano strategico 2019-2023 costituisce, dunque, un aggiornamento del precedente documento di programmazione strategica alla luce dei risultati VQR 2011-2014 e delle nuove *Linee generali di indirizzo della programmazione delle università e Indicatori per la valutazione periodica dei risultati avvenuta con il DM 8 agosto 2016 n.635*, in corrispondenza degli indirizzi politici di qualità dell’Ateneo e mediante la declinazione in nuovi ambiti, obiettivi e azioni strategiche credibili e realistici, finalizzati a rendere l’Ateneo sempre più competitivo.

L’Ateneo riconosce al personale tecnico-amministrativo un valore strategico per il raggiungimento degli obiettivi, impegnandosi a garantire formazione continua, opportunità di avanzamento di carriera e ponderazioni equilibrate tra personale amministrativo, personale docente e studenti, quali singole componenti tese a migliorare la performance dell’Ateneo a livello nazionale e internazionale.

Il Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione ha sviluppato una dettagliata analisi SWOT orientata ad evidenziare i punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*), nonché le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) da affrontare, per fornire un’analisi del posizionamento dell’Ateneo.

Infine, si prevede di varare un articolato programma di comunicazione del Piano Strategico 2019-2023, onde favorirne la massima divulgazione e condivisione con i diversi *stakeholders*, mediante:

la predisposizione della versione cartacea integrale del Piano strategico;

la pubblicazione sul sito web istituzionale di Ateneo;

l’organizzazione di un evento di presentazione del Piano Strategico rivolto alle autorità interne dell’Ateneo, al personale e agli studenti;

l’allestimento di una conferenza stampa rivolta alle autorità e agli stakeholders esterni;

la strutturazione di una linea comunicativa via email del Rettore con link al Piano Strategico, tramite le liste del personale docente e tecnico-amministrativo e la lista degli studenti;

l’attivazione di azioni di diffusione tramite ufficio stampa.

## 4. L'UNIVERSITÀ OGGI

L'Università Gabriele d'Annunzio è un Ateneo statale di giovane istituzione (fondato nel 1961) che conta attualmente circa 25.000 studenti (il 44,69% degli immatricolati dell'a.a. 2017/2018 provenienti da fuori regione) e un numero di 1.566 dipendenti tra docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo.



Il contesto di riferimento è caratterizzato da un elevato grado di competizione sostenuto dalla vicinanza di altre università regionali e extraregionali, con alcune sovrapposizioni di offerta formativa.

Nel corso degli ultimi anni, il numero di immatricolazioni è trascorso dai 6931 dell'a.a. 2013/2014 ai 6497 dell'a.a. 2017/2018, registrando un lieve decremento che si allinea alle percentuali di riferimento nazionale.

Quale Ateneo generalista, la d'Annunzio presenta un'ampia offerta formativa multidisciplinare, articolata in 53 Corsi di laurea (5 Corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 18 Corsi di laurea magistrale, 30 Corsi di laurea triennale), cui si aggiungono Corsi di Master, Scuole di specializzazione, Dottorati di Ricerca e Corsi di perfezionamento.

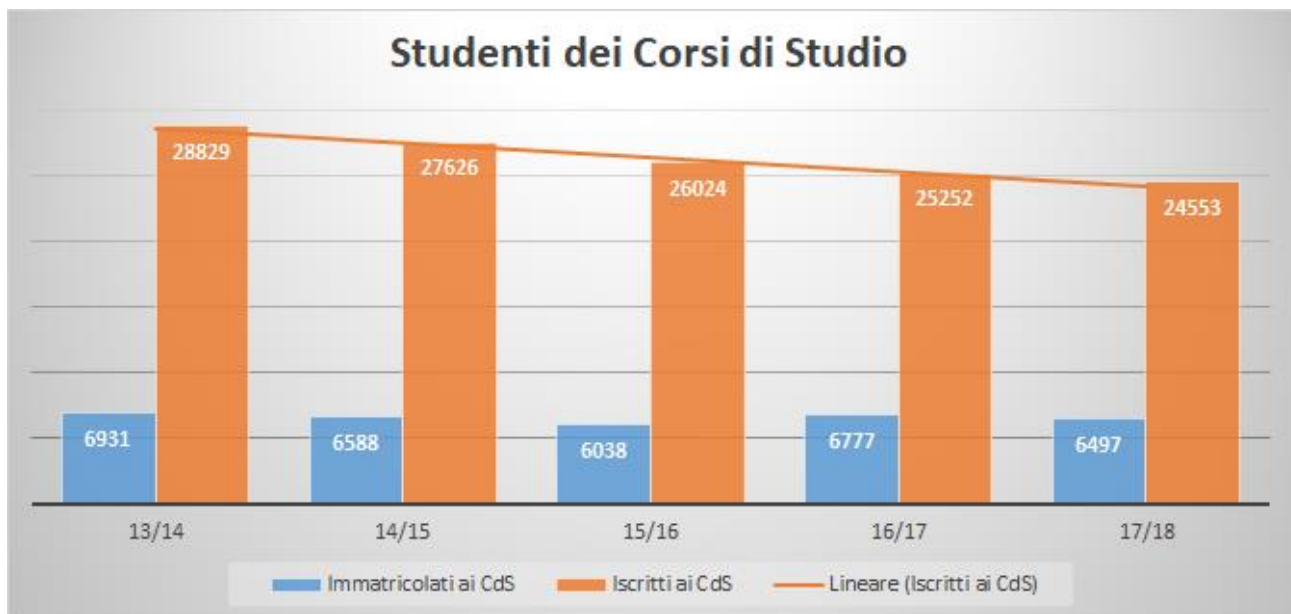


Figura n.1 Studenti dei corsi di Studio

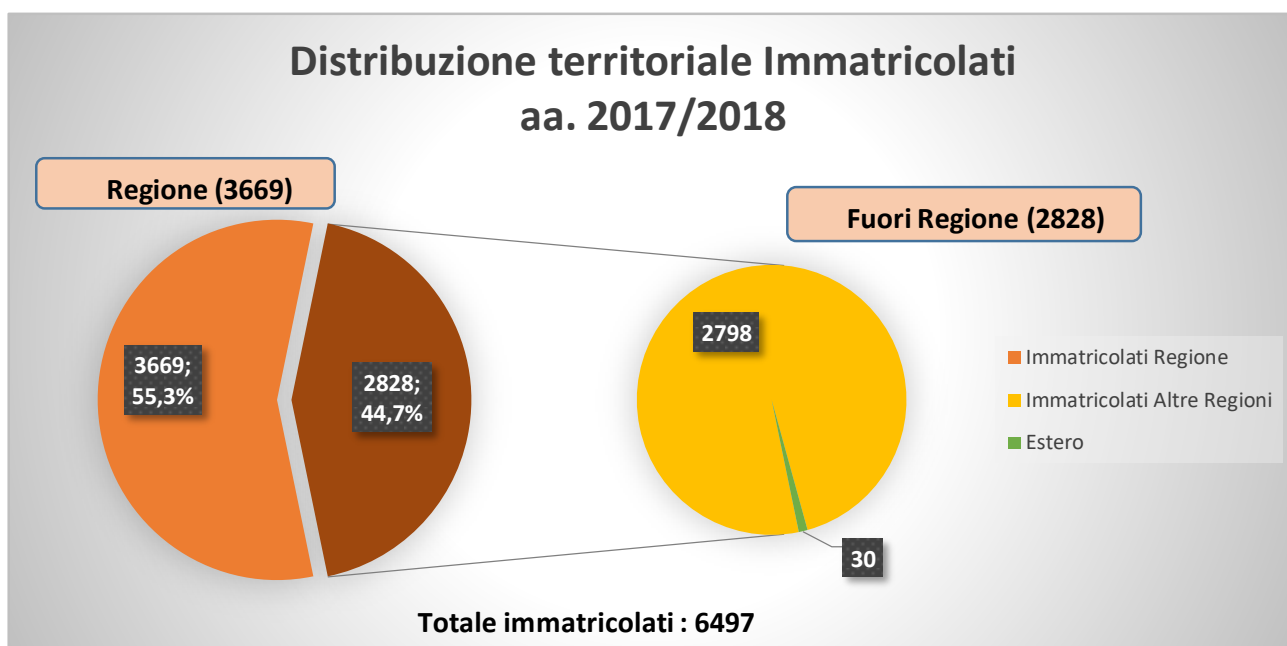


Figura n.2 Distribuzione territoriale immatricolati

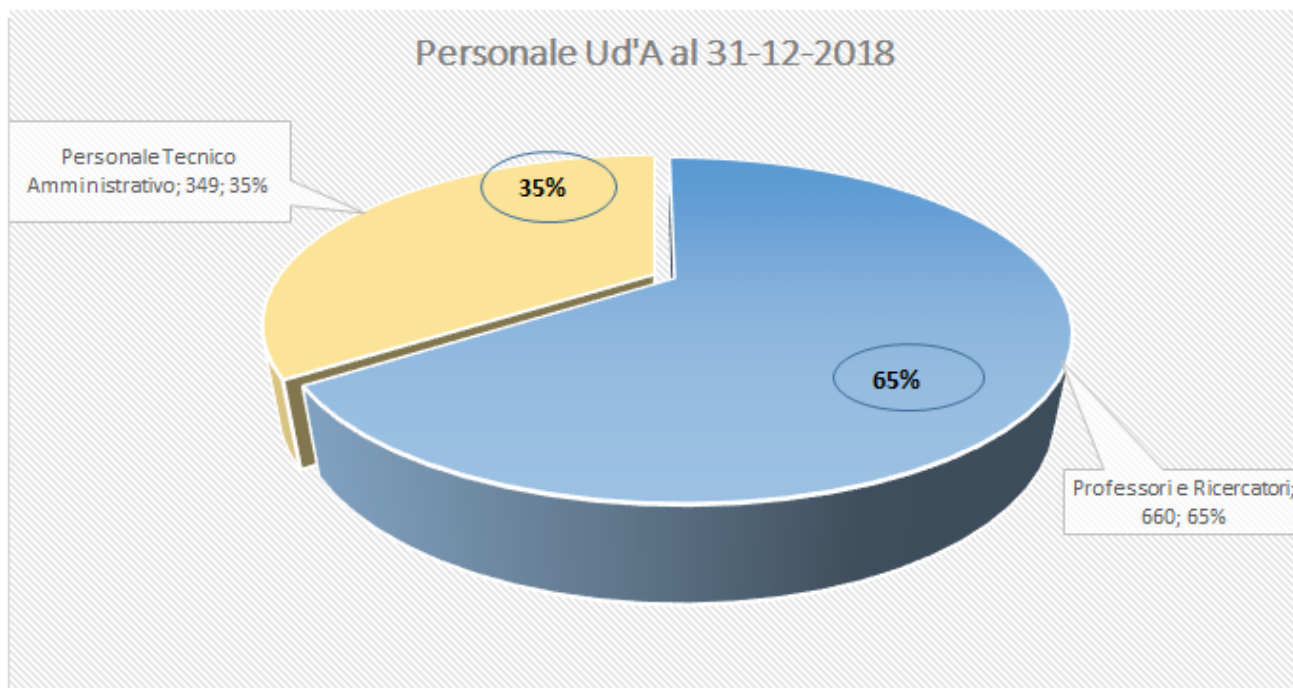


Figura n.3 Personale UdA

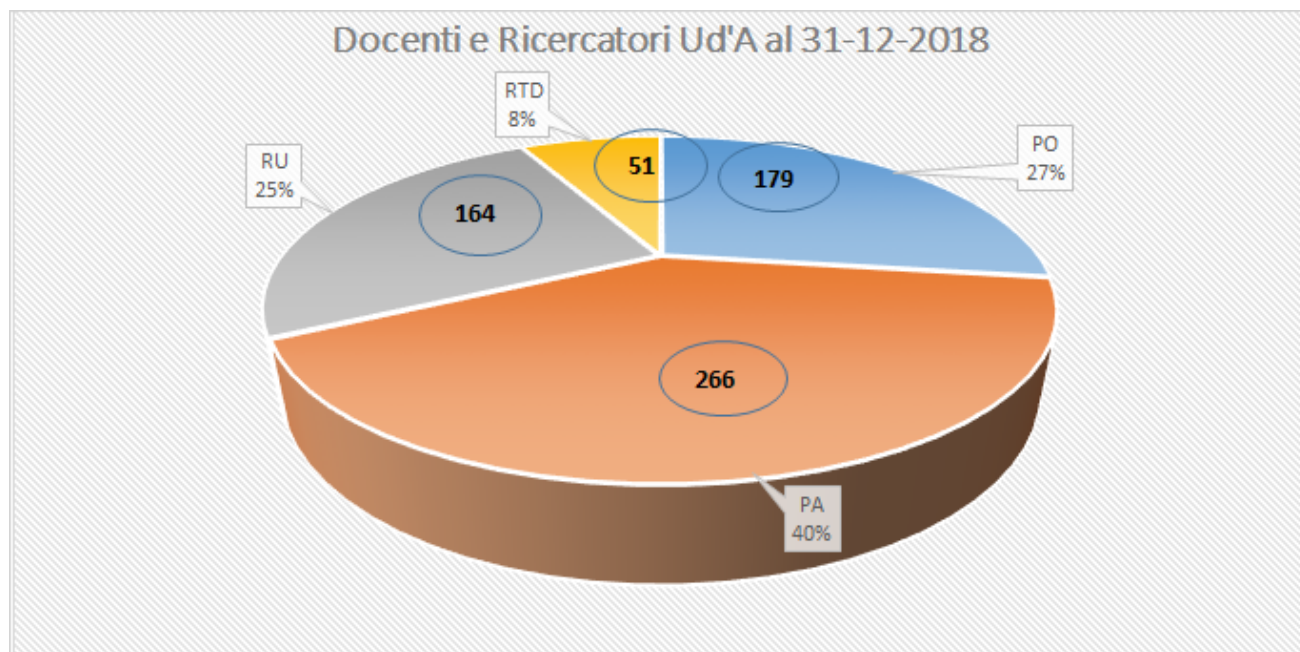


Figura n.4 Docenti e Ricercatori

#### **4.1 REVISIONE STATUTARIA, RIMODULAZIONE ORGANIZZATIVA E DIPARTIMENTALE**

Nello scorso anno, l’Ateneo ha avviato un processo di rimodulazione e sviluppo della struttura organizzativa dell’amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali al fine di garantire il buon andamento delle attività amministrative e rendere le stesse più snelle in vista della completa ristrutturazione dell’apparato burocratico.

L’impostazione della nuova pianta organica è stata condizionata dalla nota carenza di personale che l’Ateneo lamenta da anni.

La gestione tecnica, amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell’Ateneo è affidata all’Amministrazione che è suddivisa, per competenze, in aree gestionali cui fanno capo i settori e quindi gli uffici. Si riporta il nuovo organigramma approvato nel dicembre 2018:



A seguito della Riforma Gelmini (L.n. 240/2010) furono sciolte le 12 Facoltà dell'Ateneo, ed istituite due Scuole. Attualmente l'Ateneo è strutturato in 13 Dipartimenti, a fronte dei 26 dipartimenti in attività nel 2011:

- **Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento**
- **Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche**
- **Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio**
- **Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche**
- **Dipartimento di Economia**
- **Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali**
- **Dipartimento di Architettura**
- **Dipartimento di Economia Aziendale**
- **Dipartimento di Farmacia**
- **Dipartimento di Ingegneria e Geologia**
- **Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali**
- **Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne**
- **Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative**

Sono presenti, inoltre, n. 3 Centri (ITAB, CAST, CLA), un Centro Nazionale di Alta Tecnologia (CNAT), il Museo, la Scuola Superiore Gabriele d'Annunzio con competenze per tutte le questioni riguardanti i dottorati di ricerca, i brevetti e gli spin off e una Fondazione universitaria.

<b>Strutture</b>
Scuole 2
Dipartimenti 13
Centri 3
Centri di eccellenza 1
Musei 1
Biblioteche 3
Biblioteca Digitale di Ateneo

<b>Aule Informatiche</b>
<b>Postazioni totali 323</b>
<u>CAMPUS di CHIETI</u>
156 postazioni PC
<u>CAMPUS di PESCARA</u>
167 postazioni PC

*L'ATENEO IN CIFRE:*

**Didattica a.a. 2017/2018**

Corsi di laurea magistrale ciclo unico 5

Corsi di laurea magistrale 18

Corsi di laurea triennale 30

Corsi di dottorato 11

Scuole di specializzazione 27

Corsi di perfezionamento 12

Master di I e II livello 3

**Studenti a.a. 2017/2018**

Iscritti ai corsi di laurea a ciclo unico 5101

Iscritti ai corsi di laurea magistrale 3.851

Iscritti ai corsi di laurea triennale 15.601

Iscritti al dottorato 242

Iscritti alle scuole di specializzazione 388

Iscritti ai corsi di perfezionamento 82

Iscritti ai master 4

Totale laureati (solo cds) 4.791

Percentuale studenti da altre regioni (solo cds)  
44,69%

**Ricerca nel 2018**

Prodotti della ricerca like VQR su U-GOV 1.845  
(anno solare 2017)

Progetti Nazionali 22

Progetti Europei 11

Brevetti registrati 36

Spin off (attivi) 7

**Erasmus nel 2018**

**KA103**

N. accordi bilaterali con Partner internazionali 377

Programma Erasmus+ studenti in mobilità outgoing  
(Erasmus per motivi di studio, Mobilità Traineeship) 297

Programma Erasmus+ studenti in mobilità incoming  
(Erasmus per motivi di studio, Mobilità Traineeship) 112

**KA107**

N. accordi bilaterali con Partner internazionali 2

Programma Erasmus Plus studenti in mobilità outgoing  
(Erasmus per motivi di studio) 4

Programma Erasmus Plus studenti in mobilità incoming  
(Erasmus per motivi di studio) 3



### Personale non docente al 31-12-2018

Personale tecnico di categoria B 25

Personale tecnico di categoria C 71

Personale tecnico di categoria D 29

Personale amministrativo di categoria B 17

Personale Amministrativo di categoria C 121

Personale amministrativo di categoria D 38

Personale amministrativo di categoria EP 7

Personale biblioteche di categoria C 14

Personale biblioteche di categoria D 3

Esperti Linguistici 23

Dirigente 1

### Personale docente al 31-12-2018

Professori ordinari 179

Professori associati 266

Ricercatori 215

Insegnamenti a contratto 557

### Fondi da Cooperazione Internazionale ed Erasmus

Chiave 1: € 1.603.300,00 ultimo triennio (a.a. 16/17 - 18/19)

Chiave 2: € 459.233,00 ultimo quinquennio

AICS: € 769.991,000 progetto Sudan 2017

### Placement in cifre

34.000 followers canali social del Servizio (Facebook e LinkedIn)

147.864 utenti sito web del Settore Orientamento & Placement

22.103 iscritti mailing list

24.000 mail scambiate

772 aziende iscritte al Servizio

2.000 azioni di intermediazione gestite

110 nuove aziende iscritte al Servizio

220 azioni di intermediazione gestite

3.600 CV in selezione

75 contratti di tirocinio extracurricolare-retribuito avviati

195 consulenze individuali

20 eventi workshop di orientamento con più di 4000 partecipanti

## 4.2 ANALISI DEL CONTESTO

La fotografia dell'Università fin qui impressa permette lo svolgimento di un'analisi del contesto in cui essa si posiziona, indirizzata a valutare i punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*) dell'Ateneo, nonché le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) derivanti dall'esterno; essa mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione andrà ad operare e a definire gli obiettivi strategici e le azioni da attuare per il loro raggiungimento.

Proprio questa attività di analisi, ispirata ad un opportuno senso di pragmatismo, ha condotto gli organi dell'Ateneo a valutare l'opportunità di stilare un piano strategico nel medio-lungo periodo, che si estenda secondo uno spazio temporale abbastanza congruo da permettere il monitoraggio in itinere delle azioni intraprese. Dunque, la scelta dell'orizzonte temporale di durata quinquennale è da ritenersi opportunamente collegata ad obiettivi realistici e pienamente misurabili.

Per tale fase di analisi sono state prese in esame le seguenti fonti documentali:

- a. Piano Strategico dell'Università G. d'Annunzio – Triennio 2015-2017;
- b. Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – Triennio 2019-2021;
- c. Linee programmatiche del Rettore, Prof. Sergio Caputi, presentate per la candidatura al mandato per il sessennio 2017/23;
- d. Relazioni annuali del Nucleo di Valutazione di Ateneo (ai sensi del D.lgs. 19/2012, art. 12 e art. 14);
- e. Bilancio d'esercizio 2017;
- f. Bilancio Unico di previsione 2019-2021;
- g. Bilancio di Genere – Piani di Azioni Positive (PAP) 2018-2020;
- h. Documenti di indirizzo contenenti le Linee Strategiche Dipartimentali predisposte dai 13 Dipartimenti di Ateneo;
- i. Documenti di indirizzo contenenti le Linee Strategiche per il settore: Orientamento, Placement, Disabilità, Internazionalizzazione, Terza Missione e Sostenibilità;
- j. Documenti di indirizzo contenenti le Linee Strategiche dei Centri di Ricerca I.T.A.B, CAST e Museo;
- k. Relazione annuale AVA 2018;
- l. Rapporto ANVUR – VQR 2011-2014;
- m. Scheda Unica Annuale dei Corsi di Studio (SUA-CdS);
- n. Relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (RCPDS);
- o. Scheda di Monitoraggio Annuale dei Corsi di Studio (SMA);
- p. Rapporto di Riesame Ciclico dei Corsi di Studio (RRC);
- q. Riesame della Ricerca Dipartimentale (RiRD);
- r. Report sulla rilevazione dell'opinione degli studenti, laureandi, laureati e docenti;

- s. Documento PQA "Analisi di contesto e proposte di miglioramento nell'ambito della didattica" del 19 marzo 2019.

Di seguito si riporta l'analisi dettagliata per ambiti, ripresa sinteticamente nella tabella "Analisi SWOT per l'Ateneo".

	<u>PUNTI DI FORZA</u>	<u>PUNTI DI DEBOLEZZA</u>
<b>I N T E R N O</b>	<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione Multidisciplinare</li> <li>• Strutturazione dei processi di assicurazione della qualità</li> <li>• Buona attrattività complessiva dei Corsi di Studio</li> <li>• Popolazione studentesca ad estesa provenienza extraregionale</li> <li>• Buona strutturazione dei servizi di tutoraggio</li> <li>• Buona strutturazione della gestione telematica delle carriere studenti</li> <li>• Buona strutturazione del servizio di gestione telematica delle aule didattiche</li> <li>• Elevata distinzione di alcuni settori dell'offerta formativa nei ranking internazionali</li> <li>• Distribuzione ai Dipartimenti di un consistente fondo di finanziamento a sostegno delle attività didattiche</li> </ul> <p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricerca di elevato livello e dinamica in alcune aree/settori</li> <li>• Presenza di un Dipartimento di Eccellenza</li> <li>• Qualità dei Collegi dei dottorati di ricerca</li> <li>• Presenza di Centri di ricerca d'eccellenza quali il CAST, l'ITAB e il CNAT con un'ampia dotazione di attrezzature scientifiche</li> </ul>	<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trend iscrizioni e capacità di attrazione in diminuzione nell'ultimo biennio</li> <li>• Necessità di perfezionamento dei processi gestionali relativi alle carriere degli studenti</li> <li>• Implementabilità delle iniziative di tutoraggio</li> <li>• Implementabilità del grado di professionalizzazione garantito dai Corsi di Studio</li> <li>• Implementabilità degli spazi a disposizione degli studenti (aule, punti di incontro)</li> <li>• Implementabilità dell'offerta formativa in lingua inglese</li> <li>• Migliorabile livello di innovazione tecnologica nella didattica</li> <li>• Migliorabile presenza nei ranking su scala internazionale</li> </ul> <p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di aree/settori con una qualità della ricerca non ancora soddisfacente</li> <li>• Migliorabile competitività nell'acquisizione di fondi per la ricerca</li> <li>• Diversi Dipartimenti con una qualità della ricerca non ancora soddisfacente</li> </ul>

- Discreta dotazione di attrezzature scientifiche anche a livello di Ateneo
- Distribuzione ai Dipartimenti di un consistente fondo di finanziamento per la ricerca, circa il 4% del FFO
- Distribuzione ai Dipartimenti di un consistente fondo di finanziamento per i posti RTD-A e per Assegni di ricerca, circa il 3% del FFO
- Modello fortemente meritocratico per la ripartizione fra i Dipartimenti dei fondi di finanziamento per la ricerca e per posti di RTD-A e Assegni di ricerca, basato su indicatori VQR
- Modello per la ripartizione dei fondi di ricerca all'interno dei Dipartimenti fissato da linee guida e basato su indicatori di valutazione della ricerca svolta, analoga a quelli della VQR
- Modello per la ripartizione dei punti organico ai Dipartimenti basato, per la quota significativa del 30%, su indicatori VQR

#### INTERNAZIONALIZZAZIONE

- Internazionalizzazione dei dottorati di ricerca
- Creazione del Centro d'informazione Europe Direct Chieti
- Strutturazione di un ufficio di supporto ai progetti europei
- Nuove Convenzioni con enti/università estere

#### TERZA MISSIONE

- Alta potenzialità delle attività di trasferimento tecnologico
- Struttura dedicata alla Terza missione/Placement (sistema START)
- Corsi di microimprenditoria
- Help Station

- Necessità di valorizzare il capitale umano e la relativa produzione scientifica
- Presenza di quote di ricercatori inattivi
- Necessità di prevedere processi amministrativi e strutture in supporto alle attività di ricerca
- Carezza di una politica mirata a sostegno dei giovani ricercatori
- Migliorabile tasso di successo nei progetti nazionali/internazionali
- Modello per la ripartizione dei fondi di ricerca all'interno dei Dipartimenti non sempre basato sugli indicatori VQR

#### INTERNAZIONALIZZAZIONE

- Limitata mobilità internazionale di docenti e studenti, sia in entrata che in uscita
- Basso numero di percorsi di studio con titolo congiunto/doppio/multiplo o con mobilità strutturata
- Basso rapporto studenti stranieri iscritti su totale degli iscritti
- Implementabile servizio di foresteria per docenti e ricercatori esterni (per favorire gli scambi internazionali)
- Portale in inglese ancora essenziale
- Limitato numero di docenti incoming Visiting professor
- Migliorabile offerta di formazione linguistica e di altri servizi a supporto della mobilità sia in entrata che in uscita

#### TERZA MISSIONE

<p><b><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati positivi nella distribuzione del FFO</li> <li>• Buona dotazione di punti organico</li> <li>• Politiche mirate di reclutamento del personale accademico</li> <li>• Rapporto fra costo complessivo del personale e spese complessive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessità di allineamento sistematico delle attività di Terza Missione</li> <li>• Migliorabile valorizzazione dei risultati della ricerca</li> <li>• Debole strutturazione di tavoli di partenariato economico sociale</li> </ul> <p><b><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevato numero di docenti fuori sede</li> <li>• Migliorabile livello di internazionalizzazione</li> <li>• Basso rapporto tra personale non docente e quello docente</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Analisi SWOT per l'Ateneo

E S T E R N O	<b><u>OPPORTUNITÀ</u></b>	<b><u>MINACCE</u></b>
	<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento della formazione telematica mediante acquisizione di Unidav</li> <li>• Allestimento di percorsi formativi sull'innovazione didattica e condivisione di nuove metodologie e strumenti didattici (MOOC, Moodle ed E-learning Games)</li> <li>• Bacino di studenti fuori sede</li> <li>• Rafforzamento dei Corsi di studio di maggior interesse per il mondo produttivo ai fini dell'incremento delle opportunità occupazionali</li> <li>• Istituzione di una procedura formalizzata che consenta di veicolare all'attenzione dell' Area Didattica e del Coordinamento (oltreché del Delegato) conoscenze,</li> </ul>	<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vischiosità di adeguamento alla nuova normativa relativamente ai requisiti di docenza e sostenibilità della didattica</li> <li>• Tendenza nazionale al calo di iscrizioni</li> </ul> <p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continua riduzione dei fondi nazionali e regionali per la ricerca</li> <li>• Eccessiva burocratizzazione legata alla gestione dei progetti</li> </ul> <p><b><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rischio di una politica di regionalizzazione che svisciva la dimensione internazionale dell'offerta formativa e della ricerca</li> </ul>

notizie ed informazioni provenienti dal Settore Placement, funzionali a promuovere conformi interventi di rivisitazione/ampliamento dell'offerta formativa;

- Istituzione di una procedura formalizzata che consenta di veicolare all'attenzione dell'Area Didattica e del Coordinamento (oltreché del Delegato) conoscenze, notizie ed informazioni provenienti dal Settore Orientamento, funzionali a promuovere conformi interventi di rivisitazione/ampliamento dell'offerta formativa;

- Istituzione di una procedura formalizzata che consenta di veicolare all'attenzione dell'Area Didattica e del Coordinamento (oltreché del Delegato) conoscenze, notizie ed informazioni provenienti dal Settore Disabilità, funzionali a promuovere conformi interventi di rivisitazione/ampliamento dell'offerta formativa

#### RICERCA

- Significativo aumento della competitività nell'acquisizione di fondi per la ricerca
- Possibile margine di aumento della quota di FFO basata sui risultati della ricerca e della quota *post lauream*
- Presenza in network di collaborazione nazionale e internazionale
- Partnership con istituzioni accademiche ed enti di ricerca nazionali ed internazionali

#### INTERNAZIONALIZZAZIONE

- Procedure amministrative eccessivamente burocratizzate
- Mancanza di flussi informativi incisivi sia tra gli uffici interni di Ateneo, sia nei rapporti tra Ateneo ed enti esterni
- Limitato servizio di foresteria per docenti e ricercatori esterni

#### TERZA MISSIONE

- Competitività degli Atenei della Regione
- Scarsa vitalità del tessuto industriale regionale

#### RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO

- Migliorabili coordinamento e comunicazione tra gli uffici
- Difficoltà nell'applicare le forme di incentivazione

- Convenzioni strategiche con Istituzioni pubbliche e private a livello nazionale ed internazionale
- Adesione ai programmi proposti dal MAECI, sottomissione di progetti europei nell'ambito del nuovo programma Horizon Europe e ad altri programmi internazionali di ricerca, cooperazione e didattica

#### **TERZA MISSIONE**

- Relazioni territoriali per l'attività di indirizzo dell'offerta formativa e di Placement
- Rapporti con gli altri Atenei, in particolare nel territorio abruzzese
- Alta potenzialità delle attività di trasferimento tecnologico

#### **RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO**

- Piano della performance
- Responsabilizzazione e incentivazione del personale
- Piani di formazione finalizzati alla riqualificazione del personale

Analisi SWOT per l'Ateneo

## 5. GLI AMBITI STRATEGICI DI ATENEO

Nel presente capitolo vengono descritte le linee strategiche fondamentali su cui l'Ateneo intende investire per il prossimo quinquennio.

Le tematiche evidenziate, che scaturiscono dall'attenta analisi del contesto e che sono ritenute importanti opportunità per l'Ateneo, hanno indirizzato l'identificazione degli obiettivi degli ambiti strategici.

L'Ateneo di Chieti-Pescara delinea le proprie linee di indirizzo focalizzandosi sui seguenti ambiti strategici:

- ❖ Didattica
- ❖ Ricerca
- ❖ Terza Missione
- ❖ Internazionalizzazione
- ❖ Reclutamento e Capitale Umano

Inoltre, perseguire e consolidare il percorso di miglioramento dei processi di Assicurazione della Qualità è per l'Ateneo elemento imprescindibile che investe ogni ambito strategico e le relative attività, che coinvolge tutti coloro che operano in Ateneo e che investe trasversalmente le loro azioni nell'ambito di processi e procedure tendenti al miglioramento nell'interesse collettivo.

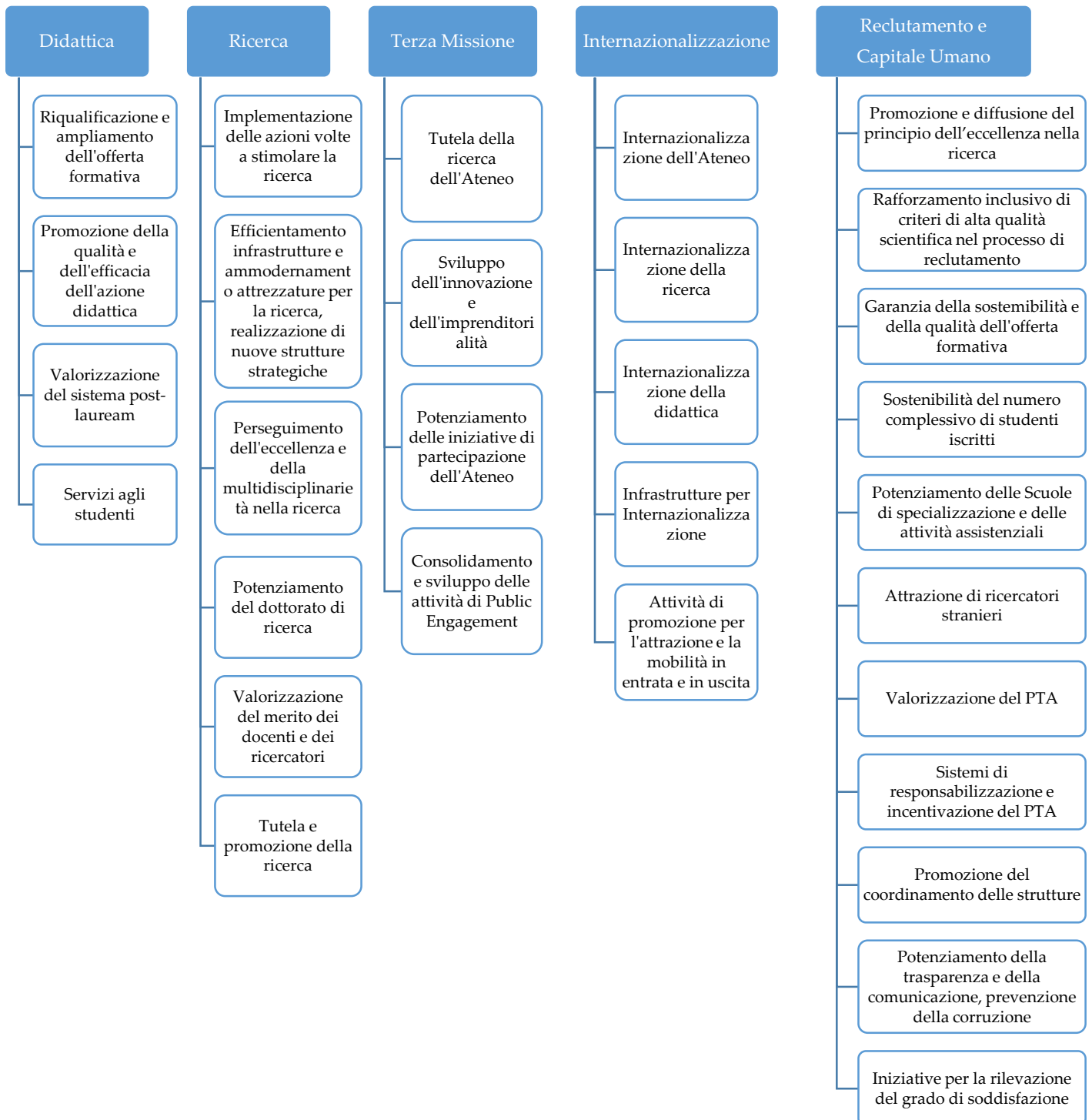
Nei paragrafi che seguono sono rimarcate, per ognuno degli ambiti, le motivazioni alla base delle azioni previste per il perseguimento dei singoli obiettivi strategici.

Ciascun obiettivo, di cui si è voluto estrinsecare l'aspetto realistico e misurabile, è accompagnato da specifici indicatori e livelli attesi di target, in modo da favorire la verificabilità dei risultati strategici raggiunti mediante un processo integrato di analisi, controllo e valutazione che fa leva su meccanismi orientati a valorizzare autonomia e responsabilità.

Il Settore Coordinamento della attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione ed il Presidio di Qualità, monitora l'effettivo svolgimento delle azioni intraprese e il grado di efficacia nel raggiungimento degli obiettivi da perseguire allo scopo di acquisire indicazioni utili al loro riassetto e al loro aggiornamento, sulla base degli indirizzi ricevuti dal Rettore e dai Delegati.



## AMBITI E OBIETTIVI STRATEGICI



## 5.1 DIDATTICA



L'attuale configurazione dell'offerta formativa si conforma alle previsioni del DM 270/2004 relativo alla riforma universitaria e prevede un percorso didattico articolato in:

1° ciclo (Laurea), 2° ciclo (Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico) e 3° ciclo (Diploma di Specializzazione e Dottorato di Ricerca), con ulteriori possibilità di approfondimento trasversali ai tre cicli di studi: Master universitario di 1° livello, Master universitario di 2° livello e Corsi di Perfezionamento.

L’Università conta attualmente circa 25.000 studenti, un numero di 1.566 dipendenti tra docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo, un’ampia offerta formativa multidisciplinare, articolata in 53 corsi di laurea (5 corsi di laurea magistrale a ciclo unico e 18 corsi di laurea magistrali, 30 corsi di laurea triennale), cui si aggiungono corsi di Master, Scuole di specializzazione, Dottorati di Ricerca e Corsi di perfezionamento.



Il numero degli immatricolati presenta un trend sostanzialmente positivo negli anni, passando dai 6038 dell’anno accademico 2015/16 ai 6777 del 2016/17 ed ai 6497 del 2017-2018.

A seguito delle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in merito all’assenza di un prorettore/delegato alla didattica e per le quali *“l’Ateneo non è molto attivo nella programmazione dell’offerta formativa e delle sue potenzialità di sviluppo, anche a causa della scarsa propensione alla programmazione a livello periferico”*, ad ottobre 2018 si è addivenuti alla nomina del Delegato alla Didattica, con l’intento di avviare una programmazione strategica dell’offerta formativa.

Negli ultimi anni, inoltre, l’Ateneo ha cercato di potenziare e dare continuità ai servizi rivolti a migliorare le condizioni di studio, di formazione e di vita degli studenti, supportandoli durante gli stadi della carriera universitaria attraverso l’orientamento in ingresso, il sostegno all’esercizio del diritto allo studio, l’affiancamento per stages, tirocini e mobilità internazionale fino al job placement e ai servizi post-lauream. Particolare attenzione viene riservata anche ai servizi di counseling e supporto psicologico, con peculiare riferimento agli studenti con disabilità.

Il Settore Orientamento dell’Università G. d’Annunzio si avvale, nello specifico, di un Comitato di Indirizzo costituito dal Delegato del Rettore per l’Orientamento, dal Delegato al Placement, dal Delegato alle questioni della Disabilità, dai rappresentanti designati dai Dipartimenti e dai Delegati delle Scuole di Medicina e Scienze della Salute e di Economia. Declinata a livello centrale e decentrato (Dipartimenti/Scuole/Corsi di Studio), la strategia dell’orientamento in ingresso per un accesso informato al percorso formativo si struttura in una serie di azioni tese a promuovere una scelta universitaria consapevole.

Il Comitato si riunisce due volte all'anno per stabilire le linee di indirizzo e le modalità di svolgimento delle attività programmate e si è proposto il perseguimento di obiettivi riconducibili a due fondamentali sfere di interesse:

1. la continua implementazione del grado di diffusione delle informazioni riguardanti l'offerta formativa;

2. il sempre più esteso ed efficace sostegno agli studenti ai fini dell'inserimento universitario e del primo accesso lavorativo post-lauream.

Al fine di perseguire i suddetti obiettivi, si ritiene opportuno intraprendere una serie ulteriore di attività diversificate seppur coerenziate:

- a) la stesura di un protocollo d'intesa fra Uffici scolastici regionali e Università;
- b) il miglioramento delle attività di orientamento in entrata e l'attivazione della didattica anticipata d'intesa con gli Istituti scolastici aderenti;
- c) l'organizzazione di un tavolo tecnico incentrato sulla valutazione delle opportunità di istituzione di nuovi corsi di studio;
- d) l'incentivazione delle attività di orientamento in entrata e in itinere attraverso l'organizzazione di gruppi di studenti tutor;
- e) l'organizzazione di colloqui di orientamento per piccoli gruppi e visite presso le Istituzioni scolastiche;
- f) l'istituzione di un regolamento di disciplina delle carriere ALIAS;
- g) l'organizzazione di giornate di incontro open-day - matricola per un giorno;
- h) la partecipazione al Salone dello Studente, sia sul territorio nazionale che in ambito internazionale, con particolare interesse verso i Paesi del medio Adriatico;
- i) l'allestimento di nuove strategie di comunicazione attraverso la diffusione di brochures e guide dimostrative tradotte in lingua inglese e lo sviluppo di servizi multimediali (App, pagina web dedicata, video promozionali);
- l) l'incentivazione di incontri tra studenti, docenti e genitori;
- m) l'allestimento di un registro delle attività e di un questionario in entrata e in itinere;
- n) l'attivazione di percorsi preparatori ai Corsi di Studio per favorire l'acquisizione dei saperi minimi di accesso, con particolare attenzione ai Corsi a numero programmato.

Qualificare ed arricchire le competenze degli studenti e prepararli all'ingresso nel mondo del lavoro è uno degli obiettivi preminenti dell'Ateneo, perseguito attraverso le attività di Orientamento in uscita, che sono svolte secondo le linee di intervento previste dal Programma di Orientamento post-lauream di Ateneo denominato START:

Linea di intervento 1: Intermediazione lavoro - Incrocio domanda/offerta di lavoro;

Linea di intervento 2: Consulenza di base e specialistica a studenti, imprese e laureati;

Linea di intervento 3: Workshop di orientamento ed accompagnamento al lavoro, alla creazione di imprese e all'autoimpiego.

Con riferimento agli studenti diversamente abili, l'Ateneo si avvale delle attività svolte dal Settore Orientamento, Tutorato, Placement, Diritto allo Studio e Disabilità che hanno

lo scopo di promuovere l'inclusione dei medesimi in tutti gli aspetti della vita universitaria.

Tali attività sono svolte in collaborazione con il Comitato di Ateneo per i Servizi di Orientamento, Tutorato, Placement, Disabilità e Mobilità Internazionale, costituito - come già evidenziato - dai Delegati del Rettore per i Servizi citati, fra cui anche quello relativo alla Disabilità.

Il Servizio Disabilità comprende le attività di assistenza personalizzata alle prove d'ingresso, l'assistenza amministrativa, l'assistenza didattica garantita da ausili individualizzati durante le lezioni e nelle prove di esame e supporti collaborativi per le attività di studio, di ricerca e culturali, mediante l'impiego di Tutors specializzati per la didattica integrativa a quella ordinaria (lezioni aggiuntive, seminari, esercitazioni), al fine di consentire lo svolgimento di percorsi universitari ispirati ai valori delle pari opportunità.

Inoltre, in conformità alla normativa vigente, gli studenti disabili o invalidi civili godono dell'esenzione dal pagamento della contribuzione universitaria e regionale. In aggiunta ai predetti servizi, l'Ateneo - a partire dall'anno accademico 2013/2014 - offre i c.d. Servizi di Contesto agli Studenti che comprendono, oltre al Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili – SOASD (Sportello di ascolto; Consulenza di orientamento individuale e/o di gruppo; Coordinamento tra attività tutoriali; Gruppi di studio; Collaborazione interattiva con i servizi di Orientamento, Disabilità, DSA e Placement), anche il Servizio di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), congiuntamente al Servizio Disturbi Specifici dell'Apprendimento – SDSA (Prima accoglienza richieste studente; Consulenza specifica per l'elaborazione di strategie di risposta; Laboratori metacognitivi - gruppi studio, Student training individuali e di gruppo); l'attività di raccordo tra il personale docente e lo studente sulle tematiche utili a favorire l'inclusione; la collaborazione interattiva con i servizi di Orientamento, Counseling, Disabilità e Placement.



Allo scopo di ottimizzare i servizi attualmente offerti agli studenti, sono in fase di analisi alcuni interventi volti allo snellimento delle procedure richieste per la loro erogazione e alla costituzione di una Commissione Tecnica, deputata alla individuazione e valutazione delle condizioni psico-fisiche degli studenti sulla base della documentazione medico-sanitaria prodotta e degli esiti di un incontro conoscitivo con gli stessi.

La finalità istitutiva della Commissione discende dalla necessità di garantire che i servizi vengano erogati sulla base di un accertamento professionale delle effettive condizioni psico-fisiche, attraverso l’individuazione del sostegno più idoneo da assicurare al singolo studente.

Infine, è in fase di realizzazione una ricognizione delle attrezzature informatiche e dei supporti didattici attualmente utilizzati dagli studenti, al fine di migliorare ed eventualmente incrementare la disponibilità di mezzi che possano permettere una piena inclusione negli studi e nella comunità universitaria.

A seguito di sollecitazioni pervenute dalle relazioni delle Commissioni Paritetiche docenti-studenti e dalla componente studentesca, l’Ateneo ha adottato diversi interventi in riscontro alle principali criticità emerse:

- ✓ apertura serale delle aule studio e delle sale lettura delle biblioteche delle due sedi di Chieti e Pescara;
- ✓ messa a disposizione del pacchetto office a beneficio di tutti gli studenti;
- ✓ attivazione del servizio di bike sharing;
- ✓ apertura di due Student Help Station.



Tenendo conto delle informazioni emerse dall'analisi SWOT e delle nuove linee di indirizzo ministeriali in merito alla programmazione, valutazione e assicurazione della qualità, sono stati identificati obiettivi strategici e politiche a sostegno della qualità e sviluppo della didattica.

Sono state avviate diverse azioni, tra le quali:

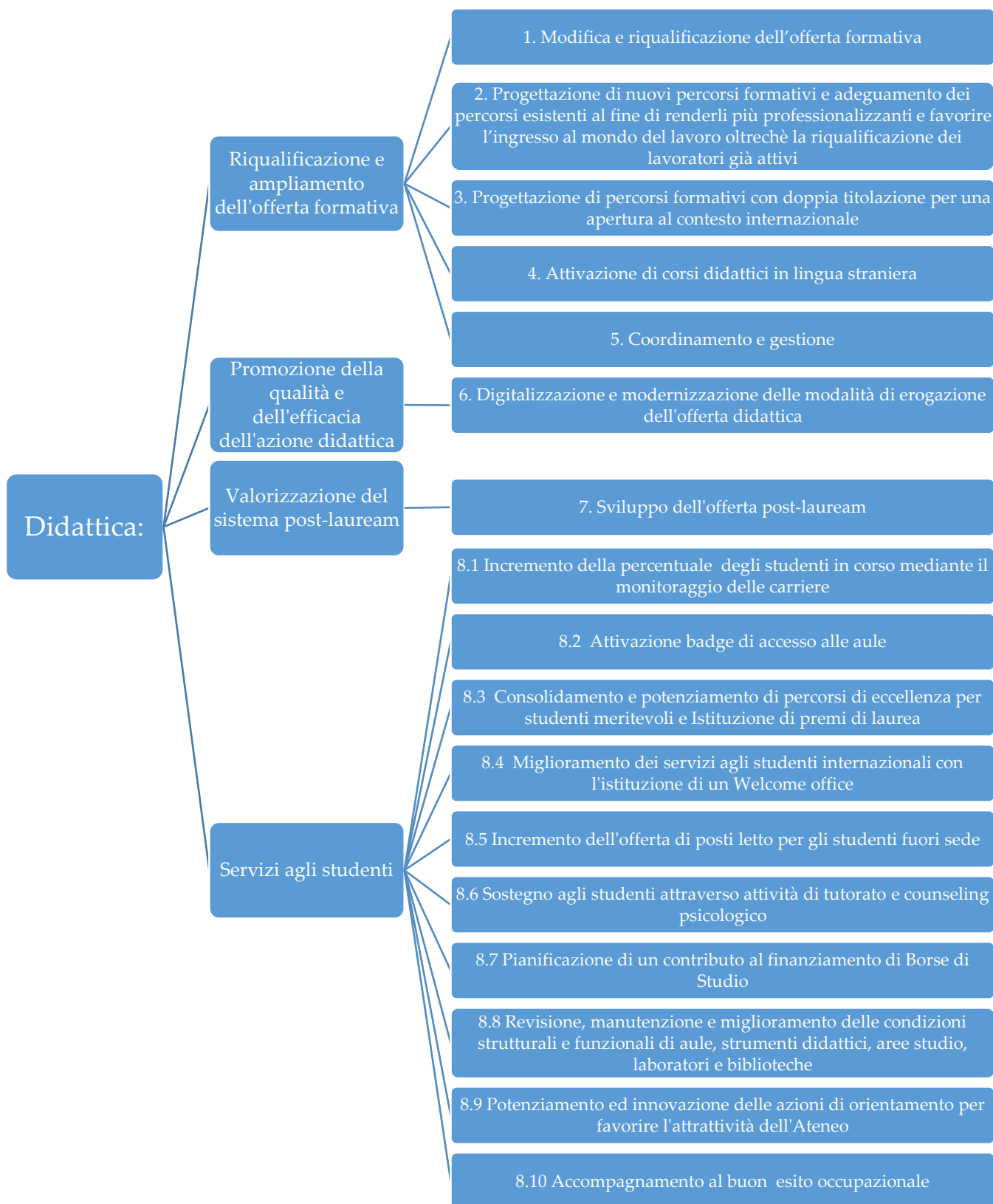
1. la creazione di un applicativo di monitoraggio permanente, che permetta di verificare i risultati di apprendimento degli studenti attraverso il superamento degli esami e il raggiungimento dei CFU previsti e di programmare congrui e mirati interventi di affiancamento tutoriale a sostegno degli studenti che ne abbisognino;
2. l'adozione di un registro elettronico per i docenti;
3. l'aggiornamento e la traduzione in lingua inglese delle pagine web dell'offerta formativa erogata;
4. la predisposizione del format del Diplom Supplement, in conformità alle nuove indicazioni ministeriali (D.M. 389 del 05.03.2019)
5. la costituzione di un Tavolo di consultazione delle parti sociali;
6. l'istituzione di una procedura formalizzata che consenta di veicolare all'attenzione dell'Area Didattica e del Coordinamento (oltreché del Delegato) conoscenze, notizie ed informazioni provenienti dal Settore Placement, funzionali a promuovere conformi interventi di rivisitazione/ampliamento dell'offerta formativa;
7. l'istituzione di una procedura formalizzata che consenta di veicolare all'attenzione dell'Area Didattica e del Coordinamento (oltreché del Delegato) conoscenze, notizie ed informazioni provenienti dal Settore Orientamento, funzionali a promuovere conformi interventi di rivisitazione/ampliamento dell'offerta formativa;
8. l'istituzione di una procedura formalizzata che consenta di veicolare all'attenzione dell'Area Didattica e del Coordinamento (oltreché del Delegato) conoscenze,

notizie ed informazioni provenienti dal Settore Disabilità, funzionali a promuovere conformi interventi di rivisitazione/ampliamento dell'offerta formativa.

Nello specifico, l'Ateneo intende promuovere azioni volte ad ampliare e riqualificare l'offerta formativa, migliorare i servizi di supporto alla didattica e allo studente con l'obiettivo di seguire un approccio multidisciplinare e più aderente alle esigenze del tessuto produttivo locale e nazionale, con attenzione e apertura al contesto internazionale. Considerate queste premesse, sono stati individuati i seguenti **obiettivi strategici**, anche in considerazione delle formulazioni di indirizzo acquisite dai singoli Dipartimenti:

- **Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa (D1);**
- **Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica, anche mediante l'impiego di metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente (D2);**
- **Valorizzazione del sistema post-lauream (D3);**
- **Servizi agli studenti (D4).**





### ❖ **Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa (D1)**

L'Ateneo intende perseguire l'obiettivo strategico di riqualificazione ed ampliamento dell'offerta formativa attraverso processi di progettazione di nuovi percorsi formativi; di rivisitazione/adequamento dei percorsi esistenti, al fine di renderli più coerenti, più avanzati sul piano scientifico e dunque più professionalizzanti, favorendo l'ingresso dei laureati nel mondo del lavoro; di progettazione di percorsi formativi con doppia titolazione, per una apertura al contesto internazionale e l'attivazione di corsi di studio in lingua straniera.

La modifica e la riqualificazione dell'offerta formativa comportano lo svolgimento di un'azione di razionalizzazione e/o creazione di progetti didattici finalizzati alla valorizzazione della interdisciplinarietà, attraverso il potenziale coinvolgimento di più Dipartimenti, la possibile attivazione di percorsi di studio inter-ateneo (in particolare, con gli altri Atenei del territorio abruzzese) e di un'analisi delle esigenze didattiche e reclutative effettive dei singoli Corsi di Studio, orientata ad armonizzare moduli ed insegnamenti in termini di distribuzione dei CFU, ottimizzandone le risorse.

Con riferimento al tema della progettazione di nuovi percorsi formativi che tengano conto del contesto del mercato del lavoro e delle specificità del territorio al fine di renderli più professionalizzanti e favorire l'ingresso al mondo del lavoro, l'Ateneo intende proseguire nell'intenso lavoro di coinvolgimento degli attori del contesto produttivo locale, percorso che si inserisce in una strategia sviluppata su diversi livelli:

a) ottimizzazione dei percorsi formativi sulla base delle indicazioni provenienti da un tavolo permanente con le parti sociali del territorio (imprese e ordini professionali), tavolo da istituire con lo scopo di dar vita ad un confronto continuo e proficuo con la realtà produttiva locale;

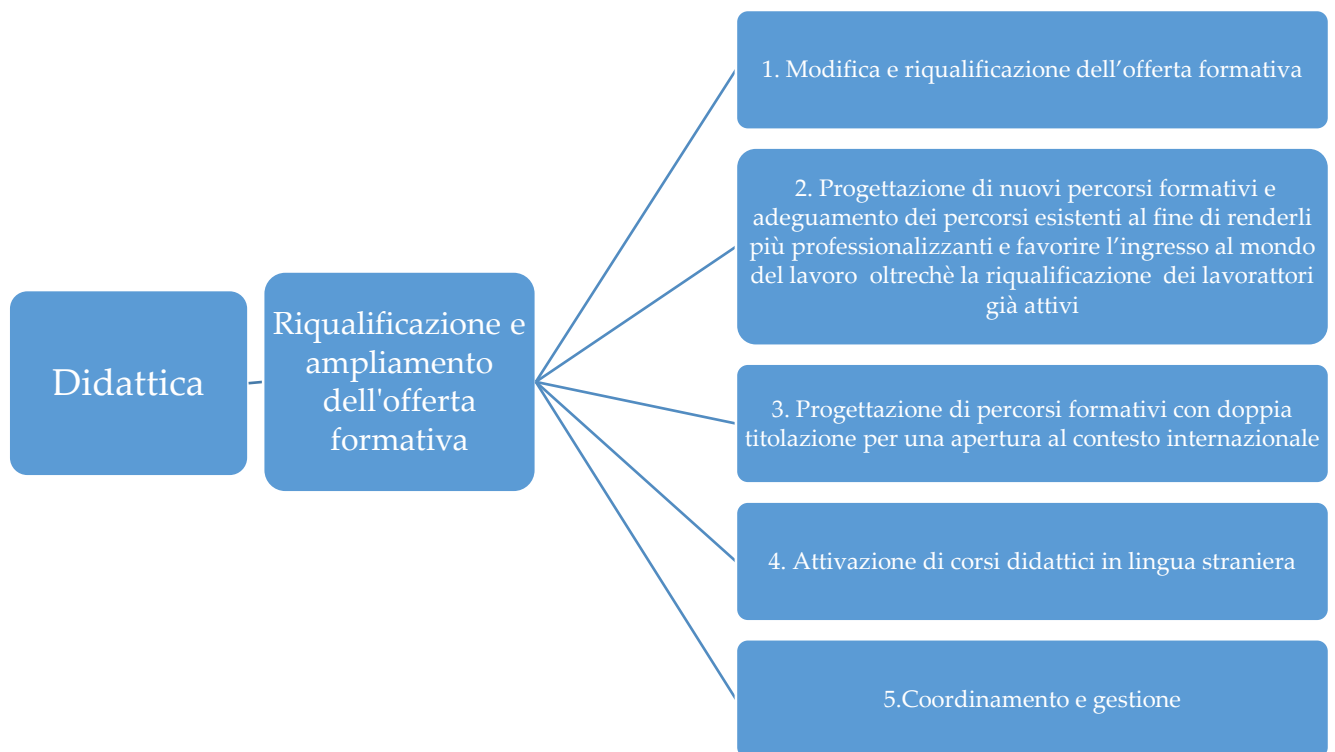
b) rivisitazione dell'ordinamento didattico al fine di rendere i corsi più coerenti, più avanzati sul piano scientifico e dunque più professionalizzanti.

Considerando che, nella precedente programmazione triennale, rilevanza significativa veniva riconosciuta all'internazionalizzazione dell'offerta formativa, analizzando il rapporto ANVUR 2018 che evidenzia l'aumento dell'11% dei corsi sviluppati negli atenei in lingua inglese e osservando come il criterio dell'internazionalizzazione (mobilità docente, mobilità studente, visiting professor) risulti assolutamente decisivo nella determinazione delle classifiche Censis e dei ranking internazionali, l'Ateneo intende promuovere azioni volte ad ampliare e riqualificare l'offerta formativa con attenzione ed apertura alla progettazione di percorsi formativi con doppia titolazione e attivazione di corsi didattici in lingua inglese/straniera. Relativamente ai percorsi formativi con doppia titolazione, l'obiettivo è rendere i Corsi di laurea e di dottorato più attrattivi, stipulando accordi di collaborazione con altri Atenei interessati alla partnership e aperti al contesto internazionale. L'attivazione di corsi didattici in lingua straniera potrà contemplare l'articolazione di un processo progressivo, con la strutturazione di insegnamenti in lingua

inglese/straniera, prevedendosi di erogare il 3% di lezioni/esami in lingua inglese o straniera il primo anno di studi, per poi incrementarne l'erogazione in lingua di un punto percentuale ad ogni annualità successiva nel quinquennio.

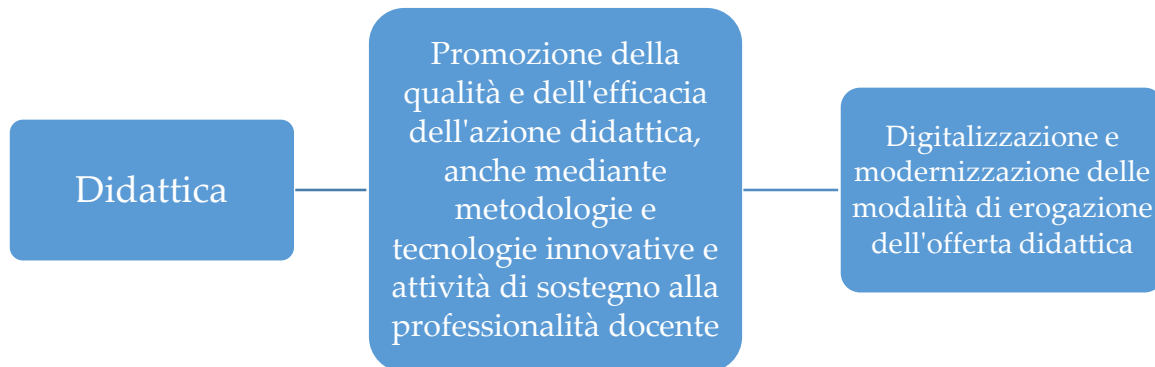
Nell'ambito del perseguimento di tale obiettivo strategico e sulla scorta delle recenti indicazioni ministeriali, l'Ateneo si propone di conseguire (laddove necessario), integrare e consolidare la dotazione dei parametri utili ad accedere al novero delle Università virtuose, orientandosi in particolare:

- ad ottenere la variazione positiva rispetto all'anno accademico precedente del rapporto tra il numero degli studenti iscritti al II anno di un corso L o LM e il numero di studenti iscritti al I anno dello stesso;
- ad attrarre una percentuale di studenti del primo anno di L o LMCU con diploma di scuola secondaria superiore conseguito fuori regione in misura non inferiore al 10%;
- ad attrarre una percentuale di studenti del primo anno di L o LMCU con diploma di scuola secondaria superiore conseguito all'estero non inferiore al 1%;
- ad attrarre una percentuale di studenti del primo anno di LM laureati in altro Ateneo in misura non inferiore al 15%.



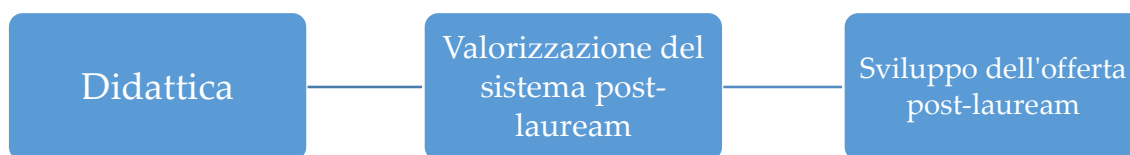
- ❖ **Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica anche mediante l'impiego di metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente (D2)**

Una maggiore qualità ed efficacia dell'azione didattica richiederà l'apprestamento di un consistente sforzo di modernizzazione dei metodi didattici e l'utilizzo delle nuove tecnologie. In tale prospettiva, si ritiene importante intervenire favorendo la formazione di tutti i docenti dell'Ateneo e la condivisione di *good practices*.



#### ❖ Valorizzazione del sistema post-lauream (D3)

Nello spirito di rafforzare e valorizzare la formazione continua, è strategico presentare un'offerta di Corsi di studi moderni ed attrattivi attraverso l'incremento di Corsi di specializzazione, di Master, di Summer e Winter School, di Corsi di formazione permanente.



#### ❖ Servizi agli studenti (D4)

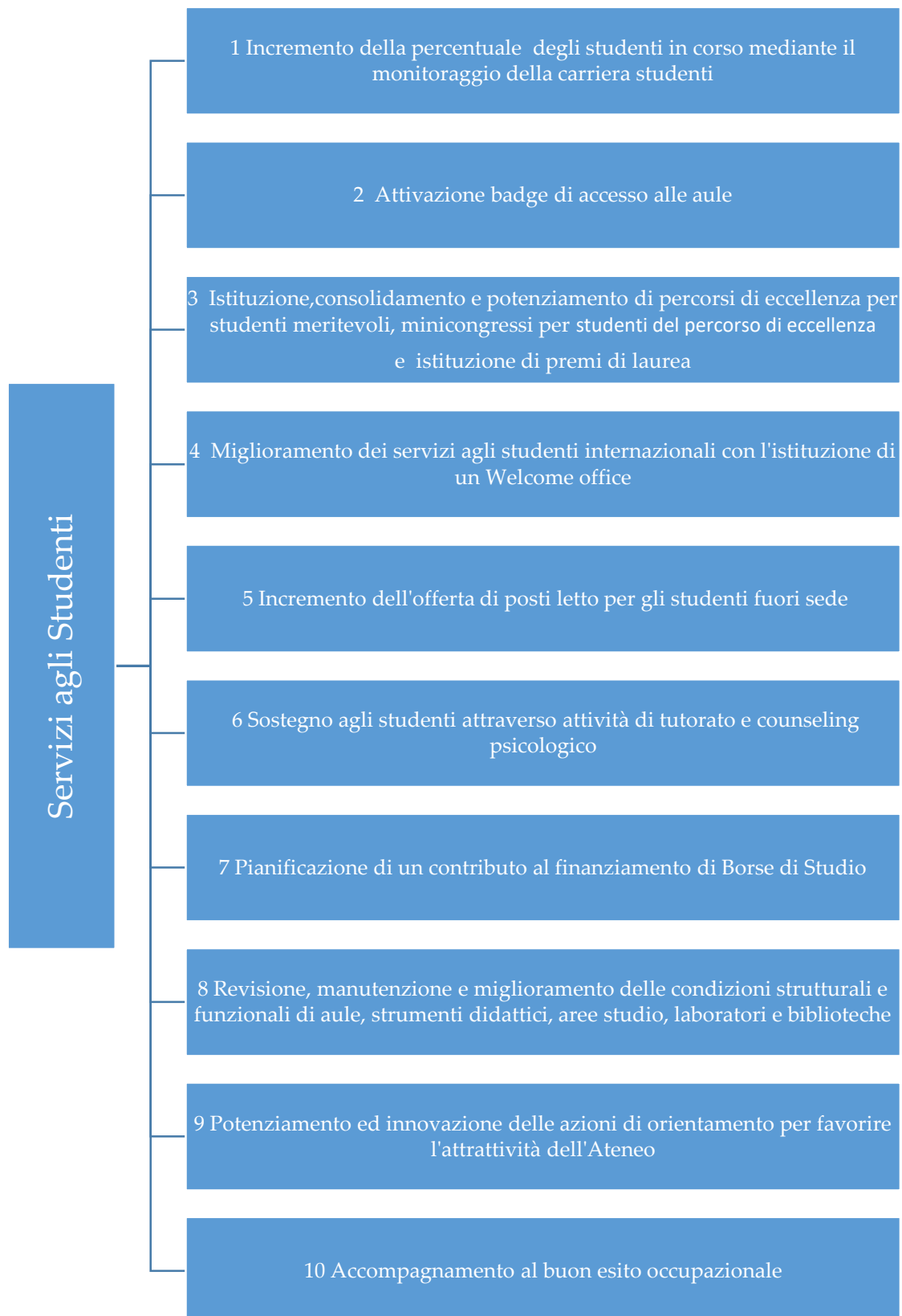
L'Ateneo intende farsi carico dei suoi studenti durante tutti gli stadi della carriera universitaria e a tal fine porrà in atto specifiche politiche di sostegno e di incentivo, quali le attività di orientamento anticipato in ingresso, di supporto allo svolgimento di stages, tirocini e mobilità internazionali fino al job placement e di servizio post-lauream. Particolare attenzione sarà riservata anche ai servizi di counseling e supporto psicologico, con specifico

riferimento agli studenti diversamente abili. Inoltre, si darà avvio al dispiegamento di progetti di ausilio e tutorato volti alla riduzione del tasso di abbandono, promuovendo azioni mirate a favorire il successo formativo degli studenti, ed all'aumento del numero dei laureati in corso migliorandone la qualità dell'esperienza universitaria. Nell'ambito del perseguimento di tale obiettivo strategico e sulla scorta delle recenti indicazioni ministeriali, l'Ateneo si propone di conseguire (laddove necessario), integrare e consolidare la dotazione dei parametri utili ad accedere al novero delle Università virtuose, orientandosi in particolare:

- ad ottenere un tasso di occupazione dei laureati triennali [secondo la definizione ISTAT (Forza Lavoro) e al netto di coloro che sono iscritti ai corsi di laurea magistrale], a 12 mesi dal conseguimento del titolo non inferiore al 50%;
- ad ottenere un tasso di occupazione dei laureati magistrali [secondo la definizione ISTAT (Forza Lavoro)], almeno pari al 50% a 12 mesi dal conseguimento del titolo, ovvero all'70% a 36 mesi dal conseguimento del titolo.

In tale prospettiva, si intende inoltre avviare:

- il monitoraggio degli esiti di spendibilità occupazionale dei titoli conseguiti nei due anni successivi alla conclusione del percorso di studio;
- lo svolgimento di corsi seminariali di supporto agli studenti che aspirino al primo accesso nel mondo del lavoro (ad es. corsi di autopresentazione e di scrittura CV).



I piani operativi del settore Didattica sono descritti nella tabella *Piani operativi D*, che contiene la formulazione degli obiettivi con i rispettivi indicatori e target (in appendice la segnalazione dei responsabili e delle strutture amministrative coinvolte nella loro attuazione e nel loro monitoraggio, secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act PDCA). Quest'ultimo dovrà essere effettuato con cadenza annuale, indicativamente entro il mese di marzo, sottoponendone i risultati alla valutazione degli Organi di Ateneo.



**DIDATTICA:**

**Tabella Obiettivi - Azioni - Indicatori - Target**

Obiettivo strategico	Azioni	Indicatori	Target
<b>Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa</b>	<p><b>1. Modifica e riqualificazione dell'offerta formativa</b> tramite:</p> <p><b>a.</b> Razionalizzazione e/o creazione di progetti didattici finalizzati alla valorizzazione della interdisciplinarietà, attraverso il potenziale coinvolgimento di più Dipartimenti e la possibile attivazione di percorsi di studio inter-ateneo (in particolare con gli altri Atenei del territorio abruzzese);</p> <p><b>b.</b> Monitoraggio/rivisitazione degli ordinamenti didattici sulla base delle risultanze autovalutative ed analisi delle esigenze didattiche effettive dei singoli CdS, finalizzata ad armonizzare moduli ed insegnamenti in termini di distribuzione CFU, ottimizzando le risorse.</p>	<p><b>a.</b> Istituzione di nuovi corsi di studio interdipartimentale e/o inter-ateneo;</p> <p><b>b.1</b> Istituzione di nuovi corsi di studio e/o ristrutturazione con nuovi insegnamenti/moduli;</p> <p><b>b.2</b> Indice di soddisfazione media complessiva derivante dall'analisi dell'opinione degli studenti.</p>	<p><b>a.</b> = 1</p> <p><b>b.1</b> = 4</p> <p><b>b.2</b> = miglioramento dell'indice di soddisfazione.</p>
	<p><b>2. Progettazione di nuovi percorsi formativi e adeguamento dei percorsi esistenti, al fine di renderli più professionalizzanti e favorire l'ingresso nel mondo del lavoro oltrechè la riqualificazione dei lavoratori già attivi</b> attraverso:</p> <p><b>a.</b> Ottimizzazione dei percorsi formativi sulla base delle indicazioni provenienti dal Settore Orientamento, Placement e Disabilità e da un tavolo permanente con le parti sociali (imprese e ordini professionali) del territorio, tavolo da istituire con lo scopo di dar vita ad un confronto continuo e proficuo con la realtà produttiva locale;</p> <p><b>b.</b> Introduzione di esperienze infracurricolari di tirocinio e stage per gli studenti iscritti, al fine di rendere i corsi più professionalizzanti.</p>	<p><b>a.1</b> Revisione del Regolamento Didattico di Ateneo, al fine di formalizzare la disciplina dei flussi informativi provenienti dal Settore Orientamento, Placement e Disabilità;</p> <p><b>a.2</b> Rivisitazione/ ristrutturazione/ nuova istituzione di Corsi di Studio sulla base delle indicazioni del Settore Placement ;</p> <p><b>a.3</b> Istituzione di uno o più tavoli permanenti che coinvolgono le parti economico-</p>	<p><b>a.1</b> = almeno una revisione</p> <p><b>a.2</b> = 2</p> <p><b>a.3</b> = 1</p> <p><b>b.1</b> = 10% dopo il primo anno, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta</p> <p><b>b.2</b> = 5% dopo il primo anno, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta</p> <p><b>b.3</b> = 30% di valutazioni positive dopo il primo anno, con incremento di due punti</p>



	<p>sociali di alto impatto nazionale e internazionale;  <b>b.1</b> % di studenti che effettua tirocini/stages durante il percorso di studi;  <b>b.2</b> % di convenzioni con imprese/enti che ospitano gli studenti;  <b>b.3</b> Indice di soddisfazione derivante dall'analisi della valutazione di imprese/enti sugli studenti ospitati.</p>	<p>percentuali per ogni annualità successiva fino alla quinta</p>
<p><b>3. Progettazione di percorsi formativi con doppia titolazione per una apertura al contesto internazionale</b> nella direzione di:</p> <p><b>a.</b> Rendere i corsi più attrattivi, stipulando accordi di collaborazione con altri Atenei interessati alla partnership, dando la possibilità a molti giovani studenti di entrare in un contesto formativo internazionale;</p> <p><b>b.</b> Rendere i corsi di dottorato aperti al contesto internazionale;</p> <p><b>c.</b> Incrementare la partecipazione a dottorati europei.</p>	<p><b>a.</b> Numero di Corsi con Doppio Titolo o Titolo Congiunto;  <b>b.1</b> Numero di dottorandi con titolo conseguito all'estero;  <b>b.2</b> Numero di tesi in co-tutela internazionale;  <b>b.3</b> Numero di studenti in mobilità internazionale;  <b>b.4</b> Numero di dottorati internazionali (qualificati da specifica convenzione o dalla presenza di docenti stranieri);  <b>c.</b> Numero dottorati europei partecipati.</p>	<p><b>a.</b> = almeno 2 Corsi di Laurea  <b>b.1</b>= almeno 5% degli iscritti per ciclo  <b>b.2</b> = almeno 3% degli iscritti, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta  <b>b.3</b> = almeno 3% degli iscritti, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta  <b>b.4</b>= aumento del 5% rispetto al quinquennio precedente  <b>c</b> = almeno uno</p>

	<p><b>4. Attivazione di corsi didattici (insegnamenti/moduli) in lingua inglese/straniera</b> tramite:</p> <p>a. Strutturazione di corsi didattici in lingua inglese/straniera, secondo un percorso progressivo che preveda di erogare il 3% di lezioni/esami in lingua inglese/straniera il primo anno di studi, per poi aumentare la percentuale di erogazione in lingua negli anni successivi.</p>	<p>a. Numero di corsi didattici attivati in lingua straniera (principalmente in lingua inglese)</p>	<p>a. = almeno 3% degli insegnamenti/moduli in termini di CFU erogati, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta</p>
	<p><b>5.Coordinamento e gestione</b> attraverso:</p> <p>a. L'istituzione della Consulta dei Presidenti di Corsi di Studio;</p> <p>b. Il disciplinamento regolamentare delle sue funzioni consultive a supporto degli Organi di governo dell'Ateneo.</p>	<p>a.1 Attivazione della Consulta dei Presidenti di Corso di Studio in composizione integrale;</p> <p>a.2 Attivazione della Consulta dei Presidenti di Corso di Studio in composizione ristretta;</p> <p>b. Approvazione del Regolamento della Consulta dei Presidenti di Corso di Studio</p>	<p>a.1 = 1 a.2 = 1 b = 1</p>
<p><b>Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica, anche mediante metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente</b></p>	<p><b>1. Digitalizzazione e modernizzazione delle modalità di erogazione dell'offerta didattica</b> attraverso:</p> <p>a. L'utilizzo di strumenti innovativi: Moodle, E-Learning Games per favorire lo sviluppo delle competenze trasversali sempre più richieste sul mercato del lavoro e considerate decisive per l'apprendimento permanente;</p> <p>b. Progettazione, erogazione e monitoraggi di percorsi formativi per i docenti sull'uso di nuove metodologie didattiche, che comprendano anche la condivisione di <i>best practices</i> presenti in Ateneo.</p>	<p>a.1 Numero di corsi didattici (insegnamenti/moduli) attivati in modalità on line; % di insegnamenti che si avvale della piattaforma Moodle;</p> <p>a.2 Avvio di sperimentazione di modelli didattici innovativi;</p> <p>b.1 Numero corsi/workshop su nuove metodologie didattiche;</p> <p>b.2 Progetti di formazione ai docenti sulla didattica innovativa;</p>	<p>a.1 = almeno 3% degli insegnamenti/moduli, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta</p> <p>a.2 = sperimentazione di almeno un nuovo modello didattico innovativo</p> <p>b.1 = almeno 2 ad annualità</p> <p>b.2 = formulazione di almeno un nuovo progetto di formazione sulla didattica innovativa</p>

		<b>b.3</b> Numero di docenti coinvolti nei percorsi formativi di didattica innovativa.	<b>b.3</b> = 10% dopo il primo anno, con incremento di un punto percentuale per ogni annualità successiva fino alla quinta
<b>Valorizzazione del sistema post-lauream</b>	<b>1. Sviluppo dell'offerta post-lauream in termini di:</b> <b>a.</b> Varietà e attrattività dei corsi (master, corsi di perfezionamento, corsi di specializzazione, lifelong learning)	<b>a.</b> Numero nuovi corsi attivati	<b>a.</b> = almeno 5, con incremento di uno aggiuntivo per ciascuna delle annualità successive sino alla quinta
<b>Servizi agli studenti</b>	<b>1. Incremento della percentuale degli studenti in corso mediante il monitoraggio della carriera studenti</b> attraverso: <b>a.</b> Lo sviluppo di un software di monitoraggio del percorso di studi di ogni studente, al fine di identificare le criticità che ostacolano la regolarità del percorso formativo ed eventualmente mettere in atto azioni immediate di sostegno affidate alle cure di tutor didattici.	<b>a.1</b> Sviluppo di applicativi; <b>a.2</b> Monitoraggio telematico della condizione studentesca rispetto ai crediti conseguiti: percentuale di iscritti regolari presso i singoli CdS, percentuale dei laureati entro la durata normale del CdS.	<b>a.1</b> = almeno 1 <b>a.2</b> = incremento della percentuale degli studenti in corso rispetto alle annualità precedenti
	<b>2. Attivazione badge di accesso alle aule per monitorare la frequenza e garantire la sicurezza degli studenti</b>	<b>a.</b> Commissionamento, realizzazione e distribuzione agli studenti del badge di accesso.	<b>a.</b> = distribuzione al 20 % entro un anno, con incremento percentuale del 15% per ciascuna delle annualità successive
	<b>3. Istituzione, consolidamento e potenziamento di:</b> <b>a.</b> Percorsi di eccellenza per studenti meritevoli; <b>b.</b> Congressi interateneo per il confronto delle esperienze degli studenti in percorso di eccellenza; <b>c.</b> Premi di laurea	<b>a.</b> Numero percorsi di eccellenza attivati; <b>b.</b> Numero di congressi per studenti in percorso di eccellenza; <b>c.</b> Premi di laurea attivati.	<b>a.</b> = 1 <b>b.</b> = 1 <b>c.</b> =1

<p><b>4. Miglioramento dei servizi agli studenti internazionali con l'istituzione di un Welcome office</b></p>	<p>a. Attivazione Welcome office</p>	<p>a. = 1</p>
<p><b>5. Incremento dell'offerta di posti letto per gli studenti fuori sede</b></p>	<p>a. Numero nuovi posti letto per studenti fuori sede</p>	<p>a. = almeno 10 dopo il primo anno, incrementabili fino a 50 nel quinquennio</p>
<p><b>6. Sostegno agli studenti attraverso attività di tutorato e counseling psicologico</b></p>	<p>a. Numero studenti assistiti; percentuale di studenti "critici" individuati</p>	<p>a. = almeno il 60% degli abbinabili, con incremento di due punti percentuali per ciascuna annualità successiva fino alla quinta</p>
<p><b>7. Pianificazione di un contributo al finanziamento di Borse di Studio con l'obiettivo di garantire accessibilità agli studi al più ampio numero di studenti</b></p>	<p>a.1 Fondi per il sostegno allo studio dei meno abbienti; a.2 Fondi per il sostegno alle esperienze di mobilità internazionale; a.3 Creazione di un programma di borse di studio destinato a studenti internazionali di Paesi a minor sviluppo per l'immatricolazione a Ud'A.</p>	<p>a.1 = 30.000 euro per annualità a.2 = 20.000 euro per annualità a.3 = 5 borse/contributi erogati per annualità</p>
<p><b>8. Revisione, manutenzione e miglioramento delle condizioni strutturali e funzionali di aule, strumenti didattici, aree-studio, laboratori e biblioteche</b></p>	<p>a. Numero interventi programmati/effettuati</p>	<p>a. = almeno 3 per annualità</p>

<p><b>9. Potenziamento ed innovazione delle azioni di orientamento per favorire l'attrattività dell'Ateneo</b> mediante:</p> <p><b>a.</b> Avvio di una serie di incontri con il CISIA per favorire e incrementare le relazioni con le scuole superiori, nella prospettiva di far accedere su piattaforma on-line gli studenti delle superiori già a partire dal 4° anno;</p> <p><b>b.</b> Potenziamento dell'attrattività e riorganizzazione dell'informazione rivolta a studenti e famiglie sulle varie opportunità offerte dell'Ateneo, attraverso diversi mezzi di comunicazione, inclusi i social networks. Miglioramento anche della versione in lingua inglese delle informazioni.</p>	<p><b>a.</b> Numero dei CdS che aderiscono all'impiego dei test CISIA;</p> <p><b>b.1</b> Numero percentuale di studenti in entrata;</p> <p><b>b.2</b> Numero iscritti al primo anno (LM) laureati in altro Ateneo (DM n. 6 del 7 gennaio 2019, All. E);</p> <p><b>b.3</b> Pagina web Ateneo più intuitiva e di più facile consultazione.</p>	<p><b>a.</b> = 5, con incremento di almeno due Corsi di Studio aggiuntivi per ciascuna annualità successiva</p> <p><b>b.1</b> = incremento delle immatricolazioni rispetto alle annualità precedenti</p> <p><b>b.2</b> = almeno il 15%</p> <p><b>b.3</b> = incremento degli accessi rispetto alle annualità precedenti, in rapporto alla popolazione studentesca complessiva</p>
<p><b>10. Accompagnamento al buon esito occupazionale attraverso:</b></p> <p><b>a.</b> Il monitoraggio degli esiti di spendibilità occupazionale dei titoli conseguiti nei due anni successivi alla conclusione del percorso di studio;</p> <p><b>b.</b> Lo svolgimento di corsi seminariali/l'erogazione di servizi di supporto agli studenti che aspirino al primo accesso nel mondo del lavoro (ad es. corsi di autopresentazione e di scrittura CV).</p>	<p><b>a.</b> Numero di laureati che si dichiarino occupati (Alma Laurea);</p> <p><b>b.</b> Numero studenti che abbiano fruito di corsi/servizi di supporto</p>	<p><b>a.</b> = incremento di due punti percentuali per ciascuna annualità rispetto alla percentuale degli occupati a due anni dal conseguimento del titolo</p> <p><b>b.</b> = almeno 5%, incrementabile di due punti percentuali per ciascuna annualità successiva fino alla quinta</p>

Tab.1 PIANI OPERATIVI D

## 5.2 RICERCA



L'Ateneo ha operato negli ultimi anni una serie di scelte strategiche convergenti verso un comune obiettivo: incrementare significativamente la qualità della ricerca e della produzione scientifica. Un grande sforzo è stato fatto in questi anni per favorire la mobilità interna della docenza e incrementare le collaborazioni internazionali.

L'incremento qualitativo della ricerca d'Ateneo ha dato luogo a risultati tangibili.

Il valore di IRFS (1.26385) è appena inferiore alla quota di prodotti attesi (1.28920), con un rapporto fra IRFS e la quota di prodotti attesi 0.99, indicando come la qualità complessiva della ricerca svolta in Ateneo sia pressoché in linea con la media nazionale.

In particolare, la d'Annunzio risulta in posizione migliore degli altri atenei della regione e di quasi tutti quelli delle regioni del sud.

La valutazione dei prodotti si è rivelata superiore alla media nazionale di area ( $R > 1$ ) nelle aree 11b "Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (bibliometrica)", 02 "Scienze fisiche", 11a "Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (non bibliometrica)", 06 "Scienze mediche", 08 "Architettura", e 13 "Scienze economiche e statistiche", e inferiore alla media nazionale ( $R < 1$ ) nelle aree 03 "Scienze chimiche", 05 "Scienze biologiche", 04 "Scienze geologiche", 12 "Scienze giuridiche", 10 "Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche", 01 "Scienze matematiche e informatiche", 08b "Ingegneria edile" e 14 "Scienze politiche e sociali". Del tutto simile la situazione per quanto riguarda le percentuali di prodotti eccellenti.

In relazione alla valutazione dei 13 Dipartimenti, l'indicatore IRD1 risulta superiore alla quota dimensionale del Dipartimento (indicando che la qualità della ricerca svolta nel Dipartimento è superiore rispetto a quanto sarebbe stata nell'ipotesi teorica in cui tutte le aree dipartimentali avessero mediamente conseguito un risultato in linea con la percentuale nazionale) per sei Dipartimenti, mentre si rivela inferiore per sette di essi.

Un ulteriore indicatore qualitativo della ricerca viene rappresentato dalla qualità dei Collegi di dottorato. L'Ateneo, attraverso le scelte della Scuola Superiore G. d'Annunzio, si è posizionata tra le prime Università in Italia con valori di 3,30 per il 2016, di 3,4 per il 2017, relativamente all'indice di qualità media dei Collegi di dottorato  $R + X$  medio di Ateneo. Si rileva, altresì, come la restante parte di indicatori collegati al Dottorato di Ricerca all'interno della programmazione triennale abbiano subito sensibili miglioramenti, si veda ad esempio il valore relativo alla proporzione di studenti immatricolati al dottorato di ricerca che hanno conseguito il titolo di studio all'estero, passato da una posizione arretrata per collocarsi a metà classifica.

Nel corso del 2017, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha pubblicato la graduatoria definita dall'ANVUR delle 350 strutture dipartimentali ammesse alla procedura di selezione dei 180 Dipartimenti di eccellenza. La graduatoria dei Dipartimenti si basava sul valore dell'ISPD costruito in base ai dati della VQR 2011-2014. Per l'Ateneo quattro Dipartimenti su tredici hanno conseguito un valore di ISPD superiore a 70 e sono rientrati tra le 350 migliori strutture dipartimentali di ricerca in Italia - su di un totale di circa 900 - e hanno concorso alla selezione del MIUR che ha assegnato 270 milioni di euro a

180 di esse. Di questi quattro solo uno (Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche) ha conseguito la valutazione massima pari a 100. Dei restanti 9 Dipartimenti quattro hanno ottenuto valori di ISPD intermedi, fra 30 e 40, ma cinque hanno raggiunto solo valori inferiori a 20.

Relativamente alla ripartizione dei fondi di ricerca, a partire dal 2014 si è avviato in Ateneo il processo di definizione di criteri su base meritocratica per i fondi di ricerca messi tradizionalmente a disposizione dei propri docenti negli anni precedenti, 3,5 milioni di euro pari a circa il 3,5 % della quota di FFO ricevuta dall'Università. Il modello distributivo dei fondi approvato dal Senato prende in esame: i) la ripartizione del fondo fra i 13 Dipartimenti basato sugli indicatori dipartimentali IRD1, IRD2 ed IRD3 dell'esercizio VQR 2004-2010; e (ii) la definizione di linee guida che fissavano i criteri di valutazione dei prodotti della ricerca dei docenti del Dipartimento a quelli previsti dai GEV di Area della VQR 2004-2010 e sulla base dei quali dovevano poi essere distribuiti i fondi. Il modello è stato successivamente confermato nel 2017, aggiornando gli indicatori dipartimentali ai valori della VQR 2011-2014. Il *Piano strategico 2015-2017* ha fatto proprio tale impianto, ampliandolo e sviluppandolo in una serie di Linee programmatiche rivolte specificamente alla qualità della ricerca. Inoltre, a partire dal 2015, anche sulla base di quanto previsto dal Piano strategico, oltre a distribuire il tradizionale fondo di ricerca di 3,5 milioni di euro, l'Ateneo ha messo a disposizione dei Dipartimenti un ulteriore fondo di 3 milioni di euro specificamente destinato al finanziamento di assegni di ricerca, distribuito anch'esso fra i Dipartimenti sulla base degli indicatori dipartimentali IRD1, IRD2 ed IRD3 dell'esercizio VQR 2004-2010 e, successivamente, 2011-2014.

Sulla scorta dell'analisi Swot, nei prossimi anni l'obiettivo generale dell'Ateneo in quest'ambito sarà quello di rafforzare la cultura della ricerca, sorreggendo le aree disciplinari di eccellenza nel mantenere i livelli raggiunti ed incoraggiando quelle più deboli ad intraprendere un percorso che le porti a generare prodotti ben valutati e, di conseguenza, a contribuire positivamente all'aumento dei finanziamenti. L'Università intende inoltre promuovere fortemente i processi di internazionalizzazione attraverso l'attuazione di politiche di integrazione e cooperazione con atenei, enti di ricerca e organismi di alta qualificazione operanti all'estero.

L'Ateneo si impegnerà, inoltre, ad aumentare la già rilevante quota distribuita ai Dipartimenti per finanziare le attività di ricerca - 6.5 milioni di euro pari ad oltre il 7% del FFO - con almeno un ulteriore milione di euro, dedicandolo al finanziamento dei progetti dei giovani ricercatori (Search for Excellence).

L'Università, consapevole delle caratteristiche dei rispettivi settori, darà priorità alle iniziative di ricerca che coinvolgano più settori scientifico-disciplinari e/o Dipartimenti diversi, al fine di raggiungere interdisciplinarietà, e che prevedano la partecipazione di giovani ricercatori.

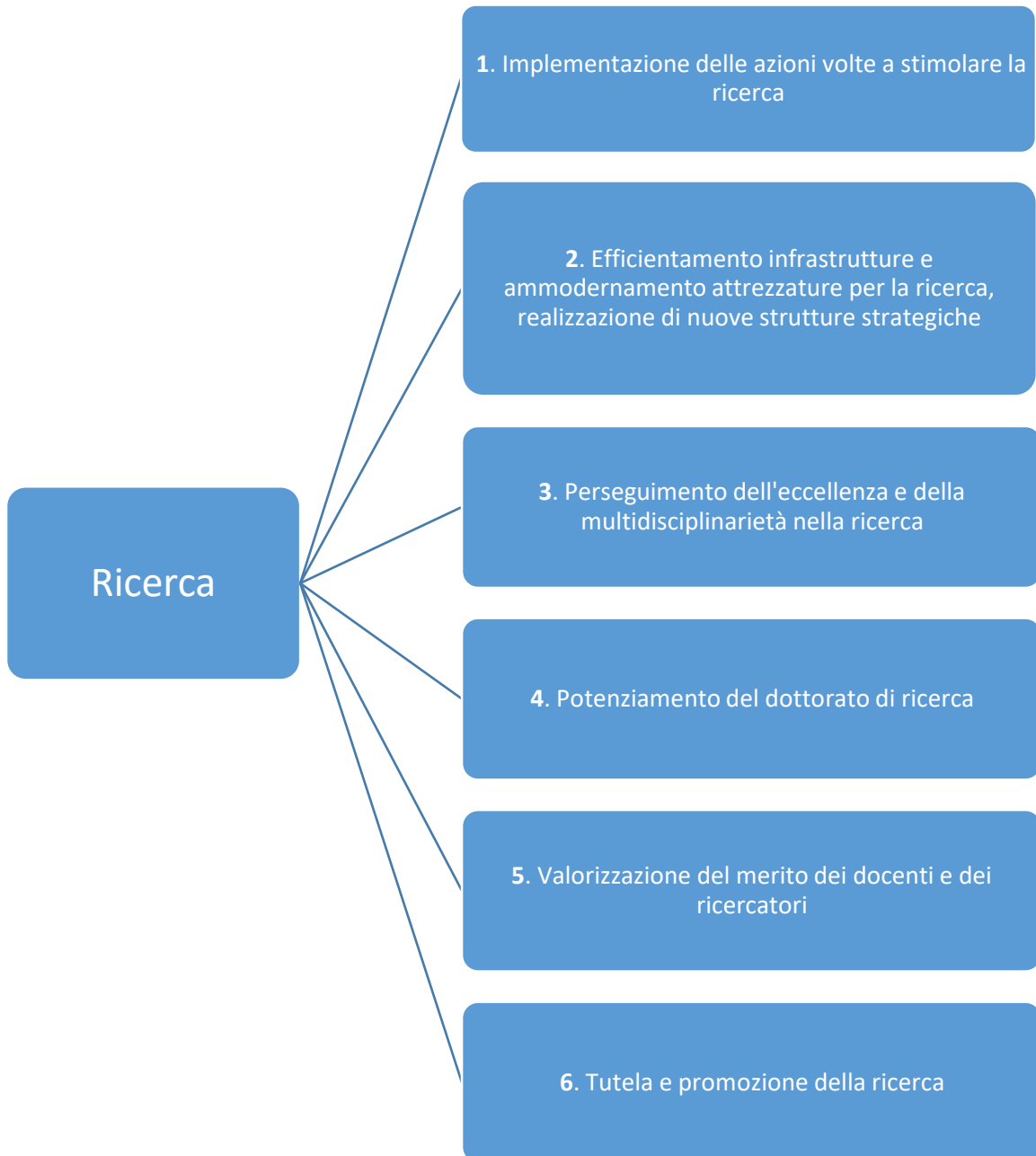
Per realizzare questi obiettivi, l'Ateneo si impegnerà ad istituire un Ufficio di supporto amministrativo, come centro di assistenza e di servizio ai docenti (associati e ordinari) e



ricercatori (d’ora in avanti, per brevità, “**ricercatori**”, ove non altrimenti specificato) per la partecipazione a progetti nazionali, europei o internazionali, a promuovere collaborazioni di ricerca nazionali e internazionali di elevata qualità, a sostenere partnerships strategiche ed a rinnovare le infrastrutture per la ricerca.

La visione strategica di Ateneo per il prossimo futuro prende le mosse dalla convinzione che il successo dell’attività di ricerca universitaria si basa essenzialmente sui seguenti elementi:

- **Implementazione di azioni volte a stimolare la ricerca (R.1);**
- **Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche (R.2);**
- **Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca (R.3)**
- **Potenziamento del dottorato di ricerca (R.4);**
- **Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori (R.5);**
- **Tutela e promozione della ricerca (R.6).**



❖ **Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca (R1)**

**R1.1 Bandi competitivi di Ateneo - Search for Excellence**

L'Ateneo avverte da tempo l'esigenza di avviare iniziative strategiche per incrementare la qualità della ricerca, e intende farlo istituendo un budget funzionale ad avviare azioni concrete a sostegno di progetti di ricerca, mono o multidisciplinari, per la creazione di bandi interni competitivi. I progetti di ricerca, di durata biennale, dovranno essere sviluppati su tematiche innovative, ma altresì congruenti con il programma strategico di Ateneo. A tal fine, è stato accordato uno stanziamento economico in budget corrispondente ad 1 milione di euro/annuo, occorrente per lanciare i bandi, da ripartire tra le tre aree ERC (Physical Sciences and Engineering, Life Sciences e Social Sciences and Humanities), ponderatamente al numero dei ricercatori presenti nelle tre aree medesime.

In particolare i bandi di questa iniziativa, denominata Search for Excellence, saranno riservati ad assegnisti di ricerca, RTDA e RTDB, con due tipologie di accesso, ovvero un limite rispettivamente prefissato a 6 anni e a 12 anni dal conseguimento del dottorato, e verranno gestiti utilizzando un Panel di esperti di alto livello internazionale esterni all'Ateneo, che sceglierà i referees per la valutazione delle varie proposte progettuali. I progetti che supereranno la fase 1 di valutazione saranno poi ulteriormente selezionati mediante una intervista che ciascun PI (Principal Investigator) dovrà condurre di fronte al Panel e ai referees (eventualmente anche in modalità telematica). I PI vincitori saranno responsabili del progetto e dovranno conseguire le milestones previste e gli obiettivi prefissati entro il termine dei due anni di progetto, in corrispondenza del quale verrà anche effettuata la rendicontazione del progetto stesso.

Lo scopo evidente di questa iniziativa è quello di creare una sorta di "palestra formativa" per i giovani ricercatori al fine di una efficace partecipazione ai bandi europei, con particolare riguardo (ma non esclusivamente) a MSCA ed ERC.

**R1.2 Divisione Ricerca e Progetti Strategici**

Nell'ottica della partecipazione ai bandi, si rende altresì necessaria la costituzione di una struttura di supporto tecnico-amministrativo, denominata "Divisione Ricerca e Progetti Strategici".

In particolare, la nuova struttura si articolerà in tre settori: un Settore Progetti nazionali, un Settore Progetti internazionali e un Settore Gestione e Rendicontazione dei Progetti, e sarà dotata di alcune figure di tecnologi con caratteristiche peculiari funzionali alla euro-progettazione: tre tecnologi - uno per ogni area ERC - dovranno svolgere un'azione di supporto alla preparazione dei progetti individuali (ERC e MSCA), e un quarto dovrà disporre di caratteristiche funzionali alla gestione economica e finanziaria dei progetti vincitori in accordo con le specifiche normative in materia.

Di seguito si riporta l’ipotesi di organigramma della “Divisione Ricerca e Progetti Strategici”.

## Divisione Ricerca e Progetti Strategici



### R1.3 Incremento della capacità di attrarre fondi per la ricerca

La suddetta struttura fungerà da interfaccia con l’Agenzia APRE (Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea), alla quale l’Università ha recentemente aderito, e coordinerà dei corsi di formazione che l’APRE stessa effettuerà presso l’Ateneo sia a livello di base che a livello avanzato, e relativamente ai progetti individuali e a quelli collaborativi.

Altri corsi di formazione periodica per i ricercatori e i docenti interni verranno organizzati in collaborazione con atenei nazionali che dispongano di esperienza consolidata in questa attività, stabilendo con essi **accordi strategici bilaterali**.

La struttura si avvarrà del supporto di un Comitato di Indirizzo (*Sherpa Scientifici*, identificati tra i ricercatori con maggiore esperienza di successo in bandi competitivi e di riferimento per le varie aree di ricerca caratterizzanti i singoli Dipartimenti), che coadiuverà il lavoro di individuazione delle aree strategiche dove far convergere le proposte, compatibilmente con il Piano strategico di Ateneo e con i Piani strategici dei singoli Dipartimenti.

La struttura potrà inoltre sostenere, tramite un apposito contributo finanziario, la preparazione - inclusiva anche di eventuali partecipazioni a sessioni di training - dei Principal Investigator che abbiano presentato una proposta ERC, StG, CoG, ADG e Synergy, che abbiano superato positivamente il primo step della procedura di valutazione, e che siano stati convocati a Bruxelles per sostenere il successivo colloquio valutativo.

### R1.4 Attrazione di ricercatori eccellenti

Per i vincitori di alcuni bandi europei si applicherà una politica premiale - già adottata presso molti altri Atenei - consistente nell’opportunità di conseguire una Chiamata Diretta, secondo quanto previsto dal D.M. n. 963 del 28 dicembre 2015, ex lege 230/2005, e dal successivo D.M. n.

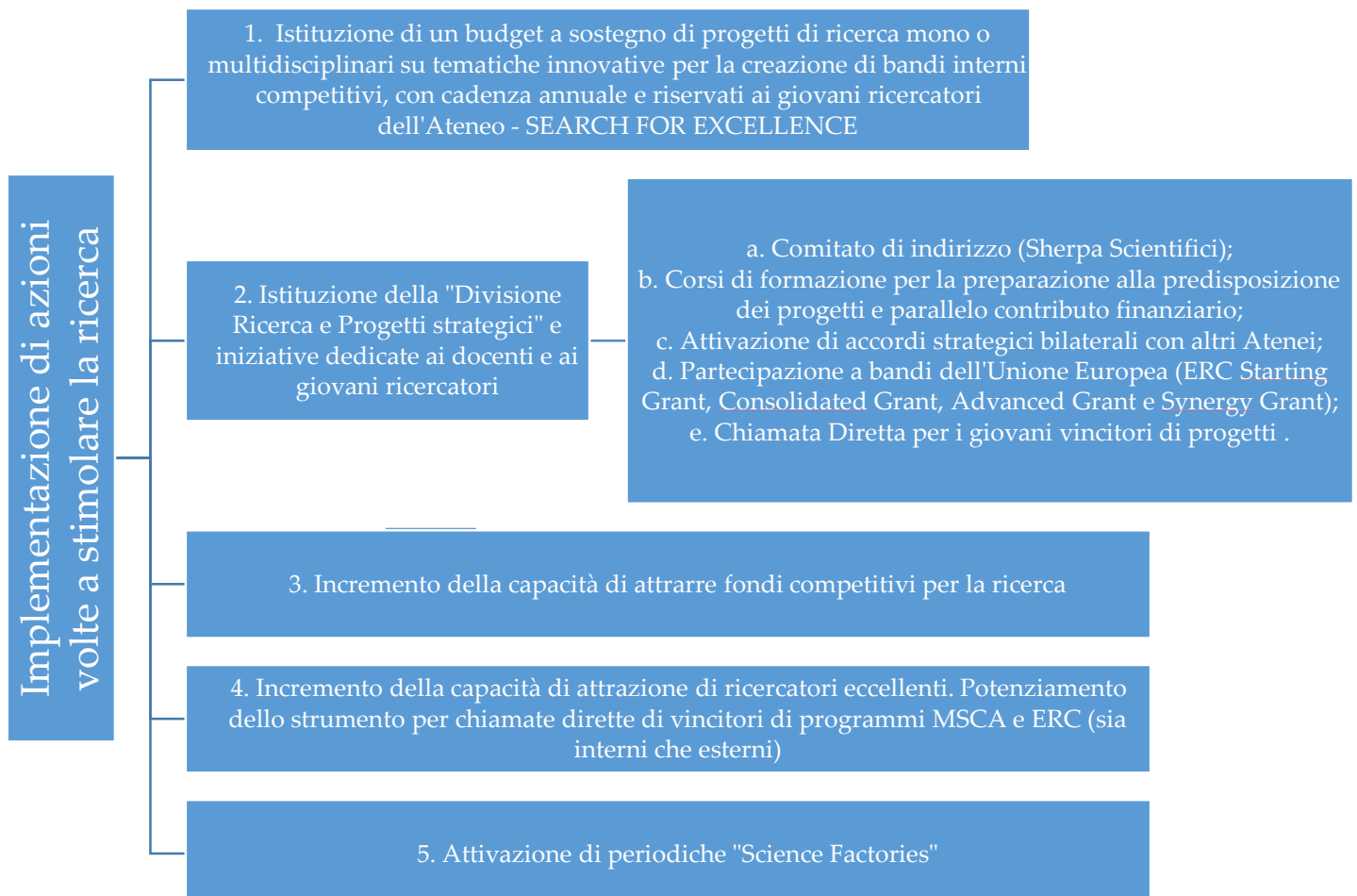
635 dell'8 agosto 2016, che prevedono, tra l'altro, un cofinanziamento economico e in punti organico di provenienza ministeriale.

Esemplificativamente, a seguito di partecipazione coronata da successo ai progetti europei ERC (Starting Grant - Consolidator Grant - Advanced Grant), il vincitore potrà essere chiamato in qualità di Professore Associato/Ordinario, mentre nell'ipotesi di successo in progetti triennali MSCA il vincitore potrà essere chiamato in qualità di RTDB, in conformità alla normativa sopra menzionata.

Un ulteriore effetto virtuoso di questa politica sarà costituito dalla possibilità di attrarre vincitori di ERC, esterni all'Ateneo, ma che potrebbero essere interessati a svolgere il loro progetto presso Ud'A, portando quindi in dote finanziamenti e competenze innovative. Anche questa procedura è stata adottata da anni in molti Atenei italiani.

### R1.5 Attivazione di periodiche "Science Factories"

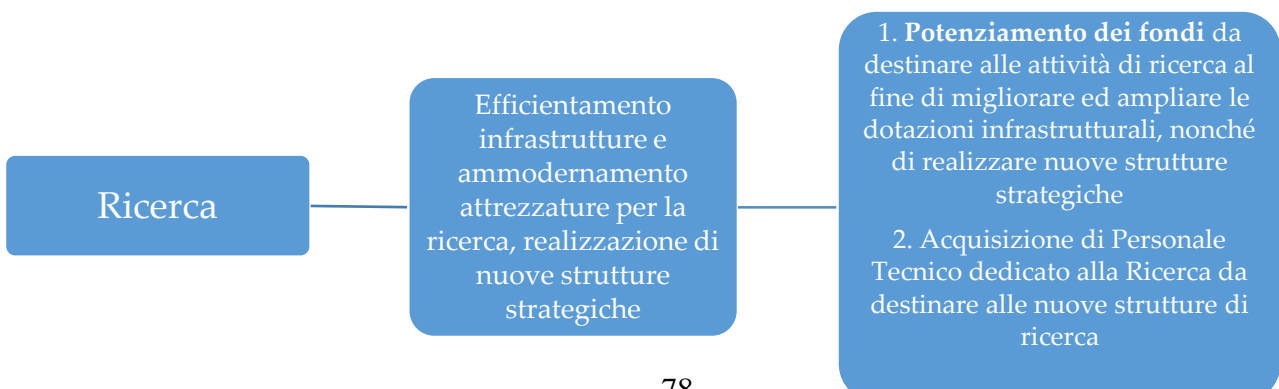
Un'ulteriore iniziativa riguarda l'attivazione di "Science Factories", ovvero incontri con studiosi internazionali, organizzati per dottorandi, assegnisti e ricercatori, della durata di 4/5 giorni, su tematiche che rappresentino argomenti di avanguardia relativamente alle tre rispettive aree ERC.



❖ **Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche (R2)**

La dotazione di infrastrutture adeguate è un elemento di forza dell'Ateneo che deve essere mantenuto e rafforzato. Tuttavia, tale disponibilità è principalmente legata alla presenza in Ateneo di Centri di ricerca di eccellenza (CAST, ITAB, CNAT, Clinica odontoiatrica, Clinica oftalmologica) e di alcune aree/settori di rilievo nella qualità della ricerca e nell'acquisizione di fondi competitivi. Al fine di consolidare e ampliare la dotazione di infrastrutture scientifiche, l'Ateneo intende potenziare i fondi per finanziare l'acquisizione di nuove infrastrutture strategiche per la ricerca e il mantenimento e l'aggiornamento di quelle esistenti. Le priorità nell'investimento nelle infrastrutture di ricerca verranno valutate e perseguite sulla base della loro importanza strategica, tenendo conto: (i) della possibilità di utilizzo da parte di una significativa comunità di attori interessati alla ricerca su di una scala che possa superare quella dipartimentale, (ii) della costituzione di una piattaforma di collaborazione per la partecipazione a progetti di ricerca internazionali e (iii) dell'impatto sulla capacità di produzione scientifica.

L'obiettivo potrà essere perseguito a partire da una mappatura delle infrastrutture possedute e delle nuove esigenze (manutenzione, aggiornamento, razionalizzazione dell'uso delle apparecchiature presenti in ciascun Dipartimento) e prevedere l'ottimizzazione dell'uso delle infrastrutture, con una politica che permetta e governi l'accesso concomitante del maggior numero di ricercatori alle principali attrezzature presenti in Ateneo, aumentandone così il grado di utilizzo e riducendo sovrapposizioni tramite una condivisione dei costi trasparente e omogenea. Ciò permetterà, inoltre, di rendere maggiormente utilizzabili le apparecchiature a servizio di soggetti esterni, favorendo il trasferimento tecnologico e generando, anche tramite attività di conto terzi, le risorse necessarie per il miglioramento e l'ampliamento infrastrutturale.



### ❖ **Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca (R3)**

L'Università d'Annunzio, nella convinzione dell'inscindibilità della ricerca e della didattica e della unitarietà dei saperi, si impegna a promuovere e valorizzare tanto la ricerca di base quanto quella applicata, e tutte le loro ricadute nei processi culturali, sociali, economici e produttivi.

I principali obiettivi strategici della d'Annunzio nell'ambito della ricerca saranno indirizzati al perseguimento dell'eccellenza e al miglioramento del posizionamento dell'Ateneo nello scenario della ricerca nazionale e internazionale, mettendo in campo tutte le azioni e gli strumenti utili ad attrarre risorse sufficienti al potenziamento degli ambiti di ricerca in cui l'Università già opera e ad innescare processi di crescita su nuovi ambiti tematici.

La valutazione della qualità della ricerca, attraverso la VQR, impatta fortemente sul meccanismo che regola il trasferimento delle risorse dal MIUR agli Atenei. La valutazione della ricerca pesa per oltre il 20% del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), rappresentando per l'Università G. d'Annunzio una quota rilevante delle entrate finanziarie. Nel contesto della crescente allocazione di risorse finanziarie da parte del MIUR, sulla base di criteri premiali sempre più basati sulla valutazione dei risultati raggiunti nella ricerca, è pertanto evidente la fondamentale importanza della performance di Ateneo nella ricerca e del miglioramento del suo posizionamento nello scenario della ricerca nazionale ai fini della sostenibilità finanziaria dell'istituzione.

Il miglioramento della qualità della ricerca potrebbe recare notevoli vantaggi anche ai fini dell'ottenimento di un migliore posizionamento nei ranking nazionali ed internazionali, in uno scenario sempre più globalizzato anche a livello di educazione e formazione superiori.

Attraverso la diffusione dei risultati della VQR viene inoltre influenzata la percezione del livello qualitativo dell'Università, con possibili conseguenze sulle scelte degli studenti. Inoltre, l'Ateneo intende porre particolare attenzione nello stimolare la multidisciplinarietà delle proprie linee di ricerca. Sebbene un'elevata specializzazione disciplinare rimanga elemento fondamentale per l'accrescimento della ricerca, è innegabile che il progresso e lo sviluppo culturale e tecnologico dipendano in modo crescente da un approccio multidisciplinare basato sull'interazione tra ricercatori di diverse discipline e sulla capacità di strutturare la ricerca intorno a gruppi consistenti e interdisciplinari. Incentivare la capacità di connettere le discipline tra loro, anche nelle diverse articolazioni del percorso di studi esistente, permette pertanto di affrontare in modo innovativo le sfide culturali e tecnologiche della realtà contemporanea.

La d'Annunzio, quale Università generalista, può contare su docenti e ricercatori di pressoché tutte le aree scientifiche e presenta pertanto le potenzialità utili a sviluppare un approccio pienamente multidisciplinare.

Il perseguimento della multidisciplinarietà nella ricerca si baserà anche su politiche che sostengano iniziative volte a supportare e favorire la collaborazione tra i Dipartimenti per lo

sviluppo di ricerche interdisciplinari, nonché la trasversalità e la condivisione dell'offerta formativa e della formazione alla ricerca.

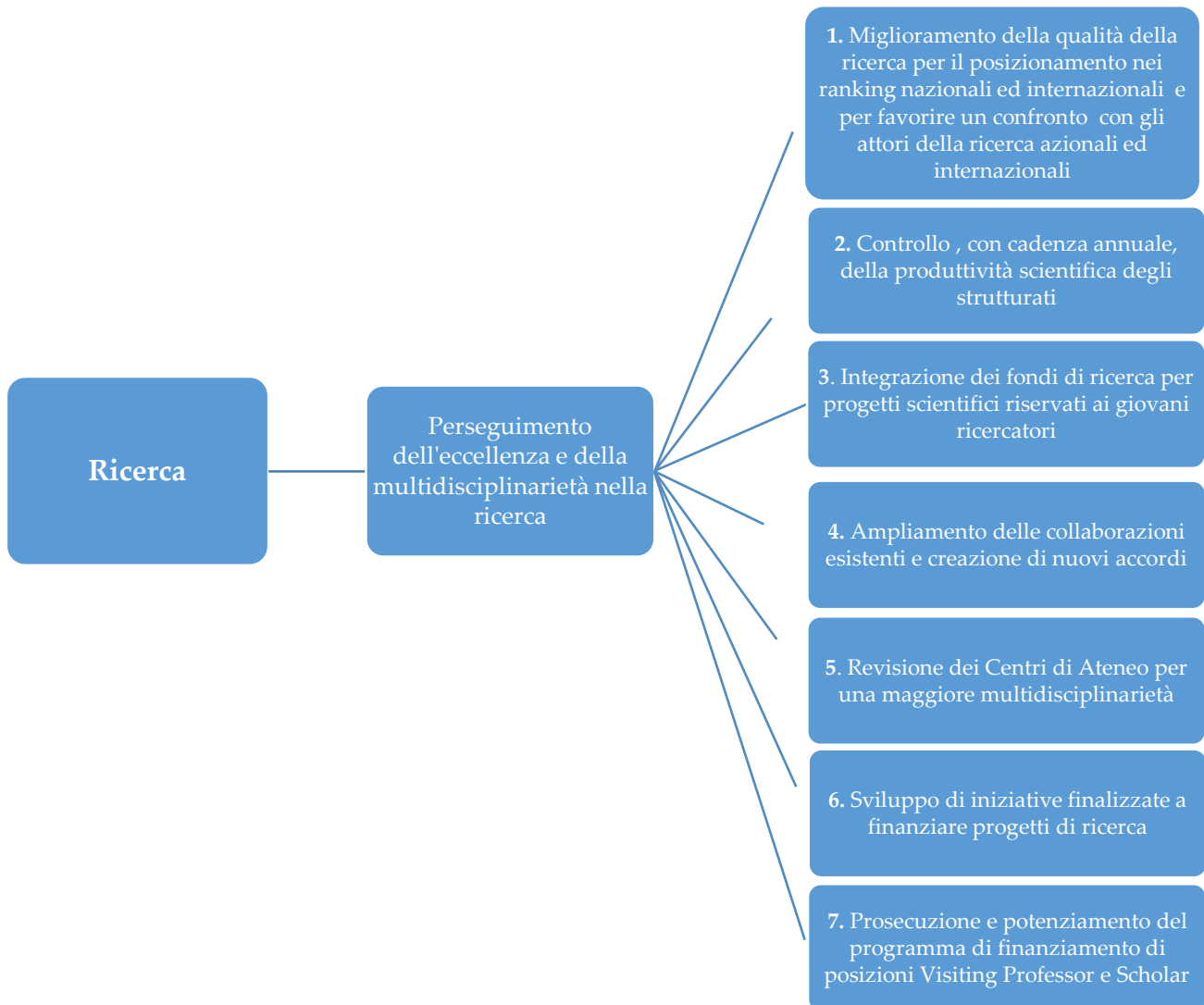
Di particolare rilievo, in questo contesto, sarà il ruolo dei Centri di Ateneo che permettono per loro natura di promuovere attività di ricerca, formazione e trasferimento in una chiave multidisciplinare e multidisciplinare e vedono già il coinvolgimento di ricercatori appartenenti a diverse strutture ed aree scientifiche.

Fra i temi di ricerca di natura multidisciplinare e con importanti ricadute nel trasferimento tecnologico che l'Ateneo intende perseguire, si farà in particolare riferimento a sfere di interesse di grande attualità e notevole impatto sociale riconducibili alle Aree di specializzazione individuate dal Piano Nazionale Ricerca (PNR) 2015-2020 e correlate con il processo di definizione della Specializzazione Nazionale Intelligente (SNSI), definito dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca congiuntamente al Ministero dello Sviluppo Economico, nell'ambito delle attività di programmazione dei fondi strutturali, alcune delle quali riprese negli obiettivi del Piano Industria 4.0.

Al fine di perseguire il miglioramento della qualità e lo sviluppo della multidisciplinarietà della propria ricerca, l'Ateneo intende mettere in atto le seguenti azioni:

- **miglioramento della qualità della ricerca** per il posizionamento nei ranking nazionali ed internazionali e per favorire il confronto virtuoso con gli attori della ricerca nazionali ed internazionali;
- **controllo, con cadenza almeno annuale, della produttività scientifica** degli strutturati e dei neoassunti tramite gli strumenti disponibili in Ateneo, quali il sistema di valutazione UNIBAS/CRUI, Iris e le banche dati Web of Science e Scopus;
- **integrazione dei fondi di ricerca** attualmente distribuiti ai Dipartimenti con un fondo specifico per progetti di Ateneo riservato ai giovani ricercatori ed indirizzato a progetti multidisciplinari e multidisciplinari (Search for Excellence); lo sviluppo e la realizzazione di tali progetti permetterà di creare le condizioni organizzative e di traino per ricerche interdisciplinari, progetti di didattica e azioni trasversali che, travalicando i confini dei Dipartimenti, si ripromettono di lavorare su temi per loro natura implicanti uno sforzo multidisciplinare;
- **ampliamento delle collaborazioni** esistenti e creazione di nuovi accordi strategici con Università di eccellenza italiane e straniere nell'ambito di progetti congiunti di ricerca;
- **revisione di alcuni Centri di Ateneo** finalizzata ad incentivare una maggiore multidisciplinarietà della ricerca ed al raccordo con i Dipartimenti;
- **sviluppo di ulteriori iniziative** orientate a incentivare progetti di ricerca elaborati da giovani ricercatori;
- **prosecuzione e potenziamento del programma di finanziamento** di posizioni di Visiting Professor e Scholar provenienti da Istituzioni e Centri di ricerca esteri.





❖ **Potenziamento del dottorato di ricerca (R4)**

La Scuola di Dottorato attualmente coordina le attività degli 11 Corsi dottorali, fornendo supporto per il reclutamento degli studenti, la gestione delle carriere e dei servizi, la valutazione dei Corsi e della qualità, l’assegnazione dei fondi per le borse di studio, le procedure di internazionalizzazione relative a cotutele e altri accordi, nonché la multidisciplinarietà di molti dei Corsi medesimi.

In particolare, la rigorosa politica dell’Ateneo nella selezione dei Collegi dei docenti e nei finanziamenti dei Corsi - strettamente aderenti ai criteri ministeriali per la ripartizione della quota *post lauream* del FFO - ha permesso alla d’Annunzio di posizionarsi tra le prime Università in Italia per qualità della ricerca dei docenti del Collegio, con valori di R+X superiori a 3.30 negli

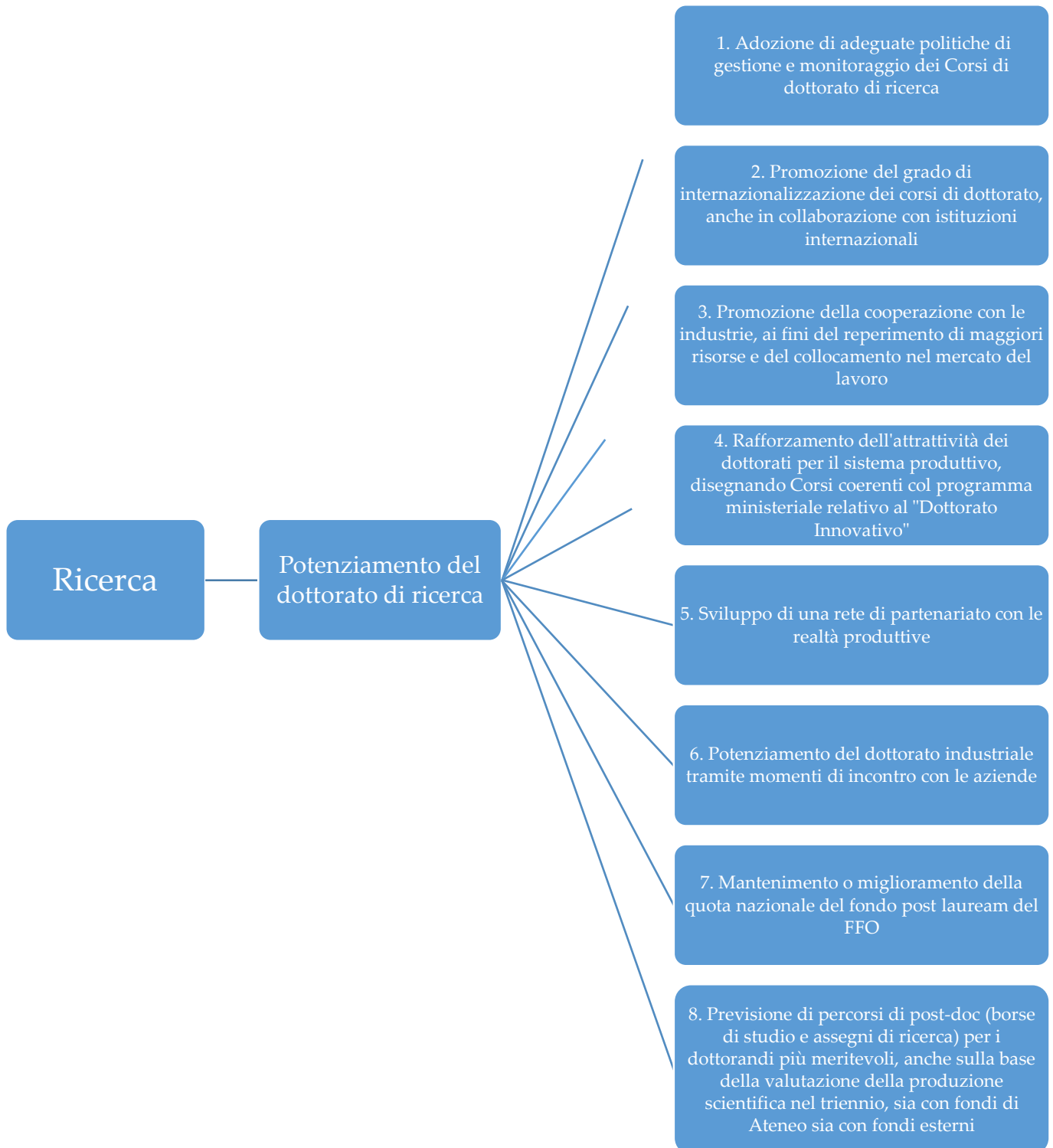
ultimi anni, nonché di conseguire ottimi risultati per quanto riguarda l’attrattività di studenti da altri Atenei e da Paesi esteri.

Appare pertanto fondamentale che, per il prossimo quinquennio, l’Ateneo debba mantenere tali virtuose politiche di qualificazione dei Corsi di Dottorato e perseguire strategie volte al miglioramento della propria performance rispetto agli indicatori premiali definiti dall’ANVUR, anche tramite un loro attento monitoraggio.

L’Ateneo si impegnerà inoltre all’adeguamento dei Corsi di dottorato alle più recenti strategie nazionali (PNR, Dottorati innovativi, Contamination lab, Industria 4.0), perseguendo obiettivi di miglioramento della produzione scientifica dei dottorandi, di stimolo alla multidisciplinarietà ed alla intersectorialità, di internazionalizzazione e di interazione con il mondo produttivo.

Saranno in particolare intraprese le seguenti azioni:

- **adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio** dei Corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del Collegio e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l’introduzione di premialità ai migliori dottorandi;
- **promozione del grado di internazionalizzazione** dei Corsi di dottorato, anche in collaborazione con istituzioni internazionali, mediante l’istituzione di un fondo per l’integrazione della borsa di dottorato per studenti stranieri che permetta di acquisire quelle competenze ad ampio raggio e trasversali che sono richieste in un mondo in costante evoluzione;
- **promozione della cooperazione con le industrie** dei Corsi di dottorato, ai fini di reperire maggiori risorse e di accompagnare più efficaci collocamenti nel mercato del lavoro;
- **rafforzamento dell’attrattività** dei nostri dottorati di ricerca per il sistema produttivo territoriale, nazionale, e internazionale, disegnando Corsi dottorali coerenti con il programma ministeriale relativo al “Dottorato Innovativo”;
- **sviluppo di una rete di partenariato con le attività produttive**, attingendo a fonti di finanziamento che permettano di aumentare il numero di borse e, in prospettiva, degli assegni di ricerca, anche attraverso la valorizzazione dello sportello A.P.R.E.;
- **potenziamento del dottorato industriale** anche tramite momenti di incontro con le aziende per promuovere e presentare possibili iniziative di dottorato industriale nelle diverse aree, nonché favorendo la trasparenza e la reperibilità delle informazioni relative ai correlativi percorsi dottorali industriali;
- **mantenimento o miglioramento** della quota nazionale del fondo post lauream del FFO;
- **previsione di percorsi post-doc (borse di studio e assegni di ricerca)** per i dottorandi più meritevoli, anche sulla base della valutazione della produzione scientifica nel triennio, sia con fondi di Ateneo che con fondi esterni.



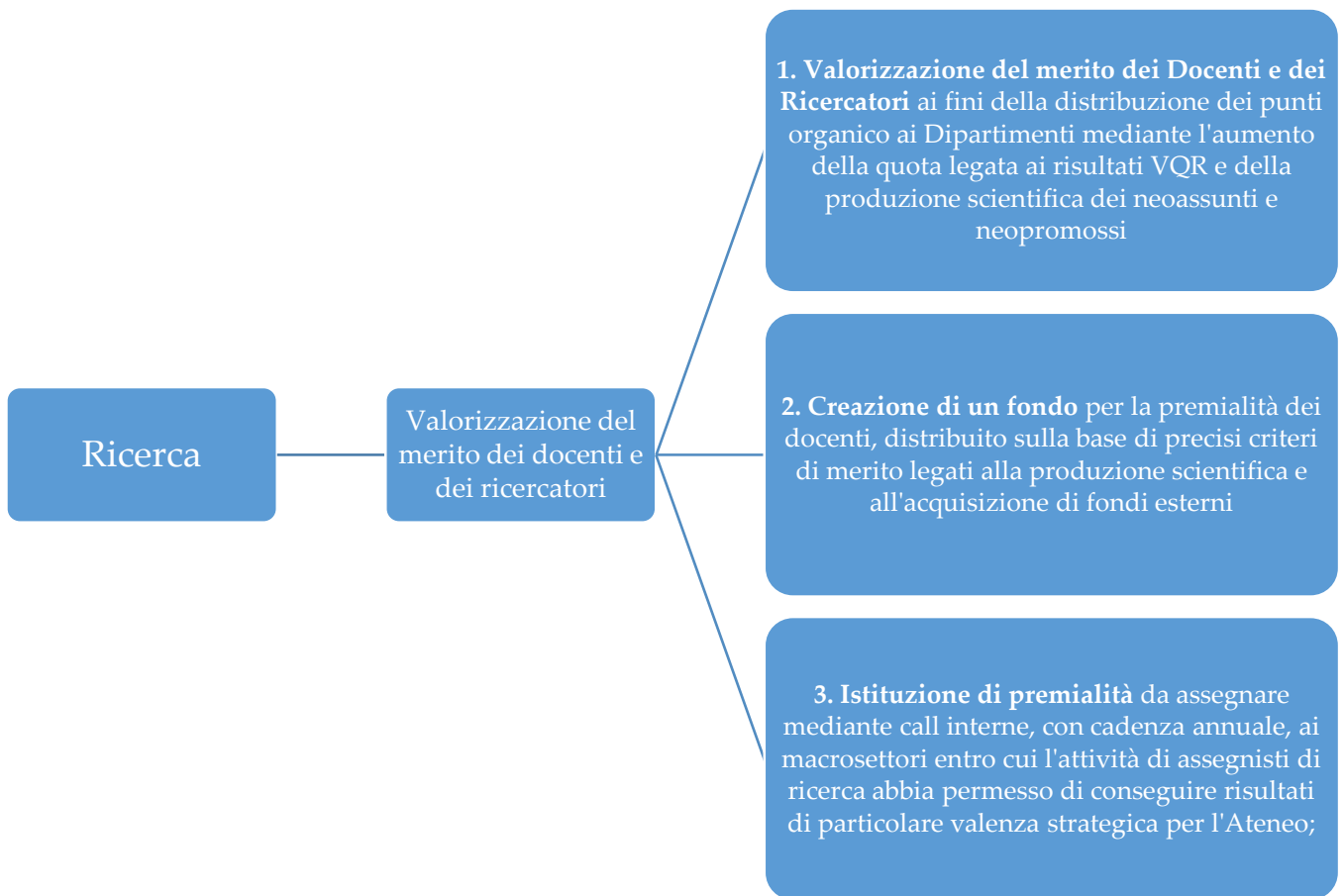
❖ **Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori (R5)**

La qualità del lavoro di ricerca di docenti e ricercatori è già ampiamente valorizzata in Ateneo, con ricadute a livello prevalentemente dipartimentale, mediate l'utilizzo di modelli meritocratici di ripartizione fra i Dipartimenti dei fondi per la ricerca e per i posti da RTD-A e Assegni nonché per la distribuzione di punti organico basati sui risultati della VQR.

L'ateneo intende valorizzare il merito dei Docenti e dei Ricercatori ai fini della distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti aumentando la quota legata ai risultati della VQR e della produzione scientifica dei neoassunti e neopromossi attualmente prevista nel modello di reclutamento e pari, rispettivamente, al 20% e al 10%, e prevedendo la possibilità di utilizzare una quota del 10% di punti organico a disposizione del Rettore per motivi strategici tramite iniziative premiali di chiamata di RTD-B nei macrosettori cui RTD-A abbiano conseguito un seal of excellence (idoneità) in bandi competitivi Rita Levi Montalcini, MSCA e ERC.

Si intende inoltre istituire un ulteriore fondo di premialità per incentivare la produttività scientifica dei giovani dell'ateneo. Tale fondo potrà essere costituito mediante l'utilizzo di una quota dell'overhead dei fondi derivanti dai progetti competitivi vinti dai ricercatori dell'ateneo. Una possibile azione in questa direzione potrà essere quella di lanciare una call interna, con cadenza annuale, per identificare i macrosettori dove siano stati raggiunti traguardi particolarmente significativi grazie all'attività di ricerca portata avanti da assegnisti di ricerca, i quali, sulla base di risultati oggettivi (brevetti, finanziamenti da bandi competitivi, ecc.), abbiano contribuito a conseguire risultati strategici per l'ateneo. La premialità consisterà nella messa a concorso di due posizioni di RTD-A, in quei macrosettori in cui tali risultati siano stati conseguiti, a valere sui fondi sovra descritti.

Verrà creato un fondo per la premialità dei docenti, ai sensi dell'art. 9 della L. 240/2010, sfruttando – laddove possibile – i cofinanziamenti previsti periodicamente dal Miur. Tale fondo sarà distribuito sulla base di precisi criteri di merito legati alla produzione scientifica e all'acquisizione di fondi esterni;



❖ **Tutela e promozione della ricerca (R6)**

Promuovere la ricerca scientifica vuol dire aiutarla ad essere aperta e trasparente, a fare in modo che venga divulgata e resa disponibile a chiunque sia interessato a quel processo di formazione continua che costituisce il diritto di ognuno alla conoscenza. In questo ambito, l'organizzazione di eventi quali la Notte dei Ricercatori rappresenta un momento fondamentale di diffusione dei risultati della ricerca nel territorio. Ci si propone di potenziare questo strumento anche sfruttando al massimo la possibilità di accedere a finanziamenti europei per tali manifestazioni (che verranno incrementati nel prossimo programma quadro Horizon Europe) e di organizzare possibilmente anche eventi congiunti con altri Atenei, per ampliare la platea della disseminazione dei risultati sul territorio nazionale.



I piani operativi del settore Ricerca sono descritti nella tabella Piani operativi R, che contiene l'individuazione degli obiettivi con i rispettivi indicatori e target, segnalandosi in appendice i responsabili e le strutture amministrative coinvolte nella loro attuazione e nel loro monitoraggio, secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA). Quest'ultimo dovrà essere effettuato con cadenza annuale, indicativamente entro il mese di marzo, per poi sottoporre i risultati all'attenzione degli Organi di Ateneo.

## RICERCA

**Tabella Obiettivi - Azioni - Indicatori - Target**

Obiettivo strategico	Azioni	Indicatori	Target
<b>Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca</b>	<b>1. Istituzione di un budget</b> a sostegno di progetti di ricerca mono o multidisciplinari su tematiche innovative per la creazione di bandi interni competitivi, con cadenza annuale e riservati ai giovani ricercatori dell'Ateneo - SEARCH FOR EXCELLENCE	a. Numero di bandi; b. Fondi di Ateneo; c. Numero di progetti presentati.	a. = 1 bando/anno b. = 1 M€/bando c. = 10 progetti/anno
	<b>2. Istituzione della "Divisione Ricerca e Progetti strategici" e iniziative dedicate ai docenti e ai giovani ricercatori:</b> a. Istituzione Comitato di indirizzo (Sherpa Scientifici); b. Attivazione corsi di formazione per la preparazione alla predisposizione dei progetti e parallelo contributo finanziario; c. Attivazione di accordi strategici bilaterali con altri Atenei; d. Partecipazione a bandi dell'Unione Europea (MSCA, ERC Starting Grant , Consolidated Grant, Advanced Grant e Synergy Grant); e. Chiamata Diretta per i giovani vincitori di progetti	a. Assunzione dei tecnologi esperti in europrogettazione; b. Laboratorio avanzato di progettazione; c. Numero di accordi strategici bilaterali attivati; d. Numero di proposte presentate per la partecipazione a bandi europei; e. Numero di chiamate dirette.	a. = almeno 4 tecnologi b. = almeno 1/anno c. = almeno 1 accordo bilaterale d. = almeno 20/25 proposte presentate/anno e. = almeno 1 chiamata diretta/anno
	<b>3. Incremento della capacità di attrarre fondi</b> competitivi per la ricerca	a. Incremento della capacità di attrarre fondi competitivi per la ricerca	a. = 3 progetti vinti/anno
	<b>4. Incremento della capacità di attrazione di ricercatori eccellenti.</b> Potenziamento dello strumento per chiamate dirette di vincitori di programmi MSCA e ERC (sia interni che esterni)	a. Numero di posizioni accademiche ricoperte per chiamata diretta di ricercatori con elevata qualificazione scientifica	a. = 3 per anno
	<b>5. Attivazione di periodiche "Science Factories"</b>	a. Numero di "Science Factories"	a. = 3 per anno, una per area ERC

<p><b>Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche</b></p>	<p><b>1. Potenziamento dei fondi</b> da destinare alle attività di ricerca al fine di migliorare ed ampliare le dotazioni infrastrutturali, nonché di realizzazione di nuove strutture strategiche.  <b>2. Acquisizione di Personale Tecnico dedicato alla Ricerca</b> da destinare alle nuove strutture di ricerca</p>	<p><b>a.</b> Fondi di Ateneo;  <b>b.</b> Ammodernamento e ampliamento attrezzature;  <b>c.</b> Nuove infrastrutture di ricerca strategiche.  <b>d.</b> Personale Tecnico</p>	<p><b>a.</b> = almeno 1 bando/anno  <b>b.</b> = almeno 2/anno  <b>c.</b> = almeno 1/anno  <b>d.</b> =almeno 2/anno</p>
<p><b>Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca</b></p>	<p><b>Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca attraverso:</b>  <b>a.</b> Miglioramento della qualità della ricerca per il posizionamento nei Ranking nazionali ed internazionali e per favorire un confronto con gli attori della ricerca nazionali ed internazionali;  <b>b.</b> controllo, con cadenza almeno annuale, della produttività scientifica degli strutturati tramite gli strumenti disponibili in Ateneo quali il sistema di valutazione UNIBAS/CRUI e le banche dati Web of Science e Scopus;  <b>c.</b> integrazione dei fondi di ricerca di Ateneo per progetti specifici riservati ai giovani ricercatori;  <b>d.</b> l'ampliamento delle collaborazioni esistenti e la creazione di nuovi accordi strategici con università di eccellenza italiane e straniere nell'ambito di progetti congiunti di ricerca;  <b>e.</b> la revisione dei Centri di Ateneo finalizzata ad una maggiore multidisciplinarietà della ricerca ed al raccordo con i Dipartimenti;  <b>f.</b> lo sviluppo di iniziative finalizzate a finanziare progetti di ricerca rivolti a giovani ricercatori;  <b>g.</b> la prosecuzione e il potenziamento del programma di finanziamento di posizioni di Visiting Professor e Scholar provenienti da istituzioni e centri di ricerca esteri;</p>	<p><b>a.1</b> Risultati Ateneo prossima VQR 2015-2019;  <b>b.1</b> Numero di pubblicazioni per docenti in riviste di fascia A o in riviste del primo quartile per i settori bibliometrici;  <b>b.2</b> Percentuale di docenti con almeno 1 pubblicazione all'anno ai fini VQR;  <b>c.</b> Entità del fondo di Ateneo per progetti dedicati ai giovani;  <b>d.</b> Numero di accordi strategici con Università italiane e straniere con particolare riguardo ai paesi dell'area Adriatico-Ionica, espandibile al mediterraneo, nell'ambito di progetti congiunti di ricerca;  <b>e.</b> Attivazione della revisione;  <b>f.</b> Numero di iniziative per progetti interateneo dedicati ai giovani;  <b>g.</b> Numero di visiting Professor e Scholar.</p>	<p><b>a.</b> = miglioramento della posizione dell'ateneo nella prossima VQR 2015-2019  <b>b.</b>= 1 aumento del 10% del numero rispetto alla media nel triennio 2016-2018  <b>b.2</b> .= 95% dei docenti attivi, con almeno 1 pubblicazione all'anno ai fini VQR  <b>c.</b> = target 1 milione €  <b>d.</b> = almeno 1 /anno  <b>e.</b> = almeno 1 incremento/anno  <b>f.</b> = almeno 1/anno  <b>g.</b> = almeno 5/anno</p>



<p><b>Potenziamento del dottorato di ricerca</b></p>	<p><b>Potenziamento del dottorato di ricerca</b> attraverso:</p> <p><b>a.</b> Adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio dei corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del collegio, e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l'introduzione di premialità ai migliori dottorandi;</p> <p><b>b.</b> Promozione del grado di internazionalizzazione dei corsi di dottorato, anche in collaborazione con istituzioni internazionali, mediante l'istituzione di un fondo per l'integrazione della borsa di dottorato per studenti stranieri, che permetta di acquisire quelle competenze ad ampio raggio e trasversali che sono richieste in un mondo in costante evoluzione;</p> <p><b>c.</b> Promozione la cooperazione con le industrie dei corsi di dottorato ai fini sia di reperire maggiori risorse sia del collocamento nel mercato del lavoro;</p> <p><b>d.</b> Rafforzamento dell'attrattività dei nostri dottorati di ricerca per il sistema produttivo territoriale, nazionale, e internazionale, disegnando corsi di dottorato coerenti con il programma ministeriale relativo al "Dottorato Innovativo";</p> <p><b>e.</b> Sviluppo di una rete di partenariato con le attività produttive, acquisendo fonti di finanziamento che permettano anche di aumentare il numero di borse e gli assegni di ricerca, anche attraverso la valorizzazione dello sportello A.P.R.E.;</p> <p><b>f.</b> Potenziamento del dottorato industriale anche tramite momenti di incontro con le aziende per promuovere e presentare possibili iniziative di dottorato industriale nelle diverse aree, nonché favorendo la trasparenza e la reperibilità delle informazioni relative al percorso di dottorato industriale;</p> <p><b>g.</b> Mantenimento o miglioramento della quota nazionale del fondo <i>post lauream</i> del FFO;</p>	<p><b>a.1</b> Numero di pubblicazioni in fascia A o su riviste scientifiche/recensite dal JCR dei componenti del Collegio negli ultimi cinque anni;</p> <p><b>a.2</b> Numero di pubblicazioni su riviste scientifiche/recensite dal JCR dei dottorandi entro due anni dalla fine del ciclo;</p> <p><b>a.3</b> Introduzione di premialità ai migliori dottorandi;</p> <p><b>b.1</b> Numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno sei mesi nel triennio;</p> <p><b>b.2</b> Proporzione di studenti immatricolati ai dottorati di ricerca che abbiano conseguito il titolo di studio all'estero;</p> <p><b>b.3</b> Numero di tesi in cotutela e a titolo congiunto;</p> <p><b>b.4</b> Numero dottorandi che conseguono il titolo di "Doctor Europaeus";</p> <p><b>b.5</b> Istituzione per studenti stranieri di un fondo per l'integrazione della borsa di dottorato;</p> <p><b>c.</b> Numero di borse finanziate da enti esterni;</p> <p><b>d.</b> Numero dottorati innovativi e intersettoriali;</p> <p><b>e.</b> Numero di partecipazioni a reti di partenariato;</p> <p><b>f.</b> Numero dottorati industriali o in convenzione con aziende o enti di ricerca;</p>	<p><b>a.1</b> = aumento di almeno il 10% nel periodo considerato</p> <p><b>a.2</b> = almeno 3 nel quinquennio</p> <p><b>a.3</b> = introduzione della premialità</p> <p><b>b.1.</b> = aumento del 10% rispetto al valore medio del triennio 2016-2018</p> <p><b>b.2</b> = mantenimento o miglioramento dell'attuale valore del 50% degli iscritti</p> <p><b>b.3</b> = almeno una tesi in cotutela o titolo congiunto per il 50% dei Corsi di dottorato</p> <p><b>b.4</b> = almeno 3 nel quinquennio</p> <p><b>b.5</b> = almeno 1 borsa all'anno riservata a studenti stranieri</p> <p><b>c.</b> = almeno una l'anno per il 50% dei corsi di dottorato;</p> <p><b>d.</b> = mantenimento o miglioramento dell'attuale numero complessivo di dottorati innovativi e intersettoriali;</p> <p><b>e.</b> = almeno un dottorato in partenariato</p> <p><b>f.</b> = almeno un dottorato industriale o un posto</p>
------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><b>h.</b> Prevedere percorsi di post-doc (borse di studio e assegni di ricerca) per i dottorandi più meritevoli, anche sulla base della valutazione della produzione scientifica nel triennio, sia con fondi di Ateneo sia con fondi esterni.</p>	<p><b>g.</b> Quota nazionale del fondo <i>post lauream</i> del FFO;</p> <p><b>h.</b> Numero di borse o assegni di ricerca acquisiti dai dottorandi entro due anni dalla fine del ciclo.</p>	<p>riservato a dipendente per ciclo di dottorato</p> <p><b>g.</b> = miglioramento del valore medio della quota nazionale del fondo <i>post lauream</i> del FFO nel triennio 2016-2018</p> <p><b>h.</b> = almeno una borsa o assegno di ricerca acquisito per corso di dottorato entro due anni dalla fine del ciclo</p>
<p><b>Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori</b></p>	<p><b>1. Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori</b> ai fini della distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti mediante l'aumento della quota legata ai risultati della VQR e della produzione scientifica dei neoassunti e neopromossi già prevista nel modello di reclutamento</p>	<p><b>a.</b> Quota di ripartizione dei punti organico ai Dipartimenti legata ai risultati della VQR e della produzione scientifica dei neoassunti e neopromossi;</p>	<p><b>a.</b> = aumento della quota di ripartizione dei punti organico legata ai risultati della VQR e della produzione scientifica dei neoassunti e promossi</p>
	<p><b>2. Creazione di un fondo per la premialità</b> dei docenti distribuito sulla base di precisi criteri di merito legati alla produzione scientifica e all'acquisizione di fondi esterni;</p>	<p><b>a.</b> Fondo per la premialità dei docenti;</p>	<p><b>a.</b> = istituzione del fondo</p>
	<p><b>3. Istituzione di premialità</b> da assegnare mediante call interne, con cadenza annuale, ai macrosettori entro cui l'attività di assegnisti di ricerca abbia permesso di conseguire risultati di particolare valenza strategica per l'Ateneo;</p>	<p><b>a.</b> Numero di concorsi per posizioni RTDA</p>	<p><b>a.</b> = 1 call premialità per 2 RTDA/anno</p>
<p><b>Tutela e promozione della ricerca</b></p>	<p><b>1. Tutela e promozione della ricerca</b> al fine di favorire la diffusione della cultura scientifica accademica attraverso l'organizzazione di attività divulgative e il miglioramento delle attività espositive</p>	<p><b>a.</b> Numero attività divulgative</p>	<p><b>a.</b> = almeno 1 evento/anno</p>

Tab.2 PIANI OPERATIVI R

### 5.3 TERZA MISSIONE



L’Università, con le sue risorse scientifiche e culturali, oltre ad essere luogo di produzione e disseminazione delle conoscenze, deve anche diventare mediatore di saperi e di identità culturali, con iniziative sul territorio, tanto quello reale delle piazze, delle scuole, dei musei, quanto quello virtuale dei media e dei social. Gli obiettivi strategici di Terza Missione si orientano a fornire riscontro alle aspettative, ai bisogni e alle attese delle comunità locali di riferimento, attivando iniziative, processi e capacità di organizzazione e sviluppo presso i singoli dipartimenti/centri d’ateneo, ovvero riconducibili a strutture centralizzate.

La valorizzazione della ricerca costituisce un obiettivo programmatico dello Statuto del nostro Ateneo, che delega ai Dipartimenti l’assunzione di iniziative di Terza Missione. Tuttavia, l’assenza di un referente/delegato, come già evidenziato nella Relazione VQR 2011-2014 responsabile del coordinamento e dell’indirizzo strategico delle attività inerenti la Terza Missione, rende molto complesse la ricognizione e la messa a sistema delle molteplici iniziative delegate e condotte dai singoli Dipartimenti.

Uno degli aspetti rilevanti, quanto al perseguimento degli obiettivi strategici, è la necessità di coordinamento delle iniziative, dei processi, delle risorse e delle capacità di organizzazione e sviluppo, in maniera sinergica ed in considerazione dei diversi aspetti caratterizzanti lo specifico contesto dell’Ateneo.

L’Ateneo identifica nei seguenti gli obiettivi strategici di primaria focalizzazione:

#### Gestione della proprietà industriale (brevetti e private)

La gestione della proprietà intellettuale è affidata alla Scuola Superiore, per il tramite della Commissione di Valorizzazione della Ricerca e del Trasferimento Tecnologico (CVRTT), che favorisce la valorizzazione dei risultati dell’attività di ricerca e supporta lo sviluppo di nuovi brevetti e nuove società spin off e start up.

La Commissione di Valorizzazione della Ricerca e del Trasferimento Tecnologico ha una propria funzione di indirizzo e di supporto. Con particolare riferimento alla valorizzazione e al trasferimento tecnologico della ricerca, l’andamento dei risultati finora conseguiti, come evidenziato dagli esiti della VQR 2011-14, indica l’integrazione di performances soddisfacenti, con esiti rilevanti sia nella capacità inventiva che nei termini della valorizzazione economica.

A partire dal 2009 l’Ateneo ha sviluppato una politica di diffusione e divulgazione di informazioni in merito alle attività di trasferimento e valorizzazione della ricerca, riuscendo ad ottenere buoni risultati in termini di domande di brevetti depositate (passando da n. 3 brevetti nel 2008, a n. 36 nel 2018). Il portafoglio brevetti d’Ateneo consta di circa 36 domande di brevetti attive, con 29 brevetti italiani riconosciuti, 19 brevetti europei, 6 brevetti PCT, 5 USA.

L’Ateneo aderisce dal 2013 alla Borsa della Ricerca, organizzata dalla Fondazione Emblema, con lo scopo di favorire l’incontro tra ricercatori che hanno prodotto brevetti o soluzioni di valenza commerciale - industriale, start-up e spin-off, mediante l’impiego di fondi d’investimento, aziende ed incubatori d’impresa.

L’Università ha anche ospitato una tappa della Borsa della Ricerca TOUR 2018/2019, lo scorso 28 marzo 2019, nei locali dell’Auditorium Multimediale.

L’Ateneo partecipa anche all’edizione 2018-2019 della Samsung Innovation Camp, un’iniziativa congiunta dei servizi di Placement con la divisione europea della Samsung, che ha lo scopo di promuovere non solo negli studenti attuali dell’ateneo, ma anche in quelli già laureati, iniziativa d’impresa, ponendoli in contatto con aziende del territorio, in un’attività congiunta di formazione sul campo. Per l’edizione corrente sono stati selezionati oltre 50 studenti/laureati e lo spin off d’ateneo Next2U s.r.l.

#### Imprese Spin-Off

Nel 2009, l’Ateneo contava un solo spin-off. Negli anni a seguire, le politiche di incentivazione ed il potenziamento della CVRTT hanno portato ad avere fino a 14 spin-off, tra partecipati ed accademici, su settori come ICT, medicina, geologia, ingegneria, marketing. Nel 2018, in ottemperanza alla normativa sulla razionalizzazione delle imprese partecipate, il numero degli spin off accademici è sceso a 7.

Secondo gli esiti della VQR 2011-14, l’Ateneo presenta un’attività discreta dal punto di vista degli effetti occupazionali, ma limitata sul piano dell’impatto e della sostenibilità economica.

#### Attività Conto Terzi

Relativamente alle attività di ricerca svolta per conto di terzi, specialmente nei settori della medicina e della geologia, l’Ateneo presenta esiti certamente apprezzabili seppur migliorabili, dimostrando l’importanza del trasferimento della conoscenza accademica per lo sviluppo territoriale.

Il Rapporto ANVUR, infatti, riporta che “L’ateneo presenta un livello di impegno ed una performance nel complesso migliorabile nella valorizzazione della ricerca, sia sul piano della tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale sia per quanto riguarda l’attività conto terzi. Il livello di impegno nell’attività imprenditoriale accademica risulta nel complesso limitato. L’impegno rilevato si riflette sul posizionamento dell’ateneo non solo nel ranking generale ma anche all’interno dei raggruppamenti cui appartiene, con l’eccezione della propria Ripartizione geografica in cui il posizionamento risulta buono nella gestione della PI e nel conto terzi”.

#### Strutture di Intermediazione



L'Ateneo partecipa a diversi consorzi industriali, tecnico-scientifici, o commerciali, in cui sono presenti aziende del territorio regionale o nazionale.

Tra questi è opportuno menzionare: NetVal, PiTecnobio, AGIRE - Agroindustria Ricerca Ecosostenibilita' Scarl, Chemical and Pharmaceutical Innovation Tank - SCARL, Consorzio Di Ricerca Per L'innovazione Tecnologica, la Qualita' e la Sicurezza degli Alimenti – Scarl.

### Gestione del Patrimonio Culturale

L'Ateneo detiene la titolarità e la gestione del Museo Universitario a Chieti, che rappresenta un'attrazione significativa sia per la fruizione generalista che per le scolaresche delle province di Chieti e Pescara.

Tra i palazzi storici, l'Università ha recentemente acquisito la disponibilità del Palazzetto dei Veneziani, a Chieti, e gestisce il Palazzo Valignani a Torrevicchia Teatina, sede dell'Ateneo Telematica Leonardo da Vinci. Palazzetto Veneziani rappresenta un importante avamposto accademico nel cuore del centro storico della città di Chieti e potrà essere utilizzato in futuro per manifestazioni culturali ed incontri aperti alla cittadinanza.

Le biblioteche d'Ateneo presso i campus di Pescara e di Chieti Scalo, sono stabilmente aperte al pubblico e contano migliaia di fruizioni annuali.

L'Ateneo ha da tempo maturato una notevole attenzione verso la musica come momento di comunione e condivisione del territorio. Molto apprezzati in passato sono stati i cosiddetti Caffè Concerto, ospitati nel campus di Chieti. L'Università dispone inoltre di un proprio coro che conta 30 elementi, non esclusivamente interni all'Ateneo, e vanta esibizioni sul territorio molto apprezzate.

Nel 2018, si è varata l'iniziativa dell'UdA Band, gruppo di musica rock/pop composto da soli musicisti e vocalist interni all'Ateneo, impegnato nell'organizzazione di lezioni concerto su temi specifici.

L'Ateneo dispone inoltre di un palazzetto dello sport (PalaCUS) aperto al pubblico, dotato di campo polivalente da calcio indoor/basket e pallavolo, due campi da tennis esterni, un campo di calcio a 5 esterno, una torre da arrampicata.

Il palazzetto ospita, in estate, campi scuola per bambini da quattro a quattordici anni aperti al pubblico.

Molto significativa e assai apprezzata è la presenza del Percorso Vita all'interno del Campus di Chieti Scalo. Si tratta di un percorso salutistico lungo circa due chilometri, immerso nel verde, aperto alla fruizione gratuita della cittadinanza.

### Attività per la Salute Pubblica

L'Ateneo è costantemente impegnato a comunicare e divulgare la conoscenza attraverso una relazione diretta con il territorio e con tutti i suoi attori, grazie anche a centri di ricerca quali il CAST, l'ITAB, la Clinica Odontoiatrica e la Clinica Oftalmologica Universitaria.

### Formazione Continua

Sulla base del rapporto VQR 2011-2014, l'Ateneo presenta un'attività di Terza Missione di buona qualità relativamente alla Formazione Continua, soprattutto nel settore sanitario.

I docenti e il personale della Clinica Oftalmologica Universitaria sono direttamente impegnati in attività di formazione extra-istituzionali rivolte a professionisti e operatori socio-sanitari, come dimostra il numero significativo di eventi ECM (iniziative attraverso cui il professionista della salute si mantiene aggiornato) di cui risultano formatori esperti o referenti scientifici. In particolare la Clinica Oftalmologica è promotrice e organizzatrice del Corso SOU (Società Oftalmologica Universitaria), giunto quest'anno alla XV° edizione, momento importante di confronto e aggiornamento fra docenti e discenti, con al centro la formazione dei giovani e degli specializzandi. Nel 2019, la Clinica universitaria ha organizzato il Corso SOM (Società Oftalmologica Meridionale) che si terrà nella città di Ortona, a fine maggio, nella tre giorni dedicata all'approfondimento dei temi di interesse ed all'aggiornamento di medici Oculisti, specializzandi, ortottisti ed infermieri.

### Public Engagement

Pur non disponendo di un vero e proprio sistema di monitoraggio, l'Ateneo organizza molte rassegne, eventi ed incontri di divulgazione culturale rivolti alla città, seppur gestiti in maniera autonoma dai Dipartimenti. Di seguito sono elencate alcune delle iniziative più significative:

- la **Notte Europea dei Ricercatori**. L'Ateneo ha partecipato, dal 2013, alla Notte Europea dei Ricercatori (in programma sempre l'ultimo venerdì di settembre). Nel 2018, per la prima volta, si è organizzata in proprio, coordinata e sostenuta finanziariamente l'edizione della Notte Europea dei Ricercatori, tenutasi nel centro storico di Chieti. Si è trattato di una manifestazione di grandissimo successo, con oltre 100 eventi ed un numero di visitatori presso gli stands stimato tra le 15.000 e le 20.000 unità;
- la **Settimana del Cervello**, organizzata dal Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche, con seminari, incontri e dibattiti aperti alla fruizione generalista;
- la partecipazione alla **Settimana Europea dei Rifiuti (SERR)** edizione 2018;
- la partecipazione all'evento "**M'illumino di meno**" promosso da Rai – Radio Caterpillar;
- **Scienza Under 18**, evento di promozione della cultura scientifica sostenuto dall'associazione Scienza Under 18 ed aperto alle scolaresche delle province di Chieti-Pescara ed al pubblico generale.
- il **Festival dello Sviluppo Sostenibile**, Edizione 2019, con appuntamenti dal 21 maggio al 6 giugno, sui temi dell'agenda della sostenibilità 2030.

È stato realizzato un Video Gioco educativo "Gustavo nel Pianeta GNAM" utilizzato per promuovere nelle scuole uno stile di vita salutare e virtuoso. Inoltre sono stati realizzati strumenti e materiali informativi che vengono utilizzati nel corso di eventi rivolti alla popolazione generale per la sensibilizzazione e divulgazione su temi specifici quali diabete, ipertensione arteriosa, obesità: - "Vademecum nutrizionale per famiglie" per fornire consigli nutrizionali semplici e fruibili nell'ottica della prevenzione; - Questionario on line per la valutazione del rischio di diabete tipo 2, da "Lindstrom J and J Thuomileto: The Diabetes risk score a practical tool to predicte type 2 diabetes. Diabetes Care March 2003", reperibile al seguente link

[http://www.lionsclubpescarahost.it/index.php?page=questionario-valutazione-del-rischio-diabete-tipo-2.](http://www.lionsclubpescarahost.it/index.php?page=questionario-valutazione-del-rischio-diabete-tipo-2)

Nell'ambito delle tematiche "diabete e gravidanza", in collaborazione con colleghi di altre Istituzioni, si sono realizzate due App rivolte alle donne in gravidanza: 1) MySweetGestation; 2) MyDGMoving. La prima è disponibile gratuitamente. La App MySweetGestation viene regolarmente illustrata nel corso delle attività cliniche rivolte alle donne in gravidanza. Entrambe le App hanno come obiettivo quello di fornire informazioni nell'ottica della prevenzione sui temi specifici.

Nell'ambito del Piano della prevenzione 2014-2018, in particolare per quanto riguarda la prevenzione degli incidenti stradali da sonnolenza conseguente alla sindrome delle apnee ostruttive del sonno, sono effettuati screening gratuiti per la popolazione sia in ospedale che nel tour della salute (il 4-5 maggio al porto turistico di Pescara).

Nell'ambito della Terza Missione, la Clinica Oftalmologica Universitaria è costantemente impegnata nel rapporto diretto con il territorio e svolge attività che si basano sulla conduzione di ricerca-applicata rivolta alla salute dei pazienti e al contesto sanitario, con la partecipazione anche a trials clinici. Inoltre, particolarmente attiva sul territorio è la Clinica Oftalmologica Universitaria con diverse iniziative di public engagement connotate da valore educativo e/o divulgativo. A tal proposito, la Clinica utilizza anche mezzi di diffusione e promozione delle attività scientifiche rivolgendosi alla fruizione generale, attraverso la pubblicazione di ampi articoli su quotidiani nazionali, in particolare su Il Sole 24 Ore e attraverso il sito istituzionale della Clinica Oftalmologica dedicato ([www.clinicaoftalmologica.it](http://www.clinicaoftalmologica.it)). Il personale afferente alla Clinica universitaria è attivo anche su altri fronti, in particolare assume rilievo laddove è importante sottolineare il ruolo chiave dell'Oculista e dell'Ortottista quali operatori in grado di incidere positivamente sulla spesa sanitaria regionale agendo a favore della salute pubblica. A questo scopo vengono organizzati numerosi incontri rivolti anche alla popolazione. Fra questi, assumono particolare rilevanza le campagne di screening rivolte alla popolazione, realizzate in collaborazione con la IAPB, attraverso le Unità Mobili Oftalmiche, camper appositamente attrezzati per controlli oculistici gratuiti nelle piazze o nelle scuole, finalizzati ad attività di



prevenzione utile alla cittadinanza. Un’attenzione particolare viene rivolta a tutti coloro che non si sottopongono regolarmente a check-up oculistici, che sono invece fondamentali per salvaguardare la vista.

Tra le attività comunicative e di rilievo istituzionale dell’Università si può includere anche l’assegnazione di lauree honoris causa a personalità di fama mondiale quali Liliana Segre (2018), Ettore Spalletti (2017) ed il conferimento della Minerva, onorificenza conferita a personaggi della cultura e dello spettacolo durante la cerimonia dell’inaugurazione dell’anno accademico.

Incentivare la trasformazione della cultura accademica in conoscenza utile ai fini produttivi è ciò che l’Ateneo si propone di attuare, attraverso l’armonizzazione e la creazione di un circolo virtuoso tra ricerca, didattica e terza missione.

L’Università, infatti, si propone di attuare interventi che abbiano una ricaduta positiva sul territorio in termini di sostenibilità ambientale, per esempio attraverso l’attuazione di un progetto di studio di geolocalizzazione e recupero delle plastiche nel mare Adriatico, con successivo studio innovativo e pilota sul fenomeno della loro degradazione.

La volontà di intensificare la missione imprenditoriale, sociale e culturale dell’Università passa attraverso la capacità di attuare azioni che rafforzino la capacità di valorizzazione della ricerca da parte del personale dell’Ateneo nei suoi molteplici aspetti, quali brevetti, attività conto terzi, spin off e aumentino la ricaduta delle attività di ricerca/conoscenza sul tessuto culturale e sociale rendendo fruibili le strutture d’ateneo e realizzando eventi di divulgazione scientifica e culturale.

La visione strategica della Terza Missione di Ateneo prende le mosse dalla convinzione che il successo dell’attività di ricerca accademica si basi essenzialmente sui seguenti elementi:

- **Tutela della ricerca dell’Ateneo, anche attraverso l’organizzazione di una struttura centralizzata di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione (T1);**
- **Sviluppo dell’innovazione e dell’imprenditorialità (T2);**
- **Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell’Ateneo (T3);**
- **Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement (T4);**



❖ **Tutela della ricerca dell’Ateneo, anche attraverso l’organizzazione di una struttura centralizzata di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione (T1)**

Occorre favorire nei Dipartimenti la realizzazione di azioni e politiche di Terza Missione, attraverso la nomina di un delegato dipartimentale. I Delegati di Dipartimento andranno a comporre un Comitato per la Terza Missione d’Ateneo, insieme ai Delegati degli uffici di

Placement e della Scuola Superiore, ai Delegati presso i consorzi e le strutture di intermediazione, sotto la direzione del Delegato del Rettore per la Terza Missione.

Stando ai dati disponibili, la capacità inventiva è stata valutata complessivamente soddisfacente nell’ambito della VQR 2011-2014. Partendo da questo elemento, l’Ateneo ritiene di poter avviare azioni utili a stimolare proficuamente la capacità inventiva da parte dei ricercatori.

La capacità di gestione della proprietà intellettuale ha ottenuto un giudizio anch’esso soddisfacente, se si considera che l’ufficio dedicato è stato costituito dopo il 2010 e nel periodo di valutazione era nella fase di avvio. Considerata, adesso, l’esperienza accumulata dall’ufficio, la strutturazione di un ufficio come da pianta organica e il portafoglio brevetti, l’Ateneo confida di poter migliorare lo standard raggiunto in termini di numerosità delle protezioni dei trovati e loro valorizzazione economica. Il potenziamento delle strutture di intermediazione con le imprese, l’attivazione di scouting di progetti di ricerca con risultati potenzialmente brevettabili, attraverso l’incremento dell’utilizzo dei software di ricerca brevettuale (Patsnap, Orbitqueste) e delle attività di networking favorirà l’incremento della produzione brevettuale d’ateneo.



#### ❖ Sviluppo dell’innovazione e dell’imprenditorialità (T2)

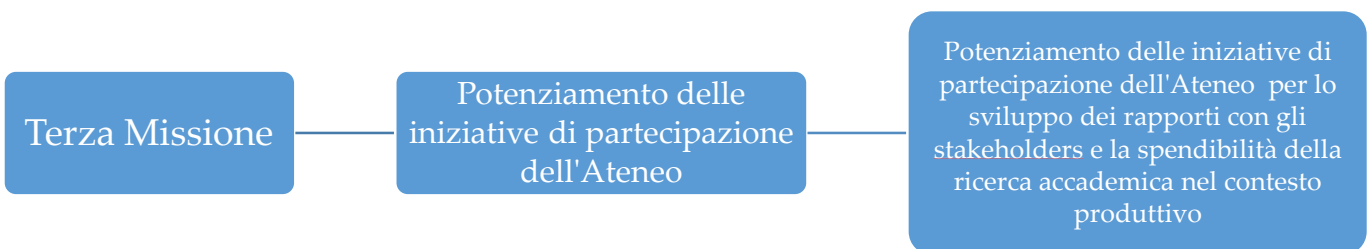
L’Ateneo intende investire risorse per il miglioramento della performance legata alla demografia delle imprese spin-off con azioni di sostegno all’avvio di nuove, attraverso iniziative di formazione e stimolo all’imprenditoria (percorsi *formativi*), incontri sull’imprenditoria con i

dottorandi dell'Ateneo e coi ricercatori. Azioni di formazione e informazioni rivolte a docenti, ricercatori e studenti attraverso il potenziamento del settore di placement e networking.



❖ **Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo (T3)**

L'Ateneo ritiene determinante migliorare i rapporti con gli stakeholders. Al fine di valorizzare la ricerca e la didattica si vogliono avviare azioni mirate a rendere più visibile presso il mondo produttivo il patrimonio di competenze, di innovazione di prodotto, servizio e processo.



❖ **Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement (T4)**

L'Ateneo, ha ottenuto un giudizio limitato relativamente alle attività di Public Engagement, pertanto ritiene opportuno basare la propria strategia sull'organizzazione di questo settore. A riguardo sono in atto azioni di miglioramento degli strumenti di comunicazione delle attività scientifiche svolte.



I piani operativi del settore Terza Missione sono descritti nella tabella *Piani operativi TM* che contiene gli obiettivi con i rispettivi indicatori e target, i responsabili e le strutture amministrative coinvolte nella loro attuazione e monitoraggio, secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA). Quest'ultimo dovrà essere effettuato con cadenza annuale, indicativamente entro il mese di marzo, sottoponendone i risultati agli Organi di Ateneo.

**TERZA MISSIONE**

**Tabella Obiettivi - Azioni - Indicatori - Target**

Obiettivo strategico	Azioni	Indicatori	Target
<b>Tutela della ricerca dell'Ateneo</b>	<p><b>1. Tutela e valorizzazione della PROPRIETÀ INTELLETTUALE</b> mediante:</p> <p><b>a.</b> Azione di scouting interno dei risultati della ricerca;</p> <p><b>b.</b> Azione di razionalizzazione del portafoglio brevetti al fine di valorizzare l'attività di ricerca con più potenziale.</p>	<p><b>a.1</b> Strutturazione ufficio brevetti;</p> <p><b>a.2</b> Risultati scouting progetti brevettabili;</p> <p><b>b.1</b> Implementazione del portafoglio brevetti;</p> <p><b>b.2</b> Creazione di indicatori e di un processo per la valutazione dei brevetti con maggiori potenzialità;</p> <p><b>b.3</b> Utilizzo software di ricerca brevettuale.</p>	<p><b>a.1</b> = strutturazione ufficio con almeno 2 unità</p> <p><b>a.2</b> = almeno 2 progetti/anno</p> <p><b>b.1</b> = incremento delle domande di brevetto/privativa - almeno 2 nuove domande di brevetto depositate/anno</p> <p><b>b.2</b> = linee guida per il deposito</p> <p><b>b.3</b> = acquisizione software</p>
	<p><b>2. Organizzazione di una struttura centralizzata</b> di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione</p>	<p><b>a.</b> Strutturazione ufficio di supporto all'attività di Terza Missione a livello centrale di Ateneo</p>	<p><b>a.</b> = strutturazione ufficio con almeno 2 unità</p>
<b>Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità</b>	<p><b>Diffusione della cultura del trasferimento tecnologico e di un approccio imprenditoriale tra i nostri laureati, dottori di ricerca e ricercatori</b> tramite la creazione di procedure di supporto finalizzate al miglioramento dell'impatto della ricerca</p>	<p><b>a.1</b> Numero di percorsi rivolti a dottorandi, ricercatori e studenti;</p> <p><b>a.2</b> Numero di spin off;</p> <p><b>a.3</b> Numero di licenze/accordi di cessione;</p> <p><b>a.4</b> Ricavi derivanti dalla vendita o cessione in licenza dei brevetti;</p> <p><b>a.5</b> Risorse economiche generate da master e corsi post lauream;</p> <p><b>a.6</b> Numero azioni di comunicazioni rivolte a docenti, dottorandi con azioni trasversali</p>	<p><b>a.1</b> = 1</p> <p><b>a.2</b> = almeno 3 nuovi spin-off</p> <p><b>a.3</b> = almeno 3 nuovi accordi commerciali per sfruttamento licenze</p> <p><b>a.4</b> = incremento percentuale annuale del 5%</p> <p><b>a.5</b> = incremento percentuale annuale del 5%</p> <p><b>a.6</b> = almeno un workshop annuale</p>

<p><b>Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo</b></p>	<p><b>Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo</b> per lo sviluppo dei rapporti con gli stakeholders e la spendibilità della ricerca accademica nel contesto produttivo mediante:  <b>a.1</b> Costituzione di un tavolo permanente di interlocuzione con la realtà produttiva locale;  <b>a.2</b> Partecipazioni a reti o network;  <b>a.3</b> Contratti conto terzi/tariffario/ricerca commissionata;  <b>a.4</b> Borse per dottorati industriali;  <b>a.5</b> Azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti e a imprese e associazioni di categoria</p>	<p><b>a.1</b> Costituzione di un tavolo permanente di interlocuzione con la realtà produttiva locale;  <b>a.2</b> Numero di partecipazioni a reti o network;  <b>a.3</b> Numero di contratti e volume economico conto terzi/tariffario/ricerca commissionata;  <b>a.4</b> Numero di borse per dottorati industriali;  <b>a.5</b> Numero azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti e a imprese e associazioni di categoria</p>	<p><b>a.1</b> = 1  <b>a.2</b> = 2  <b>a.3</b> = incremento del 5% del numero di contratti o del volume economico conto terzi/tariffario/ricerca commissionata  <b>a.4</b> = almeno 5  <b>a.5</b> = almeno 1 workshop annuale</p>
<p><b>Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement</b></p>	<p><b>Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement</b> mediante il censimento delle attività d'Ateneo ed il potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche svolte all'estero.</p>	<p><b>a.1</b> Sviluppo di modelli di censimento;  <b>a.2</b> Numero di attività di Public Engagement</p>	<p><b>a.1</b> = sviluppo di almeno un modello di censimento  <b>a.2</b> = almeno 2</p>

Tab.3 PIANI OPERATIVI TM

## 5.4 INTERNAZIONALIZZAZIONE



Negli ultimi anni l'Ateneo ha avviato alcune azioni dirette all'internazionalizzazione, all'apertura ad un ambiente multiculturale d'incontro tra studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo in cui lo scambio di esperienze accademiche e di vita diverse possa fungere da incubatore di idee. A supporto di questi servizi, vi sono due specifici uffici centrali, di cui uno dedicato alle attività di mobilità strutturata Erasmus e l'altro dedicato alla collaborazione e cooperazione internazionale. Sono inoltre presenti il centro d'informazione comunitaria Europe Direct Chieti, ed il Centro Linguistico di Ateneo. Europe Direct è una struttura gestita dall'Università G. d'Annunzio di Chieti – Pescara (come solo altri 6 Atenei in Italia possono vantare), un servizio gratuito di informazione che fa da intermediario tra i Cittadini e l'Unione Europea, consentendo la diffusione delle informazioni relative alle Istituzioni europee a livello locale e regionale. Il Centro Linguistico



di Ateneo è una struttura autonoma di supporto all'insegnamento e all'apprendimento delle lingue straniere e della lingua italiana per gli studenti stranieri e in particolare: a) organizza le attività didattiche e scientifiche nell'ambito dell'insegnamento delle lingue; b) eroga servizi linguistici rivolti a studenti, dottorandi, assegnisti, borsisti, iscritti a master, laureati, specializzandi e perfezionandi dell'Ateneo; c) svolge corsi d'aggiornamento per l'insegnamento delle lingue straniere, anche d'intesa con il Ministero dell'Università e della Ricerca; d) predispone servizi per le istituzioni universitarie e di ricerca in ambito regionale, nazionale e internazionale, nonché per enti pubblici e privati col concorso dei mezzi tecnologici più efficaci e avanzati.

L'Università ha implementato negli ultimi anni accordi di collaborazione e cooperazione con partner internazionali, oltre ai tradizionali accordi nell'ambito dei progetti Erasmus+, sia sul fronte della ricerca che sul fronte della didattica, allo scopo di stimolare ulteriormente la mobilità di studenti e docenti. Attualmente sono in vigore 74 accordi internazionali e 388 accordi Erasmus+ (di cui 2 KA107). Per l'anno 2017/2018 non erano presenti progetti finanziati sull'azione 107, mentre invece per il 2018/2019 sono stati approvati due progetti che hanno permesso la mobilità di 3 docenti in entrata e 2 in uscita oltre a 4 studenti in uscita e 3 in entrata. A tali accordi si devono anche aggiungere quelli riguardanti i Corsi di dottorato in cotutela e internazionali che attualmente sono in numero di 5.

Nell'ultimo triennio l'Università ha ricevuto per l'Erasmus+ un totale di fondi UE pari a Euro 1.603.300,00. Gli studenti in mobilità Erasmus (outgoing) per l'anno 2017/2018 sono stati 297 (di cui 267 in mobilità per studio e 30 in mobilità per traineeship), mentre circa 112 sono stati gli studenti in entrata (incoming). Per quanto riguarda i docenti ci sono state 28 mobilità in uscita mentre non sono disponibili i dati in entrata.

Nel triennio precedente al 2018, l'Università d'Annunzio è risultata vincitrice di 3 progetti Erasmus+ chiave 2 per un totale di fondi ottenuti pari a Euro 137.950,00, mentre nel solo 2018 i fondi europei ricevuti ammontano ad Euro 321.283,00, per un totale complessivo di Euro 459.233,00. Inoltre, nel 2017, il nostro Ateneo è risultato vincitore di un progetto di cooperazione internazionale finanziato dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo sviluppo -AICS- per il miglioramento degli standards di assistenza e cura nel centro nazionale di chirurgia pediatrica di Gezira - Sudan. L'importo finanziato ammonta a Euro 769.991,00.

Relativamente ai progetti di cooperazione internazionale, nel 2018 l'Università G. d'Annunzio è risultata vincitrice di 4 progetti Erasmus+ di cui:

- 2 progetti k203 - strategic partnership;
- 1 progetto sport;
- 1 progetto Jean Monnet.

Gli studenti in mobilità con fondi di Ateneo nell'ambito delle convenzioni internazionali per l'anno 2017/2018 sono stati 57.

Nonostante questi sforzi, non emerge ancora una chiara connotazione internazionale dell'Ateneo e, per questo motivo, il Nucleo di Valutazione raccomanda all'Ateneo di dotarsi di efficaci politiche di internazionalizzazione, individuando obiettivi specifici ed avviando nel contempo azioni per il loro conseguimento e monitoraggio (Relazione Annuale AVA 2018, p. 13). Come emerge dalla Tabella seguente, la situazione Ud'A in rapporto alla mobilità in uscita, rapportata all'area geografica e nazionale, rimane ancora migliorabile.

SITUAZIONE Ud'A IN RAPPORTO ALL'AREA GEOGRAFICA E NAZIONALE	
PERCENTUALE DI CFU CONSEGUITI ALL'ESTERO SUL TOTALE DEI CFU CONSEGUITI	2016
Ud'A	9,9‰
Media Area Geografica	12,7‰
Media Atenei Italiani	19,7‰
PERCENTUALE DI LAUREATI CHE HANNO ACQUISITI ALMENO 12 CFU ALL'ESTERO	2017
Ud'A	4,3%
Media Area Geografica	7,2%
Media Atenei Italiani	11,9%
PERCENTUALE DI STUDENTI ISCRITTI AL 1° ANNO DI LAUREA TRIENNALE E MAGISTRALE CHE HANNO CONSEGUITO IL PRECEDENTE TITOLO DI STUDIO ALL'ESTERO	2016
Ud'A	8,2‰
Media Area Geografica	6,9‰
Media Atenei Italiani	31,4‰

Relativamente ai Corsi di Laurea erogati in lingua inglese, risultano attivi il Corso di LM-74 Scienze e Tecnologie Geologiche della Terra e dei Pianeti, che somministra tre dei cinque percorsi formativi completamente in lingua inglese, e il Corso LM-78 Scienze Filosofiche con mobilità strutturata.

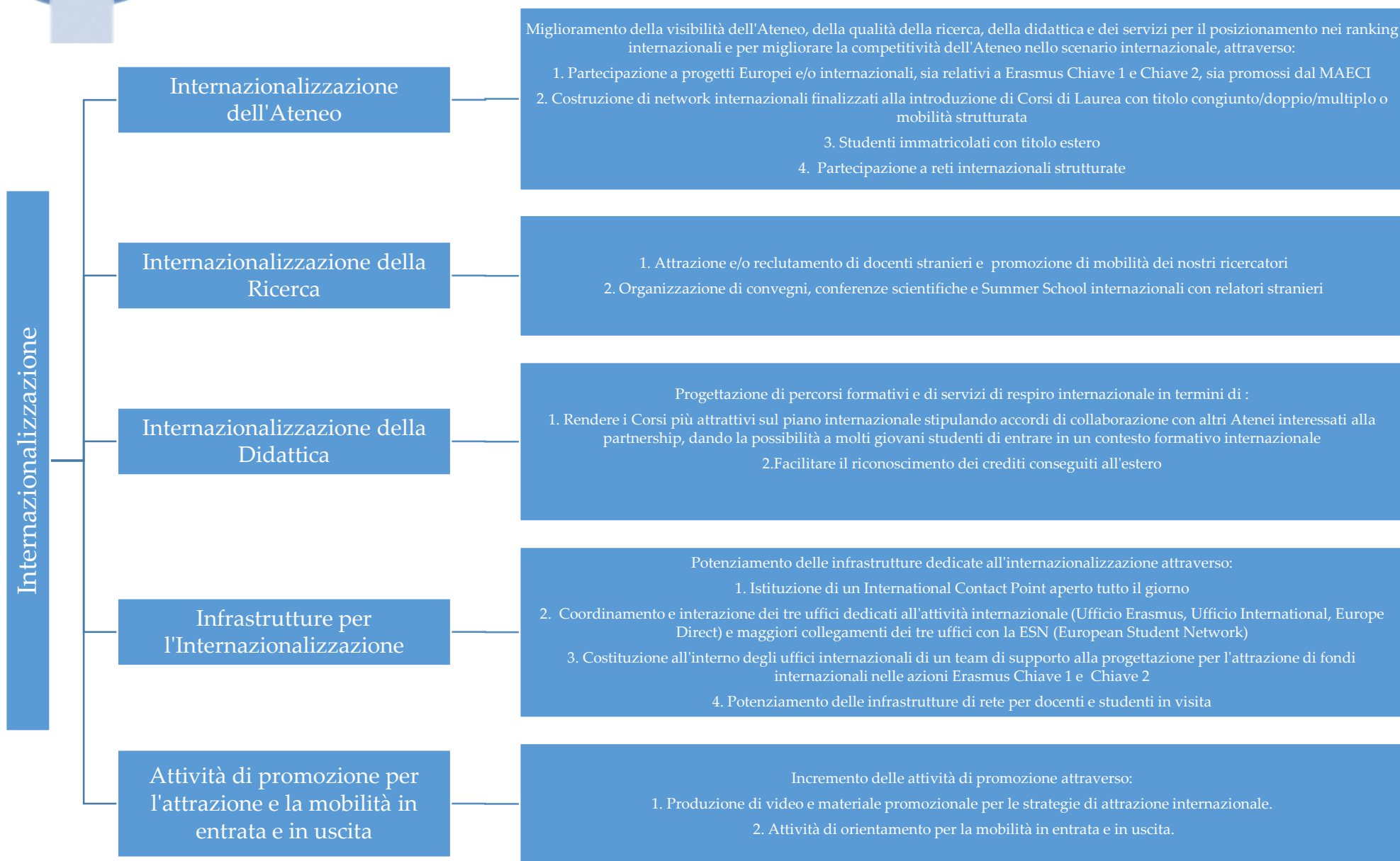
Nel corso del 2018 è stato emanato il *Regolamento di Ateneo sui programmi di mobilità di professori visitatori (visiting professor) e ricercatori visitatori (visiting researcher e fellow)* e sono state proposte alcune chiamate di RTD-B vincitori di progetti FIRB o ERC o di studiosi stabilmente impiegati in Università estere.

Per l’anno accademico 2019/20 è stato emanato un bando di Ateneo per l’attrazione di Visiting Professors e Researchers finanziato con fondi di Ateneo, che permetterà di invitare presso il nostro Ateneo docenti e ricercatori stranieri di alto profilo.

L’internazionalizzazione è un obiettivo trasversale, presente nelle diverse azioni declinate negli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione.

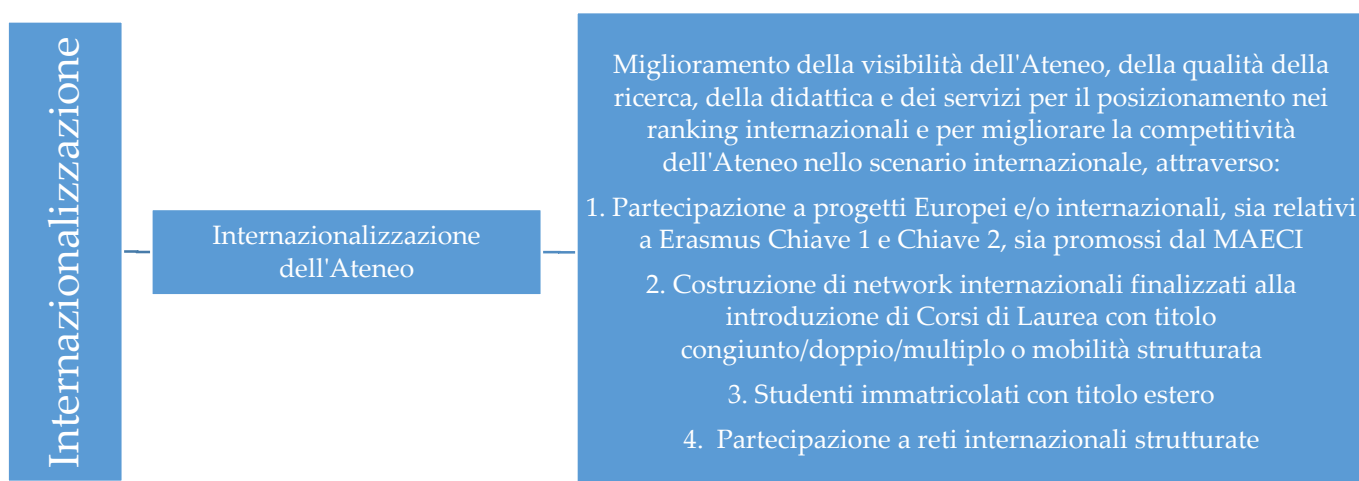
Nel corso del prossimo quinquennio, l’Ateneo intende continuare a potenziare la dotazione dei Corsi di studio internazionali (dottorato, titoli di studio doppio o rilasciati congiuntamente con Università straniere), degli accordi e dei progetti di collaborazioni, dei network internazionali.

Per tale motivo, nel Piano sono stati delineati cinque obiettivi strategici (internazionalizzazione dell’Ateneo, internazionalizzazione della ricerca, internazionalizzazione della didattica, infrastrutture per l’internazionalizzazione, attività di promozione per l’attrazione e la mobilità), le cui azioni con i relativi indicatori e target sono presentati in tabella.



## ❖ Internazionalizzazione dell'Ateneo (I1)

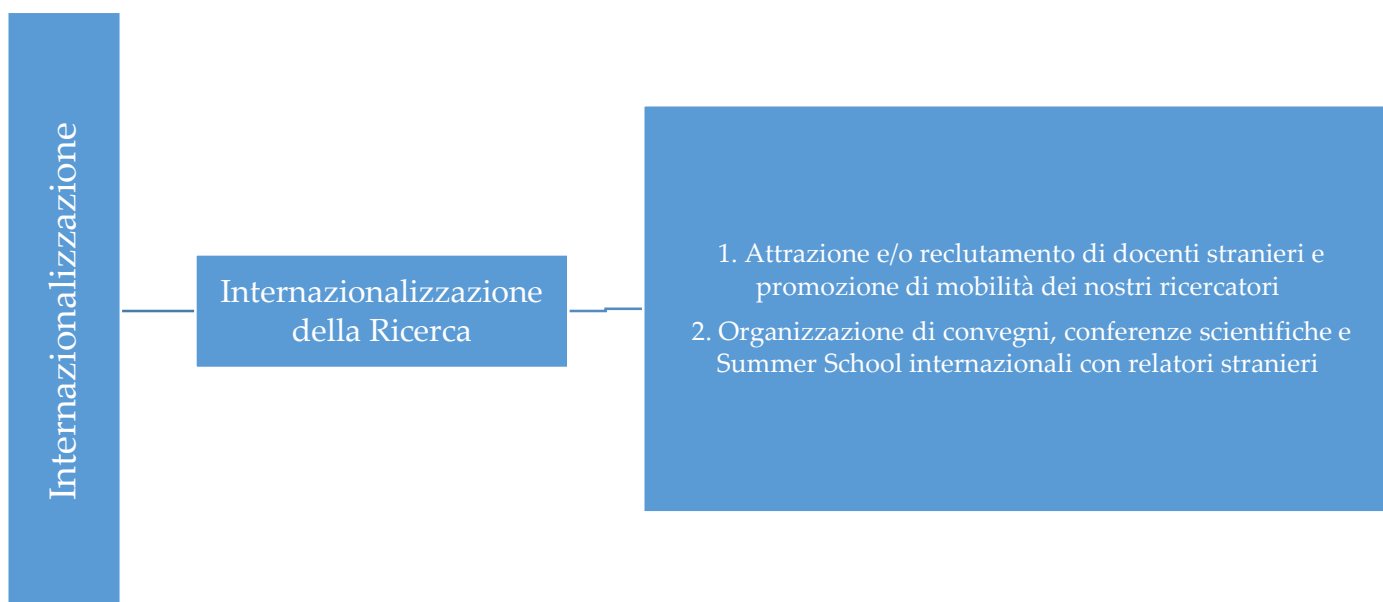
Nonostante negli ultimi anni l'Ateneo abbia avviato diverse azioni volte a migliorare il grado di internazionalizzazione e apertura alla cooperazione e collaborazione con Atenei ed enti stranieri, è ancora sostanziale il lavoro da fare per colmare una situazione storicamente deficitaria. A tal fine, si intende adottare una chiara politica di internazionalizzazione, strutturata attraverso le azioni di seguito descritte, che perseguono anche lo scopo di attrarre studenti immatricolati con titolo estero in modo da raggiungere l'obiettivo di almeno l'1%.



## ❖ Internazionalizzazione della Ricerca (I2)

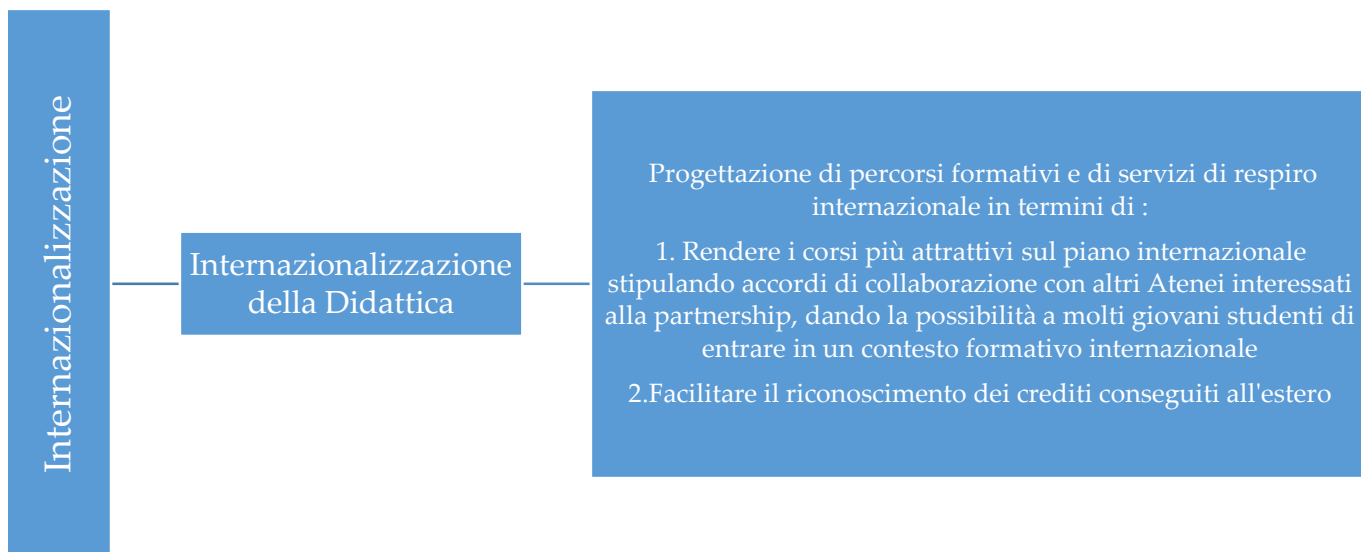
Una visione internazionale della ricerca costituisce presupposto fondamentale per permettere ai nostri ricercatori di avviare studi innovativi interagendo con i gruppi più avanzati a livello mondiale. Il debole tasso di successo nei progetti nazionali ed internazionali è strettamente legato alla scarsa capacità di gestire e promuovere la partecipazione dei nostri studiosi a bandi competitivi, sia a causa dello scarso supporto tecnico-amministrativo in fase di progettazione, sia per la mancanza di un'azione coordinata e sinergica volta al potenziamento della capacità di attrarre fondi per la ricerca. Le recenti nomine di un Delegato del Rettore alla Ricerca e di un Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione dimostrano come l'Ateneo voglia mettere in campo azioni volte a creare le condizioni necessarie a raggiungere un deciso miglioramento nel livello di competitività e valorizzazione della propria produzione scientifica sullo scenario globale. Di seguito sono indicate

alcune specifiche azioni di supporto a questo processo, delineato nel quadro delle azioni a sostegno dell'apertura internazionale delle attività di ricerca.



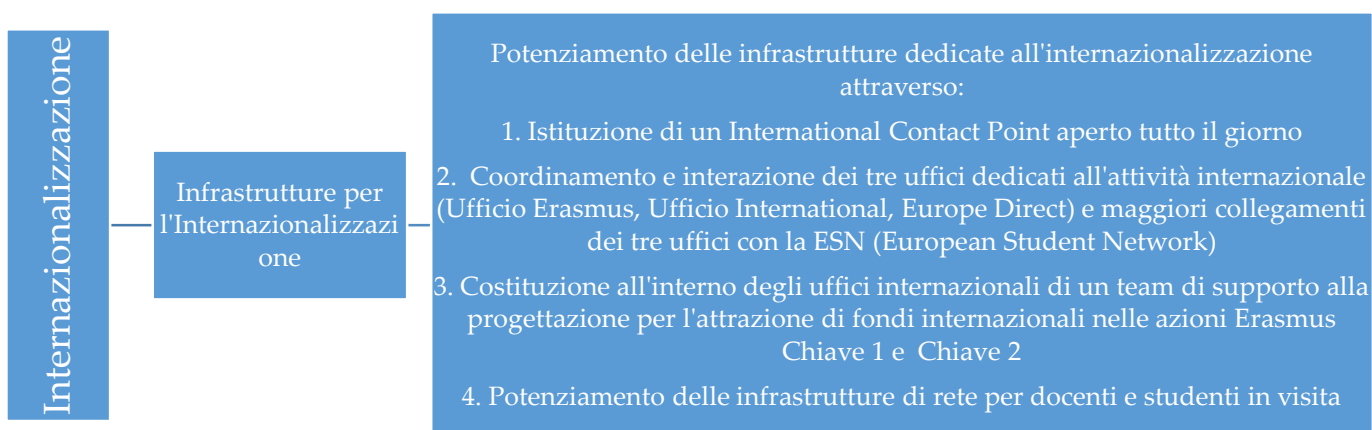
#### ❖ Internazionalizzazione della Didattica (I3)

Relativamente al processo di internazionalizzazione della didattica ed ai servizi ad essa connessi, l'Ateneo intende intraprendere un percorso volto ad incrementare l'offerta formativa in lingua inglese/straniera, anche attraverso la mobilità di Visiting Professors e Researchers. Per aumentare la percentuale di studenti che effettuano mobilità di successo all'estero (i.e. acquisizione di almeno 12 crediti) l'Università cercherà di facilitare la procedura di riconoscimento dei crediti acquisiti. Si intende, inoltre, migliorare l'accoglienza di studenti e docenti stranieri al fine di colmare quelle carenze che ancora contribuiscono a rendere l'Ateneo poco attrattivo nel contesto internazionale. Di seguito sono riportate le azioni che verranno implementate attraverso una serie di indicatori e target specifici che si ritrovano riportati in Tabella, delineati più specificamente nel quadro delle azioni a sostegno dell'apertura internazionale delle attività didattiche.



#### ❖ Infrastrutture per l'Internazionalizzazione (I4)

L'attrattività di un Ateneo trova valido sostegno nella strutturazione di una specifica funzione tecnico-amministrativa di interfaccia con gli utenti esterni, in modo da rispondere adeguatamente alle esigenze dei potenziali stakeholders. Con questa convinzione, l'Università d'Annunzio punta a potenziare gli uffici già presenti nell'attuale assetto organizzativo e contemporaneamente ad istituire un nuovo servizio che possa fungere quale primo International Contact Point per gli utenti. Parallelamente, si ritiene di fondamentale importanza potenziare le infrastrutture di rete per supportare il lavoro di docenti e studenti in visita presso l'Ateneo. Nel diagramma seguente si segnalano le azioni specifiche da implementare, declinate successivamente in indicatori e target.



#### ❖ Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità (I5)

Le attività di informazione, promozione e marketing costituiscono azioni strategiche per far conoscere l'Ateneo a livello internazionale e per favorire la mobilità in entrata ed uscita. L'impegno dell'Università è diretto a mettere in campo attività che favoriscano l'apertura al contesto internazionale, attraverso la produzione di materiale promozionale e la partecipazione ad eventi e fiere. Inoltre per favorire la mobilità in uscita si intende potenziare l'attività di orientamento specifica.



I piani operativi del settore Internazionalizzazione sono descritti nella tabella *Piani operativi Int.*, che contiene gli obiettivi con i rispettivi indicatori e target, segnalandosi in appendice i responsabili e le strutture amministrative coinvolte nella loro attuazione e nel loro monitoraggio, secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA). Quest'ultimo dovrà essere effettuato con cadenza annuale, indicativamente entro il mese di marzo, sottoponendone i risultati all'attenzione degli Organi di Ateneo.



## INTERNAZIONALIZZAZIONE

### Tabella Obiettivi - Azioni - Indicatori - Target

Obiettivo strategico	Azioni	Indicatori	Target
<b>Internazionalizzazione dell'Ateneo</b>	<p><b>Miglioramento della visibilità dell'Ateneo, della qualità della ricerca, della didattica e dei servizi per il posizionamento nei ranking internazionali ed incremento del grado di competitività dell'Ateneo nello scenario internazionale attraverso:</b></p> <p><b>1.</b> Partecipazione a progetti Europei e/o internazionali, sia relativi a Erasmus Chiave 1 e Chiave 2, sia promossi dal MAECI;  <b>2.</b> Costruzione di network internazionali finalizzati alla introduzione di Corsi di Laurea con titolo congiunto/doppio/multiplo o mobilità strutturata;  <b>3.</b> Studenti immatricolati con titolo estero;  <b>4.</b> Partecipazione a reti internazionali strutturate.</p>	<p><b>1.</b> Numero di progetti sottomessi in particolare con l'area Adriatica e Balcanica;  <b>2.</b> Numero di Corsi di Laurea attivati con titolo congiunto/doppio/multiplo o con mobilità strutturata;  <b>3.</b> Numero di studenti con titolo estero immatricolati in percentuale rispetto a quelli con titolo italiano;  <b>4.</b> Numero di organizzazioni accademiche cui si partecipa.</p>	<p><b>1.</b> = partecipazione (in qualità di coordinatore o partner) alla Sottomissione di almeno 5 progetti l'anno  <b>2.</b> = almeno 2 Corsi di Laurea  <b>3.</b> = aumento dello 0,2% rispetto al quinquennio precedente  <b>4.</b> = partecipazione ad almeno 2 organizzazioni internazionali (es. UNIADRION e UNIMED)</p>
<b>Internazionalizzazione della Ricerca</b>	<p><b>1.</b> Attrazione e/o reclutamento di docenti stranieri e la promozione di mobilità dei nostri ricercatori;  <b>2.</b> Organizzazione di convegni, conferenze scientifiche e Summer School internazionali con relatori stranieri;</p>	<p><b>1.a</b> Numero Visiting Professors, Researchers e Fellows che trascorrono almeno un mese di tempo all'anno in Ud'A;  <b>1.b</b> Numero di ricercatori Ud'A che trascorrono almeno un mese di tempo all'anno all'estero;  <b>2.</b> Numero di convegni, conferenze e Summer School internazionali con almeno 3 speakers stranieri.</p>	<p><b>1.a</b> = attrarre almeno 5 Visiting stranieri l'anno  <b>1.b</b> = almeno 1% dei docenti strutturati di Ateneo  <b>2.</b> = almeno 5 convegni/Summer School internazionali all'anno</p>

<p><b>Internazionalizzazione della Didattica</b></p>	<p><b>Progettazione di percorsi formativi e di servizi di respiro internazionale in termini di:</b></p> <p><b>1.</b> Rendere i Corsi più attrattivi sul piano internazionale stipulando accordi di collaborazione con altri Atenei interessati alla partnership, dando la possibilità a molti giovani studenti di entrare in un contesto formativo internazionale;</p> <p><b>2.</b> Facilitare il riconoscimento dei crediti conseguiti all'estero;</p>	<p><b>1.a</b> Aumento studenti incoming e outgoing;</p> <p><b>1.b</b> Aumento del numero di docenti outgoing nell'ambito della staff mobility Erasmus e degli accordi bilaterali internazionali;</p> <p><b>1.c</b> Aumento del numero di docenti incoming nell'ambito della staff mobility Erasmus e degli accordi bilaterali internazionali (anche attraverso bandi per Visiting Professor);</p> <p><b>1.d</b> Aumento dei corsi di italiano per studenti e docenti incoming e di lingue straniere per studenti e docenti outgoing erogati dal CLA;</p> <p><b>2.</b> Aumento del numero di crediti conseguiti all'estero riconosciuti;</p>	<p><b>1.a</b> = raggiungimento dei valori della percentuale media relativa all'area geografica di riferimento</p> <p><b>1.b</b> = superamento dell'attuale numero di 28 unità di docenti outgoing</p> <p><b>1.c</b> = numero di docenti incoming analogo a quello degli outgoing</p> <p><b>1.d</b> = per ciascun semestre, attivazione di corsi di lingua italiana per stranieri differenziati almeno su 2 livelli, unitamente ad un corso preparatorio per la certificazione internazionale sulla competenza della lingua italiana (C.I.L.S.); attivazione di corsi di lingua straniera in modalità online per studenti e docenti in tutte le lingue insegnate nei vari CdS dell'Ateneo, livello Learner Adaptive, in aggiunta ai corsi in presenza</p> <p><b>2.a</b> = raggiungimento della percentuale media di crediti conseguiti all'estero sul totale dei CFU relativamente all'area geografica di riferimento (i.e. 12,7%)</p> <p><b>2.b</b> = raggiungimento della percentuale di laureati che abbiano acquisito almeno 12 CFU all'estero relativamente all'area geografica di riferimento (i.e. 7,2%)</p>
------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Infrastrutture per internazionalizzazione</b></p>	<p><b>Potenziamento delle infrastrutture dedicate all'internazionalizzazione attraverso:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istituzione di un International Contact Point aperto tutto il giorno;</li> <li>2. Coordinamento e interazione dei tre uffici dedicati all'attività internazionale (Ufficio Erasmus, Ufficio International, Europe Direct) e maggiori collegamenti dei tre uffici con la ESN (European Student Network);</li> <li>3. Costituzione all'interno degli uffici internazionali di un team di supporto alla progettazione per l'attrazione di fondi internazionali nelle azioni Erasmus Chiave 1 e Chiave 2;</li> <li>4. Potenziamento delle infrastrutture di rete per docenti e studenti in visita.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stanziamento fondi e assegnazione personale di Ateneo per istituzione dell'International Contact Point (che include il Welcome Office);</li> <li>2. Incremento flussi informativi tra gli uffici;</li> <li>3. Destinazione di una frazione dell'orario di lavoro del team (almeno 2 persone) alla progettazione;</li> <li>4. Predisposizione dell'attivazione di Eduroam come infrastruttura di rete per facilitare l'accesso ad Internet dei docenti e studenti in visita.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. = allocazione ufficio dedicato e almeno una unità di personale</li> <li>2. = almeno un meeting a trimestre</li> <li>3. = allocazione di almeno 100 ore all'anno per progettazione</li> <li>4. = attivazione di Eduroam entro il 2020</li> </ol>
<p><b>Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita</b></p>	<p><b>Incremento delle attività di promozione attraverso:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produzione di video e materiale promozionale per le strategie di attrazione internazionale;</li> <li>2. Attività di orientamento per la mobilità in entrata e in uscita.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero di video e altri materiali prodotti;</li> <li>2. Numero di attività di orientamento in ingresso e in itinere organizzate in Ateneo e partecipazione ad eventi internazionali.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. = almeno una brochure in italiano/inglese e 2 video - materiale pubblicitario e gadgets promozionali</li> <li>2.a = almeno un evento informativo all'anno in collaborazione con ESN</li> <li>2.b = almeno una partecipazione all'anno a manifestazioni fieristiche o promozionali all'estero</li> <li>2.c = costituzione di un team per la promozione internazionale</li> </ol>

Tab. 4 PIANI OPERATIVI INT.

## 5.5 RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO



### ❖ Il Personale Docente e Ricercatore

La programmazione strategica delle politiche di reclutamento e valorizzazione del personale dovrà essere strettamente legata a quanto disposto dalla Legge 240/2010 ed ai conseguenti Decreti attuativi, in particolare il D.Lgs. 49/2012, e successive modifiche ed integrazioni.

I vincoli sulle assunzioni di personale sono innanzitutto quelli definiti dalla L. 240/2010:

- almeno il 20% delle risorse dovrà essere destinato alla chiamata di professori ordinari e associati esterni all'Ateneo;

- fino ad un massimo pari al 50% delle risorse destinate al reclutamento di ordinari e associati potrà essere rivolto alle chiamate di professori associati e di ricercatori a tempo indeterminato già in servizio nell'Ateneo e che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale (art. 24, comma 6);
- ai ricercatori a tempo determinato di tipo b (art. 24, comma 3) dovrà essere garantita l'assunzione come professori associati qualora ottengano l'abilitazione scientifica nazionale e la valutazione positiva dell'ateneo (c.d. tenure track).

La normativa sul reclutamento del personale universitario e sui limiti al turnover è stata meglio chiarita dal D.Lgs. 49/2012 – Programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei – uno dei Decreti attuativi della Legge 240/2010.

In tale Decreto, viene resa esplicita la relazione fra la programmazione e l'attuazione delle politiche di reclutamento del personale degli atenei e le politiche relative al bilancio: all'art. 4, comma 1, vi si prevede, infatti, che le università predispongano, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno del personale e in un'ottica di miglioramento dei servizi, di sostenibilità della spesa e assicurando gli equilibri di bilancio.

Ogni Ateneo è tenuto, inoltre, ad assicurare la piena sostenibilità delle spese di personale per il triennio di riferimento ed a predisporre i propri programmi perseguendo gli indirizzi definiti dall'art. 4:

- il numero di professori ordinari non potrà superare quello dei professori associati;
- il rapporto numerico tra il personale docente e ricercatore e il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato dovrà essere equilibrato e tenere conto delle dimensioni, dell'andamento del turnover e delle peculiarità scientifiche e organizzative dell'Ateneo (sarà il MIUR a stabilire con apposito decreto il valore di questo rapporto);
- negli Atenei dove i professori ordinari superino il 30% del totale dei professori, il numero di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della L. 240/2010 non potrà essere inferiore al numero di ordinari reclutati nel medesimo periodo (previsione successivamente modificata dalla Legge di Stabilità 2015 in "inferiore alla metà del numero di ordinari reclutati nel medesimo periodo").

Va inoltre ricordato come la programmazione del personale del sistema universitario sia incentrata sull'attribuzione dei punti organico, che rappresenta l'unità di misura delle assunzioni: il professore ordinario vale 1 punto organico, il professore associato 0,70, il ricercatore di tipo b) 0,50 (la L. 208/2015 prevede che: "A decorrere dall'anno 2016, alle sole università che si trovino nella condizione di cui al periodo precedente, è consentito procedere alle assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, senza che a queste siano applicate le

limitazioni da turn over”), il personale dirigente 0,65, il personale tecnico-amministrativo EP 0,40, D 0,30, C 0,25 e B 0,20.

Nel quadro di previsione delle risorse destinabili al piano di assunzioni, occorre ricordare come il comma 13-bis dell’art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008 e successivamente modificato, preveda che: “... il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente al 100 per cento” delle cessazioni dell’anno precedente “a decorrere dall’anno 2018”.

L’attribuzione dei punti organico agli Atenei avviene per il 50% sulla base delle cessazioni e per la rimanente quota sulla base di meccanismi premiali, in relazione agli indicatori di virtuosità dell’Ateneo. Questa seconda quota è attribuita in considerazione della differenza tra l’82% delle entrate complessive nette detratti i fitti passivi e la somma delle spese di personale e oneri di ammortamento.

I risultati positivi registrati negli ultimi anni nell’attribuzione del FFO, soprattutto grazie all’applicazione del costo standard e alle buone performances riguardanti la quota premiale, nonché la ridotta incidenza delle spese di personale in rapporto alle entrate complessive, hanno consentito al nostro Ateneo di ottenere una maggiore attribuzione di punti organico premiali rispetto alle cessazioni di servizio dell’anno precedente a partire già dal 2016, pari al cut off del 110% previsto dalla normativa.

Per l’anno 2018, in seguito alla rimozione del suddetto cut off del 110%, all’Università G. d’Annunzio sono stati attribuiti 38,22 punti organico, pari al 196,7% di turn over rispetto al 100% di turn over previsto per la media di sistema, a fronte di cessazioni per 19,70 punti organico nel 2017.

A partire dal 2018, anche su impulso del Nucleo di Valutazione, l’Ateneo ha adottato un modello di programmazione per il reclutamento, con delibere del SA del 10.07.2018 e del CdA del 17.07.2018 (integrate dalle indicazioni di cui alla deliberazione SA del 15.01.2019), basato su una allocazione preliminare dei punti organico disponibili a livello di Ateneo alle varie categorie di personale universitario, con particolare rilievo alla distinzione di una quota relativa al personale tecnico amministrativo, ed una quota relativa al personale docente, e una ripartizione fra i vari Dipartimenti dell’Ateneo della quota relativa al personale docente.

In particolare, i punti organico impegnati per il reclutamento dei docenti sono utilizzati annualmente secondo un modello, in base al quale una quota del 20% resta nelle disponibilità dell’amministrazione centrale, mentre il restante 80% viene assegnato ai Dipartimenti, sulla base delle seguenti linee di attribuzione:

- 10% per strategie di Ateneo, su proposta del Rettore;
- 10% indivisi (cofinanziamento delle chiamate indette con procedura ex art. 18, comma 4, della L. 240/2010 di PA e PO);
- 30% attribuiti ai Dipartimenti in base al turnover;

- 20% attribuiti ai Dipartimenti in base alle esigenze di didattica;
- 20% attribuiti ai Dipartimenti in base alla qualità della ricerca prodotta e valutata con gli esiti dell'ultima VQR disponibile;
- 10% attribuiti ai Dipartimenti in base alla qualità della ricerca dei neoassunti e promossi nell'ultimo triennio.

Il fondo del 10% per strategie di Ateneo è uno strumento gestito sotto la diretta responsabilità del Rettore, nella direzione di sostenere e promuovere, attraverso linee di intervento mirate e specifici progetti, il reclutamento del personale, in coerenza con le politiche di interesse strategico dell'Ateneo.

Il fondo indiviso del 10 svolge funzioni di cofinanziamento al 50% delle chiamate indette con procedura ex art. 18, comma 4, della L. 240/2010 da parte dei Dipartimenti, agevolando così il raggiungimento del limite di legge del 20% delle chiamate di PA e PO esterni ai ruoli dell'Ateneo.

Sui rispettivi budget di punti organico, i Dipartimenti dovranno provvedere, oltre al reclutamento dei docenti, anche a quello dei tecnici di laboratorio e dei tecnici sanitari.

Il modello prevede, inoltre, che i punti organico calcolati sulla base del turnover complessivo dell'anno precedente, siano ripartiti fra i vari ruoli come segue, con un margine massimo di variabilità in aumento o in diminuzione del 5%:

- Personale TA: 10% più l'eventuale quota premiale superiore al 100% del turnover complessivo dell'anno precedente;
- Professori Ordinari: 20%;
- Professori Associati: 30%;
- Ricercatori a tempo determinato di tipo b: 40%.

L'utilizzo dei punti organico da parte dei Dipartimenti, mediante le proposte di chiamata, è subordinato alla deliberazione di una programmazione triennale a scorrimento annuale del reclutamento, a partire dal triennio 2018-2020, che tenga conto dei limiti assunzionali disposti normativamente, e indichi i criteri utilizzati per individuare le proposte di chiamata dei vari SSD nella programmazione triennale del reclutamento, criteri che dovranno essere coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ateneo riguardanti le politiche reclutative.

A tal proposito, le proposte di chiamata formulate dai Dipartimenti saranno deliberate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, ai sensi del *Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di I e II fascia* e del *Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato*, e la loro congruità sarà basata su:

- necessità didattica, intesa come rapporto fra ore richieste complessivamente in Ateneo (da tutti i CdS e le scuole di specializzazione accreditate, secondo quanto previsto dal Decreto 402 del 13 giugno 2017) in insegnamenti di base, caratterizzanti o

affini, per il SSD ed ore erogabili dai docenti in ruolo nel medesimo SSD (120 per i professori, 60 per i RU e RTD), tenendo conto anche delle quiescenze nel triennio;

- VQR del SSD del Dipartimento o, se non disponibile, dell'Ateneo.

Va inoltre ricordato che il reclutamento di RTD-A - non soggetto a vincoli di punti organico - è garantito da un fondo di 3.000.000 di euro che l'Ateneo distribuisce annualmente ai Dipartimenti.

Tutto ciò premesso, per la programmazione dei nuovi ingressi e delle progressioni di carriera, l'Ateneo ritiene opportuna una politica di reclutamento particolarmente ponderata, che tenga conto delle necessità dei SSD per quanto concerne:

- la sostenibilità dei CdS sulla base dei requisiti minimi a regime previsti dal DM 6/2019;
- i risultati della VQR, laddove possibile, di Dipartimento;
- la capacità di attrarre risorse economiche esterne;
- le linee di ricerca su cui l'Ateneo intende investire in termini di innovazione e sviluppo scientifico;
- eventuali esigenze assistenziali, laddove previste.

In questo contesto, l'Università d'Annunzio intende perseguire linee programmatiche di gestione e amministrazione delle risorse umane, volte ad ottimizzare, nel rispetto dei vincoli normativi del turnover e della compatibilità economico-finanziaria, la distribuzione delle risorse disponibili all'assunzione di figure professionali atte a garantire la piena sostenibilità delle attività formative e innalzare la qualità della ricerca.

In particolare, le politiche di reclutamento e progressione di carriera saranno orientate al conseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- promuovere e diffondere il principio dell'eccellenza nella ricerca e favorire la crescita dei settori più deboli, anche acquisendo gli strumenti informativi a supporto del monitoraggio e della selezione dei prodotti della ricerca, al fine di migliorare la performance dell'Ateneo nella ricerca;
- rafforzare l'inclusione di criteri di alta qualità scientifica nel processo di reclutamento e progressione di carriera per ricercatori e docenti;
- garantire la sostenibilità e la qualità dell'offerta formativa;
- sostenere il numero complessivo degli studenti iscritti;
- potenziare le scuole di specializzazione e le attività assistenziali.

Per il perseguimento di tali obiettivi si prevedono le seguenti azioni:

- potenziare i SSD che abbiano ottenuto i migliori risultati nella valutazione VQR 2011-2014 e che abbiano dimostrato elevate capacità di attrazione di risorse esterne per



la ricerca, in particolare progetti PRIN, FIRB, FIRB giovani e progetti quadro europei nell'ultimo quinquennio;

- chiamare i Dipartimenti ad integrare le programmazioni triennali del reclutamento all'interno dei loro Piani strategici, adeguandoli agli indirizzi strategici nella didattica con utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell'offerta formativa;

- potenziare i SSD in sofferenza rispetto ai requisiti minimi previsti dal DM 1/2019 per i CdS con numero di immatricolati superiori alla numerosità massima;

- valutare l'opportunità di investire selettivamente la quota del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni all'Ateneo, per il reclutamento di docenti di elevata qualificazione e comprovata esperienza internazionale nelle aree e/o nei SSD che abbiano ottenuto i risultati più deludenti nella valutazione VQR 2011-2014, mostrando scarsa capacità di attrazione di risorse esterne;

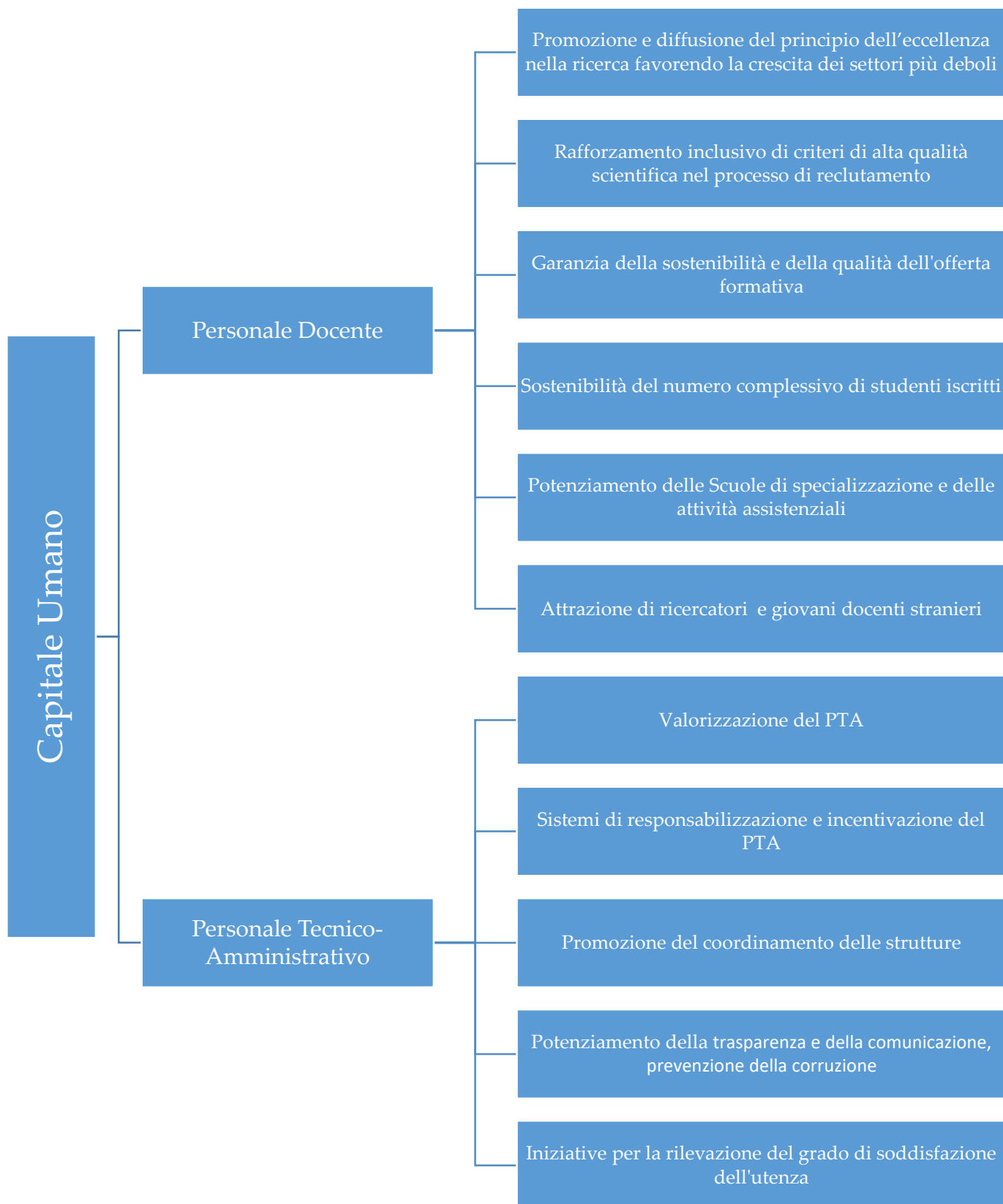
- rafforzare la previsione per la quale le progressioni di carriera, mediante procedure ai sensi dell'art. 24, comma 5, della L. 240/2010, siano limitate a RU e PA afferenti a SSD che abbiano conseguito una valutazione nella VQR almeno pari alla media nazionale ( $R \geq 1$ ), mentre per i SSD con valutazione inferiore alla media nazionale ( $R < 1$ ) siano previste procedure selettive ai sensi dell'art. 18;

- incentivare la qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico: tale obiettivo è stato già perseguito anche prevedendo in sede regolamentare: (a) la presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della legge 240/2010 di docenti esterni all'ateneo; (b) il vincolo per tutti i commissari di essere in possesso dei requisiti di partecipazione alle commissioni ASN. Nel corso del 2019, si prevede di introdurre una procedura di sorteggio fra una rosa di candidati commissari pari al doppio del numero previsto;

- tenere conto, nelle politiche di reclutamento dell'area medica, delle esigenze legate alle attività assistenziali, con particolare riguardo alla presenza di professori ordinari e/o associati per funzioni imprescindibili quali la direzione di Scuole di Specializzazione (condizione inderogabile per il mantenimento e l'ampliamento delle stesse con sede amministrativa presso l'Ud'A) e la direzione di Strutture Complesse assistenziali presso le Aziende Sanitarie Locali di riferimento dell'Ateneo.

Il perseguimento delle azioni necessarie a garantire gli obiettivi prefissati sarà assicurato anche mediante la definizione di specifiche linee di indirizzo - emanate con decreto rettorale - al fine di orientare la programmazione triennale dei Dipartimenti verso un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo nella ricerca e nella didattica, compatibilmente con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale. Inoltre, i Piani adottati dai Dipartimenti dovranno essere approvati dal Senato, al quale è demandata la verifica di coerenza.





## Personale Docente

### Tabella Obiettivi - Azioni - Indicatori - Target

Obiettivi strategici	Azioni	Indicatori	Target
<p><b>Promozione e diffusione del principio dell'eccellenza nella ricerca, favorendo la crescita dei settori più deboli e anche acquisendo gli strumenti informativi a supporto del monitoraggio e della selezione dei prodotti della ricerca, al fine di migliorare la performance dell'Ateneo nella ricerca</b></p>	<p>1. Potenziare i SSD che abbiano ottenuto i migliori risultati nella valutazione VQR 2011-2014 e che abbiano dimostrato elevate capacità di attrazione di risorse esterne per la ricerca, in particolare progetti PRIN, FIRB, FIRB giovani e progetti quadro europei nell'ultimo quinquennio;</p> <p>2. valutare l'opportunità di investire selettivamente la quota del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni all'Ateneo, per il reclutamento di docenti di elevata qualificazione e comprovata esperienza internazionale nelle aree e/o nei SSD che abbiano ottenuto i risultati più deludenti nella valutazione VQR 2011-2014, mostrando scarsa capacità di attrazione di risorse esterne</p>	<p>a. Numero medio delle pubblicazioni effettuate complessivamente in Ateneo nei ruoli indicati;</p> <p>b. Valore dell'indicatore IRAS1, o suo analogo, nella VQR 2015-2019;</p> <p>c. Quota premiale FFO legata alla valutazione VQR.</p>	<p>a. = aumento del 10% rispetto al valore medio nel triennio</p> <p>b. = aumento del valore dell'indicatore IRAS1, o suo analogo, nella VQR 2015-2019</p> <p>c. = aumento della quota premiale FFO legata alla valutazione VQR</p>
<p><b>Rafforzamento inclusivo di criteri di alta qualità scientifica nel processo di reclutamento di ricercatori e docenti</b></p>	<p>1. Rafforzare la previsione che le progressioni di carriera, mediante procedure ai sensi dell'art. 24, comma 5, della L. 240/2010 siano limitate a RU e PA afferenti a SSD che abbiano avuto una valutazione nella VQR almeno pari alla media nazionale (<math>R &gt; 1</math>), mentre per i SSD con valutazione inferiore alla media nazionale (<math>R &lt; 1</math>) siano previste procedure selettive ex art. 18.</p> <p>2. Incentivazione della qualità delle procedure di</p>	<p>a. Valore medio di R dei SSD in cui sono proposte chiamata ai sensi dell'art. 24, comma 6, della L. 240/2010;</p> <p>b. Numero medio delle pubblicazioni effettuate dai nuovi assunti nel ruolo di PA e PO rispetto alla media complessiva di Ateneo nei ruoli indicati;</p> <p>c. valore dell'indicatore IRAS3, o suo analogo, nella VQR 2015-2019.</p>	<p>a. = valore medio di R dei SSD in cui sono proposte chiamata ai sensi dell'art. 24, comma 6, della L. 240/2010 maggiore di 1.1</p> <p>b. = aumento del 10% rispetto al valore medio nel triennio</p> <p>c. = aumento del valore dell'indicatore IRAS3, o suo analogo, nella VQR 2015-2019</p>

	reclutamento del personale accademico, confermando la presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della legge 240/2010 di docenti esterni all'Ateneo, e il vincolo per tutti i commissari di essere in possesso dei requisiti di partecipazione alle commissioni ASN, prevedendo di introdurre una procedura di sorteggio fra una rosa di candidati commissari pari al doppio del numero previsto		
<b>Garanzia della sostenibilità e della qualità dell'offerta formativa</b>	1. Chiamare i Dipartimenti ad integrare la programmazione triennale del reclutamento all'interno dei loro Piani strategici, adeguandoli agli indirizzi strategici nella didattica, con utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell'offerta formativa	<b>a.</b> Numero di immatricolati; <b>b.</b> Percentuale di studenti regolari; <b>c.</b> Tasso di occupazione dei laureati	<b>a.</b> = aumento del 5% del numero di immatricolati rispetto alla media dell'ultimo triennio <b>b.</b> = aumento della percentuale di studenti regolari rispetto alla media dell'ultimo triennio <b>c.</b> = aumento del tasso di occupazione dei laureati rispetto alla media dell'ultimo triennio
<b>Sostenibilità del numero complessivo degli studenti iscritti</b>	1. Potenziare i SSD in sofferenza rispetto ai requisiti minimi previsti dal DM 1/2019 per i CdS con numero di immatricolati superiori alla numerosità massima	<b>a.</b> Numero di immatricolati	<b>a.</b> = aumento del 5% del numero di immatricolati rispetto alla media dell'ultimo triennio
<b>Potenziamento delle Scuole di specializzazione e delle attività assistenziali</b>	1. Tenere conto, nelle politiche di reclutamento dell'area medica, delle esigenze legate alle attività assistenziali, con particolare riguardo alla presenza di professori ordinari e/o associati per funzioni imprescindibili quali la direzione di Scuole di Specializzazione (condizione inderogabile per il mantenimento e l'ampliamento delle stesse con sede amministrativa	<b>a.</b> Numero di Scuole di specializzazione	<b>a.</b> = mantenimento del numero al valore del 2018

	presso l'Ud'A) e la direzione di Strutture Complesse assistenziali presso le Aziende Sanitarie Locali di riferimento dell'Ateneo		
<b>Attrazione di ricercatori e giovani docenti stranieri</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovere l'Ateneo presso i ricercatori stranieri</li> <li>2. Aderire attivamente alle iniziative ministeriali per il rientro dall'estero di giovani ricercatori</li> <li>3. Promuovere l'eccellenza dell'Ateneo su reti internazionali per attrarre ricercatori da Paesi stranieri (partecipazione al Programma "Rita Levi Montalcini")</li> </ol>	a. Numero di ricercatori stranieri e provenienti da Paesi stranieri reclutati	a. = almeno 1 posizione all'anno

Tab. 5 PIANI OPERATIVI PERSONALE DOCENTE

#### ❖ Il Personale Tecnico-Amministrativo

La programmazione reclutativa del personale tecnico-amministrativo di questa Amministrazione, più volte rappresentata nei tavoli di contrattazione con le OO.SS. e concretizzata con delibere degli Organi d'Ateneo, è volta al potenziamento delle risorse individuate dal fabbisogno del personale T.A. 2019/2021.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.05.2019 è stato adottato un provvedimento finalizzato ad attivare - sui P.O. 2018 - procedure concorsuali per il reclutamento di:

- 24 unità di personale T.A. riferibili alla categoria C;
- 10 unità di personale T.A. riferibili alla categoria D;
- 10 unità di personale T.A. riferibili alla categoria EP (con particolare riferimento - queste ultime - alle funzioni RAD e terza missione).

Tali priorità reclutative risultano sostenute e giustificate - oltretutto da necessità di fabbisogno organizzativo - essenzialmente dal basso rapporto percentuale intercorrente tra personale non docente e quello docente.

A seguito dell'entrata in vigore della L. 240/10 e dei suoi Decreti attuativi, l'esigenza sempre crescente è quella di reclutare figure professionali e di supporto amministrativo, con competenze adeguate e che possano contribuire a vincere sfide

importanti quali la piena ricaduta della terza missione e ad acquisire qualificate figure di responsabili amministrativi nei dipartimenti.

Entrambe queste sfere di intervento (terza missione e miglioramento nella gestione dei Dipartimenti) hanno necessitato - quale congruo riscontro - l'inserimento in pianta organica di specifiche figure professionali, nonché di adeguati supporti amministrativi.

Si è così previsto di attuare, nel triennio 2019-21, una serie di reclutamenti che tengano anche conto delle potenzialità di progressione di figure di ruolo interne e di nuove assunzioni, compatibilmente con la cornice di sostenibilità economica, le previsioni delle leggi di bilancio e le dotazioni di punti organico:

1. Definizione di Piani di formazione finalizzati alla riqualificazione del personale a supporto dell'innovazione dei processi interni.

In seguito all'aumentata complessità dell'organizzazione universitaria, derivante da una normativa in continua evoluzione e sempre più stringente, si rende necessario aumentare le competenze del Personale T.A. in organico, sia con la formazione delle risorse attualmente in servizio sia con l'acquisizione di competenze specialistiche esterne;

2. Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale tecnico amministrativo.

Al fine di dare compimento all'applicazione del D.Lgs. 150/2009 e nell'ottica di responsabilizzare maggiormente il Personale T.A., sfruttando l'avvio del controllo di gestione, si cercherà di identificare e quantificare sistemi condivisi di misurazione della produttività che permettano di stabilire modalità di incentivazione, sia economiche che di progressione di carriera.

Saranno adottati Piani della performance che siano incisivi in termini di miglioramento dei servizi;

3. Promozione di interventi volti all'integrazione/coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

L'attuale struttura burocratica presenta situazioni di coordinamento e comunicazione imperfetti fra gli uffici, che rischiano di compromettere le esigenze di unitarietà e coerenza dell'organizzazione amministrativa. Si ritiene pertanto necessario agevolare l'adozione di soluzioni organizzative di maggior collegamento delle attività ai processi, piuttosto che alle funzioni, al fine di assicurare una maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi agli studenti e di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione.

## Personale Tecnico Amministrativo

### Tabella Obiettivi - Azioni - Indicatori - Target

Obiettivi strategici	Azioni	Indicatori	Target
<b>Valorizzazione del potenziale del personale Tecnico Amministrativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partecipazione del personale a corsi di formazione;</li> <li>2. Progetto accoglienza, volto a conferire assistenza all'accesso e fruizione dei servizi on-line di Ateneo a favore dei nuovi assunti;</li> <li>3. Rinnovo delle postazioni di lavoro informatiche obsolete del personale TA ed adeguamento ai moderni sistemi operativi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero eventi formativi (interni e/o esterni all'Ateneo) cui partecipa il personale TA;</li> <li>2. Realizzazione progetto;</li> <li>3. Percentuali di postazioni di lavoro sostituite o adeguate del personale TA presso gli uffici del rettorato, delle segreterie studenti e delle biblioteche unificate</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. = almeno numero 10 eventi formativi per anno</li> <li>2. = conseguimento integrale dell'obiettivo</li> <li>3. = 100% di quelle già classificate "obsolete"</li> </ol>
<b>Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale Tecnico Amministrativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modifiche migliorative al SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;</li> <li>2. Modifiche volte a potenziare il software per la gestione del ciclo della performance;</li> <li>3. Monitoraggio ciclo della performance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizzazione nuovo sistema SMVP;</li> <li>2. Realizzazione software;</li> <li>3. Monitoraggio ciclo della performance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.= adozione nuovo sistema SMVP</li> <li>2. = potenziamento software performance</li> <li>3.= almeno 3 monitoraggi/anno</li> </ol>
<b>Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Costituzione di un servizio strutturato di supporto e consulenza in ambito tecnico-contabile;</li> <li>2. Servizio di consulenza ai dipendenti in materia stipendiale e contributiva;</li> <li>3. Consulenza in materia pensionistica e utilizzo NUOVA PASSWEB</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero consulenze svolte;</li> <li>2. Numero consulenze svolte;</li> <li>3. Implementazione della procedura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.= 100% delle consulenze richieste al Settore Audit Interno;</li> <li>2.= 100% delle consulenze richieste al Settore Trattamenti Economici;</li> <li>3.=implementazione integrale della nuova procedura.</li> </ol>
<b>Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza e della comunicazione, prevenzione della corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verifiche sul rispetto degli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione trasparente";</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero strutture verificate;</li> <li>2. Numero corsi effettuati;</li> <li>3. Numero mappature rischio</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. = n. 5 strutture/anno</li> <li>2. = n. 1 corso/anno</li> <li>3. = n. 1 mappatura/per triennio</li> </ol>



	<p>2. Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;</p> <p>3. Mappatura del grado di rischio corruzione nelle strutture</p>		
<p><b>Sviluppo iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e degli stakeholders</b></p>	<p>1. Indagini di customer satisfaction sul funzionamento delle strutture dell'Ateneo indirizzate a: 1) studenti; 2) personale docente e ricercatore; 3) personale TA; 4) stakeholders esterni</p>	<p>1. Numero indagini effettuate in un biennio</p>	<p>1. = n. 1 indagine sui fruitori riguardante tutte le strutture</p>

Tab. 6 PIANI OPERATIVI PTA

## 6. SOSTENIBILITÀ IN Ud'A: BREVI LINEE DI INDIRIZZO

Lo sviluppo sostenibile è identificabile come sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri (Commissione Brundland, 1987). Un approccio olistico alla sfida della sostenibilità si realizza attraverso una armonizzazione integrata di tre elementi: crescita economica, inclusione sociale e protezione e valorizzazione delle risorse naturali e ambientali.

Nell'Assemblea generale del 25 settembre 2015, l'ONU ha definito in Agenda 2030 gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) declinandoli nei seguenti 17 goals:

Goal 1: Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

Goal 2: Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile

Goal 3: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Goal 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

Goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

Goal 6: Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie

Goal 7: Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni

Goal 8: Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

Goal 9: Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

Goal 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni

Goal 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

Goal 12: Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

Goal 13: Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le sue conseguenze

Goal 14: Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile

Goal 15: Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica

Goal 16: Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficaci, responsabili e inclusivi a tutti i livelli

Goal 17: Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

Partendo da questo quadro di riferimento, l'Università Gabriele d'Annunzio ha deciso di inserire gli SDGs tra i propri obiettivi strategici.

Inoltre, a giugno 2018 l'Ud'A ha aderito alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS), che ha come finalità principale "la diffusione della cultura e delle buone pratiche di sostenibilità, sia all'interno che all'esterno degli Atenei (a livello urbano, regionale, nazionale, internazionale), in modo da incrementare gli impatti positivi in termini ambientali, etici, sociali ed economici delle azioni poste in essere dagli aderenti alla Rete, così da contribuire al raggiungimento degli SDGs, e in modo da rafforzare la riconoscibilità e il valore dell'esperienza italiana a livello internazionale".

L'Ud'A promuove azioni di sostenibilità nelle attività e processi di Ateneo: didattica, ricerca, terza missione, coesione e inclusione sociale, promozione della crescita culturale ed economica sostenibile della società, attraverso un rapporto costante con la propria comunità ed il territorio di riferimento.

In particolare, l'Ud'A fa propri gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 declinandoli nei seguenti ambiti tematici di sostenibilità:

1. Didattica e ricerca
2. Terza missione
3. Welfare per studenti e personale
4. Comunità, ambiente e territorio

### 1) DIDATTICA E RICERCA: OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ

Con riferimento a didattica e ricerca, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso forme di apprendimento e di sviluppo della ricerca scientifica in una logica di piena interconnessione tra saperi.

#### AZIONI

- Censimento delle attività di didattica e di ricerca sulle tematiche dello sviluppo sostenibile;
- Lezione zero per anno accademico a beneficio di tutti gli studenti dell'Ud'A;
- Acquisizione per gli studenti di competenze di sostenibilità con attribuzione di CFU extracurricolari;
- Attivazione e sviluppo di percorsi e moduli formativi sui temi della sostenibilità;
- Incremento dei progetti di ricerca sui temi della sostenibilità.

### 2) TERZA MISSIONE: OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ

Con riferimento alla Terza Missione, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative di diffusione dei risultati scientifici e promozione degli SDGs in collaborazione con il tessuto locale, nazionale e internazionale.

#### AZIONI

- Progettazione e utilizzo di strumenti web per la diffusione della conoscenza sui temi della sostenibilità;
- Incontri tematici e iniziative di diffusione della conoscenza sia all'interno che all'esterno dell'Università;
- Formazione e divulgazione sulle tematiche della sostenibilità rivolte agli studenti delle Scuole superiori delle province di Chieti e Pescara;
- Partecipazione a tavoli tecnici e progetti, a livello locale, nazionale e internazionale, sui temi della sostenibilità, con stakeholders della pubblica amministrazione, mondo imprenditoriale e associazioni di categoria;
- Partecipazione al World University Rankings Green Metric.

### 3) WELFARE PER STUDENTI E PERSONALE: OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ

Con riferimento al welfare per studenti e personale, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative finalizzate al miglioramento della salute e del benessere dei propri studenti e personale.

#### AZIONI

- Sostegno a studenti che si possano trovare in difficoltà finanziarie;
- Supporto agli studenti per emergenze mediche ed odontoiatriche;
- Supporto agli studenti disabili attraverso specifici servizi;
- Accordi con l'Azienda per il diritto allo studio per il servizio di ristorazione;
- Progettazione e realizzazione di interventi di eliminazione di barriere architettoniche;
- Sottoscrizione di polizze assicurative, in ambito sanitario, a favore del personale.

#### 4) COMUNITÀ, AMBIENTE E TERRITORIO: OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ

Con riferimento a comunità, ambiente e territorio, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative di ricerca, gestione e sperimentazione che, assumendo i temi-chiave dell'attuale crisi ambientale e sociale, favoriscano percorsi di apprendimento riflessivo per il risparmio energetico, la riduzione di rifiuti, la promozione della mobilità sostenibile, la tutela delle risorse primarie come il suolo, l'acqua, il verde e l'aria.

##### AZIONI

- Formazione di gruppi di lavoro all'interno della Ud'A-RUS;
- Analisi e razionalizzazione dei consumi energetici e dell'acqua;
- Miglioramento dell'efficienza energetica ed installazione di sorgenti rinnovabili di energia nei campus;
- Promozione della mobilità pubblica e a bassa emissione per l'accessibilità ai campus di Chieti e Pescara;
- Convenzioni con aziende di trasporti per abbonamenti a condizioni favorevoli per studenti e personale;
- Riduzione dell'uso di carta e plastica e istituzione della raccolta differenziata nei campus;
- Conservazione e miglioramento degli spazi verdi all'interno dei campus;
- Coinvolgimento nelle attività degli studenti, personale e dei principali stakeholders di riferimento.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

La programmazione strategica degli Atenei si colloca in un ampio quadro normativo, che assume un ruolo sempre più rilevante per la pianificazione delle attività proprie delle istituzioni universitarie.

A fini informativi delle fonti normative, degli indirizzi MIUR, ANVUR e ANAC, nonché dei propri documenti istituzionali di riferimento, si espongono di seguito le principali direttive e i provvedimenti di programmazione interna che l'Ateneo ha considerato per la stesura del presente Piano.

### Normativa nazionale

- a. L.n. 168/1989 di istituzione del MIUR;
- b. D.Lgs.n. 165/2001 e s.m.i.;
- c. L.n. 240/2010;
- d. Atto di indirizzo del MIUR per il 2017;
- e. Programma nazionale per la ricerca 2015-2020;
- f. Programma Quadro EU Horizon 2020;
- g. Rapporto ANVUR sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2016;
- h. Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2016-2018 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati, D.M.n. 635/2016;
- i. D.M.n. 585/2018 – Costo standard per studente in corso 2018-2020;
- j. D.M.n. 587/2018 – Criteri di riparto FFO Università Statali 2018;
- k. Sistema AVA (documenti ANVUR e Dd.Mm.);

### Documentazione interna

- a. Piano Strategico dell'Università G. d'Annunzio – Triennio 2015-2017;
- b. Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – Triennio 2019-2021;
- c. Linee programmatiche del Rettore, Prof. Sergio Caputi, presentate per la candidatura al mandato per il sessennio 2017/23;
- d. Relazioni annuali del Nucleo di Valutazione di Ateneo (ai sensi del D.Lgs.n. 19/2012, artt. 12 e 14);
- e. Bilancio d'esercizio 2017;
- f. Bilancio Unico di previsione 2019-2021;
- g. Bilancio di Genere – Piani di Azioni Positive (PAP) 2018-2020;

- h. Documenti di indirizzo contenenti le Linee Strategiche Dipartimentali predisposte dai 13 Dipartimenti di Ateneo;
- i. Documenti di indirizzo contenenti le Linee Strategiche per il settore: Orientamento, Placement, Disabilità, Internazionalizzazione, Terza Missione e Sostenibilità;
- j. Documenti di indirizzo contenenti le Linee Strategiche dei Centri di Ricerca I.T.A.B, CAST e Museo;
- k. Relazione annuale AVA 2018;
- l. Rapporto ANVUR – VQR 2011-2014;
- m. Scheda Unica Annuale dei Corsi di Studio (SUA-CdS);
- n. Relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (RCPDS);
- o. Scheda di Monitoraggio Annuale dei Corsi di Studio (SMA);
- p. Rapporto di Riesame Ciclico dei Corsi di Studio (RRC);
- q. Riesame della Ricerca Dipartimentale (RiRD);
- r. Report sulla rilevazione dell’opinione degli studenti, laureandi, laureati e docenti;
- s. Documento PQA “Analisi di contesto e proposte di miglioramento nell’ambito della didattica” del 19 marzo 2019.

#### Nota metodologica

Qualora non altrimenti specificato, i targets indicati nelle Tabelle di pianificazione si riferiscono all’orizzonte temporale del quinquennio 2019-2023.

## APPENDICE

### Allegati

Nell’**Allegato 1** è riportato l’elenco degli incontri svolti dai membri del Tavolo tecnico di Ateneo dedicato alla predisposizione della proposta di Piano strategico. L’**Allegato 2** contiene il riepilogo complessivo degli obiettivi strategici e le informazioni ad essi collegate.

## ALLEGATO 1

*Elenco delle riunioni per elaborazione delle Linee strategiche e stesura del Piano Strategico 2019-2023:*

24 gennaio 2019	“Identificazione delle Linee Strategiche d’Ateneo” - Aula Consiliare
07 febbraio 2019	“Linee Strategiche e scelta metodologica” – Aula Consiliare
21 febbraio 2019	“Linee Strategiche e focus sulla Ricerca” – Aula Consiliare
26 febbraio 2019	“Identificazione delle Azione per incrementare la qualità della Ricerca” – Aula Consiliare
19 marzo 2019	“Linee strategiche 2019-2023: condivisione prima bozza” – Aula Multimediale
02 aprile 2019	“Linee Strategiche e focus sull’Internazionalizzazione” – Aula Consiliare
03 aprile 2019	“Pareri ed opinioni sulle Azione per incrementare la qualità della Ricerca” – Aula Consiliare
16 aprile 2019	“Linee strategiche 2019-2023: condivisione prima bozza” – Aula Consiliare
13 maggio 2019	“Linee strategiche 2019-2023: aggiornamenti” – Scuola Superiore
21 maggio 2019	“Linee strategiche 2019-2023: aggiornamenti” – Aula Consiliare
30 maggio 2019	“Linee strategiche 2019-2023: aggiornamenti, intervento del Rettore” – Aula Consiliare
10 giugno 2019	“ Presentazione del Piano strategico al personale Tecnico Amministrativo” – Aula Consiliare

## ALLEGATO 2



## 1.3. Programmazione triennale MUR 2019-2021 (L. 43/2005)

### 1.3.1 Presentazione

La Programmazione triennale degli Atenei è stata introdotta con la Legge 31 marzo 2005, n. 43, “recante disposizioni urgenti per l’università e la ricerca, per i beni e le attività culturali [...]” e dispone che gli Atenei adottino programmi triennali di sviluppo in coerenza con le linee generali d’indirizzo dettate dal Ministero in base a specifici decreti ministeriali attuativi.

Il D.M. 827/2013 ha dato attuazione alla suddetta legge rispetto al triennio di programmazione 2013–2015 (il primo) e prevedeva un modello di valutazione ex ante (ma anche intermedia e finale), di progetti presentati dagli Atenei e da realizzare nel triennio 2013–2015; esso individua inoltre gli indirizzi da perseguire per raggiungere due obiettivi di sistema, ovvero:

- La promozione della qualità del sistema universitario
- Il dimensionamento sostenibile del sistema universitario

Tale modello vincola gli Atenei alla realizzazione delle attività dichiarate e subordina l’erogazione delle risorse finanziarie alla capacità di rispettare gli indicatori definiti con D.M. 14/02/2014 n. 1045.

### 1.3.2 Descrizione dei progetti presentati e risorse richieste

Considerata l’importanza strategica e finanziaria della programmazione triennale, partendo da un’analisi della situazione esistente l’Ateneo ha valutato le azioni che avrebbe potuto mettere in atto per migliorare le proprie performance in riferimento agli obiettivi dettati dal decreto ministeriale sopra indicato.

In una logica di potenziamento delle attività già in essere ed investendo nello sviluppo di azioni di sistema che potessero avere un impatto anche negli anni successivi alla programmazione, con la Programmazione Triennale 2019-2021 - basata sul DM 989/2019 - sono quindi state individuate le azioni di cui l’Ateneo ha successivamente tenuto conto, assieme alle altre azioni previste dal D.M. 827/2013 e 635/2016, nella definizione dei Piani strategici 2015-17 e 2019-2023, rispettivamente.

A febbraio 2020 il Senato Accademico (seduta del 11.02.2020) e il Consiglio di Amministrazione (seduta del 11.02.2020), hanno approvato la nuova programmazione per il triennio 2019-2021 e l’Ateneo ha quindi deciso di concorrere, ai fini dell’acquisizione delle risorse ministeriali, **agli obiettivi riportati nella Sezione “Risultati attesi”** del documento di programmazione triennale su citato, **di seguito integralmente riportato:**



# DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE



2019 - 2021

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 2, DEL DM 989/2019  
APPROVATO NELLA SEDUTA DEL CSENATO ACCADEMICO E DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 12.02.2020

Titolo del programma

***POTENZIAMENTO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE,  
DELLA RICERCA E DELLE ATTIVITA' DI  
TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA***

Precisazione dell'obiettivo o degli obiettivi rispetto alla programmazione strategica di Ateneo

Il presente programma, redatto in conformità delle indicazioni fornite dai D.M. n. 989 25/10/2019 “*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2019-2021 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*” e D.D. n. 2503 09/12/2019 “*Modalità di attuazione della programmazione triennale delle Università ai sensi del Decreto Ministeriale del 25 ottobre 2019, N. 989*”, descrive obiettivi, relative azioni, nonché indicatori e target, che l'Università degli studi “G. D’Annunzio” di Chieti-Pescara intende perseguire nel ciclo di programmazione 2019-2021, in piena coerenza rispetto al proprio documento di pianificazione strategica. Il programma prevede le seguenti linee di intervento: internazionalizzazione, ricerca e attività di trasferimento tecnologico e di conoscenza. Si riportano, di seguito, i dettagli di ciascun obiettivo.

***OBIETTIVO B – RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA***

L’implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca e la terza missione, con particolare riferimento alla capacità di attrarre fondi per la ricerca e alla valorizzazione del dottorato di ricerca, costituiscono due dei principali obiettivi programmatici dell’Ateneo.

Relativamente all’implementazione delle azioni volte all’incentivazione delle attività di ricerca e di terza missione, l’Ateneo avverte da tempo l’esigenza di avviare iniziative strategiche per incrementare la qualità della ricerca e intende farlo avviando azioni concrete a sostegno dei progetti di ricerca. Nell’ottica dell’aumento della capacità di attrarre fondi per la ricerca, si rende necessario potenziare le strutture di supporto tecnico-amministrativo attraverso l’introduzione delle figure di esperti in euro-progettazione. Il dettaglio degli ulteriori obiettivi, delle azioni e degli indicatori e relativi target sono ampiamente illustrati nel Piano Strategico di Ateneo 2019 -2023 (vedi pag. 87 del Piano Integrato di Ateneo).

Quanto al perseguimento degli obiettivi strategici collegati al potenziamento del dottorato di ricerca (vedi pag. 89 del Piano Integrato di Ateneo), l’Ateneo ha operato negli ultimi anni una serie di scelte strategiche convergenti verso tale obiettivo. Numerose sono le azioni fissate all’interno del piano strategico finalizzate al potenziamento del dottorato:

- Adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio dei corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del collegio, e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l’introduzione di premialità ai migliori dottorandi;
- Promozione del grado di internazionalizzazione dei corsi di dottorato, anche in collaborazione con istituzioni internazionali, mediante l’istituzione di un fondo per l’integrazione della borsa di dottorato per studenti stranieri, che permetta di acquisire quelle competenze ad ampio raggio e trasversali che sono richieste in un mondo in costante evoluzione;
- Promozione la cooperazione con le industrie dei corsi di dottorato ai fini sia di reperire maggiori risorse sia del collocamento nel mercato del lavoro;
- Rafforzamento dell’attrattività dei nostri dottorati di ricerca per il sistema produttivo territoriale, nazionale, e internazionale, disegnando corsi di dottorato coerenti con il programma ministeriale relativo al “Dottorato Innovativo”;

- Sviluppo di una rete di partenariato con le attività produttive, acquisendo fonti di finanziamento che permettano anche di aumentare il numero di borse e gli assegni di ricerca, anche attraverso la valorizzazione dello sportello A.P.R.E.;
- Potenziamento del dottorato industriale anche tramite momenti di incontro con le aziende per promuovere e presentare possibili iniziative di dottorato industriale nelle diverse aree, nonché favorendo la trasparenza e la reperibilità delle informazioni relative al percorso di dottorato industriale;
- Mantenimento o miglioramento della quota nazionale del fondo post lauream del FFO;
- Prevedere percorsi di post-doc (borse di studio e assegni di ricerca) per i dottorandi più meritevoli, anche sulla base della valutazione della produzione scientifica nel triennio, sia con fondi di Ateneo sia con fondi esterni.

#### *OBIETTIVO D – INTERNAZIONALIZZAZIONE*

Negli ultimi anni l'Ateneo ha avviato specifiche azioni volte al potenziamento dei processi di internazionalizzazione, con l'obiettivo di offrire un ambiente multiculturale d'incontro tra studenti, docenti e personale tecnico e amministrativo, in cui lo scambio di esperienze accademiche e di vita possa fungere da incubatore di idee. Il Piano Strategico di Ateneo 2019 - 2023 prevede al suo interno obiettivi strategici e relative azioni perfettamente sovrapponibili alle scelte effettuate al interno del modello di programmazione triennale MIUR. Nello specifico, il piano strategico di Ateneo attribuisce un ruolo fondamentale alle seguenti azioni:

- Promozione del grado di internazionalizzazione dei corsi di dottorato, anche in collaborazione con istituzioni internazionali, mediante l'istituzione di un fondo per l'integrazione della borsa di dottorato, che permetta di acquisire quelle competenze ad ampio raggio e trasversali che sono richieste in un mondo in costante evoluzione (vedi pag. 68 del Piano Strategico);
- Aumento del numero di crediti conseguiti all'estero dagli studenti Ud'A.

### **Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento, laddove rilevante inserire il riferimento alla Programmazione 2016-2018)**

#### *OBIETTIVO B – RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA*

Nel passato ciclo di programmazione 2016-2018, le attività di terza missione, seppur inserite all'interno della programmazione strategica di Ateneo, si limitavano ad azioni di consolidamento e potenziamento delle collaborazioni con le attività produttive pubbliche e private e al potenziamento dei risultati di ricerca trasferibili (brevetti, spin-off) nel contesto socio-economico. Altresì, il Rapporto ANVUR sugli esiti VQR 2011-2014 ha identificato come priorità di miglioramento la valorizzazione della terza missione, sia sul piano della tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale, sia per quanto riguarda la capacità di attrazione delle risorse. Tali aspetti negativi hanno rappresentato per l'Ateneo un profondo stimolo al miglioramento della performance nelle attività di terza missione nel loro complesso. Significativi, infatti, sono stati i progressi registrati nella capacità di attrazione di risorse derivanti da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi. Dall'analisi dei documenti di Bilancio Consolidato 2016-2017-2018, emerge un trend decisamente in crescita per le voci "Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico" e "Proventi da ricerche cofinanziamenti competitivi" (+12%). Al contrario delle attività di terza missione, il Dottorato di Ricerca ha avuto un ruolo fondamentale all'interno del precedente ciclo di programmazione 2016-2018 ai sensi del DM 635/2016. Ben due dei tre indicatori selezionati nel programma di Ateneo (obiettivi A-B-C) riguardavano il dottorato di ricerca, nello specifico: numero di Corsi di dottorato internazionali, ai fini del PNR 2015 – 2020 (A\_B\_2) e numero di Corsi di dottorato innovativi ("intersettoriali") ai fini

del PNR 2015 – 2020 (B\_C\_2). Mentre sul versante della valorizzazione dell'autonomia responsabile (obiettivo – D), gli indicatori selezionati riguardavano: la proporzione di immatricolati ai corsi di dottorato che si sono laureati in altro Ateneo e la proporzione di studenti immatricolati al dottorato di ricerca che hanno conseguito il titolo di studio all'estero. Tali scelte devono essere ricondotte alla rigorosa politica dell'Ateneo in materia di dottorato di ricerca finalizzata sia al miglioramento della performance dei parametri di valutazione dei Collegi dei docenti e sia ai finanziamenti dei Corsi stessi. I risultati sono evidenti dai progressi registrati dall'Ateneo in sede di ripartizione della quota post lauream del FFO.

Appare, pertanto, fondamentale che l'Ateneo debba mantenere tali virtuose politiche di qualificazione dei Corsi di Dottorato e perseguire strategie volte al miglioramento della propria performance rispetto agli indicatori premiali, anche tramite un loro attento monitoraggio.

Il trend storico dell'indicatore “*rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti*” registra nel periodo 2016 – 2018 valori in forte crescita, passando del 8,3% del 2016 al 12,3% del 2018. L'aumento è sostanzialmente riconducibile al successo registrato dall'Ateneo nel Programma Operativo Nazionale (PON) FSE-FESR all'intero del quale l'Ateneo ha ottenuto il finanziamento di n. 57 nel periodo 2016-2019. Per il nuovo ciclo di programmazione 2019-2021 si prevede, pertanto, un importante obiettivo di mantenimento della performance registrata nel precedente periodo, attraverso l'aumento delle risorse destinate a borse per dottorato di ricerca.

#### **OBIETTIVO D – INTERNAZIONALIZZAZIONE**

Per i due indicatori selezionati relativamente all'obiettivo D - INTERNAZIONALIZZAZIONE è possibile avere uno specifico valore di confronto, o quanto meno un punto di riferimento, rispetto al precedente ciclo di programmazione 2016 – 2018. Nel dettaglio:

- per l'indicatore PRO3 2016- 018 - Indicatore D\_3\_1 - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso - si registra un importante incremento. L'Ateneo, pur registrando un trend crescente nel periodo 2013-2017, passando dal 0,27% ad una percentuale del 0,99%, registra una performance ancora decisamente al di sotto della media nazionale del 2% (anno 2017). A tal riguardo, è necessario precisare che, nel nuovo ciclo di programmazione 2019-2021, l'indicatore non prende più in considerazione esclusivamente i CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso, al contrario, la copertura si riferisce al numero di CFU conseguiti all'estero per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere nell'anno solare di riferimento da tutti gli studenti iscritti. Alla data odierna, per l'indicatore D\_a - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, si segnala per l'anno solare 2018 un valore dell'indicatore pari all'1% contro una media nazionale del 2%.

- il secondo indicatore selezionato è rappresentato dal D\_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero. Sebbene non risulti tra gli indicatori del precedente ciclo di programmazione, l'indicatore rappresenta un importante obiettivo. In passato, l'Ateneo ha fortemente incentivato l'attività di ricerca da parte dei giovani impegnati nello studio delle diverse discipline, con particolare attenzione alla componente femminile che, come rivelano i dati raccolti a livello comunitario, nei settori tecnico scientifici è ancora fortemente sotto rappresentata. L'Ateneo, in continuità con quanto già realizzato nei precedenti anni accademici d'intesa con la Regione Abruzzo, ha rivolto l'azione ai dottorandi di ricerca che hanno elaborato specifici progetti di ricerca in settori di rilevante impatto; in particolare l'attenzione è rivolta alla mobilità internazionale dei giovani con l'intento di sviluppare negli stessi la capacità di inserirsi in un contesto di ricerca nuovo, apprendere tecniche e metodiche di lavoro diverse da quelle alle quali sono abituati, conoscere ed esprimersi in un'altra lingua che è fondamentale per chi si avvicina al mondo della ricerca.

## Risultati Attesi

### *OBIETTIVO B – RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA*

- Aumento della proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi - target aumento dell'indicatore del 5% rispetto alla situazione iniziale dell'anno solare 2018;
- Aumento del rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti - target aumento dell'indicatore al 13% rispetto alla situazione iniziale al 31/12/2018;

### *OBIETTIVO D – INTERNAZIONALIZZAZIONE*

- Aumento della proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti - target aumento dell'indicatore a 1,5% rispetto alla situazione iniziale dell'anno solare 2018;
- Aumento del numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno 90 giorni - target aumento dell'indicatore a 50% rispetto alla situazione iniziale dell'anno solare 2018.

## Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

### *OBIETTIVO B – RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA*

#### 2020

- Reclutamento: assunzione di almeno 4 unità di tecnologi esperti in euro- progettazione (giugno 2020 - settore reclutamento personale tab e cel);
- Formazione: attivazione di laboratori di euro-progettazione destinati al personale docente e non docente dell'Ateneo (dicembre 2020 - settore progetti europei e nazionali);
- Attrazione di risorse esterne all'Ateneo per il finanziamento aggiuntivo delle borse di dottorato di ricerca per il 36° ciclo (aprile 2020 – Dipartimenti e Scuola Superiore “G. d’Annunzio”);
- Programmazione Dottorato di ricerca per il 36° ciclo (giugno 2020 – Scuola Superiore “G. d’Annunzio”);

#### 2021

- Organigramma di Ateneo: avvio a pieno regime della Divisione Ricerca e Progetti Strategici e delle sue articolazioni Settore Progetti nazionali, Settore Progetti internazionali, Settore Gestione e rendicontazione dei progetti (marzo 2021 - settore reclutamento personale tab e cel).

### *OBIETTIVO D – INTERNAZIONALIZZAZIONE*

#### 2020

- Stipula convenzioni con partner esteri per la mobilità degli studenti iscritti ai Corsi di Studio e ai Dottorati di Ricerca (dicembre - settore international partnership and cooperation office 2020).
- Incentivare, anche attraverso appropriato sostegno finanziario, la mobilità di studenti, docenti e di staff con i paesi partner dei progetti: incentivi, anche di tipo economico e di supporto logistico, per viaggi e soggiorni di studio all'estero (dicembre 2020 - settore international partnership and cooperation office).

#### 2021

- Incentivare, anche attraverso appropriato sostegno finanziario, la mobilità di studenti, dottorandi, docenti e di staff con i paesi partner dei progetti (scuola superiore g. d'annunzio - settore international partnership and cooperation office entro gennaio 2021);

## BUDGET PER AZIONE

L'importo complessivo per l'Ateneo è 3.141.257 € (3,5% quota non vincolata FFO 2018).

Indicatore	Importo richiesto su programmazione triennale MIUR
B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	€ 1.050.000,00
B_b - Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	€ 610.000,00
D_a - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	€ 880.000,00
D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	€ 600.000,00
<b>Budget totale programma</b>	<b>€ 3.140.000,00</b>

## Allegato 1- indicatori pro3 2019-2021

Di seguito sono elencati per ciascun obiettivo, le dati e le informazioni relativi agli indicatori presenti all'interno della banca dati PRO3 2019-2021.

### A – DIDATTICA

Indicatore	Descrizione Indicatore	Descrizione Numeratore	Descrizione Denominatore	Situazione iniziale	N	D	I	Indicatore autonomia responsabile
A.a	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione, con almeno 40 CFU sostenuti nell'a.a. precedente ed entro il 31/12 nella classe di immatricolazione, sui corsi di laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). Sono esclusi gli iscritti che hanno effettuato una rinuncia o una sospensione nell'anno accademico.	Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.	Iscritti al II anno a.a. 2018/2019	1.496	3.381	0,442	SI
A.b	Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati	Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento del Corso di Studio (L, LM, LMCU) che appartengono a SSD di base e caratterizzanti per il Corso di Studio	Docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento del Corso di Studio (L, LM, LMCU).	a.a. 2018/2019	527	566,5	0,93	SI
A.c	Proporzione dei laureandi complessivamente molto soddisfatti del Corso di Studio	Laureandi (L, LM, LMCU) che rispondono "decisamente sì" al quesito "Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea"	Laureandi (L, LM, LMCU) intervistati	indagine 2019 riferita ai laureandi dell'a.s. 2018	1.494	4.275	34,947	
A.d	Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso	Laureati a Corsi di Laurea (L e LMCU - ordinamento d.m. 270) regolari. E' considerata la carriera più recente del laureato.	Laureati di Corsi di Laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). E' considerata la carriera più recente del laureato.	a.s. 2018	1.612	3.407	0,47	
A.e	Proporzione di iscritti al primo anno delle Lauree Magistrali (LM), laureati in altro Ateneo	Avvii di carriera al primo anno delle Lauree Magistrali (LM - ordinamento d.m. 270/2004), laureati in altro Ateneo. E' considerato un solo titolo per studente tra quelli inviati, con prevalenza del titolo estero o di quello più recente in caso siano trasmessi più titoli. Sono considerati i titoli nazionali con Ateneo e nazione di provenienza diversi dal valore "998" e tipo di laurea diverso da "EE". Sono considerati i titoli esteri con tipo laurea "EE", Ateneo di provenienza "998" e Nazione di provenienza con esclusione dei valori "998", "999" o IT. Se nessun titolo è stato indicato come utilizzato allora si prende in considerazione il primo titolo caricato correttamente. E' considerata la carriera più recente.	Avvii di carriera al primo anno delle Lauree Magistrali (LM - ordinamento d.m. 270/2004). E' considerata la carriera più recente.	a.a. 2018/2019	307	1.587	0,193	



A.f	Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale (§)	Iscritti che hanno partecipato alle iniziative nell'a.a., il valore può essere pari a zero oppure positivo.	-	a.a. 2018/2019	-	-	-
A.g	Realizzazione di federazioni tra due o più università anche limitatamente a settori di attività	Il progetto presentato contiene, in allegato, il progetto di federazione come previsto all'art. 3, comma 3, della l. 240/2010.	-	-	-	-	-
A.h	Accordi tra Atenei finalizzati alla qualificazione e razionalizzazione dell'offerta formativa finalizzati a costituire poli didattici di eccellenza (§).	Il progetto presentato contiene, in allegato, lo schema di accordo relativo all'offerta formativa prevista, anche ai fini del rispetto dei requisiti previsti dal d.m. 6/2019 per l'accreditamento iniziale, ed ai target da raggiungere al termine del periodo per una valutazione positiva del risultato.	-	-	-	-	-

**B- RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO**

Indicatore	Descrizione Indicatore	Descrizione Numeratore	Descrizione Denominatore	Situazione iniziale	N	D	I	Indicatore autonomia responsabile
B.a	Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	Iscritti al primo anno di corso di un Corso di Dottorato con borsa. Vengono presi in considerazione: - i dottorandi in possesso di un intervento di supporto diverso da SA4, SF o SR; - gli avvisi di carriera a un Corso di Dottorato del ciclo corrispondente, con tipo di invio diverso da I. In presenza di più interventi o di più carriere, si considerano quelli più recenti. Si escludono le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione o una chiusura per motivo diverso da	Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12	a.a. 2018/2019 e a.s. 2018	81	660	0,123	SI
B.b	Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi al 31/12	Totale dei proventi operativi al 31/12	a.s. 2018	2.843.511	131.529.145	2,162	SI
B.c	Proporzione degli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato nell'anno di riferimento provenienti da altra Regione o dall'estero	Iscritti al primo anno di corso dei Corsi di Dottorato provenienti da altra Regione o dall'estero. Il dato fa riferimento alla residenza dello studente. Si considerano gli avvisi di carriera a un corso di dottorato del ciclo corrispondente, con tipo di invio diverso da I, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione o una chiusura per motivo diverso da L. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.	Iscritti al primo anno di corso dei corsi di Dottorato. Si considerano gli avvisi di carriera a un corso di dottorato del ciclo corrispondente, con tipo di invio diverso da I, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione o una chiusura per motivo diverso da L. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.	a.a. 2018/2019	40	89	0,449	
B.d	Numero di progetti relativi a bandi ministeriali o dell'Unione Europea di cui l'Ateneo risulta vincitore sul totale dei docenti (§)	Numero di progetti relativi a: bandi ministeriali (PRIN, FARE); bandi relativi a progettualità internazionali (ERANET, JPI, JTI, EJP, art. 185 del TFUE); bandi del MIUR finanziati a valere su fondi del PON R&I o dell'FSC; bandi a valere sul FISR. (PRIN, PON R&I, FISR); bandi dell'Unione Europea (Horizon 2020); attivi al 31/12 di cui l'Ateneo risulta vincitore (coordinatore)	Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12	Situazione al 31/12/2018	ND	660	ND	
B.e	Numero di spin off universitari (§)	Numero di spin off universitari attivi e operativi al 31/12 che, ai sensi del d.lgs. del 27 luglio 1999, n. 297, e del d.m. del 10 agosto 2011, n. 168 e tenuto conto delle Linee Guida ANVUR, rispondono alle seguenti caratteristiche: - operatività dell'impresa sulla base di risultati di ricerca prodotti dall'ateneo e/o mantenimento con lo stesso di rapporti organici di collaborazione di ricerca; - accreditamento in Ateneo dell'impresa spin off con	-	Situazione al 31/12/2018	-	-	-	

		delibera del Consiglio di Amministrazione. Possono essere ricompresi gli spin-off da cui è nata un'attività imprenditoriale nel periodo della programmazione. Dati denominatore						
B.f	Proporzione di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto al numero di docenti (§)	Numero di brevetti di cui l'Ateneo è titolare/co-titolare registrati e approvati al 31/12 presso l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi e presso gli altri uffici individuati da ANVUR nelle proprie Linee Guida	Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12	Situazione al 31/12/2018	ND	660	ND	
B.g	Proporzione di attività di trasferimento di conoscenza rispetto al numero di docenti (§)	Numero di attività di trasferimento di conoscenza, con particolare riferimento a formazione continua e public engagement promosse a livello di Ateneo dal 1/1 al 31/12. Sono considerate in particolare le attività ai paragrafi I.7.a – Attività di formazione continua e I.8.a Selezione di iniziative di Public Engagement delle Linee Guida ANVUR su Terza Missione e Impatto	Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12	a.s. 2018	ND	660	ND	
B.h	Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	Iscritti di un Corso di Dottorato industriale ai sensi del d.m. 45/2013 e delle Linee Guida del 1 febbraio 2019, n. 3315. Si considerano gli iscritti a un Corso di Dottorato, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.	Iscritti a un Corso di Dottorato. Si considerano gli iscritti a un Corso di, escludendo le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.	a.a. 2018/2019	132	244	0,541	

**C – SERVIZI AGLI STUDENTI**

Indicatore	Descrizione Indicatore	Descrizione Numeratore	Descrizione Denominatore	Situazione iniziale	N	D	I	Indicatore autonomia responsabile
C.a	Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio	Laureandi (L, LM, LMCU) che rispondono "almeno" più sì che no al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea"	Laureandi (L, LM, LMCU) intervistati	indagine 2019 riferita ai laureandi dell'a.s. 2018	4.275	3.745	87,602	SI
C.b	Rapporto studenti regolari/docenti e riduzione di tale rapporto	Iscritti regolari calcolati con il criterio del costo standard senza considerare la "regolarità" nella contribuzione e, per i Corsi di Studio Interateneo, conteggiando gli iscritti nell'Ateneo capofila. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004	Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12	a.a. 2018/2019 e a.s. 2018	16.765	660	25,402	SI
C.c	Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica	Laureandi (L, LM, LMCU) che hanno dato risposte positive ai quesiti relativi alle aule, alle postazioni informatiche, ai servizi di biblioteca, alle attrezzature per altre attività didattiche agli spazi per lo studio individuale. Il valore è ponderato per il numero di coloro che hanno riportato di aver utilizzato la dotazione per la didattica.	Laureandi (L, LM, LMCU) intervistati	indagine 2019 riferita ai laureandi dell'a.s. 2018			64,433	
C.d	Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare nell'anno di riferimento	Iscritti all'a.a con almeno 6 CFU acquisiti per tirocinio curricolare conseguiti tra il 1/1 e il 31/12 nel corso della propria carriera presso l'Ateneo. Nel dettaglio: Stage o tirocini (STA), stage o tirocini all'estero (STE). Non verranno considerati stage o tirocini interni (STI). Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.	Iscritti all'a.a.. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. In presenza di più carriere si considera quella con il giorno di avvio più recente.	a.a. 2017/2018 e a.s. 2018	3.300	23.668	0,139	
C.e	Proporzione di Laureati occupati a un anno dal Titolo (LM, LMCU)	Laureati (LM, LMCU) occupati a un anno dall'acquisizione del Titolo di studio	Laureati intervistati	indagine 2019 riferita agli sbocchi occupazionali dei laureati dell'a.s. 2017.	-	-	43,022	
C.f	Proporzione di studenti beneficiari di borsa di studio rispetto agli studenti idonei per le borse del diritto allo studio regionale (d.lgs. 68/12)	Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca) beneficiari di borsa di studio regionale (d.lgs. 68/12).	Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca) idonei alla borsa di studio regionale (d.lgs. 68/12).	a.a. 2017/2018	3.327	3.327	1	
C.g	Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo	Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca) beneficiari di interventi di supporto finanziati dall'Ateneo. Sono considerati gli studenti con le seguenti causali per la variabile ANS[2] "Descrizione interventi di supporto": "PU", "PB", "PT", "MA", "PA", "PG", "PI", "CA", "CT", "PS", "CS", "AL", "TA", "DA", "IM", "BS". Per il primo e il secondo ciclo, sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. In presenza di più carriere si considera quella più recente.	Iscritti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca). Per il primo e il secondo ciclo, sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. In presenza di più carriere si considera quella più recente.	a.a. 2017/2018	121	23.910	0,005	

**D – INTERNAZIONALIZZAZIONE**

Indicatore	Descrizione Indicatore	Descrizione Numeratore	Descrizione Denominatore	Situazione iniziale	N	D	I	Indicatore autonomia responsabile
D.a	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	Numero di CFU conseguiti all'estero per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex dm 270/2004, escluse le sospensioni.	Numero di CFU conseguiti tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004, escluse le sospensioni.	iscritti a.a. 2017/2018 e CFU a.s. 2018	7.603	742.951	0,01	SI
D.b	Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 90 giorni, anche non consecutivi, all'estero	Dottori di ricerca	valore più elevato tra a.s. 2017 e a.s. 2018	27	74	0,365	SI
D.c	Proporzione degli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato che hanno conseguito il Titolo di accesso all'estero	Iscritti al primo anno di corso dei corsi di Dottorato che hanno conseguito il Titolo di accesso all'estero. Vengono presi in considerazione gli avvisi di carriera a un corso di dottorato del ciclo corrispondente, con tipo di invio diverso da I. In presenza di più di più carriere, si considerano quelli più recente e si escludono quelle che nello stesso anno accademico hanno una sospensione o una chiusura per motivo diverso da L. Per identificare il titolo di provenienza (spedizione 2) si prende in considerazione il primo titolo inviato, con tipo laurea "EE", Ateneo di provenienza "998", Nazione di provenienza con esclusione dei valori 998, 999 o IT tra quelli dichiarati come utilizzati. Se nessun titolo è stato indicato come utilizzato allora si prende in considerazione il primo titolo (con eccezione dei titoli di laurea triennali e dei diplomi di scuola superiore) caricato correttamente in ANS-PL e, in mancanza dell'informazione, si considera il titolo più recente (sempre escludendo le triennali e i diplomi di scuola superiore) inviato con una spedizione 7 in ANS Nuovo Ordinamento. In caso di compresenza di un titolo italiano e uno estero viene preso in considerazione quest'ultimo	Iscritti al primo anno di corso dei corsi di Dottorato. Vengono presi in considerazione gli avvisi di carriera a un corso di dottorato del ciclo corrispondente, con tipo di invio diverso da I. In presenza di più di più carriere, si considerano quelli più recente e si escludono quelle che nello stesso anno accademico hanno una sospensione o una chiusura per motivo diverso da L.	a.a. 2018/2019	11	89	0,124	
D.d	Proporzione di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale dei Corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria	Laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale dei Corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera presso l'Ateneo. E' considerata la carriera più recente del laureato.	Laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale dei Corsi. E' considerata la carriera più recente del laureato.	a.s. 2018	124	2.381	0,052	

D.e	Numero di Corsi di Studio nei quali almeno il 20% degli studenti ha acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria	Numero di Corsi di Studio nei quali almeno il 20% degli studenti ha acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria, con riferimento alla media del triennio precedente. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. Sono escluse le carriere che nello stesso anno accademico hanno una sospensione o una rinuncia. In presenza di più carriere si considera quella più recente.	-	triennio a.a. 2016/2017 - a.a. 2018/2019.	-	-	-	
D.f	Proporzione di studenti iscritti al primo anno (L, LM, LMCU) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	Iscritti al I anno (avvii di carriere al I anno di corso), a corsi di Laurea, Laurea Magistrale e a Ciclo Unico (ordinamento ex d.m. 270/2004) in possesso di un titolo di studio conseguito all'estero. Per gli iscritti L e LMCU è considerato il diploma mentre per gli iscritti LM è considerato il titolo di accesso. Sono considerati i titoli esteri con tipo laurea "EE", Ateneo di provenienza "998" e Nazione di provenienza con esclusione dei valori "998", "999" o IT. Se nessun titolo è stato indicato come utilizzato allora si prende in considerazione il primo titolo caricato correttamente	Iscritti al I anno (avvii di carriere al I anno di corso), a corsi di laurea L, LM e LMCU (ordinamento ex DM 270/2004).	a.a. 2018/2019	49	6.489	0,008	
D.g	Numero di Corsi di Studio "internazionali" ai sensi del decreto ministeriale del 7 gennaio 2019, n. 6	Numero di Corsi di Studio "internazionali" (L, LM, LMCU) così come definiti dal d.m. 6/2019 ed eventuali modifiche successive	-	a.a. 2019/2020	-	-	1	
D.h	Chiamate dirette di studiosi dall'estero (articolo 1, comma 9, legge 230/2005)	Professori e ricercatori provenienti da istituzioni diverse da quelle italiane e reclutati con procedura per chiamata diretta dal 1/1 al 31/12, anche non cofinanziate dal Ministero. Sono inclusi anche i docenti risultanti vincitori nell'ambito di specifici programmi di ricerca di alta qualificazione finanziati dall'Unione europea individuati ai sensi del d.m. 963/2015 già in servizio presso l'Ateneo. Fa riferimento la presa di servizio.	-	a.s. 2018	-	-	1	

**E – POLITICHE DI RECLUTAMENTO**

Indicatore	Descrizione Indicatore	Descrizione Numeratore	Descrizione Denominatore	Situazione iniziale	N	D	I	Indicatore autonomia responsabile
E.a	Proporzione di Professori di I e di II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	Professori di I e di II fascia assunti dal 1/1/ al 31/12 del triennio non in servizio in posizioni strutturate presso l'Ateneo. Sono esclusi i professori nell'ambito di convenzioni di scambio tra Atenei Per "posizioni strutturate" vanno conteggiati solo ricercatori tipo a), tipo b), ricercatori tempo indeterminato e Professori II fascia (laddove applicabile).	Professori di I e di II fascia assunti dal 1/1 al 31/12 del triennio	1/1/2016 – 31/12/2018	9	148	0,061	SI
E.b	Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti	Ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3 in servizio al 31/12	Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12	Situazione al 31/12/2018	51	660	0,077	SI
E.c	Riduzione dell'età media dei ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera a)	Età media dei ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a) in servizio al 31/12	-	Situazione al 31/12/2018			41,263	
E.d	Chiamate dirette di docenti (articolo 1, comma 9, legge 230/2005) con esclusione di quelle dall'estero e non già in servizio presso l'Ateneo	Professori e ricercatori reclutati con procedura per chiamata diretta dal 1/1 al 31/12, con l'esclusione di quelli provenienti da istituzioni estere oppure già in servizio presso l'Ateneo.	-	a.s. 2018	-	-	0	
E.e	Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	Ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) assunti dal 1/1/ al 31/12 e non già in servizio nell'ateneo come ricercatore di tipo a)	Ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) assunti dal 1/1 al 31/12	a.s. 2018	12	15	0,8	
E.f	Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), che hanno acquisito il dottorato di ricerca in altro Ateneo	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) al 31/12, che hanno acquisito il dottorato di ricerca in altro Ateneo	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) al 31/12	Situazione al 31/12/2018	5	19	0,263	
F.g	Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA	Unità di personale tecnico – amministrativo a tempo indeterminato al 31/12	Unità di personale tecnico – amministrativo al 31/12. Sono inclusi i Dirigenti, i lettori e i collaboratori a progetto (laddove presenti).	Situazione al 31/12/2018	348	349	0,997	
E.h	Risorse per la formazione del personale TA (§)	Risorse finanziarie impegnate per la formazione del personale tecnico – amministrativo al 31/12	-	-	-	-	-	

## **SEZIONE 2**

# **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**



Partendo dalla descrizione dell'identità dell'ateneo e dal quadro programmatico delineato nella sezione precedente, viene qui sviluppata ed esposta la programmazione del ciclo della performance organizzativa. Questa sezione costituisce la parte centrale del Piano Integrato in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore Generale e dell'infrastruttura tecnico-amministrativa.

Essa corrisponde sostanzialmente al Piano della Performance, ovvero il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente ai sensi all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e in cui sono esplicitati obiettivi, indicatori e target che l'Ateneo dovrà raggiungere, in coerenza con le risorse assegnate.

Il documento è stato redatto cercando di integrare le modalità specifiche definite dalla CIVIT, con delibere 89/2010, n. 112/2010 e 1/2012, con quelle definite dall'ANVUR, che nel frattempo ha acquisito le competenze attribuitegli dall'art. 60 della L.68/2013.

L'impostazione complessiva del Piano 2020-2022 tiene conto dei principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) opportunamente modificato per tener conto delle indicazioni suggerite dall'ANVUR coniugandoli con i documenti strategici approvati dall'Ateneo (Piano Strategico 2019-2023, Programmazione Triennale 2019-2021 di cui alla L.43/2005) e di fatto rappresenta il documento di pianificazione operativa che declina la dimensione di indirizzo politico in quella gestionale del personale tecnico-amministrativo.

In particolare, in questa sezione saranno approfonditamente considerati:

- gli obiettivi su cui si fondano le attività operative programmate, indicando la coerenza con la strategia dell'ateneo e la sostenibilità rispetto alle risorse economico-finanziarie disponibili;
- gli indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi;
- i soggetti e le strutture coinvolti nelle azioni e responsabili degli obiettivi.

## **2.1 Dalla pianificazione strategica al piano della performance**

Il Piano della Performance, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili, deriva quindi dagli obiettivi dal Piano strategico di Ateneo e dai progetti della Programmazione triennale 2019-2021 e li integra con le dimensioni degli obiettivi strategici di Ateneo e con i relativi obiettivi operativi (obiettivi del Direttore e del personale dirigenziale o di livello EP valutato) che includono anche il presidio delle attività correnti.

Al fine di implementare la strategia e dare attuazione alle linee strategiche ed alla programmazione triennale sopra definite, gli obiettivi sono stati declinati in obiettivi operativi annuali (obiettivi performance organizzativa ed individuale); sono quindi stati definiti ruoli, responsabilità delle diverse azioni (il modo in cui l'Ateneo intende raggiungere gli obiettivi che si è posto) e risorse stanziare per raggiungere gli obiettivi.

Alcuni obiettivi strategici di natura progettuale, trasversali alle Aree e connessi con una o più finalità strategica sono declinati tramite progetti di durata triennale inseriti nel Piano delle Performance 2020/2022 e descritti da indicatori con output annuali: per tale motivo i suddetti obiettivi saranno in questo esercizio annuale ricollegati a quelli assegnati con il Piano della Performance 2019/2021 e valutati tenendo conto dell'output prodotto nel 2° anno di attuazione.

Sia per il Direttore Generale che per i responsabili di Area e, in successione, di struttura e l'ulteriore personale valutato, gli obiettivi organizzativi influiscono sugli obiettivi individuali, secondo il meccanismo a cascata.

## 2.2 Albero della performance

L'albero della performance è la rappresentazione grafica con la quale l'Università, in linea con le previsioni normative e con le indicazioni fornite dall'ANVUR, propone una descrizione articolata, completa, sintetica ed integrata della propria performance. In altre parole, l'albero è la mappa logica in grado di rappresentare graficamente, i legami tra: mandato istituzionale, missione, linee strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Per l'Ateneo le linee strategiche sono individuate dal Rettore, dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico e hanno trovato esplicita sintesi nella Programmazione Triennale 2019/2021 in coerenza con le linee generali di indirizzo definite con decreto dal ministero, e nel Piano Strategico 2019/2023.

Il Piano Strategico 2019/2023 è un documento di pianificazione attraverso il quale l'Ateneo delinea la propria missione istituzionale articolandola in aree strategiche e corrispondenti obiettivi da perseguire, riprendendo ed estendendo gli obiettivi inseriti nella Programmazione triennale. Il Piano Strategico 2019/2023 è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 11 giugno 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2019.

Le aree strategiche considerate tengono conto dei diversi ambiti in cui si sviluppa il Piano Strategico:

- Didattica
- Ricerca
- Terza Missione
- Internazionalizzazione
- Reclutamento e Capitale Umano

A partire dalle linee strategiche delineate dagli organi di indirizzo Politico dell'Ateneo il Rettore, assieme al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione, per ciascuna delle aree strategiche considerate, ha identificato un set di indicatori quantitativi di outcome legati ad obiettivi strategici di particolare rilevanza per le attività istituzionali dell'Ateneo e collegati direttamente alla didattica (in particolare al sistema AVA), alla ricerca (in particolare alla VQR e alla SUA-RD), alla terza missione (in particolare alla SUA-RD), al bilancio (in particolare alla sostenibilità economico finanziaria e alla quota premiale) nonché alla performance amministrativa (nelle aree direzionali ritenute prioritarie per la gestione dei servizi e tecnici di supporto inclusi gli aspetti economico-finanziari, e nei dipartimenti).

Sulla base delle stesse linee strategiche, il Rettore e il CdA ogni anno individuano una serie di obiettivi per il Direttore Generale in ciascuna delle aree strategiche considerate.

Successivamente, in un processo a cascata che prevede una prima riunione fra il direttore generale e i dirigenti responsabili di Area e, per ogni area, una successiva riunione fra ciascun dirigente e gli EP responsabili di Divisione e una successiva riunione fra ciascun EP responsabile di Divisione ed i responsabili dei settori ad essa afferenti, sono stati definiti gli obiettivi operativi, assieme agli indicatori individuati per la loro misurazione e i target attesi su cui si baserà la successiva valutazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuati per l'area strategica dell'amministrazione e dei servizi amministrativi, oltre a essere strumentali al raggiungimento globale degli obiettivi strategici dell'Ateneo, essi tengono anche conto dell'efficacia e dell'efficienza complessiva dell'attività gestionale e del funzionamento dell'organizzazione.

Questo percorso ha consentito di declinare gli obiettivi strategici generali in obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo, generando così l'albero della performance.

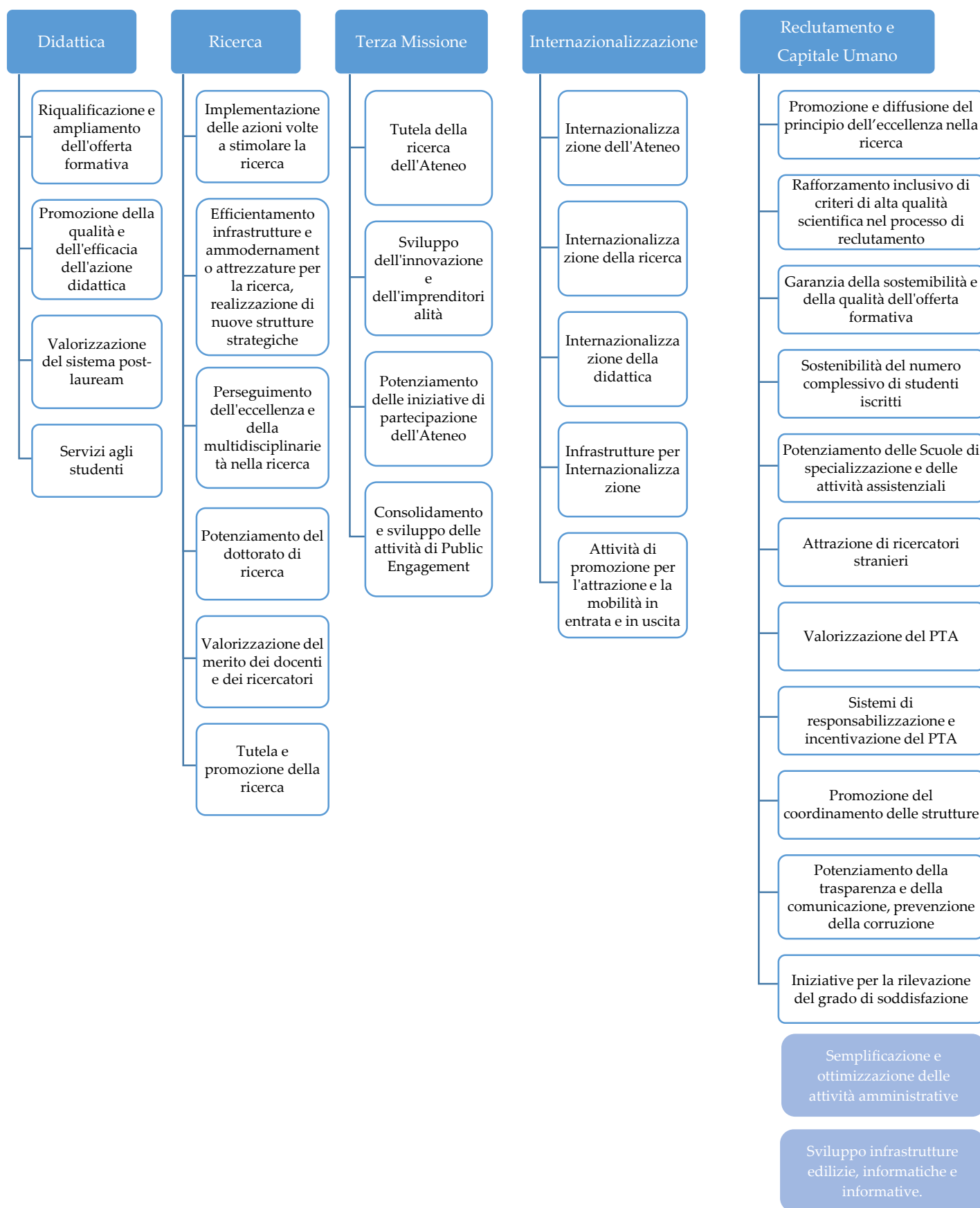
Per ogni area strategica, sono stati ripresi gli obiettivi strategici del Piano, da cui discendono gli obiettivi operativi assegnati alle Aree e strutture dell'Ateneo. **Il Piano Strategico e la Programmazione Triennale rappresentano quindi la base per la programmazione operativa annuale contenuta nel presente documento.**

Di seguito si rappresenta l'albero della performance relativo al triennio 2020/2022 che, per ovvi motivi di spazio, riporta solo le aree strategiche e gli obiettivi strategici, ripresi tutti dal piano strategico 2019/2023, con l'aggiunta dei seguenti obiettivi nell'area del reclutamento e capitale umano:

- Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative
- Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative

Una versione completa dell'albero della performance dell'Ateneo, inclusi gli obiettivi operativi, le strutture responsabili, gli indicatori e target è riportata **nell'allegato 1.**

# OBIETTIVI E AMBITI STRATEGICI



L'analisi degli indicatori di outcome e dei risultati degli obiettivi assegnati al Direttore generale, inclusi la loro declinazione nelle aree strategiche dell'amministrazione, e ai Dipartimenti forniscono la base empirica indispensabile per la valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso che saranno successivamente discusse nella Relazione finale della Performance.

## **2.3 Performance organizzativa: indicatori di outcome, obiettivi del direttore generale, delle aree e dei dipartimenti**

La performance organizzativa è intesa come il risultato dell'intera organizzazione dell'Ateneo, con tutte le sue articolazioni, a fronte dell'assegnazione di obiettivi definiti, misurandone il grado di raggiungimento. Essa scaturisce dalle linee strategiche individuate nel Piano Strategico e dalle loro declinazioni in obiettivi strategici e operativi, tenendo conto dei relativi indicatori e target.

Innanzitutto, sulla base delle relazioni ed indicazioni del Nucleo di Valutazione, per monitorare l'avanzamento dei risultati legati alle linee strategiche di Ateneo, l'Ateneo tiene sotto costante controllo una serie di indicatori di outcome che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo relativamente agli obiettivi delle aree strategiche della formazione e della ricerca previsti dal Piano Strategico. Questi indicatori possono essere misurati e confrontati su base annuale e costituiranno il cruscotto di Ateneo.

Inoltre, l'Ateneo individua come propri ulteriori obiettivi di performance organizzativa il miglioramento negli indicatori degli obiettivi dell'area strategica della amministrazione più direttamente riconducibile alla sfera d'azione del Direttore Generale e alle attività dei Dipartimenti. Tale scelta è legata all'importanza di esplicitare la sinergia tra la componente accademica e quella amministrativa e di ancorare strettamente la performance amministrativa (in un'ottica di miglioramento dei servizi erogati) e le missioni istituzionali dell'università (didattica e ricerca, inclusa la terza missione).

Sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo per il triennio 2020/2022 riportati nell'albero della Performance, e alla luce della situazione del contesto interno descritta sopra, è stato definito un set di indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome di Ateneo che saranno utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e il confronto, laddove possibile, con quelli degli Atenei di riferimento per posizione geografica e dimensione in un'ottica di benchmark.

Si ritiene che la rilevazione e monitoraggio di tali indicatori – coerenti con quelli proposti dal MIUR e dall'ANVUR per la valutazione periodica – possa dare conto dei risultati globali delle attività istituzionali correlate alla didattica, alla ricerca ed al trasferimento tecnologico, all'internazionalizzazione nonché degli ambiti relativi ai servizi amministrativi e di supporto e agevolare la scelta, da parte degli organi di governo, delle azioni per il miglioramento delle performance dell'Ateneo.

**Di seguito si espone la tabella relativa al cruscotto di Ateneo che riporta i dati degli ultimi quattro anni in moda da evidenziarne il trend.**

Area strategica	Indicatore	Note	Target effettivo al 31/12/2016 oppure a.a. 2015/16	Target effettivo al 31/12/2017 oppure a.a. 2016/17	Target effettivo al 31/12/2018 oppure a.a. 2017/18	Target effettivo al 31/12/2019 oppure a.a. 2018/19
Didattica e servizi agli studenti	Avvii di carriera al primo anno	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	6.049	6.720	6.576	6.496
	Studenti immatricolati per la prima volta al Sistema Universitario	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	3.873	4.466	4.159	3.939
	Studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	26.012	25.262	24.557	23.959
	Rapporto studenti regolari/studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	65,60%	67,24%	68,79%	70,13%
	Prosecuzione al 2° anno con numero di CFU conseguiti maggiore di 39	La base di calcolo è costituita da tutti gli iscritti al 1° anno di tutti i corsi che proseguono al 2° anno, il limite di conseguimento è il 31/12 dell'anno successivo all'immatricolazione	58,10%	58,78%	54,17%	56,53%
	Tasso di abbandono CdS <u>primo livello</u> tra 1° e 2° anno	Abbandono: nessuna iscrizione all'anno successivo; rinuncia; trasferiti in uscita	24,19%	23,69%	22,09%	22,31%
	Tasso di laureati in corso	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	47,79%	49,79%	52,90%	54,11%
Esiti occupazionali a 3 anni dalla laurea (dati alma laurea) al 31/12		62,7%	68,4%	65,4%	n.p.	
Ricerca e terza missione	Tasso docenti inattivi ai fini VQR	Docenti in servizio nell'anno solare con meno di 2 prodotti nel quadriennio precedente	4,23%	6,43%	6,72%	5,83%
	Entrate istituzionali per la ricerca (escluso fondi di ateneo)		2.948.000	3.096.334,51	7.701.684,26	9.210.081,98
	Media produttività scientifica neoassunti/neopromossi	Media prodotti dell'ultimo quadriennio dei neoassunti/neopromossi nell'anno solare	17,87	16,71	13,79	17,02
	Quota FFO premiale relativa alla ricerca (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017)	non su Ricerca ma su VQR 2011-2014	1,28%	1,26%	1,27%	1,28%
	Quota FFO borse post-lauream	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017	1,39%	1,12%	1,71%	1,29%
	Entrate da conto terzi per docente (importo/n° docenti + ricercatori)	Nel 2018 =3.161.266,59/610	6.158,40	5.434,47	5.182,40	5.078,01
Internazionalizzazione	Rapporto iscritti a CdS e dottorati con titolo di accesso conseguito all'estero		0,87%	8,89%	0,92%	1,15%
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in USCITA		286	347	261	314

	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in INGRESSO		85	75	110	97
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in USCITA		42	26	58	74
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in INGRESSO				4	35
Risorse umane e attività amministrative	ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)		1,46%	1,50%	1,38%	In attesa di DM PO 2020
	Indicatore per le spese di personale		56,04%	54,76%	59,23%	In attesa di DM PO 2020
	Quota FFO di base proveniente dal costo standard per studente	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017	1,77%	1,77%	1,63%	1,55%
	Quota FFO premiale relativa alle politiche di reclutamento	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017	0,96%	0,95%	1,15%	1,04%

Di seguito vengono riportati gli obiettivi del Direttore generale che, secondo il modello definito dal Nucleo di valutazione contribuiscono alla valutazione della sua Performance individuale, inclusa la loro declinazione alle varie aree amministrative attraverso il processo a cascata (secondo livello di *cascading*) e che saranno presi in considerazione nella valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo.

Per maggior completezza si riportano gli obiettivi del Direttore Generale approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2020 e, a seguire, una tabella con gli obiettivi rimodulati a seguito della situazione contingente dovuta al lockdown nonché alle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in sede di monitoraggio del corretto avvio del ciclo della performance 2020 (la tabella con le osservazioni del Nucleo e i rimedi attuati con la presente rimodulazione sono integralmente riportati nel paragrafo 3.6).

**Obiettivi del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata – versione iniziale approvata dal CdA del 28/01/2020**

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/20	Target annuale atteso al 31/12/20
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Valorizzazione su patrimonio edilizio rilevante per l'Ateneo	Attivazione nuova sede della Biblioteca Interfacoltà di Pescara per un miglioramento dei servi studenti	10%	60%	Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Settore Servizi Global Service – Settore Patrim. Immob. Bandi MePA	Obiettivo realizzato si/no	No	Si
		Definizione lavori di manutenzione straordinaria edificio Nuovo Polo Didattico campus Chieti - Farmacia	10%		Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio		% di realizzazioni	Step 0 - aggiudicazione lavori ed Inizio - 70%	Step 2 - conclusione lavori - 100%
Valorizzazione del potenziale del personale T/A	Potenziamento delle risorse umane attraverso il reclutamento di personale in attuazione della pianta organica	4%	Settore Reclutamento Personale TAB e CEL			N° procedure concorsuali proseguite o attivate	0	2	
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	Azione 1 - adozione software "Pica" per le procedure concorsuali	10%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL – Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatore		% di realizzazioni	0%	50%
Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche	Acquisizione nuove figure professionali a tempo determinato per un impulso all'acquisizione di progetti di ricerca finanziati	Proseguo iter procedurale per assunzione di tecnologi	8%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		N° tecnologi reclutati	0	2
Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Consolidamento del procedimento di digitalizzazione dei verbali di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione attraverso il sistema della firma digitale		10%		Segreteria Direttore Generale	Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestaz.	Obiettivo realizzato si/no	No	Si
Servizi agli Studenti	Attivazione, implementazione e gestione della pagina web d'Ateneo dedicata all'assicurazione della qualità	Implementazione tecnica del sito federato del Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione, dedicato all'assicurazione della qualità	4%		Settore Gestione Web		%di realizzazioni	Step 0 - Obiettivo non realizzato - 0%	Step 6 - Go-Live e colleg. al Portale principale - 100%
		Gestione pagina web d'Ateneo dedicata all'assicurazione della qualità	4%		Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione		% di realizzazioni	0%	50%



Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Allestimento e messa in opera della nuova sede di Palazzo Veneziani per uffici Rettorato e UNIDAV	Definizione nuova allocazione struttura	25%	40%			Obiettivo realizzato si/no	no	si
Valorizzazione del personale Tecnico Amministrativo	Redazione ed attuazione di un piano di formazione continua per il personale	Azione 1 – redazione ed approvazione piano formativo	5%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		Obiettivo realizzato si/no	no	si
		Azione 2 – svolgimento corsi di formazione	5%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		N° corsi conclusi	0	2
Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Ciclo della performance: integrazione tra customer satisfaction e valutazione della performance organizzativa delle strutture di Ateneo.	Avvio di una mappatura di alcune strutture di Ateneo, in via sperimentale, al fine di individuare i servizi erogati e relativi stakeholder nonché i questionari appropriati	5%		Settore Performance		N° strutture mappate	0	5

### Obiettivi del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata – versione rimodulata - CdA del 21/07/2020

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo o collabora all'obiettivo individuale	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/20	Target annuale atteso al 31/12/20
<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>									
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Valorizzazione su patrimonio edilizio rilevante per l'Ateneo	Attivazione nuova sede della Biblioteca Interfacoltà di Pescara per un miglioramento dei servi studenti	20%	60%	Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Settore Servizi Global Service – Settore Patrim. Immob. Bandi MePA	Obiettivo realizzato si/no	No	Si
		Definizione lavori di manutenzione straordinaria edificio Nuovo Polo Didattico campus Chieti - Farmacia	20%		Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio		% di realizzazioni	Step 0 - aggiudicazione lavori ed Inizio - 70%	Step 2 - conclusione lavori - 100%
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	Azione 1 – redazione di “template” operativi al fine dell'adozione del software “Pica” per le procedure concorsuali	5%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL – Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatore – Settore Gestione Carriere Personale Docente e Ricercatore		N° template realizzati	0	3
		Azione 2 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la redazione e gestione del piano strategico	5%		Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione		% di realizzazioni	0%	50%

		Azione 3 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione del ciclo della performance	5%		Settore Performance		% di realizzazio e	0%	20%
Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche	Acquisizione nuove figure professionali a tempo determinato per un impulso all'acquisizione di progetti di ricerca finanziati	Conclusioni iter procedurale per assunzione di tecnologi	5%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		N° tecnologi reclutati	0	2

### OBIETTIVI INDIVIDUALI

Valorizzazione del personale Tecnico Amministrativo	Rimodulazione pianta organica alla luce delle nuove esigenze di Ateneo		27%	40%	Divisione 2 Personale TAB e CEL		Obiettivo realizzato si/no	no	si
Valorizzazione del personale Tecnico Amministrativo	Redazione di un piano di formazione continua per il personale		2%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		Obiettivo realizzato si/no	no	si
Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Ciclo della performance: integrazione tra customer satisfaction e valutazione della performance organizzativa delle strutture di Ateneo.	Avvio di una mappatura di alcune strutture di Ateneo, in via sperimentale, al fine di individuare i servizi erogati e relativi stakeholder nonché i questionari appropriati	5%		Settore Performance		N° strutture mappate	0	3
Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e uscita	Attivazione procedimento volto al miglioramento della visibilità di Ateneo attraverso il digital marketing necessario a supportare il Servizio Orientamento	Individuazione e reperimento di un esperto in digital marketing al fine di potenziare l'attrattività dell'Ateneo nell'orientamento	6%		Divisione 2 Personale TAB e CEL		Obiettivo realizzato si/no	no	si

Infine, sono riportati sotto gli obiettivi strategici, e relativi indicatori di outcome, legati alle attività dei Dipartimenti.

### Dipartimento di Architettura

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico			Target soglia %	Target atteso %	Target effettivo			Target effettivo % al 31/12/2020
				a.a.2018/2019	Anno 2019	Note			a.a. 2019-2020	anno 2020	Note	
DIDATTICA	Riqualificazione e ampliamento dell'Offerta formativa	Ampliamento dell'offerta formativa: istituzione nuovo corso di studio triennale in classe L21	NUMERO IMMATRICOLATI			NON ATTIVATO			30		ATTIVATO	
RICERCA E TERZA MISSIONE	Incremento della capacità di attrarre fondi competitivi per la ricerca	Costituzione di partenariati finalizzati alla partecipazione a progetti di ricerca	Numero intese/accordi di partenariato		0					2		
	Tutela e promozione della ricerca al fine di favorire la diffusione della cultura scientifica accademica attraverso l'organizzazione di attività divulgative e il miglioramento delle attività espositive	Diffusione della cultura scientifica accademica attraverso l'organizzazione di attività divulgative nella forma di esposizioni tematiche	Numero eventi "esposizioni tematiche"			SALA ESPOSITIVA IN CORSO DI ALLESTIMENTO				2	ALLESTIMENTO SALA ESPOSITIVA	
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita	Aumento del numero dei docenti incoming anche attraverso bandi di visiting professor	numero moduli CURRICOLARI erogati IN LINGUA INGLESE da docenti in mobilità		2					4		
		Promozione della mobilità studentesca nelle convenzioni internazionali	Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero*		333.33	Scheda SUA Cds - Gruppo B - Indicatori Internazionalizzazione	1%	336.33	Scheda SUA Cds - Gruppo B - Indicatori Internazionalizzazione			
RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO	Promozione e diffusione del principio dell'eccellenza nella ricerca,	Adozione modello di programmazione e che premia i migliori risultati VQR per la prima fascia	Aumento produttività scientifica dei docenti per SSD		VQR 2011-2014	<a href="https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/">https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/</a>				VQR 2015-2019	<a href="https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/">https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/</a>	
SERVIZI AGLI STUDENTI	Revisione, manutenzione e miglioramento delle condizioni	Attivazione Fab-lab (laboratorio di prototipazione)			0					2		

	strutturali e funzionali di aule, strumenti didattici, aree-studio, laboratori e biblioteche		UTENZA INTERNA: NUMERO di classi								
--	----------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

### Dipartimento di Economia

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target storico 2019	Incremento previsto nel 2020	Target atteso al 31.12.2020
Miglioramento attività didattica	Riduzione degli studenti fuori corso e abbandoni	Numero di contratti di tutorato didattico espletati	18	+2	20
		Numero di insegnamenti/moduli/seminari/laboratori che si avvalgono della piattaforma Moodle FAD.unich	26	+2	28
Miglioramento della ricerca scientifica di Dipartimento	Eliminazione o riduzione del numero di ricercatori inattivi	Rilevazione n. docenti inattivi nell'ultimo biennio	2	-1	1
	Miglioramento della qualità del Dottorato di Ricerca attraverso una maggiore qualificazione della docenza e ed una maggiore attenzione alla internazionalizzazione	Numero di PhD del DEC che hanno ottenuto il titolo di doctor europeus	1	+1	2
		Numero di attività formative del Dottorato del DEC erogati da docenti stranieri	Rilevazione iniziata il 01/01/2020	2	2
Miglioramento terza missione	Potenziamento ed innovazione delle azioni di orientamento per favorire l'attrattività dell'Ateneo	n. studenti che hanno partecipato ad attività di Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (ex Alternanza Scuola lavoro) frequentando moduli erogati da docenti DEC	416	+60	476
	Implementazione di attività connesse con la internazionalizzazione	N° network scientifici o convenzioni internazionali cui partecipano affiliati del Dipartimento	5	+2	7
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	6	+1	7
	Implementazione attività di placement in uscita	numero di eventi organizzati con sponsorizzazioni, patrocini o partecipazioni di aziende o enti pubblici e privati, nazionali e locali	15	+2	17

## Dipartimento di Economia Aziendale

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore di outcome	Target storico 2019	Incremento previsto nel 2020	Target atteso	Note
Miglioramento attività didattica (percorso formativo con doppia titolazione)	Miglioramento attività didattica (percorso formativo con doppia titolazione)	<i>Double degree</i> (avvio della convenzione a.a. 2020/2021)	0	+1	1	La convenzione è stata sottoscritta nel 2019 e riguarda la coorte 2019-2021. L'attivazione è prevista, però al secondo anno della coorte ovvero a partire dal 2020.
Miglioramento attività didattica (ottimizzazione dei percorsi esistenti)	Adeguamento dei percorsi formativi.	Revisione regolamenti sulla base degli incontri con gli <i>stakeholders</i> .	1	+1	2	
Miglioramento qualità della ricerca.	Organizzazione di eventi scientifici di rilievo.	Numero di eventi per anno.	3	+1	4	
Rafforzamento della Internazionalizzazione della Didattica (in compliance con l'obiettivo di Ateneo)	Aumento del numero dei docenti in mobilità per Bandi ERASMUS o per accordi di mobilità internazionale.	Numero docenti in mobilità	3	+1	4	
Miglioramento delle attività di terza missione (consolidamento e sviluppo delle attività di <i>public engagement</i> )	Individuazione/organizzazione di attività significative e valore educativo, culturale e di sviluppo della società.	Numero di attività svolte.	25+	+2	27	
Miglioramento degli aspetti gestionali del DEA per l'internazionalizzazione	Realizzazione ed implementazione del sito web in lingua inglese.	Sito web in lingua inglese.	0	+1	1	Sito Web in Lingua Inglese.
Sviluppo della innovazione e della imprenditorialità (in compliance con obiettivo di Ateneo)	Incentivazione a partecipare a <i>network</i> e reti	Numero di partecipazioni a <i>network</i> e reti	0	+2	2	

## Dipartimento di Farmacia

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico			Target soglia	Target atteso	Target effettivo			Target effettivo % al 31/12/2020
				a.a. 2018/2019	Anno 2019	Note			a.a. 2019-2020	Anno 2020	Note	
DIDATTICA	Istituzione di percorsi di eccellenza nei Corsi di Studio in Farmacia e CTF nell'ottica di richiamare studenti particolarmente motivati	Rivisitazione dei regolamenti didattici del CdS in Farmacia e CTF	N. percorsi di eccellenza	0	1		1	1				
	Attivazione di un Corso di Laurea Triennale	Progettazione del Corso	N. CdL triennale attivati	0	0		0	1				
	Miglioramento Supporto formazione post lauream	Mantenimento dei Master già attivati	N. master, corsi perfezionamento e formazione attivati	n.1 master, n. 1 corso di perfezionamento	n.2 master, n. 1 corso di perfezionamento		2	2				
RICERCA e terza missione	Miglioramento dell'attività conto terzi della struttura	Potenziamento o interazione con aziende di settore	Entrate ultimo anno	322.200	73.000		-1%	+2%				
	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	Incontri per l'incentivazione e dell'obiettivo	N. brevetti e spin offi	0	5		5	6				
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con altre amministrazioni)	Ampliamento delle collaborazioni esistenti e creazione di nuovi accordi strategici con università di eccellenza italiane e straniere nell'ambito di progetti congiunti di ricerca	N. delle convenzioni per ricerca	17	17		17	17				
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Consolidamento di posizioni di visiting professors e scholars	Aumento del n. dei docenti invitati	n. dei docenti invitati	0	7		0	7				
RECLUTAMENTO e capitale umano	Promozione e diffusione dell'eccellenza della ricerca del Dipartimento	Capacità di attrazione di risorse esterne per la ricerca	Incremento n. bandi competitivi e indicatori della qualità scientifica dei docenti	N 7	N.8		-1%	+1%				

SERVIZI agli studenti	Riduzione del numero di studenti fuori corso	Monitoraggio fuori corso	Percentuale di studenti regolari Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA)	70% CdS in CTF 50% CdS in Farmacia	70% CdS in CTF 50% CdS in Farmacia										-1%	+1%					
-----------------------	----------------------------------------------	--------------------------	--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----	-----	--	--	--	--	--

### Dipartimento di Ingegneria e Geologia

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicator e di outcome	Target storico			Target soglia %	Target atteso %	Target effettivo			Target effett. % al 31/12/2020
				a.a.2018/2019	Anno 2019	Note			a.a. 2019-2020	anno 2020	Note	
DIDATTICA	Servizi agli studenti	Progettazione e realizzazione di un sito web che renda chiara e visibile l'offerta formativa, anche in lingua inglese.	N. visitatori del sito			Dato storico				Aumento del 10%		
	Servizi agli studenti	Realizzazione di attività, anche di tutorato, per la promozione dei Corsi di Studio presso le scuole superiori di Pescara-Chieti.	N. immatricolati provenienti dal territorio di Pescara e Chieti			Dato storico				Aumento del 5%		
RICERCA	Potenziamento del dottorato di ricerca	Promozione della mobilità all'estero dei dottorandi	N. mesi di formazione e all'estero		0	Non rilevato				6		
TERZA MISSIONE	Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità	Azioni di scouting	Registrazione di brevetti o altri diritti su opere dell'ingegno		0					1		
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Internazionalizzazione della didattica	INCENTIVARE LA MOBILITA' IN ENTRATA DI VISITING PROFESSOR	N. moduli CURRICULARI erogati IN LINGUA INGLESE da docenti in mobilità		0					2		

RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO	Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Somministrazioni e di questionari di rilevazione del grado di soddisfazione sul funzionamento del Dipartimento.	N. di processi/attività sottoposti a valutazione		0	L'intento è quello di estendere la valutazione tendenzialmente a tutte le attività di Dipartimento con la consultazione di tutte le categorie e di utenti.				5		

### Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali.

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Strutture coinvolte	Indicatori	Target storico	Target atteso
Valorizzazione del sistema post-lauream	Avvio di master e/o corsi di perfezionamento	Direttore di Dipartimento, CdS, Settore post-lauream	Numero master/corsi di perfezionamento	0	1
Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa	Revisione degli ordinamenti dei CdS e istituzione di un nuovo percorso CdS	CdS, gruppi AQ CdS, Direttore Dipartimento	Punteggio medio nella rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti per Dipartimenti	3,47 (anno 2018)	3,52
Potenziamento del dottorato di ricerca	Monitoraggio della qualità scientifica del dottorato	Collegio di Dottorato, segreteria	si/no	monitoraggio no (0%)	monitoraggio sì (100%)
Implementazioni delle azioni volte a stimolare la ricerca	incremento assegni di ricerca e posti RDT-A e partecipazione a bandi competitivi	Dipartimento	numero assegni e RDT-A	25 (triennio 2017-2019: 22 assegni + 3 RDT-A)	27
			numero vincitori bandi competitivi	4 (PRIN)	5
Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo	Sviluppo dei rapporti con gli stakeholders	Responsabile di Dipartimento per la Terza Missione, Responsabile di Dipartimento per i rapporti con gli stakeholders, Referente Placement, Direttore di Dipartimento.	numero incontri con stakeholders	1	3 all'anno
Internazionalizzazione della didattica	Incentivazione attività Erasmus e creazione di percorsi formativi di carattere internazionale	Delegato di Dipartimento alle Relazioni Internazionali, Delegati Erasmus, Presidenti CdS, Direttore di Dipartimento	Numero percorsi internazionali	0	1
			Numero studenti con CFU conseguiti all'estero	18	30 [2020: 21 (25%); 2021: 24 (50%); 2022: 27 (75%); 2023: 30 (100%)]



			Numero visiting professor	0	3 [2021: 1 (33%); 2022: 2 (66%); 2023: 3 (100%)]
Rafforzamento inclusivo di criteri di alta qualità scientifica nel processo di reclutamento	Incentivazione qualità procedure di reclutamento	Consiglio di Dipartimento, Direttore di Dipartimento	Peso percentuale del Dipartimento in base alla produzione scientifica dei neoassunti nell'ultimo triennio	9,60 (triennio 2015-17)	9,7
Valorizzazione del PTA	Monitoraggio e rendicontazione attività formative	Direttore di Dipartimento, SAD	si/no	monitoraggio assente (0%)	monitoraggio presente (100%)

### Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico			Target soglia %	Target atteso	Target effettivo			Target effettivo % al 31/12/2020
			a.a. 2018/2019	anno 2019	Note			a.a. 2019/2020	anno 2020	Note	
Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa 2020	Miglioramento stages/tirocini offerti agli studenti	n. di Convenzioni per stages/tirocini stipulati dal Dipartimento		45			+5%				
	Miglioramento N. corsi erogati in parte in Lingua inglese	n. insegnamenti erogati in parte in Lingua inglese	8% dei corsi erogati in parte in Lingua inglese	8% dei corsi erogati in parte in Lingua inglese			+1%				
Internazionalizzazione della ricerca 2020	Miglioramento internazionalizzazione della ricerca	organizzazione di almeno 5 convegni, conferenze e Summer School internazionali con almeno 3 speakers stranieri organizzati nell'anno		5			100%				
Potenziamento delle iniziative di partecipazione e dell'Ateneo 2020	Miglioramento delle azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti e a imprese e associazioni di categoria del territorio attraverso il sito web di Dipartimento	popolamento pagine TERZA MISSIONE e PROGETTI DI RICERCA del sito di Dipartimento		0	Le pagine TERZA MISSIONE e PROGETTI DI RICERCA del sito di Dipartimento sono vuote		100%				
	Miglioramento delle azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti e a imprese e associazioni di categoria del territorio	almeno 1 workshop annuale		1			100%				
Servizi agli studenti 2020	Apertura biblioteca del Dipartimento per accesso agli studenti nel 2020	almeno 708 accessi alla biblioteca di dipartimento nel 2020		708			100%				
Potenziamento del dottorato di ricerca 2020	Miglioramento numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno due mesi nell'anno	numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno due mesi nell'anno		3			+30%				

## Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target storico 2019	Incremento previsto nel 2020	Target atteso al 31.12.2020
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento Supporto formazione post lauream	N. master, corsi perfezion. e formazione attivati	2	+1	3
	Predisposizione di materiale didattico ed integrativo in lingua inglese dei CdS	N. di programmi inseriti sul sito Syllabus	Attività iniziata al 01.01.2020	+10	10
Miglioramento supporto ricerca	Miglioramento tasso partec. ai bandi competitivi	N. proposte bandi competitivi presentate/N. docenti	13	+5	18
	Implementazione produttività scientifica	n. prodotti	120	+40	160
	Riduzione docenti inattivi	Rilevazione n. docenti inattivi	6	-2	4
	Monitoraggio dell'attività di ricerca dei dottorandi	n. presentazione dei progress report annuali in lingua inglese (PhD day)	0	+6	6
		Presentazione Produzione scientifica a congressi naz/internaz	Rilevazione iniziata al 01.01.2020	+4	4
Miglioramento supporto terza missione	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	N. brevetti/n. docenti	2	+1	3
	Implementazione attività di orientamento	n. attivazioni convenzioni alternanza/scuola lavoro	Rilevazione iniziata al 01.01.2020	+5	5
	Implementazione di attività connesse con la internazionalizzazione	N. convenzioni internazionali/Erasmus	3	+2	5
	Implementazione attività di placement in uscita	n. partecipazione a riunioni/eventi divulgativi	4	+3	7
	Miglioramento dell'attività conto terzi della struttura	Numero contratti attivati	6	+5	11
	Internazionalizzazione del Dottorato di Ricerca in Medicina Traslazionale	n. dottorandi in outgoing	Attività iniziata al 01.01.2020	+3	3
		n. Doctor Europeus/internazionale tra gli iscritti al 31/12/2020	0	+2	2
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	11	+3	14
N. delle borse di studio e assegni di ricerca		49	0	49	

## Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/Azione	Indicatore	Target storico			Variazione prevista nel 2020 o aa.2019-2020	Target atteso al 31/12/2020
			a.a. 2018-2019	anno 2019	Note		
<b>Ampliamento, Qualificazione e Ottimizzazione dell'offerta formativa (CdS)</b>	Monitoraggio/riesame degli ordinamenti didattici sulla base delle risultanze auto-valutative e degli studenti ed analisi delle esigenze didattiche effettive dei singoli CdS	<i>Indice di soddisfazione medio degli studenti misurato tramite questionario ministeriale (outcome)</i>	L/SNT3 =3,49 L/SNT2=3,3 LM51=3,42		I valori degli indicatori si riferiscono ai singoli CdS che insistono sul DNISC	+0.5%	L/SNT3 =3,66 L/SNT2=3,51 LM51=3,59
	Adeguamento dei percorsi dei CdS esistenti al fine di renderli più professionalizzanti	Revisione degli ordinamenti dei CdS alla luce degli incontri con gli stakeholders (output)	Nessuno				Uno
	Attivazione percorsi MD-PhD nelle Neuroscienze per studenti della LM41	Numero di studenti nel percorso MD-PhD (output)  <i>Indice di soddisfazione medio degli studenti misurato tramite questionario ad hoc (outcome)</i>	Quattro			+0%	Quattro
<b>Valorizzazione dei sistemi formativi e di aggiornamento post-lauream</b>	Istituzione di master	Numero di master (output)	Due Master attivati			+1	Tre Master attivati
<b>Miglioramento della qualità della ricerca</b>	Organizzazione di eventi scientifici di rilievo a carattere internazionale (workshop, Summer o Winter School, Science Factory, etc.)	Numero di eventi per anno (output)  <i>Incremento del numero delle collaborazioni internazionali (outcome)</i>		Due eventi		+0%	Due eventi
<b>Consolidamento e potenziamento della qualità e dell'impatto della produzione scientifica</b>	Monitoraggio, con cadenza annuale, della produttività scientifica dei componenti del Dipartimento tramite gli strumenti disponibili in Ateneo quali il sistema di valutazione UNIBAS/CRUI e le banche dati Web of Science e Scopus	Numero medio di pubblicazioni su riviste nel primo quartile per settori bibliometrici (output) <i>Valutazione VQR del DNISC (outcome)</i>		64 (il 20% in più del numero dei docenti)  R medio = 1.3 X medio = 1.34		+0%  +0%	64 (il 20% in più del numero dei docenti)  R medio = 1.3 X medio = 1.34
<b>Valorizzazione del Dottorato di ricerca per i corsi del Dipartimento e miglioramento dei criteri per l'accreditamento ANVUR</b>	Incentivare l'acquisizione del titolo Doctor Europaeus da parte dei dottorandi e il rilascio del doppio titolo o del titolo congiunto con istituzioni straniere	Numero di convenzione internazionali attive (output)  <i>Numero di Dottori di ricerca con titolo di Doctor Europaeus o Dottorato Internazionale (outcome)</i>	Dieci  Nove studenti del XXXII ciclo		I valori si riferiscono al totale dei tre dottorati del DNISC	+2  +1	Dodici  Dieci per il XXXIII ciclo

<b>Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement</b>	Incentivazione di attività con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche in collaborazione con le strutture di coordinamento di Ateneo	Numero di attività (output) <i>Numero di partecipanti coinvolti nelle attività (outcome)</i>		Uno  Non monitorato		+1  ---	Due attività  Almeno 100 partecipanti in totale
	Miglioramento del contenuto e aspetto del sito web dipartimentale	<i>Indice di soddisfazione dei docenti e ricercatori per il nuovo sito del Dipartimento misurato tramite questionario ad hoc (outcome)</i>		Non monitorato			Almeno 3 in una scala da 1 a 5
<b>Potenziamento dell'Internazionalizzazione della Ricerca</b>	Incentivazione della mobilità di ricercatori in collaborazione con le strutture e le risorse di Ateneo	<i>Numero di visiting Professor o Researcher (outcome)</i>		Tre		+1	Quattro l'anno
<b>Potenziamento dell'Internazionalizzazione della didattica di primo e secondo livello</b>	Incremento degli incontri di orientamento dedicati alla promozione dei bandi di mobilità	Numero degli incontri (output)		Uno		+1	Due
		<i>Numero di studenti outgoing (outcome)</i>	Dodici			+3	Quindici
<b>Miglioramento e pubblicazione della Carta dei servizi</b>	Aggiornamento della Carta dei Servizi e sua pubblicazione sul sito di Dipartimento	Avvenuto aggiornamento e pubblicazione sul sito (output)		Versione embrional e della carta dei servizi non presente sul sito del Dipartimento		Versione aggiornata della carta dei servizi presente sul sito del Dipartimento	Effettuato

### Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative.

Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatore di outcome	Target storico	Target atteso	Note
			01/01/2020	31/12/2020	
<b>DIDATTICA</b>	Obiettivo 1; Migliorare l'esperienza degli studenti frequentanti e non frequentanti	Numero momenti di confronto con gli studenti per individuare criticità e verificare l'efficacia dei corsi di studio e degli specifici insegnamenti	uno per CdS	uno per CdS	
	Obiettivo2: Ampliamento e miglioramento dell'offerta formativa	Numero di corsi di studio dotati di doppio titolo	Zero	uno	
		Numero di convenzioni internazionali ai fini della mobilità strutturata	uno	due	

<b>RICERCA</b>	Obiettivo 3: Sviluppare la dimensione internazionale della ricerca	Numero di visiting professor e relatori a seminario provenienti da università estere	0	2	N. 20 (entro il 2023)
		Media pubblicazioni per docente con coautori afferenti ad università estere	0	0,1	
<b>TERZA MISSIONE</b>	Obiettivo 4: Incremento divulgazione delle attività di ricerca del Dipartimento	Organizzazione e/o partecipazione a incontri pubblici divulgativi	0	1	
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	Obiettivo 5: Incrementare il numero degli scambi con sedi di Stati esteri da cui tradizionalmente provengono studenti Erasmus	Numero studenti outgoing nel prossimo quinquennio 2019-2023	40	Aumento del 5%	Entro il 2023 Aumento del 25%
		Numero studenti incoming nel prossimo quinquennio 2019-2023	19	Aumento del 10%	Entro il 2023 Aumento del 50 %

### Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target storico 2018-2019	Incremento previsto nel 2020	Target atteso al 31/12/2020
Miglioramento supporto attività didattica	Insegnamenti tenuti in lingua inglese	Numero di insegnamenti in lingua inglese	0	2	2
	Seminari tenuti in lingua straniera	Numero di seminari in lingua straniera	0	7	7
	Incontri informativi e divulgativi su programma ERASMUS	Numero di studenti Erasmus out-going	36	4	40
	Borse di tutorato a sostegno della didattica	Numero di borse	0	5	5
Miglioramento supporto ricerca	Riduzione del numero di ricercatori inattivi	Numero di ricercatori inattivi	2	-2	0
	Miglioramento della qualità dei prodotti scientifici del Dipartimento	Indicatore della produzione scientifica (cfr. RiRD 2018-2019)	1.18	1%	1.19
		Percentuale di pubblicazioni sottoposte a referaggio	57%	3%	59%

		Percentuale di articoli su riviste in Fascia A	24%	5%	25%
		Percentuale di articoli su riviste impattate	36%	5%	38%
	Potenziamento dell'internalizzazione del dottorato	Numero di seminari svolti da docenti stranieri	monitoraggio iniziato il 01/01/2020	2	2
	Potenziamento dei network scientifici nazionali ed internazionali	Indicatore Network scientifici (cfr. RiRD 2018-2019)	2.03	5%	2.13
	Potenziamento dei gruppi di ricerca	Indicatore dei gruppi di ricerca (cfr. RiRD 2018-2019)	1.5	5%	1.58
	Partecipazione a bandi competitivi	Indicatore di Partecipazione a Bandi (cfr. RiRD 2018-2019)	0.58	5%	0.61
	Potenziamento degli assegni di ricerca	Numero di assegni di ricerca	7	3	10
	Potenziamento delle borse di studio	Numero di borse di studio	6	2	8
	Attività divulgative	Numero di attività divulgative	monitoraggio iniziato il 01/01/2020	5	5
Miglioramento supporto terza missione	Incremento delle collaborazioni con enti ed istituti nazionali ed esteri	Indicatore delle collaborazioni con enti (cfr. RiRD 2018-2019)	0.69	5%	0.72
	Incremento delle collaborazioni con stakeholder del territorio	Indicatore delle collaborazioni con stakeholder (cfr. RiRD 2018-2019)	0.70	5%	0.74
	Potenziamento dei Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento	numero di studenti corsi PCTO	416	60	476
	Realizzazione di un sistema di monitoraggio delle attività inerenti la terza missione	realizzazione del sistema	non presente		realizzato
Miglioramento supporto internazionalizzazione	Potenziamento della mobilità in uscita	numero di visiting	monitoraggio iniziato il 01/01/2020	10	10
	Potenziamento della mobilità in entrata	numero di visiting	monitoraggio iniziato il 01/01/2020	2	2
	Visiting in entrata finanziati dall'Ateneo	numero di visiting	0	1	1
	Potenziamento della collaborazioni internazionali nella ricerca	Indicatore della collaborazione straniera (cfr. RiRD 2018-2019)	0.28	5%	0.29
Miglioramento supporto reclutamento	Potenziamento reclutamento del personale docente	Numero di bandi per personale docente	7	1	8

## Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target storico 2019	Incremento previsto nel 2020	Target atteso al 31.12.2020
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento Supporto formazione post lauream	N. master, corsi perfezion. e formazione attivati	25	3	28
	Progettazione di nuovi CdS	Progettazione di nuovi CdS	0	1	1
	Organizzazione di un ufficio con ruolo di incentivazione/supporto all'organizzazione di programmi di formazione post-lauream	Strutturazione dell'ufficio di supporto	0	1	1
Potenziamento dell'internazionalizzazione dei Cds	Incentivare la mobilità degli studenti nell'ambito delle attività Erasmus	n° studenti in Erasmus	11	4	15
	Incrementare il numero di seminari svolti da Professori provenienti da Atenei Stranieri	n° di N seminari	0	6	6
Miglioramento supporto ricerca	Miglioramento tasso partec. ai bandi competitivi	N. proposte bandi competitivi presentate/N. docenti	22	2%	23
Potenziamento della qualità della ricerca scientifica	Aumentare il n° di articoli scientifici pubblicati su riviste censite Scopus o WoS	n° di articoli scientifici indicizzati	273	3%	281
	Organizzazione di convegni e workshop nazionali e internazionali	n° di eventi	0	1	1
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi	Incentivare la partecipazione dei giovani ricercatori a bandi di Ateneo o altri	N° dei progetti presentati da giovani ricercatori	0	2	2
Valorizzazione dei giovani ricercatori e potenziamento del Dottorato di Ricerca	Incentivare le pubblicazioni da parte dei Dottorandi di Ricerca/ assegnisti/ borsisti	n° di pubblicazioni	0	1	1
	cofinanziamento di borse di studi/assegni o di progetti meritevoli da parte di giovani ricercatori	n° di cofinanziamenti	50%	1%	
Miglioramento supporto terza missione	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	N. brevetti/n. docenti	0	1	1
	Miglioramento dell'attività conto terzi della struttura	Entrate ultimo anno/media entrate triennio precedente	186361/183071	2%	190.088/186732

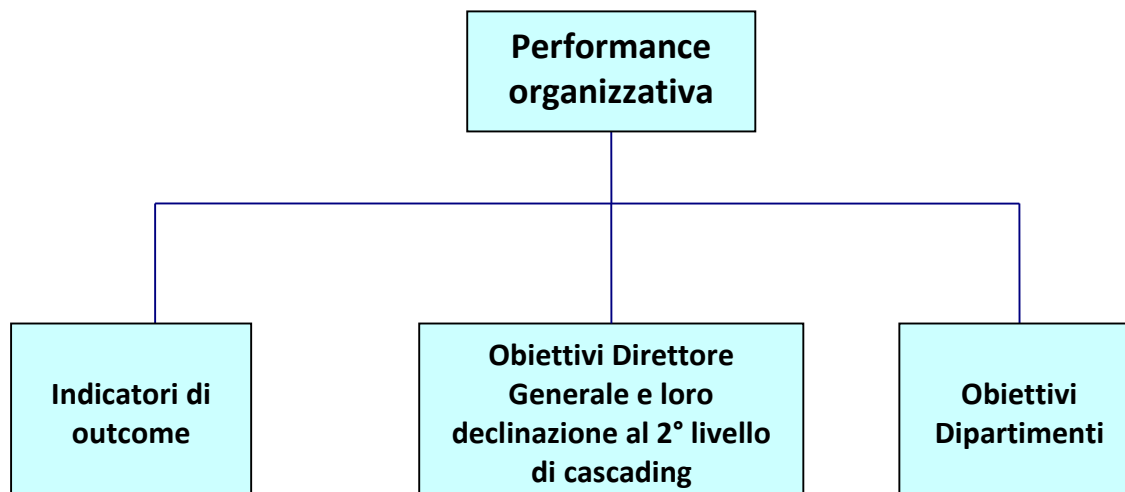
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	14		
		N. delle borse di studio e assegni di ricerca	53		
Individuazione di un Referente e istituzione di un'apposita Commissione Dipartimentale	Individuare un Referente dipartimentale per la Terza Missione e i membri dell'apposita Commissione	Nomina del Referente e individuazione dei membri della Commissione	nessuno	Nomina del referente e istituzione della Commissione	

### Dipartimento di Scienze Psicologiche della Salute e del Territorio

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico		Target atteso %
			anno 2019	Note	
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento gestione offerta formativa	Predisposizione e gestione Calendario didattico in house di Attività di Terzo livello (Master)	1		Predisposizione e gestione calendario per almeno 1 Master
	Strutturazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro in ciascuna delle 3 macro aree scientifiche del Dipartimento	N. dei percorsi attivati in ciascuna macro area	0	Il dato non esiste con riferimento alle 3 macro aree	Almeno un percorso per ciascuna macro area
Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Attuazione normativa sull'Amministrazione digitale	% di documenti prodotti in formato digitale	0		95%
	Revisione del Patrimonio del Dipartimento	% del Patrimonio verificato	0		70%
Valorizzazione del potenziale del personale TA	Promozione partecipazione del personale a corsi di formazione	n. corsi di formazione frequentati	10	1	Incremento del 25% del numero dei corsi seguiti
	Sviluppo iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e degli stakeholders	Adozione misure correttive in relazione ai risultati della Customer Satisfaction	0		Adozione misure correttive per ciascuna criticità rilevata
Internazionalizzazione	Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata ed uscita - Disponibilità ad accogliere il personale in mobilità dall'esterno al fine di far conoscere le modalità operative utilizzate nell'Ateneo all'interno dei Dipartimenti	N. delle unità accolte nel Dipartimento	0		Soddisfamento di almeno il 50% delle richieste
	Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata ed uscita - Partecipazione a programmi di scambio	Partecipazione a programmi di scambio	0		Partecipazione ad almeno 1 programma
Terza missione	Implementazione di attività divulgative	Implementazione di pagine web divulgative dedicate alla ricerca, in particolare agli scavi archeologici	0		Attivazione di almeno una pagina web divulgativa



Lo schema utilizzato dall'Ateneo per rappresentare la performance organizzativa fa quindi riferimento ai tre ambiti sopra definiti (indicatori di outcome, obiettivi del Direttore Generale incluso la loro declinazione alle Aree amministrative al 2° livello di cascading, obiettivi relativi ai dipartimenti) e può essere schematizzata come riportato sotto:



La valutazione della Performance organizzativa globale di Ateneo sarà valutata a consuntivo nella Relazione della Performance sulla base dei risultati conseguiti negli indicatori di outcome e del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi, del Direttore Generale, delle Aree amministrative e dei dipartimenti, come sopra indicato.

## 2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Come già descritto sopra, ognuno degli obiettivi strategici riportati nell'albero della Performance è declinato, in un processo a cascata, in una serie di obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative necessarie per misurare l'effettivo grado di raggiungimento.

Nell'ambito di tali obiettivi, oltre alle linee programmatiche del piano strategico, sono incluse anche le proposte di azione coerenti con le linee generali di indirizzo per la programmazione delle Università approvate dal MIUR con il DM 827/2013 per il periodo 2016-2017 e descritte nella precedente sezione.

**L'Allegato 1** riporta tutti gli obiettivi operativi definiti con indicazione esplicita dei relativi indicatori, target storici e target attesi, nonché delle strutture responsabili. Gli obiettivi interessati dalla rimodulazione sono evidenziati in giallo.

Tali obiettivi operativi, individuati nel presente Piano per l'anno 2020, costituiscono la base di riferimento per l'assegnazione degli obiettivi individuali nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, come riportato nella sezione 7.

E' stato altresì compilato **l'Allegato 3** contenente ulteriori obiettivi individuali assegnati al personale, con o senza incarico di responsabilità, privi di obiettivi operativi o non impegnati negli obiettivi operativi in maniera sufficientemente sfidante.

## 2.5 Raccordo tra ciclo della performance e pianificazione economico-finanziaria

L'adozione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale, del bilancio unico e di un sistema di contabilità analitica permette un utilizzo più efficace del capitale umano, finanziario e patrimoniale.

Un processo completo di integrazione tra il ciclo delle performance e il ciclo di pianificazione economico-finanziaria prevede una circolarità tra i diversi momenti della programmazione e l'adozione di strumenti di controllo di gestione funzionali sia in fase di programmazione che di valutazione.

L'Ateneo sta gradualmente effettuando un percorso per la realizzazione della gestione integrata del ciclo delle performance e del ciclo di bilancio che prevede l'utilizzo di un applicativo di performance management e l'implementazione di un adeguato sistema di controllo di gestione.

La programmazione economico-finanziaria risulta conforme a quanto evidenziano nel piano strategico di ateneo e l'allocatione delle risorse sugli obiettivi operativi è stata effettuata in modo da assicurare il più possibile coerenza, sebbene i due processi presentino una sfasatura temporale nella realizzazione.

Per definire le risorse economico-finanziarie necessarie per il conseguimento degli obiettivi si considerano:

- il costo del personale strutturato;
- il costo dei principali servizi necessari per la realizzazione degli obiettivi stessi;
- gli investimenti in beni materiali ed immateriali direttamente collegati al perseguimento degli obiettivi.

La tabella seguente riporta per ogni obiettivo la previsione dei costi e le strutture di riferimento.

OBIETTIVO	TIPOLOGIA DI COSTO	AMMINISTRAZIONE CENTRALE	DIPARTIMENTI	CENTRI	TOTALE
Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita	personale	154.284	58.991	-	213.275
	servizi	79.167	3.958	-	83.125
	<b>totale</b>	<b>233.451</b>	<b>62.949</b>	-	<b>296.400</b>
Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche	investimenti	200.000	-	-	200.000
	personale	363.021	259.560	-	622.581
	servizi	142.500	87.875	-	230.375
	<b>totale</b>	<b>705.521</b>	<b>347.435</b>	-	<b>1.052.956</b>
Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca	personale	217.813	-	-	217.813
	servizi	-	-	-	-
	<b>totale</b>	<b>217.813</b>	-	-	<b>217.813</b>
Infrastrutture	personale	-	58.991	-	58.991

per Internazionalizzazione	servizi	-	3.958	-	3.958
	<b>totale</b>	-	<b>62.949</b>	-	<b>62.949</b>
Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	personale	-	823.928	-	823.928
	servizi	-	442.768	-	442.768
	<b>totale</b>	-	<b>1.266.695</b>	-	<b>1.266.695</b>
Internazionalizzazione della didattica	personale	18.151	154.284	-	172.435
	servizi	31.667	15.833	-	47.500
	<b>totale</b>	<b>49.818</b>	<b>170.117</b>	-	<b>219.935</b>
Internazionalizzazione della ricerca	personale	-	116.685	-	116.685
	servizi	-	30.536	-	30.536
	<b>totale</b>	-	<b>147.221</b>	-	<b>147.221</b>
Internazionalizzazione dell'Ateneo	personale	18.151	-	-	18.151
	servizi	31.667	-	-	31.667
	<b>totale</b>	<b>49.818</b>	-	-	<b>49.818</b>
Potenziamento del dottorato di ricerca	personale	-	36.302	54.453	90.755
	servizi	-	11.875	23.750	35.625
	<b>totale</b>	-	<b>48.117</b>	<b>78.203</b>	<b>126.380</b>
Potenziamento della trasparenza e della comunicazione, prevenzione della corruzione	personale	245.039	1.196.932	-	1.441.971
	servizi	7.917	597.935	-	605.851
	<b>totale</b>	<b>252.956</b>	<b>1.794.866</b>	-	<b>2.047.822</b>
Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo	personale	81.680	98.534	-	180.214
	servizi	43.542	18.661	-	62.202
	<b>totale</b>	<b>125.221</b>	<b>117.195</b>	-	<b>242.416</b>
Promozione del coordinamento delle strutture	personale	-	1.162.898	-	1.162.898
	servizi	-	597.935	-	597.935
	<b>totale</b>	-	<b>1.760.833</b>	-	<b>1.760.833</b>

Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica	personale	-	199.013	-	199.013
	servizi	-	59.940	-	59.940
	<b>totale</b>	<b>-</b>	<b>258.954</b>	<b>-</b>	<b>258.954</b>
Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa	personale	326.719	121.223	-	447.942
	servizi	237.500	10.744	-	248.244
	<b>totale</b>	<b>564.219</b>	<b>131.967</b>	<b>-</b>	<b>696.186</b>
Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	personale	5.844.635	370.087	54.453	6.269.175
	servizi	3.317.083	175.524	23.750	3.516.357
	<b>totale</b>	<b>9.161.719</b>	<b>545.611</b>	<b>78.203</b>	<b>9.785.532</b>
Servizi agli studenti	personale	1.994.022	330.219	-	2.324.241
	servizi	692.708	178.351	-	871.060
	<b>totale</b>	<b>2.686.730</b>	<b>508.570</b>	<b>-</b>	<b>3.195.300</b>
Sistemi di responsabilizzazione e incentivazione del PTA	personale	-	31.116	-	31.116
	servizi	-	20.357	-	20.357
	<b>totale</b>	<b>-</b>	<b>51.473</b>	<b>-</b>	<b>51.473</b>
Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità	personale	90.755	-	272.266	363.021
	servizi	47.500	-	142.500	190.000
	<b>totale</b>	<b>138.255</b>	<b>-</b>	<b>414.766</b>	<b>553.021</b>
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	investimenti	4.100.000	-	-	4.100.000
	personale	1.454.676	-	-	1.454.676
	servizi	126.667	-	-	126.667
	<b>totale</b>	<b>5.681.343</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5.681.343</b>
Tutela della ricerca dell'Ateneo	personale	-	36.302	-	36.302
	servizi	35.625	11.875	-	47.500
	<b>totale</b>	<b>35.625</b>	<b>48.177</b>	<b>-</b>	<b>83.802</b>
Tutela e promozione della ricerca	personale	490.078	58.991	-	549.069
	servizi	110.833	3.958	-	114.792
	<b>totale</b>	<b>600.911</b>	<b>62.949</b>	<b>-</b>	<b>663.861</b>

Valorizzazione del merito dei docenti e dei ricercatori	personale	-	58.991	-	58.991
	servizi	-	3.958	-	3.958
	<b>totale</b>	<b>-</b>	<b>62.949</b>	<b>-</b>	<b>62.949</b>
Valorizzazione del PTA	personale	571.758	-	-	571.758
	servizi	190.000	-	-	190.000
	<b>totale</b>	<b>761.758</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>761.758</b>

## 2.6 Rilevazione del benessere organizzativo

Fino al 2014, dato il forte cambiamento in atto nell'Ateneo e le diverse problematiche legate alla erogazione del salario accessorio e che impattavano sul personale, l'ateneo non ha avviato alcuna rilevazione sul benessere organizzativo.

A partire dal 2015 è stata attivata la prima indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, utilizzando un questionario conforme allo schema proposto da CIVIT/ANAC. L'iniziativa è stata sviluppata nell'ambito del progetto Good Practice coordinata dal Politecnico di Milano, a cui l'ateneo ha aderito, ed ha pertanto permesso di rilevare i dati dell'Università G. D'Annunzio e di poterli confrontare con i dati delle altre circa 25 università partecipanti al progetto che hanno svolto la stessa analisi.

# **SEZIONE 3**

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La misurazione e valutazione della performance individuale si compone di una quota legata al risultato di Performance organizzativa raggiunta dalla struttura di appartenenza e di una quota legata al risultato del comportamento e delle competenze professionali dimostrate.

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, modificato su proposta del Nucleo di Valutazione per tener conto delle linee guida ANVUR di luglio 2015 con delibera del 27 gennaio 2016 ed approvato dal CdA nella seduta del 23 marzo 2016, successivamente integrato, sempre su proposta del Nucleo di Valutazione, dal CdA nelle sedute del 30/01/2018, 17/07/2018 e 28/01/2020, la performance individuale coinvolge tutto il personale dell'Ateneo ed è differenziata in tre livelli distinti:

- 1) la valutazione della prestazione individuale del Direttore Generale
- 2) la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti;
- 3) la valutazione della prestazione individuale del personale responsabile di unità organizzative;
- 4) la valutazione dei contributi individuali del personale non in posizione di responsabilità.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice dell'Ateneo è svolta dal Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell'Art. 14, comma 4, del D.Lgs 150/2009 la propone al CdA per l'attribuzione dei premi di cui al Titolo III.

Per la valutazione del restante personale, si propone un modello che contempla sia risultati, sia qualità del contributo assicurato, sia competenze dimostrate, in grado di monitorare in modo variabile e bilanciato la performance del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e di incidere sulla cultura organizzativa introducendo criteri di merito individuale e di orientamento al risultato e all'utente.

Tale modello è basato su tre ambiti distinti e integrati di valutazione:

- i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati nell'ambito della struttura di propria responsabilità o appartenenza;
- i risultati raggiunti rispetto a specifici obiettivi individuali assegnati dal superiore gerarchico;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi (apporto professionale).

Nella valutazione del personale dirigente e di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità si tiene maggiormente conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e in minor conto l'apporto professionale, mentre in quella del personale di categoria D, C e B senza incarichi di responsabilità è minore la valutazione legata al risultato e maggiore quella legata all'apporto professionale, secondo quanto indicato nella tabella seguente.

**Tabella 5.1 - Ruoli e pesi attribuiti**

<b>RUOLO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>PESO</b>
Dirigenti	Obiettivi organizzativi e individuali	80%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	20%
EP, D e C con incarichi di responsabilità	Obiettivi organizzativi e individuali	70%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	30%
Il restante personale (senza incarichi di responsabilità)	Obiettivi organizzativi ed individuali	50%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	50%

### **3.1 Valutazione del Direttore Generale**

La valutazione del Direttore Generale, è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi sia organizzativi sia individuali.

Gli obiettivi sono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, e valutati dal Nucleo di Valutazione di Ateneo. Secondo un modello di determinazione degli obiettivi “a cascata” dal vertice alla base, gli **obiettivi** del Direttore Generale sono direttamente collegati alla performance organizzativa di cui alla sezione 2 e individuati, assieme ai relativi pesi, fra quelli più strettamente legati agli obiettivi strategici dell’Ateneo e rilevanti alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’Università.

Per quanto attiene la valutazione finale del DG si utilizza un opportuno modello proposto dal Nucleo di Valutazione e approvato dal CdA.

Tale modello sarà applicato utilizzando la seguente procedura:

- Gli obiettivi del Direttore Generale saranno inseriti nel Piano della performance e si riferiranno ad obiettivi connessi alla performance organizzativa dell’ateneo. Ogni obiettivo dovrà essere accompagnato dal peso relativo, dagli indicatori per il raggiungimento e dal target di riferimento. Ove possibile la formulazione del target dovrà tenere conto dall’andamento storico.
- Entro il 30 marzo il Direttore Generale trasmetterà al Nucleo di Valutazione una relazione che esponga, sulla base di evidenze documentate opportunamente allegate, lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 1 specificando le cause dell’eventuali criticità che hanno impedito il pieno raggiungimento. Nella relazione il valutato esprimerà una autovalutazione sul grado percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo.
- Il Nucleo di Valutazione, entro due mesi dalla ricezione della Relazione, acquisita ogni documentazione ritenuta utile, esprimerà il proprio parere. In questa fase è prevista un’audizione del Direttore Generale in merito ai contenuti della relazione presentata e in generale sul raggiungimento degli obiettivi.
- Il Nucleo di Valutazione per ciascun obiettivo stabilirà la percentuale di raggiungimento motivandola brevemente e sulla base del peso attribuito nel Piano della performance e procederà al computo di una media pesata del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi.
- Il NdV, sulla base della griglia di valutazione riportata sotto, formulerà la proposta di valutazione del Direttore Generale comunicandola al soggetto valutato e trasmettendola, insieme a tutti i documenti considerati nella fase di istruttoria, al Consiglio di Amministrazione che effettuerà la valutazione annuale utile ai fini dell’assegnazione della retribuzione di risultato.

**Tabella 5.2** Griglia per l’assegnazione del premio risultato

Percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi	Percentuale di attribuzione del premio di risultato
80,01-100%	100%
60,01-80%	90%
40,01-60%	50%
20,01-40%	30%
0-20%	0%

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l’annualità 2020 sono riportati nella seguente tabella. Essi sono già stati evidenziati nella corrispondente tabella della Sezione 2 con l’indicazione delle strutture destinatarie secondo il processo a cascata. Si riportano gli obiettivi approvati dal CdA del 28/01/2020 e successivamente rimodulati dal CdA del 21/07/2020.



**Obiettivi del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata – versione iniziale approvata dal CdA del 28/01/2020**

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/20	Target annuale atteso al 31/12/20
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Valorizzazione su patrimonio edilizio rilevante per l'Ateneo	Attivazione nuova sede della Biblioteca Interfacoltà di Pescara per un miglioramento dei servizi agli studenti	10%	60%	Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Settore Servizi Global Service – Settore Patrim. Immob. Bandi MePA	Obiettivo realizzato si/no	No	Si
		Definizione lavori di manutenzione straordinaria edificio Nuovo Polo Didattico campus Chieti - Farmacia	10%		Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio		% di realizzazioni	Step 0 - aggiudicazione lavori ed Inizio - 70%	Step 2 - conclusione lavori - 100%
Valorizzazione del potenziale del personale T/A	Potenziamento delle risorse umane attraverso il reclutamento di personale in attuazione della pianta organica		4%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		N° procedure concorsuali proseguite o attivate	0	2
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	Azione 1 - adozione software "Pica" per le procedure concorsuali	10%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL – Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatore		% di realizzazioni	0%	50%
Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche	Acquisizione nuove figure professionali a tempo determinato per un impulso all'acquisizione di progetti di ricerca finanziati	Proseguo iter procedurale per assunzione di tecnologi	8%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		N° tecnologi reclutati	0	2
Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Consolidamento del procedimento di digitalizzazione dei verbali di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione attraverso il sistema della firma digitale		10%		Segreteria Direttore Generale	Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestaz.	Obiettivo realizzato si/no	No	Si
Servizi agli Studenti	Attivazione, implementazione e gestione della pagina web d'Ateneo dedicata all'assicurazione della qualità	Implementazione tecnica del sito federato del Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione, dedicato all'assicurazione della qualità	4%		Settore Gestione Web		%di realizzazioni	Step 0 - Obiettivo non realizzato - 0%	Step 6 - Go-Live e colleg. al Portale principale - 100%
		Gestione pagina web d'Ateneo dedicata all'assicurazione della qualità	4%		Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione		% di realizzazioni	0%	50%

Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Allestimento e messa in opera della nuova sede di Palazzo Veneziani per uffici Rettorato e UNIDAV	Definizione nuova allocazione struttura	25%	40%			Obiettivo realizzato si/no	no	si
Valorizzazione del personale Tecnico Amministrativo	Redazione ed attuazione di un piano di formazione continua per il personale	Azione 1 – redazione ed approvazione piano formativo	5%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		Obiettivo realizzato si/no	no	si
		Azione 2 – svolgimento corsi di formazione	5%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		N° corsi conclusi	0	2
Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Ciclo della performance: integrazione tra customer satisfaction e valutazione della performance organizzativa delle strutture di Ateneo.	Avvio di una mappatura di alcune strutture di Ateneo, in via sperimentale, al fine di individuare i servizi erogati e relativi stakeholder nonché i questionari appropriati	5%		Settore Performance		N° strutture mappate	0	5

### Obiettivi del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata – versione rimodulata - CdA del 21/07/2020

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo o collabora all'obiettivo individuale	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/20	Target annuale atteso al 31/12/20
<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>									
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Valorizzazione su patrimonio edilizio rilevante per l'Ateneo	Attivazione nuova sede della Biblioteca Interfacoltà di Pescara per un miglioramento dei servi studenti	20%	60%	Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Settore Servizi Global Service – Settore Patrim. Immob. Bandi MePA	Obiettivo realizzato si/no	No	Si
		Definizione lavori di manutenzione straordinaria edificio Nuovo Polo Didattico campus Chieti - Farmacia	20%		Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio		% di realizzazioni	Step 0 - aggiudicazione lavori ed Inizio - 70%	Step 2 - conclusione lavori - 100%
Sviluppo infrastrutture edilizie, informatiche e informative	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	Azione 1 – redazione di “template” operativi al fine dell'adozione del software “Pica” per le procedure concorsuali	5%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL – Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatore – Settore Gestione Carriere Personale Docente e Ricercatore		N° template realizzati	0	3
		Azione 2 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la redazione e gestione del piano strategico	5%		Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione		% di realizzazioni	0%	50%

		Azione 3 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione del ciclo della performance	5%		Settore Performance		% di realizzazio e	0%	20%
Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche	Acquisizione nuove figure professionali a tempo determinato per un impulso all'acquisizione di progetti di ricerca finanziati	Conclusione iter procedurale per assunzione di tecnologi	5%		Settore Reclutamento Personale TAB e CEL		N° tecnologi reclutati	0	2

### OBIETTIVI INDIVIDUALI

Valorizzazione del personale Tecnico Amministrativo	Rimodulazione pianta organica alla luce delle nuove esigenze di Ateneo		27%	40%	Divisione 2 Personale TAB e CEL		Obiettivo realizzato si/no	no	si
Valorizzazione del personale Tecnico Amministrativo	Redazione di un piano di formazione continua per il personale		2%		Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		Obiettivo realizzato si/no	no	si
Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Ciclo della performance: integrazione tra customer satisfaction e valutazione della performance organizzativa delle strutture di Ateneo.	Avvio di una mappatura di alcune strutture di Ateneo, in via sperimentale, al fine di individuare i servizi erogati e relativi stakeholder nonché i questionari appropriati	5%		Settore Performance		N° strutture mappate	0	3
Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e uscita	Attivazione procedimento volto al miglioramento della visibilità di Ateneo attraverso il digital marketing necessario a supportare il Servizio Orientamento	Individuazione e reperimento di un esperto in digital marketing al fine di potenziare l'attrattività dell'Ateneo nell'Orientamento	6%		Divisione 2 Personale TAB e CEL		Obiettivo realizzato si/no	no	si

### 3.2 Valutazione di personale dirigente, EP, D e C con incarichi di responsabilità

Per quanto riguarda gli obiettivi organizzativi del personale dirigente e di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità, inclusi i segretari amministrativi di dipartimento/centro, essi sono assegnati dal superiore gerarchico, il Direttore Generale per i dirigenti e per gli EP responsabili di aree e divisioni e per i segretari amministrativi, dagli EP responsabili di divisioni per i responsabili dei settori di loro pertinenza, in collaborazione con il responsabile del Settore Performance, selezionandoli fra gli obiettivi operativi del Piano della Performance. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi ed i relativi pesi.

Il superiore gerarchico potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, che caratterizzeranno la valutazione del responsabile nel periodo di riferimento. Per i segretari amministrativi di dipartimento e gli eventuali responsabili amministrativi dei centri gli obiettivi individuali possono essere assegnati dal Direttore Generale sentito il Direttore di dipartimento o centro e la Giunta.

La somma dei pesi complessivamente attribuiti alle due tipologie di obiettivi dovrà corrispondere a 100 e peserà successivamente sulla valutazione individuale del responsabile secondo quanto previsto nella stessa Tabella sopra utilizzata per la valutazione del DG.

L'assegnazione degli obiettivi operativi ed eventuali obiettivi individuali ai singoli responsabili da parte del superiore gerarchico viene formalizzata mediante la compilazione di apposita scheda.

Per quanto riguarda le competenze professionali e manageriali, anche esse saranno valutate utilizzando una apposita scheda che individua sette aree inerenti la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, con particolare riferimento alle competenze professionali e organizzative dimostrate e alla capacità di differenziazione nella valutazione dei collaboratori (vedi Allegati al SMVP). La valutazione dei funzionari responsabili dei settori sarà effettuata dagli EP responsabili di divisione, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. La valutazione dei funzionari EP responsabili delle divisioni sarà effettuata dai dirigenti responsabili di area, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. I Dirigenti saranno valutati dal Direttore Generale. La valutazione dei segretari amministrativi di dipartimenti e centri sarà effettuata dal Direttore Generale acquisito il parere dei direttori dei dipartimenti (sentite le Giunte) e dei centri (sentiti i consigli o giunte).

La performance individuale complessiva dei soggetti con incarichi di responsabilità è misurata secondo il seguente algoritmo:

$$P = W_{Ob} \cdot P_{Ob} + W_{Comp} \cdot P_{Comp}$$

in cui:

$W_{Ob}$  è il peso assegnato alla valutazione degli obiettivi organizzativi ed individuali,  $W_{Comp}$  è il peso assegnato alla valutazione della componente comportamentale,  $P_{Ob}$  è il punteggio complessivamente conseguito negli obiettivi organizzativi ed individuali e  $P_{Comp}$  è il punteggio complessivamente conseguito nella componente comportamentale e normalizzato a 100.

Gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigente e ai funzionari di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità per l'annualità 2020, sono riportati nell'**Allegato 1**, mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai funzionari privi di obiettivi operativi o impegnati negli obiettivi operativi in maniera non sufficientemente sfidante, sono riportati nell'**Allegato 3**.

### 3.3 Valutazione personale B, C e D senza incarichi di responsabilità

Successivamente all'adozione del Piano integrato, i responsabili della unità organizzative, nell'ambito di una opportuna riunione e con la supervisione del responsabile del Settore Performance, assegnano al personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità afferenti all'unità uno o più degli obiettivi operativi loro attribuiti dal superiore gerarchico e formalizzati in apposita scheda assieme ai relativi pesi.

Per il personale amministrativo afferente ai dipartimenti/centri, gli obiettivi operativi saranno attribuiti dal segretario amministrativo. Per le scuole essi saranno attribuiti dal DG o suo delegato, sentito il presidente della scuola.

Il responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, in collaborazione con il responsabile del Settore Performance, potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, nonché indicatori e target, che caratterizzeranno la valutazione del dipendente nel periodo di riferimento. Per il personale afferente ai dipartimenti/centri, gli obiettivi individuali potranno essere assegnati rispettivamente dai segretari amministrativi per il personale amministrativo, sentiti i relativi direttori e giunte, e dai direttori per il personale tecnico, sentito il DG o un suo delegato. Per le scuole, gli obiettivi individuali potranno essere attribuiti dal Presidente, sentito il DG o un suo delegato.

La somma dei pesi complessivamente attribuiti alle due tipologie di obiettivi dovrà corrispondere a 100 e peserà successivamente sulla valutazione individuale secondo quanto previsto nella Tabella 5.1

L'assegnazione degli obiettivi operativi ed eventuali obiettivi individuali ai dipendenti da parte del responsabile dell'unità viene formalizzata mediante la compilazione di apposita scheda (vedi Allegati al SMVP).

Per quanto riguarda la componente comportamento professionale e organizzativo, essa sarà valutata utilizzando una opportuna scheda (vedi Allegati al SMVP). La valutazione sarà effettuata da parte del funzionario responsabile per i settori, i servizi, le biblioteche e la Scuola Superiore; dei segretari amministrativi, sentiti il Direttore e la Giunta, per i dipartimenti; del funzionario responsabile della segreteria amministrativa, sentiti il direttore e il consiglio, per i centri; del Direttore Generale, sentiti il presidente e la giunta, per le Scuole.

All'inizio dell'anno, nell'ambito di un "colloquio informativo", il valutatore riunirà il personale per l'illustrazione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione, evidenziando quelli che sono i comportamenti attesi, dopo averli contestualizzati in riferimento alle diverse tipologie di attività svolte nella propria struttura. Sarà possibile attribuire dei pesi alle sette aree in cui sono declinate le competenze adeguandole alle diverse tipologie di attività svolte nella struttura e/o dal valutato. Dopo la conclusione del Ciclo della Performance, il valutatore assegnerà la propria valutazione nell'ambito di un colloquio finale, in cui il valutato avrà la possibilità di sottoporre all'attenzione del valutatore una propria "Relazione di autovalutazione", sulla base di evidenze concrete riferite agli obiettivi assegnati ed ai comportamenti messi in atto per il loro raggiungimento, e il valutatore a conclusione del processo di valutazione è tenuto ad individuare eventuali criticità e possibili aree di miglioramento. In caso di valutazioni minime o massime (1 o 5) il valutatore, nella rispettiva scheda di valutazione, dovrà adeguatamente motivare e circostanziare le ragioni della valutazione.

La performance individuale complessiva dei soggetti senza incarichi di responsabilità è misurata secondo lo stesso algoritmo utilizzato per i soggetti con incarichi di responsabilità nel paragrafo precedente.

Gli obiettivi assegnati al personale B, C e D senza incarichi di responsabilità per l'annualità 2020 sono anch'essi riportati nell'**Allegato 1** mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai dipendenti privi di obiettivi operativi o scarsamente impegnati negli obiettivi operativi, sono riportati nell'**Allegato 3**.

### 3.4 Premialità e retribuzione di risultato

L'UdA promuove il merito e il miglioramento delle performance organizzative e individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. 150/2009

In accordo con l'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, al termine del processo di valutazione, il Nucleo di concerto con il Settore Performance, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione della performance individuale sopra descritta, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale.

### 3.5 Fasi e tempi

La Tabella 5.4 riassume fasi, soggetti istituzionali coinvolti e tempi previsti per l'attuazione nel nostro Ateneo del ciclo della performance ed i dettagli dell'iter di predisposizione e approvazione dei documenti indicati in tabella, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, dalle delibere CiVIT (finché ha avuto competenza in materia di performance) e delle indicazioni nelle Linee Guida ANVUR.

**Tabella 5.4** Fasi e Tempistica di realizzazione

FASE	TEMPISTICA	ATTORI	DOCUMENTI
Definizione linee strategiche di Ateneo: Definizione di Missione, visione e valori Individuazione di stakeholder e delle loro esigenze Analisi di Contesto Individuazione di punti di forza e debolezza Elaborazione strategie Formulazione linee strategiche	Entro ottobre/novembre anno t-1 (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2019)	Settore per il coordinamento delle attività relative a didattica, ricerca e terza missione. Rettore Senato CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione	Piano Strategico di Ateneo

Definizione delle linee d'azione del programma triennale sulla base delle indicazioni del D.M. Selezione indicatori proposti	Entro i termini fissati dal relativo D.M.	Rettore Senato CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione	Programma triennale
Definizione obiettivi strategici sulla base del piano strategico e del programma triennale in atto	Entro dicembre anno t-1	Rettore CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore Performance Responsabili di Area	Albero della Performance
Articolazione delle azioni strategiche in piani operativi Assegnazione degli obiettivi alle strutture Definizione di indicatori e target	Entro 31 gennaio anno t	CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore Performance Responsabili di Area Responsabili di Settore	Piano Integrato
Monitoraggio gestione della Performance Verificano i risultati conseguiti in rapporto a quelli attesi Messa in atto di eventuali azioni correttive.	Con cadenza quadrimestrale durante l'anno t	Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore Performance Responsabili di Area Responsabili di Settore	Relazione di monitoraggio della Performance
Valutazione del DG	Entro 30 aprile anno t+1	Nucleo di Valutazione	Proposta valutazione del DG al Rettore e CdA
Valutazione Personale	Entro 30 aprile anno t+1	CdA Direttore Ufficio Performance	Relazione sulla Performance
Validazione Relazione della Performance	Entro 30 giugno anno t+1	Nucleo di Valutazione	Delibera del Nucleo di valutazione
Distribuzione della premialità sulla base dei risultati della performance organizzativa ed individuale	Entro ottobre anno t+1	Direttore CdA Ufficio Performance	

### 3.6 Monitoraggio del corretto avvio del ciclo della performance: criticità evidenziate dal Nucleo di Valutazione e rimedi posti in essere

La rimodulazione del piano della performance per via del lockdown ha costituito un'opportunità per ottemperare a gran parte delle osservazioni effettuate dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26/03/2020 in occasione del monitoraggio del corretto avvio del ciclo della performance 2020. Le osservazioni del Nucleo sono riportate nella tabella seguente unitamente ai rimedi posti in essere:

<u>Criticità evidenziate dal Nucleo di Valutazione</u>	<u>Rimedi posti in essere</u>
Aggiornare la descrizione relativa al posizionamento dell'Ateneo rispetto al panorama nazionale ed internazionale	Sarà fatto in sede di relazione sulla performance 2020
Aggiornare il paragrafo relativo alla Programmazione triennale MIUR 2016/2018 alla luce della recente approvazione degli Organi	Fatto

Accademici del nuovo programma triennale 2019/2021	
Inserire dati di customer satisfaction provenienti dalle passate edizioni del progetto Good Practice, mirati a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi dell'Ateneo	La scelta era stata quella di inserire i risultati delle Good Practice nelle relazioni sulla performance. L'Ateneo è rientrato nel Progetto Good Practice per il 2019/2020 e la raccolta e analisi dei dati è tutt'ora incorso. I risultati saranno inseriti nella relazione sulla performance 2020 e nel piano della performance 2021
Migliore integrazione tra ciclo del bilancio e ciclo della performance. Il Nucleo di Valutazione auspica che si proceda quanto prima a integrare il documento con la prevista pubblicazione dell'allegato relativo alle risorse allocate su singoli obiettivi operativi, anche in base a quanto stabilito dall'ANVUR nel recente documento "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" di novembre del 2018	Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30/06/2020, ha deliberato l'implementazione di alcuni nuovi moduli di U-GOV dal CINECA per la gestione del piano strategico, del ciclo della performance e del collegamento degli obiettivi operativi alle risorse di bilancio. Quest'ultimo modulo denominato "U-BUDGET" faciliterà sicuramente tale adempimento
Inserire alcuni obiettivi operativi legati al miglioramento del sistema di AQ e della sua implementazione	Non fatto
Inserire alcuni obiettivi in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo	E' stata svolta nel mese di giugno l'indagine sul benessere organizzativo e sono stati inseriti 5 obiettivi operativi di pari opportunità
Inserire alcuni obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione	Non fatto. E' da considerare che per il 2020 era già stato inserito l'obiettivo operativo relativo alla mappatura del rischio corruzione. Si tratta di un obiettivo importante e impegnativo in quanto coinvolge tutte le strutture dell'Ateneo
Riguardo agli obiettivi assegnati a tutti i dipartimenti quali:  1) Redazione e/o aggiornamento della Carta dei Servizi e degli Standard di qualità, da pubblicare entro il 30 aprile 2020; 2) Indagine di <i>Customer Satisfaction</i> relative alle segreterie dei Dipartimenti;  si raccomanda di fornire alle strutture periferiche un supporto in termini di coordinamento nella gestione degli stessi, pena l'eccessiva differenziazione che ne comprometterebbe il sistematico confronto. Inoltre, in considerazione dell'attuale emergenza sanitaria, si suggerisce di procedere nel breve alle modifiche relative all'obiettivo Carta dei Servizi e degli Standard di qualità da pubblicare entro il 30 Aprile 2020, e, più in generale, a tutti quegli obiettivi che	Fatto. Il Settore Performance sta già coordinando l'indagine di customer satisfaction e la redazione della carta dei servizi e standard di qualità la cui scadenza è stata posticipata al 31 ottobre 2020



prevedono una scadenza diversa da quella di fine anno	
Rivedere alcuni obiettivi che non rispettano le caratteristiche previste dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009	Le osservazioni fatte dal Nucleo su taluni obiettivi sono state inviate alle strutture competenti al fine di richiamare l'attenzione dei loro responsabili alla necessità di porre maggiore attenzione nel proporre obiettivi sfidanti, misurabili e svincolati dal lavoro ordinario
Porre maggiore attenzione agli esiti del monitoraggio intermedio per verificare l'andamento delle attività e dei comportamenti oggetto di valutazione al fine di attuare per tempo la rimodulazione degli obiettivi e/o le eventuali misure correttive necessarie per il raggiungimento degli stessi	Da fare al momento del monitoraggio
Riguardo agli obiettivi che dal Piano Integrato 2020 risultano assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione, il Nucleo di Valutazione rileva che essi dovrebbero essere elaborati con particolare riguardo alle specifiche competenze manageriali organizzative tecnico/professionali e relazionali del Dirigente. In effetti, gli obiettivi proposti sembrano più adattabili alle singole strutture che non all'organo manageriale, stante la loro genericità	La maggior parte degli obiettivi del Direttore Generale sono stati rimodulati

## **SEZIONE 4**

# **PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (D.Lgs 190/2012)**

### **Parte 1:**

## **Principi generali e individuazione delle Aree e Settori a rischio corruzione e illegalità**

## 1. Presentazione

L'Ateneo ha già redatto un Piano della trasparenza e di prevenzione della corruzione per il quadriennio 2013/2016 e per il triennio 2015/2017. Con l'introduzione del Piano Integrato, il Piano di prevenzione della corruzione e il Piano della trasparenza diventano delle apposite sezioni del Piano Integrato: sezione 3 – Analisi delle aree a rischio (L. 190/2012) e sezione 4 – comunicazione e trasparenza (D.Lgs. 33/2013). Dette sezioni sono state redatte in ottemperanza all'art. 1, comma 5 della Legge n. 190/2012 e fanno inoltre riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione approvato in via definitiva dalla CIVIT (ora ANAC) con delibera n. 72 del 11/09/2013, modificato con determinazione n. 12 del 28/10/2015 (PNA 2015), modificato con determinazione n. 831 del 03/08/2016 (PNA 2016), nonché alla circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al Codice Etico e al codice di comportamento dell'Ateneo.

Il presente Piano **recepisce le ultime versioni del Piano Nazionale Anticorruzione**, in particolare l'aggiornamento 2017 al PNA 2016, emanato con delibera ANAC n. 1208 del 22/11/2017 che dedica buona parte del suo contenuto agli Atenei e l'aggiornamento 2018 al PNA 2017, emanato con delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018.

La presente sezione 3 contempla tutte le attività dell'Ateneo ed è volto a prevenire i fatti corruttivi cioè le varie situazioni in cui “venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”, a prescindere dalla rilevanza penale.

Per quanto riguarda l'attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione, sarà necessario individuare in futuro, con le rispettive ASL, aree comuni di intervento.

## 2. Il contesto legislativo

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 denominata “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*” si propone di prevenire e di limitare i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno della Pubblica amministrazione, comprese le università.

Si tratta di un sistema organico di prevenzione della corruzione che comporta da un lato un Piano di prevenzione della corruzione nazionale (PNA) e dall'altro obbliga ogni amministrazione pubblica all'adozione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che, in sintonia con il Piano nazionale, analizzi e valuti rischi specifici di corruzione e che indichi gli interventi organizzativi tesi a prevenirli.

E' opportuno evidenziare che il concetto di corruzione a cui la legge fa riferimento deve essere inteso in senso lato, comprendendo tutte le attività delle Università (scientifiche, didattiche e amministrative) nelle quali sia possibile riscontrare un rischio di abuso da parte del soggetto di un potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

La legge attribuisce all'ANAC il ruolo di Autorità Nazionale Anticorruzione, così come individua tutti gli altri organi incaricati di promuovere e attivare le apposite azioni di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione entro le strutture e gli apparati della Pubblica Amministrazione.

La legge anticorruzione (L. 190/2012) ha introdotto ed esteso strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed è intervenuta anche nelle disposizioni del codice penale relative ai reati dei pubblici ufficiali nei confronti della Pubblica Amministrazione. Tale legge, nell'individuare comportamenti censurabili del pubblico dipendente ha compreso oltre alle situazioni di rilevanza penale anche tutte quelle situazioni in cui si riscontri un abuso, da parte di un soggetto dotato di potere pubblico, al fine di ottenere vantaggi privati, ed ha ampliato le fattispecie penalistiche.

### 3. obiettivo e finalità del Piano di prevenzione della corruzione

Il Piano di prevenzione della corruzione (sezione 3 del Piano Integrato), va inquadrato fra gli atti organizzativi programmatori dal momento che parte da regole già stabilite in leggi, regolamenti, codici etici, di comportamento, ecc., e disciplina le regole di attuazione e controllo.

In particolare, ai sensi della Legge n. 190/2012:

- Fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e illegalità;
- Indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione e illegalità;
- Non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne disciplina le regole di attuazione e di controllo;
- Indica le procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione dei capi area e dei capi settore;
- Contiene una sezione appositamente dedicata alla trasparenza

Il Consiglio di amministrazione dell'Ateneo, entro il 31 gennaio di ogni anno adotta il Piano Integrato nel quale è inserito, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della Legge 190/2012, una sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, la cui trasmissione al dipartimento per la Funzione Pubblica è a cura del Responsabile medesimo.

### 4. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Tale figura è prevista dall'art. 1, comma 7, della L. n. 190/2012, come novellato dal d.lgs. 97/2016, il quale stabilisce che «l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza» (RPCT). Considerato che nell'organico dell'Ateneo, fino al 1° giugno 2018 l'unico dirigente in servizio è il Direttore Generale, al fine di evitare un cumulo di cariche in capo al medesimo, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 20/12/2017, ha deliberato di attribuire l'incarico ad un funzionario di livello EP ed ha attribuito tale incarico al Dott. Enzo Fimiani, Responsabile dell'Area Biblioteca.

Il D.Lgs. 97/2016 unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza e ne rafforza il ruolo; prevede poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Attualmente, pertanto, il Responsabile **Dott.ssa Giancarla Giovannoli**, viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**. I suoi compiti principali sono:

1. proporre all'organo di indirizzo politico l'approvazione e le modifiche del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione verificandone l'efficace attuazione ed idoneità;
2. definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
3. verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
4. pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo;
5. riferire all'organo di indirizzo politico sull'attività svolta;

6. curare che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

## **5. Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione**

In questo paragrafo si riportano le attività che, alla data di approvazione del piano, possono presentare un rischio di corruzione significativo, sulla base della definizione fornita al paragrafo 3.

L'individuazione delle aree di rischio ha lo scopo di far emergere delle attività dell'Ateneo che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione.

Per rischio il PNA intende *"l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente"*.

La Legge 190/2012 indica, tra le attività della Pubblica Amministrazione, quelle da monitorare per assicurare il livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili (ai sensi dell'art. 117 della Costituzione).

L'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 dunque, procede già ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

- a) **Autorizzazione o concessione;**
- b) **Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi**, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163;
- c) **Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzioni di vantaggi economici** a persone ed enti pubblici e privati;
- d) **Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.**

### **I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio:**

- Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.L.vo n. 163 del 2006;
- Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

### **Accanto alle tradizionali aree a rischio su citate il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione emanato il 28/10/2015 ne ha individuato ulteriori quattro:**

- Gestione entrate, spese e patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

### **Inoltre ne ha individuato ancora due specifiche delle università:**

- Didattica (gestione test ammissione, valutazione studenti, ecc.);
- Ricerca (concorsi, gestione fondi di ricerca, ecc).

L'Ateneo comunque ha provveduto nell'autunno 2018 ad una mappatura e valutazione del rischio attenendosi ai criteri individuati dal PNA ed utilizzando le schede di valutazione a suo tempo predisposte dall'ANAC. Le schede sono state trasmesse a tutte le strutture dell'Ateneo unitamente ad un file contenente un'elencazione di tutti i processi tipici di un ateneo. I responsabili delle strutture sono stati invitati a popolare il file, con particolare riferimento ai processi di propria competenza, misurando il rischio in base ai parametri ANAC e a indicare eventuali ulteriori attività o situazioni ritenute a rischio, anche solo potenziale, e a indicare eventuali possibili rimedi.

I risultati della mappatura e valutazione sono di seguito esposti:

Valutazione rischio corruzione al 30 novembre 2018			
STRUTTURE		Valore rischio medio	Valore rischio massimo
DIPARTIMENTI	DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA	2,503	4,375
	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	3,618	8,500
	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	5,788	8,667
	DIPARTIMENTO DI FARMACIA	6,468	9,333
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E GEOLOGIA	3,614	7,333
	DIPARTIMENTO DI LETTERE, ARTI E SCIENZE SOCIALI	3,366	6,000
	DIPARTIMENTO DI LINGUE, LETTERATURE E CULTURE MODERNE	2,797	4,333
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA E SCIENZE DELL'INVECCHIAMENTO	5,067	12,833
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE	6,661	10,500
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE	5,760	7,875
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI	5,792	7,875
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGIE	5,809	8,667
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE PSICOLOGICHE, DELLA SALUTE E DEL TERRITORIO	3,741	14,375
CENTRI E SCUOLE	CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO	5,742	9,583
	ISTITUTO TECNOLOGIE AVANZATE BIOMEDICHE	-	-
	MUSEO	5,742	9,583
	SCUOLA DI MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE	2,625	3,125
	SCUOLA DELLE SCIENZE ECONOMICHE, AZIENDALI, GIURIDICHE E SOCIOLOGICHE	2,625	3,125
SEGRETARIATO GENERALE DI ATENEO	ARCHIVIO GENERALE DI ATENEO	1,714	1,833
	PROTOCOLLO GENERALE DI ATENEO	1,375	1,375
	SETTORE DELLA PROTEZIONE E PREVENZIONE	2,750	2,750
	SETTORE ERASMUS (CHIAVE 1)	4,358	7,875
	SETTORE GESTIONE WEB DI ATENEO	6,000	6,000
	SETTORE ORGANI ACCADEMICI ED ATTIVITA' ISTITUZIONALI	3,604	7,333
UFFICIO RAPPORTI CON IL PUBBLICO		5,250	5,250
SEGRETERIA RETTORE, CERIMONIALE E MANIFESTAZIONI		5,333	7,333
SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE		-	-
SETTORE INTERNATIONAL PARTNERSHIP AND COOPERATION OFFICE		-	-
AREA AFFARI LEGALI		6,773	10,500
AREA BIBLIOTECHE	BIBLIOTECA E.PARATORE" CHIETI	1,167	1,167
	BIBLIOTECA MEDICO-SCIENTIFICA CHIETI	1,167	1,167
	BIBLIOTECA DI PESCARA	1,167	1,167
	SERVIZIO ACQUISTO E PROGRAMMAZIONE	1,500	1,500
AREA PERSONALE	SETTORE PERSONALE DOCENTE E RAPPORTI CON LA ASL	4,279	6,750
	SETTORE PERSONALE NON DOCENTE, LAVORO A TEMPO DETERMINATO E RELAZIONI SINDACALI	4,279	6,750
AREA DIDATTICA	SEGRETERIA STUDENTI DI CHIETI - PESCARA	5,056	8,000
	SETTORE CORSI POST LAUREAM	3,774	5,250
	SETTORE ORIENTAMENTO TUTORATO E PLACEMENT	3,479	4,667
	SETTORE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ED ESAMI DI STATO	4,349	6,375
	GESTIONE SPAZI PER LA DIDATTICA	-	-

	SETTORE APPLICATIVI PER LO STUDENTE	-	-
<b>AREA DELLA RICERCA</b>	SCUOLA DI DOTTORATO, PARTECIPAZIONI E BREVETTI	4,683	5,833
	SETTORE PROGETTI EUROPEI E NAZIONALI	2,342	3,500
<b>AREA FINANZIARIA</b>	SETTORE CONTABILITA'	4,996	6,750
	SETTORE SISTEMI INFORMATIVI U-GOV CONTABILITA'	-	-
	SETTORE TRATTAMENTI ECONOMICI	5,546	6,750
	SETTORE TRIBUTI	4,167	4,792
<b>AREA DEL PATRIMONIO</b>	SETTORE PATRIMONIO IMMOBILIARE, PROCEDURE E BANDI PER ACQUISTI SOTTO SOGLIA PUBBLICI APPALTI - MEPA	5,114	7,083
	SETTORE PROGETTAZIONE E SVILUPPO EDILIZIO	4,752	6,125
	SETTORE SERVIZI GLOBAL SERVICE, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA	4,792	5,667
<b>AREA INFORMATICA</b>	SETTORE HELP DESK - CHIETI	1,444	1,667
	SETTORE HELP DESK - PESCARA	1,722	2,000
	SETTORE RETI, SISTEMI E PROGETTAZIONE WEB	1,458	1,458
	SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	3,375	3,375
<b>AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO</b>	SETTORE BUDGETING E CONTROLLO DI GESTIONE	-	-
	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	2,167	2,167
	SETTORE SISTEMI APPLICATIVI U-GOV DIDATTICA E RICERCA	5,778	7,333
	SETTORE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	5,000	5,000
	SETTORE PERFORMANCE	3,909	4,000

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE  
(D.Lgs 190/2012)**

**Parte 2:  
Rimedi e prevenzione**



## 1. Obblighi informativi

Il Piano Integrato 2019/2021 sarà reso noto attraverso pubblicazione sul sito web di Ateneo ([WWW.unich.it](http://WWW.unich.it)) ed inserito nella sezione “**Amministrazione trasparente**”.

I dipendenti saranno chiamati a prendere atto del Piano, insieme al Codice di Comportamento, al momento dell'assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza periodica.

Ogni variazione del Piano ed ogni sua nuova edizione saranno comunicate a tutto il personale tramite posta elettronica.

I responsabili delle strutture individuati al paragrafo 5 della parte 1 devono dare informazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione, comunque almeno semestralmente, dei procedimenti amministrativi istruiti e dei provvedimenti finali adottati, indicando anche il responsabile di ciascun procedimento, i destinatari e i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti.

L'informativa ha la finalità di:

- Verificare la legittimità degli atti adottati;
- Monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- Monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può inoltre chiedere ai responsabili delle strutture, in ogni momento, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso gli uffici dell'Ateneo tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza nonché le motivazioni relative ai provvedimenti adottati e quant'altro necessario all'esercizio di un efficace controllo sull'attività amministrativa. A tal fine si segnala che i termini dei principali procedimenti amministrativi sono stati pubblicati, come previsto dalla normativa vigente, nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web dell'Ateneo.

## 2. Attività formativa

Uno degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per il personale. Il PNA ha ulteriormente precisato che l'attività formativa deve essere di due tipi:

- 1) Formazione di livello generale rivolta a tutti i dipendenti; dovrà riguardare l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- 2) Formazione specifica rivolta al Responsabile della prevenzione della corruzione, agli eventuali referenti dell'anticorruzione di cui si avvale il Responsabile, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio. Dovrà riguardare le politiche, i programmi, e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione

I fabbisogni formativi saranno individuati a cura e discrezione del Responsabile della prevenzione della corruzione, in base alle esigenze ravvisate ed alle segnalazioni fatte direttamente dai responsabili di strutture a rischio in merito alla posizione dei propri collaboratori. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, pertanto, stilerà uno specifico programma formativo in

collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione o altro Istituto di formazione che svolga corsi con la medesima valenza. Tale programma formativo sarà inserito nel Piano triennale della formazione dell'Ateneo.

L'attività formativa ha già avuto inizio nel 2013 con una serie di corsi mirati all'aggiornamento del personale in vista dei radicali cambiamenti in atto sia per effetto della riforma Gelmini sia per l'avvio di un preciso programma di ammodernamento gestionale. Parimenti è stato avviato un percorso formativo in materia di trasparenza che ha riguardato tutti i funzionari ed un percorso formativo più specifico in materia di trasparenza e anticorruzione che ha riguardato il Settore Supporto al Nucleo di Valutazione. A partire dal 2014, con cadenza annuale, sono stati svolti corsi di formazione al personale in materia di trasparenza e anticorruzione, differenziati in base al grado di responsabilità del personale stesso.

### **3. Rotazione degli incarichi**

Nell'ultimo quinquennio sono state comunque effettuate rotazioni per un totale di n. 21 incarichi di responsabilità, cifra che rappresenta una quota-parte rilevante del complesso delle (pur carenti) Posizioni organizzative dell'Ente: 11 rotazioni per PO, pari al 21% del totale; e 10 rotazioni per segretari amministrativi dei 13 Dipartimenti, pari al 77%.

Gli Organi di governo dell'Ateneo, insediatesi dalla metà del 2017, hanno predisposto una nuova pianta organica, approvata in tempi brevi dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/12/2017, successivamente modificata dal Consiglio nella seduta del 18/12/2018, nella versione riportata nella parte introduttiva del presente piano integrato, che condurrà a una piena razionalizzazione organizzativa dell'Ente, specie con riferimento ai processi relativi alle aree generali più a rischio.

Tale pianta Organica ha portato alla recente nomina di un Dirigente di II fascia (i Dirigenti non erano presenti nella pianta organica precedente, fatta eccezione per il Direttore generale), all'attivazione di procedure concorsuali per dipendenti di categoria D e C, ed all'attivazione dell'iter per l'acquisizione di nuove professionalità di categoria EP.

Nell'ultimo quinquennio si sono aggiunti n. 5 EP ai soli 2 di cui era dotato l'Ateneo e nella nuova pianta organica sono stati previsti 11 EP complessivi, dotazione che consentirà una ben maggiore possibilità di rotazione delle funzioni fungibili.

Nelle more della completa realizzazione della pianta organica, saranno valutate la "segregazione delle funzioni" e meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo tale che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento.

### **4. Reclutamento**

L'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato in via definitiva con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, ed il successivo Atto d'indirizzo, si rivolgono direttamente alle

Università formulando una serie di raccomandazioni, in particolare riguardo ai docenti ed al relativo processo di reclutamento.

L'Ateneo ha già provveduto, almeno in parte, a dare attuazione alle indicazioni suggerite dall'Anac, come la prassi regolamentare di assicurare, qualora vi sia una pluralità di candidati in possesso dei requisiti richiesti dalla legge per accedere alla procedura di chiamata, adeguate procedure valutative di tipo comparativo degli studiosi.

A tal proposito, l'ANAC ha evidenziato la necessità di ridurre al minimo il rischio di indebite pressioni sulle assunzioni, contenendo il ricorso all'istituto della procedura di reclutamento valutativa ex art. 24, comma 6, legge n. 240/2010. Gli Atenei, sempre secondo l'Anac, possono con specifiche previsioni regolamentari:

- autonomamente stabilire il carattere di eccezionalità della procedura;
- prevedere che, ogni qualvolta l'Ateneo vi faccia ricorso, debba essere prevista una motivazione rafforzata (da parte del Dipartimento proponente);
- definire modalità di presentazione delle candidature;
- consolidare la previsione regolamentare dell'istituzione di apposite commissioni giudicatrici.

Tutto allo scopo di rendere assolutamente trasparente l'iter procedimentale.

Ulteriore fattore di rischio, rilevato dall'Anac, sono le situazioni di conflitto d'interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale presente, a diverso titolo, in Ateneo.

L'art. 18, comma 1, lett. b) ultimo periodo e c) della legge n. 240/2010 prevede che ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari e per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'Ateneo, non possono partecipare *“coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il Rettore, il Direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'Ateneo”*.

La giurisprudenza ha interpretato la suddetta norma nel senso di includere tra le situazioni che determinano incompatibilità anche il rapporto di coniugio, assimilando nella stessa categoria anche il rapporto di convivenza (Legge 20 maggio 2016, n. 76 cosiddetta Legge Cirinnà).

Per quanto concerne la formazione delle commissioni giudicatrici e gli eventuali conflitti d'interesse dei componenti, l'Anac parte dalla considerazione che la composizione irregolare delle commissioni o la presenza di soggetti che siano in conflitto di interessi con i candidati, può pregiudicare l'imparzialità della selezione. A tal proposito l'Anac raccomanda alle Università di prevedere nei propri regolamenti quanto segue:

- per l'individuazione dei componenti, è necessario ricorrere alla modalità del sorteggio (in tal senso, l'Ateneo ha già in programma la modifica del regolamento disciplinante la chiamata dei professori di prima e seconda fascia);
- i componenti appartengano al medesimo settore concorsuale messo a concorso (indicazione già presente in regolamento);
- venga garantita la massima trasparenza delle procedure prevedendo che le commissioni per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno 3 membri in maggioranza esterni e, per il reclutamento dei professori ordinari, di almeno 5 membri di cui uno solo interno; in tal modo si avrebbe un sistema di “garanzie crescenti” proporzionato alla crescente rilevanza delle posizioni accademiche (anche questa garanzia è già stata prevista dal regolamento interno);
- l'incarico di commissario in un concorso locale sia limitato a due procedure l'anno, eventualmente estendibile a un numero massimo di tre per i settori di ridotta consistenza numerica.

Riguardo invece le ipotesi di conflitto d'interesse dei componenti delle commissioni giudicatrici, l'Anac, con delibera del 1° marzo 2017, n. 209 rispetto alle norme giuridiche e agli orientamenti

giurisprudenziali inerenti i concorsi universitari, recepisce il dettato normativo disposto dall'art. 51 c.p.c. per cui "qualora un componente della commissione concorsuale si trovi in una situazione di incompatibilità prevista dal citato art. 51 c.p.c. ha il dovere di astenersi dal compimento di atti inerenti la procedura stessa.

Sempre in base alla delibera Anac n. 209 del 2017, "ai fini della sussistenza di un conflitto di interessi tra un componente di una commissione di concorso e un candidato, la collaborazione professionale o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, così come disciplinata dall'art. 51 c.p.c., deve presupporre una comunione di interessi economici o di vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale" (Il Consiglio di Stato si è espresso nel senso che esiste un obbligo di astensione laddove emergano indizi concreti di un rapporto personale tale da far sorgere il sospetto che il giudizio possa non essere improntato al rispetto del principio di imparzialità, come nel caso in cui "uno dei commissari sia coautore della quasi totalità delle pubblicazioni di uno dei candidati". L'Ateneo ha già predisposto un sistema che blocca la procedura non trasparente.

Sempre nella delibera n. 209/2017 l'Anac richiama l'art. 11 comma 1, D.P.R. n. 487/1994 il quale dispone che: "i componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile".

A tal proposito l'Anac raccomanda che:

- siano indicate esplicitamente le procedure per verificare che i commissari nominati non incorrano nelle cause di astensione dalla valutazione previste dalla normativa, come interpretate dalla giurisprudenza e tenuto conto delle specificità dei diversi ambiti scientifici;
- nel caso invece di incompatibilità risolta in modo fittizio con mobilità interdipartimentale, nei tre anni successivi al trasferimento interno tra Dipartimenti, l'Ateneo procederà, nella costituzione di commissioni di concorso per le procedure valutative relative alle fasce e ai settori scientifico-disciplinari cui afferiscono i docenti che si sono trasferiti, esclusivamente con commissari esterni all'Ateneo.

## **5. Il Regime delle attività esterne dei docenti delle Università – titolarità della partita IVA**

Il richiamato aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione si sofferma sul tema della disciplina della compatibilità/incompatibilità dello svolgimento di attività esterne con l'adempimento dei compiti didattici e di ricerca dei docenti.

Restando l'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 la norma di riferimento in materia, lo stesso deve necessariamente essere integrato con la il dettato normativo ex d.P.R. n. 382 del 1980 e dalla legge 240/2010.

Il D.P.R. n. 382 del 1980 disciplina la distinzione tra il regime del tempo pieno in base al quale nell'esclusione di qualunque attività professionale si distinguono attività compatibili (distinguendo tra attività liberamente esercitabili ed attività da svolgere previa autorizzazione) e quello di tempo definito, che consente lo svolgimento di attività libero-professionali e di consulenza.

Quindi, in sintesi, la vigente disciplina normativa relativa alle attività esterne dei professori e ricercatori, distingue nitidamente tra diverse tipologie di attività:

- attività totalmente incompatibili, in particolare l'esercizio del commercio e dell'industria;
- attività che possono essere svolte ma con il collocamento in aspettativa (art. 13 D.P.R. 382/1980);
- le attività che possono essere svolta previa espressa autorizzazione del Rettore (art. 6, comma 10, legge 240/2010);

- attività liberamente svolte dai professori senza autorizzazione del Rettore (art. 6, comma 10, legge 240/2010);
- attività compatibili con il regime a tempo definito (art. 12 D.P.R. 382/1980)

Proprio riguardo alle attività “liberamente svolte”, l’Atto di indirizzo suggerisce agli Atenei di richiedere ai professori e ricercatori una comunicazione periodica delle attività di consulenza svolte, contenente una dichiarazione sulla occasionalità e sull’assenza di conflitti di interesse.

Rispetto alla possibilità per i docenti universitari con regime di tempo pieno di essere titolari della partita IVA, l’Atto di indirizzo richiama la giurisprudenza del giudice contabile per affermare che la titolarità della partita IVA, ai fini dell’accertamento della compatibilità con il regime di tempo pieno, può essere considerato elemento sintomatico e solo presuntivo di una possibile attività libero-professionale; il professore titolare di una partita IVA, nello svolgimento di attività esterna sarà tenuto a dimostrare la compatibilità di tale attività con il regime di tempo pieno.

L’Ateneo, suggerisce l’Atto di indirizzo, dovrebbe inserire nel regolamento la previsione di un’apposita dichiarazione da parte del docente titolare di partita IVA; dichiarazione con valenza almeno trimestrale e contenente l’indicazione di quali delle attività svolte siano in regime di IVA e richiamando la responsabilità disciplinare dei docenti stessi.

L’Ateneo si riserva la possibilità di procedere all’effettuazione di verifiche periodiche presso la Camera di Commercio per relativi accertamenti circa la titolarità di Partita IVA in capo a docenti con regime di tempo pieno.

## **6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors)**

Il d.lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi II, III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a tre diverse situazioni:

- Incarichi a soggetti che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

## **7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.**

Per “incompatibilità” si intende *“l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza*

*nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico” (art. 1 d.lgs. n. 39).*

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione della corruzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato.

Fatta eccezione per il Direttore Generale, attualmente nell'Ateneo non si riscontrano altri incarichi dirigenziali o incarichi amministrativi di vertice o assimilati né sono previsti nell'attuale pianta organica. Tuttavia sono state date disposizioni affinché, nell'eventualità del conferimento di un incarico rientrante nella fattispecie in questione, l'incaricato produca, al momento del conferimento, autocertificazione circa l'assenza di cause di incompatibilità. Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettuerà la dovuta vigilanza secondo quanto stabilito dall'art. 15 del D.Lgs n. 39/2013.

## **8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)**

La l. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. La disposizione stabilisce che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”*

A tal fine l'ateneo ha introdotto i seguenti accorgimenti:

- nei contratti di assunzione del personale sarà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sarà inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sarà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente; si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001.

## **9. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

A norma degli artt. 35 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, l'Ateneo è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 *bis* con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'Ateneo, pertanto, ha provveduto a:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

## **10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).**

Nell'ambito dell'individuazione degli strumenti finalizzati ad impedire e contrastare fenomeni corruttivi, la Legge 190/2012 ha modificato il D.Lgs n. 165/2001 introducendo l'art. 54 bis di cui si riporta il testo integrale:

*“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

*2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

*3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

*4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.”*

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 *bis* D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nel corso del 2015 si è provveduto all'implementazione di un software denominato "Whistleblowing" accessibile dal sito web a tutto il personale dipendente attraverso apposite credenziali. Tali credenziali consentivano al solo personale dipendente che veniva a conoscenza di fatti corruttivi o di illeciti in genere all'interno dell'Ateneo, di segnalarli con garanzia di anonimato al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

In data 11/10/2019 l'Ateneo ha potenziato il meccanismo del whistleblowing attraverso l'emanazione del "Regolamento per la segnalazione di condotte illecite e per la tutela del segnalante" nonché attraverso opportune modifiche ed integrazioni al software che consentono, a partire da tale data, di effettuare segnalazioni a chiunque entri in contatto con l'Ateneo. Le segnalazioni possono essere effettuate in pieno anonimato oppure registrando le proprie generalità che resteranno anonime salvo le ipotesi eccezionali individuate dal comma 2 dell'art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 su citato.

I fatti segnalati dovranno essere, ovviamente, fondati e descritti in maniera circostanziata. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione sarà tenuto ad effettuare gli accertamenti del caso, eventualmente anche continuando a dialogare con il segnalante attraverso il software senza conoscerne l'identità, salvo che il segnalante stesso non vi consenta. In questo caso l'RPC sarà obbligato a tutelarne l'anonimato.

## **11. Patti di integrità**

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nel corso del 2017 sono state date opportune disposizioni affinché l'Ateneo inserisca nei propri bandi, avvisi e lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità darà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.



## **12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dagli U.R.P., che rappresentano per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza.

E' particolarmente raccomandato dal Piano nazionale anticorruzione l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione

Nel corso del 2020, nella sezione "amministrazione trasparente" del sito web d'Ateneo sarà inserito un avviso rivolto a cittadini e stakeholders contenente le informazioni necessarie per segnalare all'URP dell'Ateneo, anche in forma anonima e informale, episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione, suggerimenti, consigli e segnalazioni varie.

## **13. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e Referenti**

In considerazione delle prescrizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2016:

- al fine di garantire la posizione di autonomia e il ruolo di garanzia sull'effettività del sistema di prevenzione della corruzione, "non appare coerente con i requisiti di legge la nomina di un dirigente che provenga direttamente da uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo laddove esista un vincolo fiduciario";
- al fine di evitare l'insorgenza di potenziale conflitto di interessi, il RPCT dovrà essere "scelto tra i dirigenti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva. In questa ottica va evitato, per quanto possibile, che il RPCT sia scelto tra i dirigenti assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio" (cfr. pg.18);

e nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione si invita a valutare l'opportunità di nominare i docenti quali Referenti Trasparenza e AntiCorruzione (cfr. pg.49), l'Ateneo valuta non opportuna la nomina a RPCT del Direttore Generale, ovvero del Dirigente della Programmazione economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di gestione, mentre ritiene funzionale al migliore adempimento della normativa procedere alla nomina di un professore con profonda conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione.

Inoltre, all'interno di ciascuna struttura decentrata verrà individuato un referente TAC (Trasparenza e AntiCorruzione), su proposta del Direttore/Presidente/Responsabile, esclusivamente fra i docenti ordinari o associati.

La funzione dei referenti TAC è quella di:

- 1) fare da tramite tra il RPCT e la propria struttura organizzativa per tutto quanto attiene agli obblighi di trasparenza;

- 2) fare da raccordo tra il RPCT e il Direttore o Presidente della struttura organizzativa in cui opera allo scopo di favorire la realizzazione di tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (ad esempio curando gli aspetti organizzativi e comunicativi, il monitoraggio dei contenuti pubblicati o da pubblicare su amministrazione trasparente, i processi di monitoraggio sotto il profilo dell'anticorruzione, il raccordo con i portatori di interesse della struttura organizzativa di riferimento, ecc.);
- 3) svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolta dalla propria struttura secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile trasparenza ed anticorruzione ed in raccordo con il Direttore della struttura organizzativa di cui è parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari.

#### **14. Spin off**

L'Ateneo, sempre al fine di evitare fenomeni di *maladministration* e contestualmente garantire la massima trasparenza nella gestione dei fondi, intende effettuare puntuale vigilanza attraverso verifiche a campione circa le somme erogate agli *spin off* dai singoli Dipartimenti, fatta eccezione per fondi di finanziamento provenienti dall'esterno.

#### **15. Fondo di Ateneo per la ricerca scientifica (ex 60%)**

Al fine di rendere effettivo l'utilizzo di risorse vincolate, l'Ateneo procederà con verifiche a campione sull'effettiva spesa dei fondi per la ricerca scientifica (ex 60%). In base alle risultanze gli Organi deputati potranno determinare variazioni degli importi e determinare un limite temporale entro di due anni per l'utilizzazione del fondo stesso.

#### **16. Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori – registro *on line***

Dando attuazione a quanto previsto nel *Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca in attuazione dell'art. 6, commi 2,3,7 e 8 della legge 240/2010*, l'Ateneo intende realizzare, possibilmente attraverso l'implementazione del sistema gestionale ESSE3, l'autocertificazione su appositi registri *on line*.

#### **17. Ripartizione ed utilizzo dei punti organico**

L'Ateneo intende procedere all'adozione di un modello trasparente di ripartizione dei punti organico. I criteri di ripartizione dei punti organico sono già stati proposti dal Rettore all'interno della Consulta dei Direttori di Dipartimento.

I punti organico attribuiti dal MIUR all'Ateneo ed impegnati per il reclutamento dei docenti sono utilizzati annualmente secondo un modello in base al quale una quota del 25% resta nelle disponibilità dell'amministrazione centrale mentre il restante 75% viene assegnato ai Dipartimenti, sulla base di precise linee di attribuzione.

L'utilizzo dei Punti organico da parte dei Dipartimenti mediante le proposte di chiamata è subordinata alla deliberazione di una programmazione triennale a scorrimento annuale del reclutamento.

La delibera dovrà preventivamente ed esplicitamente indicare i criteri che il dipartimento ha utilizzato per individuare le proposte di chiamata dei vari SSD nella programmazione triennale del reclutamento, criteri che dovranno essere coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ateneo riguardo le politiche di reclutamento.

I dipartimenti formulano proposte di chiamata agli organi accademici, ai sensi del Regolamento per la disciplina della chiamata dei Professori di I e II fascia, in due tornate annuali:

- marzo - aprile

- settembre - ottobre

In dipendenza della situazione a livello di Ateneo per quanto riguarda i vincoli sul reclutamento posto dalla L. 240/2010 e dal D.Lgs. 49/2012, su proposta del Nucleo, il CdA può porre ulteriori specifici vincoli nella seconda delle due tornate annuali.

#### **18. Relazione sull'attività svolta**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, redige e comunica agli organi di indirizzo politico una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ateneo.

#### **19. Pianificazione triennale**

In questa sezione vengono sintetizzati gli interventi previsti nel corso del triennio di riferimento, indicando per ciascuna attività da implementare la competenza e l'ambito (prevenzione, controllo o formazione).

**La tabella seguente** riporta la programmazione degli interventi **sia in materia di anticorruzione sia in materia di trasparenza** il cui piano è contenuto nella successiva **SEZIONE 4**. Per praticità nella **tabella seguente** il Responsabile della prevenzione della corruzione nonché Responsabile della trasparenza **sarà indicato come RPCT**.

Per maggiore chiarezza la tabella riporta anche le azioni principali svolte nell'ultimo anno (2019)

<b>2019</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti effettuati</b>
RPCT – Direttore Generale	Verifiche a campione circa le somme erogate agli Spin off dai singoli dipartimenti
Direttore Generale	Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori – Registro on line
RPCT	Verifiche a campione sulla corretta pubblicazione dei dati su amministrazione trasparente
RPCT	Verifiche a campione sulle dichiarazioni rilasciate dai componenti di commissione
Direttore Generale	Nomina referenti TAC (Trasparenza e AntiCorruzione)

<b>2020</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti programmati</b>
RPCT – Direttore Generale	Reiterazione di azioni già effettuate negli anni precedenti
RPCT	Nuova mappatura e valutazione del rischio corruzione
RPCT	Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
RPCT	Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto negli anni precedenti, d'intesa con i responsabili delle strutture
RPCT – Direttore Generale	Verifiche a campione sulla spesa dei fondi ex 60% entro due anni
Direttore Generale	Rotazione degli incarichi

<b>2021</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti programmati</b>
RPCT – Direttore Generale	Reiterazione di azioni già effettuate negli anni precedenti
RPCT	Nuova mappatura e valutazione del rischio corruzione
RPCT	Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
RPCT	Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto negli anni precedenti, d'intesa con i responsabili delle strutture
RPCT	Verifiche a campione
Direttore Generale	Rotazione degli incarichi

<b>2022</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti programmati</b>
RPCT – Direttore Generale	Reiterazione di azioni già effettuate negli anni precedenti
RPCT	Nuova mappatura e valutazione del rischio corruzione
RPCT	Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
RPCT	Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto negli anni precedenti, d'intesa con i responsabili delle strutture
RPCT	Verifiche a campione
Direttore Generale	Rotazione degli incarichi

## **SEZIONE 5**

# **PIANO DELLA TRASPARENZA (D.Lgs 33/2013)**

## 1. Premessa

La trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione della corruzione poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa. Intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'Ateneo, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione. Il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio di una corruzione di tipo sistematico.

Nel D. lgs n. 33/2013 è stato introdotto l'obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di dotarsi di un programma triennale per la trasparenza nel quale devono essere definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attivazione degli obblighi di pubblicazione previsti. Tale programma, concettualmente connesso al piano di prevenzione della corruzione, seppure con prospettive diverse, è di norma redatto a cura del Responsabile della trasparenza che in questo Ateneo ha sempre coinciso, ancor prima della riforma introdotta dal D. lgs. N. 97/2016, con il Responsabile della prevenzione della corruzione. Egli svolge stabilmente un'attività di controllo sugli adempimenti da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

## 2. Soggetti responsabili

Il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione approvano annualmente il Piano Integrato contenente un'apposita sezione coincidente con il piano triennale della trasparenza e i relativi aggiornamenti in corso di anno.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza coordina gli interventi e le azioni relative alla performance, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo al Nucleo di Valutazione, che negli Atenei svolge le funzioni di OIV. A tal fine promuove e cura il coinvolgimento dei settori dell'Ateneo e si avvale del supporto sei Settori addetti a programmazione, controlli e comunicazioni web.

Il Nucleo di Valutazione verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Esercita un'attività di impulso nei confronti dell'Amministrazione per l'elaborazione del relativo programma.

I responsabili delle strutture hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione del Programma triennale della trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

**Il Responsabile di ciascuna struttura è responsabile della pubblicazione dei contenuti (nota prot. 35245 del 18/11/2013)** ed è la figura coinvolta nel processo di sviluppo del sito nell'ambito del ciclo della trasparenza, ne gestisce i flussi informativi, la comunicazione e i messaggi istituzionali nonché la redazione delle pagine.

L'Ateneo doterà ciascuna struttura di un Referente TAC (Trasparenza ed AntiCorruzione), con le funzioni specificate nella precedente Sezione 4, Parte 2, punto 13.

### 3. Dati da pubblicare

L'Ateneo pubblica nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, le informazioni, dati e documenti su cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs n. 33/2013.

Sul sito sono presenti anche informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per cittadini e stakeholders.

L'obiettivo è quello di procedere a una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità.

L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, con l'indicazione dei settori cui compete l'individuazione e produzione dei contenuti, i termini di pubblicazioni e i tempi di aggiornamento, sono indicati nell'**Allegato 2** "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni 2020-2022".

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

Le norme sulla trasparenza, nello specifico quelle previste anche dalla legge anticorruzione (n. 190/2012), devono essere applicate anche alle società partecipate dall'Università "G. d'Annunzio" e alle società ed enti da essa controllati o vigilati. Sul sito dell'Ateneo deve essere pubblicato l'elenco di tali enti e società con i relativi dati previsti dal D.Lgs 33/2013 e con i link ai loro siti istituzionali.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy. In particolare deve essere posta particolare attenzione nella redazione di documenti, atti e loro allegati (per esempio curricula), all'interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l'obbligo alla trasparenza;
- preferenze personali (dati sensibili);
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppure atti di causa o perizie in sede civile, penale e stragiudiziale);

Per quanto riguarda le notizie su dipendenti, dirigenti, incarichi, amministratori, non devono essere mostrate informazioni relative a:

- natura di eventuali infermità;
- impedimenti personali o familiari;
- componenti della valutazione;
- altri dati sensibili.

I dati pubblicati possono essere oggetto di riutilizzo e rielaborazione da parte di privati, enti, aziende e di chiunque sia interessato.

#### 4. I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

La pubblicazione dei contenuti deve essere effettuata in coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs n. 33/2013 in cui si prevede che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere pubblicati in formato di tipo aperto, nonché riutilizzabili senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Il processo di pubblicazione sul sito avviene attraverso un'apposita piattaforma dedicata denominata "eTRASPARENZA", che consente a determinati soggetti appositamente individuati, di pubblicare direttamente i dati le informazioni e i documenti per i quali vige tale obbligo. Ciascun responsabile di Settore ha individuato all'interno della propria struttura un collaboratore incaricato della gestione del servizio "eTRASPARENZA" cui sono state fornite le credenziali di accesso al servizio medesimo. Tuttavia la responsabilità sull'attendibilità e la correttezza dei dati pubblicati ricade interamente sui funzionari responsabili di aree e settori tenuti alle pubblicazioni e non sugli incaricati. Gli addetti alla pubblicazione hanno ricevuto la necessaria formazione per l'utilizzo del servizio "eTRASPARENZA". Parimenti, anche i funzionari responsabili di aree e settori sono stati convocati in una riunione e sono stati informati sul funzionamento del sito della trasparenza e sui loro obblighi e responsabilità in materia di trasparenza.

Al momento ogni struttura dell'Ateneo ha accesso al sito della trasparenza e sono state diffuse le necessarie conoscenze per provvedere, ciascuno per quanto di competenza, a pubblicare il materiale per il quale vige tale obbligo. A novembre 2013 è stata trasmessa ufficialmente a ciascun capo struttura dell'Ateneo una "griglia dei responsabili delle pubblicazioni" che individua, per ciascuna struttura, il materiale da pubblicare e la cadenza periodica entro cui effettuare le pubblicazioni (**Allegato 2**). Tale griglia, è aggiornata annualmente in occasione della compilazione del piano integrato. Per la consultazione della "griglia dei responsabili delle pubblicazioni" si rinvia all'**allegato 2**.

#### 5. Aggiornamento

I contenuti del Piano triennale della trasparenza sono oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge.

Nello stesso tempo è stato comunicato a tutti i capi struttura che la "griglia dei responsabili delle pubblicazioni" (**Allegato 2**) **non può essere esaustiva di tutti gli adempimenti vigenti e quindi si raccomanda un costante monitoraggio delle attività svolte ed un regolare confronto con le disposizioni del D.L. 33/2013** e le eventuali integrazioni e modifiche successive.

#### 6. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati

I capi struttura dell'Ateneo devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

In particolare, come da delibera CIVIT n. 2/2012, i dati e i documenti devono essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:



<b>Caratteristica dati</b>	<b>Note esplicative</b>
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni</li> <li>b) selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.</li> </ul>
Aggiornati	Per ogni dato deve essere pubblicata la data di pubblicazione e aggiornamento per il periodo di riferimento.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dell'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

## **7. Controllo e monitoraggio**

Alla corretta attuazione del Piano della trasparenza, concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza e al Nucleo di Valutazione, tutti gli uffici dell'amministrazione e i relativi Responsabili di struttura. In particolare il Responsabile della Trasparenza svolge un costante controllo sull'attuazione del Piano della trasparenza e delle iniziative connesse, riferendo semestralmente agli organi di indirizzo politico dell'Ateneo, al Rettore e al Nucleo di Valutazione su eventuali inadempimenti e ritardi.

A tal fine il Responsabile della Trasparenza mette in atto un monitoraggio permanente nel corso del quale evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate, i Responsabili delle strutture interessate, i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a dare comunicazione al Nucleo di Valutazione, nel successivo report semestrale, della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Spetta, infatti, al Nucleo di Valutazione che, presso le Università, svolgono le funzioni attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il Documento di Attestazione deve essere prodotto avvalendosi della collaborazione del Responsabile della Trasparenza che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati. Tale documento, redatto secondo le indicazioni di cui alla delibera CIVIT n. 71/2013, deve essere pubblicato entro le scadenze indicate di volta in volta dall'ANAC nella sezione "Amministrazione trasparente".

## 8. Sanzioni

Il D.lgs. n. 33/2013 prevede esplicitamente che “i dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge” (art. 43, c. 3).

La mancata predisposizione del Piano della trasparenza e l’inadempimento degli obblighi di pubblicazione possono dare luogo a diverse tipologie di sanzioni, indicate nel citato D.lgs. n. 33/2013.

La sanzione amministrativa pecuniaria a carico dei soggetti tenuti a pubblicare i dati di cui all’art. 22, c. 2 (società ed enti partecipati, controllati o vigilati) è irrogata dal Direttore Generale.

La sanzione amministrativa pecuniaria è stabilita:

- in prima istanza, in misura pari al minimo stabilito dall’art. 47 del D.lgs 33/2013 (euro 500,00),
- in caso di prima recidiva, con importo pari al doppio del minimo (euro 1.000,00);
- per successive recidive, con importo compreso fra il doppio del minimo ed il massimo stabilito dalla norma.

E’ ammesso il pagamento in misura ridotta, secondo le modalità stabilite dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Il relativo provvedimento sanzionatorio è pubblicato sul sito internet dell'Ente.

## 9. Accesso civico

Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l’obbligo di pubblicazione. La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata al Responsabile della Trasparenza tramite l’URP. Non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

A seguito di richiesta di accesso civico, l'amministrazione provvede, entro trenta giorni a:

- pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto;
- trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale.
- indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;

- la segnalazione degli inadempimenti agli organi di indirizzo politico dell'Ateneo e al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;
- l'annotazione dell'accesso nell'apposito registro di accesso (atti, civico e generalizzato), istituito presso l'Ufficio Rapporti con il Pubblico e pubblicato semestralmente nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Titolare del potere sostitutivo in merito all'Accesso civico è il Rettore.

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2020.**

**Preso d'atto del Senato Accademico nella seduta del 11/02/2020.**

**Rimodulazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/07/2020.**