



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE
PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE
2016-18

Adottato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 2 febbraio 2016

IL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2016-2018

Sommario

1.	Contesto di riferimento	3
1.1.	<i>Il contesto normativo di riferimento</i>	3
1.2.	<i>Il contesto economico territoriale in cui opera l'Ateneo</i>	4
1.3.	<i>La struttura organizzativa dell'Ateneo</i>	5
1.4.	<i>Dati relativi alle principali attività svolte dall'Ateneo</i>	7
2.	Le finalità del Piano della Performance 2016-2018	18
3.	La definizione degli obiettivi strategici	19
3.1.	<i>La programmazione strategica e integrazione con le linee programmatiche dettate ai sensi della legge 43/2005</i>	20
3.2.	<i>La programmazione strategica e l'integrazione del sistema di qualità</i>	23
3.3.	<i>L'integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio</i>	24
3.4.	<i>L'integrazione con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e il Programma triennale per l'integrità e la trasparenza</i>	25
3.5.	<i>Gli obiettivi strategici della Didattica nella programmazione 2016-2018</i>	25
3.6.	<i>Gli obiettivi strategici della Ricerca nella programmazione 2016-2018</i>	27
3.7.	<i>Gli obiettivi strategici della Ricerca nella programmazione 2016-2018</i>	28
4.	Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	29
4.1	<i>Obiettivi operativi di I e II livello</i>	29
4.1.1.	Area strategica di riferimento: Didattica (D)	29
4.1.2.	Area strategica di riferimento: Ricerca (R)	31
4.1.3.	Area strategica di riferimento: Servizi tecnici e amministrativi (S)	32
5.	Il Ciclo di gestione della performance	34
5.1.	<i>Fasi, soggetti e tempi del ciclo di gestione della performance</i>	34
5.2.	<i>Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance</i>	35

Prospetti allegati

- Obiettivi operativi di I e II livello – area strategica “Didattica”.
- Obiettivi operativi di I e II livello – area strategica “Ricerca”.
- Obiettivi operativi di I e II livello – area strategica “Servizi tecnici e amministrativi”.
- Misure legate all’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza non previsti nelle precedenti aree strategiche.
- Schede di valutazione del “modus gerendi” del direttore generale, dei dirigenti e del personale di categoria EP.

1. Contesto di riferimento

1.1. Il contesto normativo di riferimento

Il Piano delle Performance è il documento con il quale le amministrazioni declinano in obiettivi e target concreti il modello di valutazione e di misurazione contenuto nel Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance.

Tale documento trova fondamento nel d. lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e si inserisce nel più ampio quadro di interventi normativi volti a migliorare i processi di pianificazione, di programmazione e di valutazione, esistenti per gli Atenei, la cui applicazione richiede un percorso di integrazione e di raccordo con gli attuali sistemi, regolamenti e processi, anche in funzione delle indicazioni fornite dall'Agenda Nazionale di Valutazione del Sistema universitario e della Ricerca, l'organismo che sovrintende, sia al sistema nazionale di valutazione della qualità dell'attività didattica e di ricerca delle università e degli enti di ricerca, sia al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR, a seguito dell'attribuzione di tali competenze, prima attribuite alla CIVIT, come disposto dal decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia (c.d. "decreto del fare"), convertito dalla legge n. 98/2013.

Quest'ultima disposizione conferma la necessità di tenere conto delle specificità del sistema universitario nell'ottica di coordinare e integrare i diversi strumenti di valutazione della performance organizzativa già presenti nel contesto universitario, con riferimento alle missioni istituzionali legate alla didattica e alla ricerca scientifica, con quelli legati alla valutazione della performance organizzativa e alla valutazione della componente tecnico-amministrativa nella gestione dei processi a supporto delle attività didattiche e di ricerca, e per il funzionamento della struttura organizzativa.

In tale contesto, l'ANVUR, al quale sono attribuiti tutti i compiti di valutazione nei confronti delle Università, diventa l'elemento di raccordo tra gli strumenti di valutazione previsti attraverso interventi legislativi non sempre coordinati tra di loro. In linea con quanto detto, l'ANVUR ha adottato, nel corso del 2015, "Le linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane".

All'esigenza di integrare la normativa in materia di valutazione della performance dettata dalla legge 150/2009 per le amministrazioni pubbliche con la normativa dettata per le Università in materia di programmazione strategica introdotta con la legge 43/2005 e attuata con successivi decreti del MIUR, nonché con la legge 240/2010 di riforma del Sistema universitario italiano con i relativi decreti attuativi, in particolare con riferimento al d. lgs. 18/2012 che introduce il sistema di contabilità economica-patrimoniale e analitica per le Università, si aggiunge l'esigenza di integrazione con la normativa in materia di prevenzione della corruzione dettata con la legge 190/2012 e con il d. lgs. 33/2013, attuativo della suddetta legge in materia di trasparenza. La stessa Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) nella determinazione n. 12/2015 "Aggiornamento 2015 al Piano nazionale anticorruzione" ribadisce la necessità di porre particolare attenzione alla coerenza tra Piano triennale di prevenzione della corruzione e Piano della performance, e che le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotti in obiettivi organizzativi e individuali da assegnare agli uffici e ai dirigenti.

Ai sensi dell'art. 7 del D. lgs. 150/2009 le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il terzo comma, in particolare, sancisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13 (ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche).

Resta sempre inteso che l'ambito di applicazione del D. lgs. 150/2009 riguarda il solo personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo (di seguito PTA).

1.2. Il contesto economico territoriale in cui opera l'Ateneo¹

L'economia siciliana, a partire dal 2007, ha subito pesantemente gli effetti negativi della crisi economica, aggravati dai problemi strutturali che la caratterizzano. La crisi si è manifestata attraverso un deciso cedimento della domanda interna, sia dalla parte della domanda di consumi delle famiglie che dalla parte degli investimenti delle imprese, con conseguente contrazione del sistema produttivo. In sette anni, si è determinata nell'Isola una perdita complessiva di oltre 13 punti percentuali di PIL, ben maggiore di quella osservata a livello nazionale (-9,2%).

La contrazione della domanda dei consumi delle famiglie è stata causata dalla progressiva riduzione dei redditi disponibili e della flessione dell'occupazione. In particolare, la spesa delle famiglie ha registrato, a livello regionale, negli anni 2008-2014, un calo medio annuo del 2,1% (-14,5% la variazione cumulata), indotto dalla contrazione dell'occupazione (-1,6% l'anno), dalla riduzione del reddito disponibile e anche dalla contrazione del credito al consumo. Non risultano esenti dalla contrazione anche le spese per istruzione e i consumi culturali.

Il crollo degli investimenti è stato fortemente condizionato dalle pessime prospettive del mercato e dalle difficoltà di accesso al credito, che hanno subito, nel periodo considerato, una riduzione complessiva del 50,8%, corrispondente ad un calo medio annuo del 7,3%.

Nelle stime effettuate dalla Regione Siciliana per il 2015, i consumi manifestano la prima timida variazione positiva (0,2%) dal 2007, al contrario la spesa pubblica (-0,2%) e gli investimenti (-1,3%) confermano il trend negativo, seppur con valori meno intensi rispetto agli anni precedenti.

Gli effetti negativi della fase recessiva del ciclo economico si sono manifestati anche in un peggioramento delle grandezze rilevanti del mercato del lavoro. Nel 2014, la Sicilia ha registrato un calo di 13 mila occupati rispetto all'anno precedente (-1,0%), a fronte di un aumento registrato per l'Italia, in complesso, di 87 mila (+0,4%). Il tasso di disoccupazione è stato più elevato in confronto al 2013 (+1,2 punti) e quasi doppio di quello nazionale.

È vero che nella prima parte del 2015, il mercato del lavoro regionale ha mostrato qualche timido segnale di ripresa (fonte: Banca d'Italia, Rapporto sulle economie regionali). In base alla *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, nei primi sei mesi del 2015 il numero medio degli occupati in Sicilia è lievemente aumentato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (0,5 per cento, circa 7 mila unità); la crescita si è concentrata nel secondo trimestre. Tale aumento dell'occupazione ha riguardato le donne (2,3%) e i lavoratori autonomi (5,9%); gli occupati di sesso maschile, invece, e i dipendenti si sono ridotti, rispettivamente, dello 0,5% e dell'1,2%. Il tasso di occupazione per la popolazione tra 15 e 64 anni è leggermente aumentato, portandosi al 39,4% (39,1% nel primo semestre del 2014). Il numero di siciliani in cerca di occupazione è salito lievemente, riflettendo l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro dei disoccupati con precedenti esperienze di lavoro, sia ex occupati sia ex inattivi. Nel complesso, le forze di lavoro sono aumentate dello 0,5% e l'incremento ha interessato sia la componente maschile sia quella femminile. Il tasso di attività per la popolazione tra 15 e 64 anni è risultato pari al 51,0%.

Dal punto di vista dell'obiettivo della crescita intelligente di un'economia, la Sicilia parte da una situazione di grave ritardo, ponendosi sotto la media delle regioni italiane per la spesa in R&S in rapporto al PIL e quindi ben al di sotto dell'obiettivo nazionale. Nel periodo tra il 2005 e il 2012 si è assistito ad un leggerissimo incremento del rapporto spesa totale in R&S/PIL, che ha portato la regione ad un valore intorno allo 0,9% contro il dato nazionale dell'1,3%. In questo quadro, le Università siciliane hanno reagito aumentando il peso delle spese in R&S, per con un peso pari al 61% contro una media nazionale del 30%. Il livello delle spese per R&S delle imprese, rispetto a una media nazionale del 53%, in Sicilia scende a valori prossimi al 26%. Tali andamenti si riflettono anche sul numero di occupati nel settore di R&S. Nel 2011, la Sicilia superava di poco i 50.000 ricercatori impiegati nelle imprese a fronte di una media nazionale di più del triplo, mentre si registrava un'incidenza maggiore della media nazionale degli addetti alla ricerca operanti nelle Istituzioni pubbliche, che fanno capo ai numerosi Istituti di ricerca facenti parte di organismi internazionali.

La scarsa spesa del settore privato in R&S è anche conseguenza di un tessuto imprenditoriale caratterizzato da micro e piccola dimensione e dalla scarsa capacità di fare rete, elementi che la crisi ha ulteriormente radicalizzato. Nel 2013, le imprese attive erano circa 374 mila, prevalentemente a basso valore aggiunto e scarsa competitività. Oltre metà di queste imprese operavano nell'agricoltura e nel commercio: nel primo caso le attive erano più di 83 mila, nel secondo oltre 123 mila. Rispetto al 2007, si registrava però un calo del 21,8%

¹ Fonte: PO-FESR Sicilia (rapporto Regione Siciliana- deliberazione del 10/11/2015).
Banca D'Italia – Le Economie regionali – L'economia della Sicilia, novembre 2015.

in agricoltura, del 23,1% nella manifattura e del 4,0% nel commercio, per una riduzione totale di quasi 37mila imprese solo parzialmente compensata dalla contemporanea crescita delle imprese di alloggio e ristorazione (più 8.098) e di altre attività nei servizi (più 13.981). Va sottolineato che, pur in un contesto complessivamente così critico, la presenza diffusa e articolata in Sicilia di un sistema pubblico della ricerca e dell'innovazione con la presenza delle istituzioni universitarie e di 21 Istituti di ricerca nazionali presenti sul territorio, tra CNR e altri Enti, e la presenza qualitativamente significativa di alcuni settori science-based.

Tra il 2009 e il 2011, il numero di domande di brevetti è sceso in Sicilia del -9,2% annuo a fronte di un -3,9% in Italia. Alle dinamiche del contesto nazionale, la Sicilia ha contribuito in minima parte, contribuendo tra il 2009 e il 2011 con lo 0,6% al totale nazionale, attestandosi all'ultimo posto. Per quanto attiene invece ai settori, emerge che in Sicilia un ruolo predominante viene svolto dai brevetti nel settore dei prodotti farmaceutici, della chimica alimentare e dei componenti elettronici.

1.3. La struttura organizzativa dell'Ateneo

Così come stabilito dalla citata legge 240/2010 e dallo Statuto di Ateneo (emanato con decreto rettorale decreto rettorale n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.ii), il Rettore, rappresentante legale dell'Ateneo, è il responsabile della *performance* didattico-scientifica dell'Ateneo, mentre il Direttore generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione, è il responsabile della complessiva gestione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo e opera con le attribuzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001.

Attualmente, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, sono organi dell'Ateneo:

- il Rettore (art. 6 Statuto);
- il Senato accademico (art. 7 Statuto);
- il Consiglio di amministrazione (art. 8 Statuto);
- il Collegio dei revisori dei conti (art. 9 Statuto);
- il Nucleo di valutazione (art. 10 Statuto);
- il Direttore generale (art. 11 Statuto);

sono altresì organi dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 12 e 12 bis:

- il Collegio di disciplina (art. 12 Statuto);
- la Consulta degli studenti (art. 12 bis Statuto).

Con riferimento all'articolazione interna dell'Università di Catania;

sono strutture didattico-scientifiche:

- i dipartimenti;
- la Scuola di Medicina;
- le strutture didattiche speciali (Struttura didattica speciale di Ragusa; Struttura didattica speciale di Siracusa; Scuola superiore di Catania);
- i Centri di ricerca;

sono strutture amministrativo-gestionali:

- la direzione generale e le aree dirigenziali (che compongono l'amministrazione di Ateneo);
- i centri di servizio;
- i dipartimenti.

La struttura amministrativa dell'Ateneo, ad oggi, è costituita da 1.228 unità di personale, compresi il direttore generale, 8 dirigenti in ruolo, 939 unità di personale a tempo indeterminato e 280 unità a tempo determinato. Il personale a tempo indeterminato è costituito da 52 unità di categoria EP, 266 unità di categoria D, 467 di categoria C, 99 di categoria B e 55 collaboratori linguistici a tempo indeterminato. Le restanti unità di personale a tempo determinato sono costituite da 92 unità di categoria D, 81 di categoria C e 7 di categoria B. Il personale tecnico amministrativo che possiede un titolo di istruzione superiore (almeno un diploma universitario o una laurea triennale) per la categoria B è pari al 9%, per la categoria C al 25%, per la categoria D al 70% e per la categoria EP al 94%.

La percentuale di unità di personale che possiedono un titolo post laurea (master II livello, dottorato, scuola di specializzazione, etc.) è dell'1% per la categoria B, del 5% per la categoria C, del 26% per la categoria D e del 32% per la categoria EP.

Con riferimento all'articolazione delle strutture di livello dirigenziale dell'Ateneo, bisogna rilevare che il Consiglio di amministrazione, con delibera n.391 del 29.07.2014, ha dettato le linee guida per l'avvio di una profonda riorganizzazione dell'Ateneo, che è in fase di attuazione alla luce delle successive delibere n.550 del 31.10.2014 e n.175 del 2.04.2015.

In particolare, la riorganizzazione prevede una ridefinizione delle aree di livello dirigenziale, anche attraverso l'accorpamento di alcune di esse, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, in linea con le numerose previsioni legislative intervenute negli ultimi anni. A seguito dell'attuazione della riorganizzazione, è prevista la riduzione delle strutture di livello dirigenziale (da 17 a 10).

La redazione del PIP 2016-2018, nelle more del completamento del processo di riorganizzazione, non può non tenere conto della riorganizzazione in atto, che vede l'assetto organizzativo gestionale dell'Ateneo, in continua evoluzione, e che nella sua struttura definitiva, sarà articolato, come indicato nello schema seguente.

DENOMINAZIONE STRUTTURA	delibere Cda n. 391 del 29/07/2014, n. 550 del 31/10/2014 e n. 175 del 2.04.2015	DENOMINAZIONE STRUTTURA
Area della didattica (ADi) Ufficio relazioni internazionali (URI) (afferente all'Area della ricerca)	➔	Area della didattica e dei servizi agli studenti (ADiSS)
Area dei rapporti istituzionali e con il territorio (ARIT)		Area dei rapporti istituzionali e con il territorio (ARIT)
Area finanziaria (AFi) Area della pianificazione e del controllo di gestione (APiCoG) Area del sostituto d'imposta (ASI)	➔	Area della pianificazione, del bilancio, del controllo di gestione (e delle imposte) (APiCoB)
Area logistica e spazi a verde (ALoSav)		Area logistica e spazi a verde (ALoSav)
Area dei lavori e del patrimonio immobiliare (ALPI) Area del provveditorato e del patrimonio mobiliare (APPaM)	➔	Area del provveditorato e dei lavori (APL)
Area dei Servizi Generali (ASeG)		Area dei Servizi Generali (ASeG)
Area della progettazione dello sviluppo edilizio e della manutenzione (APSEMa) U.O. Prevenzione e sicurezza istituita in seno all'APSEMa contestualmente alla disattivazione dell'Area della prevenzione e della sicurezza (APS) il 1/03/2015	➔	Area dello sviluppo edilizio, della manutenzione e della sicurezza (ASEMaS)
Ufficio legale di Ateneo (ULA)		Ufficio legale di Ateneo (ULA)
Area per la gestione amministrativa del personale (AGAP) Area dei rapporti con il servizio sanitario nazionale (ARSSaN)	➔	Area della gestione del personale e dei servizi sanitari (APSa)
Area della ricerca (ARi) Centro per l'aggiornamento delle professioni e per l'innovazione ed il trasferimento tecnologico (CAPITT)	➔	Area della ricerca e del trasferimento tecnologico
Centro biblioteche e documentazione (CBD)		Centro biblioteche e documentazione (CBD)
Area della formazione (AFo) Centro linguistico multimediale di Ateneo (CLMA)	➔	Centro di formazione d'Ateneo (CFA)
Centro orientamento e formazione (COF)		Centro orientamento e formazione (COF)
Centro per i sistemi di elaborazione e le applicazioni scientifiche e didattiche (CEA)		Centro per i sistemi di elaborazione e le applicazioni scientifiche e didattiche (CEA)
Centro per l'integrazione attiva e partecipata (Servizi per la disabilità) (CInAP)		Centro per l'integrazione attiva e partecipata (Servizi per la disabilità) (CInAP)

1.4. Dati relativi alle principali attività svolte dall'Ateneo

✓ *Personale impegnato nelle attività di didattica e di ricerca*

L'Ateneo di Catania, nell'ambito dell'attività didattica e di ricerca opera attraverso 18 dipartimenti e 2 strutture didattiche speciali, cui afferiscono 1.297 docenti e ricercatori, di cui 330 ordinari (25%), 462 associati(36%), 425 ricercatori universitari(33%), e 80 ricercatori a tempo determinato(6%).

Dipartimento	Totale docenti e ricercatori al 11/01/2016	Ordinario	Associato	Ricercatore	Ricercatore a tempo determinato
Agricoltura, alimentazione e ambiente	95	28	29	32	6
Chirurgia generale e specialità medico-chirurgiche	85	15	23	44	3
Economia e impresa	63	20	20	19	4
Fisica ed astronomia	63	18	28	14	3
Giurisprudenza	84	36	25	17	6
Ingegneria civile e architettura	74	18	38	15	3
Ingegneria elettrica elettronica e informatica	52	20	23	4	5
Ingegneria industriale	45	16	14	13	2
Matematica e informatica	71	16	27	24	4
Medicina clinica e sperimentale	67	10	20	34	3
Scienze biologiche, geologiche e ambientali	56	8	19	26	3
Scienze biomediche e biotecnologiche	81	17	30	31	3
Scienze chimiche	50	22	13	11	4
Scienze del farmaco	55	11	23	17	4
Scienze della formazione	48	12	14	17	5
Scienze mediche, chirurgiche e tecnologie avanzate	69	10	23	36	
Scienze politiche e sociali	87	20	32	29	6
Scienze umanistiche	142	32	55	41	14
Struttura didattica speciale di Architettura (SR)	7	1	5		1
Struttura didattica speciale di Lingue (RG)	3		1	1	1
totale complessivo	1.297	330	462	425	80
		25%	36%	33%	6%

Estrazione banca dati Cineca all'11/01/2016

✓ *Offerta formativa, studenti e laureati*

L'offerta formativa, attivata per l'a.a. 2015/16 (D.R. 2268 del 10/07/2015), si articola in 99 corsi di laurea di cui 42 lauree, 50 lauree magistrali e 7 lauree magistrali a ciclo unico.

Dipartimento	Corsi attivati a.a.2015/16	Laurea (L)	Laurea magistrale (LM)	Laurea magistrale a ciclo unico (L.M.c.u.)
Agricoltura Alimentazione e Ambiente	7	3	4	
Chirurgia Generale e Specialità Medico-Chirurgiche	4	2		2
Economia e Impresa	5	2	3	
Fisica e Astronomia	2	1	1	
Giurisprudenza	1			1

Dipartimento	Corsi attivati a.a.2015/16	Laurea (L)	Laurea magistrale (LM)	Laurea magistrale a ciclo unico (L.M.c.u.)
Ingegneria Civile e Architettura	5	1	3	1
Ingegneria Elettrica, Elettronica e Informatica	7	2	5	
Ingegneria Industriale	4	1	3	
Matematica e Informatica	4	2	2	
Medicina Clinica e Sperimentale	4	3	1	
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali	9	3	6	
Scienze Biomediche e Biotecnologiche	4	3	1	
Scienze Chimiche	5	2	3	
Scienze del Farmaco	3	1		2
Scienze della Formazione	5	3	2	
Scienze Mediche, Chirurgiche e Tecnologie Avanzate "G. F. Ingrassia"	5	4	1	
Scienze politiche e sociali	9	3	6	
Scienze Umanistiche	13	5	8	
Struttura didattica speciale di Architettura (Siracusa)	1			1
Struttura didattica speciale di Lingue (Ragusa)	2	1	1	
Totale	99	42	50	7

Gli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'a.a. 2015/16 risultano pari a 44.958, di cui il 59,1% (26.565) iscritti ai corsi di laurea triennali, il 23,2% (10.444) ai corsi a ciclo unico, il 13,7% (6.178) ai corsi di secondo livello e il rimanente 3,9% (1.771) ai corsi pre riforma (pred.m. 509/99). Il 54,5% degli studenti è iscritto in corso (considerando la durata legale del corso di studi). Escludendo i corsi di laurea pre d.m. 270/04, ad esaurimento, che conseguentemente non registrano iscritti in regola, la percentuale degli studenti iscritti entro la durata legale del corso si attesta al 66,8% nelle lauree triennali, al 72,7% nelle lauree a ciclo unico e al 60,2% nelle lauree biennali.

Studenti iscritti a.a. 2015/16 ai corsi di laurea (estrazione a dicembre 2015)	Totale	di cui entro la durata legale del corso	% entro la durata legale del corso
Laurea Triennale (D.M. 509/99)	4.835	-	0,0%
Laurea Triennale (D.M.270/2004)	21.730	14.519	66,8%
Totale lauree triennali	26.565	14.519	54,7%
<i>% sul totale studenti</i>	<i>59,1%</i>		
Laurea Magistrale a ciclo unico (D.M. 270/2004)	8.830	6.421	72,7%
Laurea Specialistica a ciclo unico (D.M. 509/99)	1.614	1	0,1%
Totale lauree a ciclo unico	10.444	6.422	61,5%
<i>% sul totale studenti</i>	<i>23,2%</i>		0,0%
Laurea Magistrale biennale (D.M.270/2004)	5.912	3.557	60,2%
Laurea Specialistica biennale (D.M. 509/99)	266	-	0,0%
Totale lauree magistrale/specialistica biennale	6.178	3.557	57,6%
<i>% sul totale studenti</i>	<i>13,7%</i>		0,0%
Laurea Vecchio Ordinamento (PRE 509/99)	1.771	-	0,0%
<i>% sul totale studenti</i>	<i>3,9%</i>		
Totale studenti	44.958	24.498	54,5%

Nell'anno solare 2015, si sono laureati 6.792 studenti, di cui il 56% (3.792) ai corsi di laurea triennali, il 17% (1.182) ai corsi a ciclo unico, il 25% (1.670) ai corsi di secondo livello e il rimanente 2% (148) ai corsi del vecchio ordinamento.

Laureati anno solare 2015 (estrazione a dicembre 2015)	Totale laureati	di cui entro la durata legale del corso
Laurea Triennale (D.M. 509/99)	1.389	-
Laurea Triennale (D.M.270/2004)	2.403	21%
Laurea Specialistica biennale (D.M. 509/99)	76	-
Laurea Magistrale biennale (D.M.270/2004)	1.594	34%
Laurea Specialistica a ciclo unico (D.M. 509/99)	557	-
Laurea Magistrale a ciclo unico (D.M. 270/2004)	625	34%
Laurea Vecchio Ordinamento (PRE 509/90)	148	-
Totale	6.792	

Nel quadro economico delineato nel paragrafo precedente, un dato significativo è rappresentato dall'analisi occupazionale dei laureati dell'Ateneo², dalla quale si evidenzia, infatti, come il livello occupazionale dei laureati dell'Ateneo di Catania intervistati risulti tendenzialmente più basso rispetto alle corrispondenti medie nazionali.

Con riferimento ai laureati dei corsi di laurea triennale³ dell'anno 2013, a 1 anno dalla laurea, l'indagine ha coinvolto 3.905 laureati con un tasso di risposta dell'84,6% (3.305 rispondenti). Degli intervistati, il 72% non lavora, di questi il 51,1% è iscritto ad una laurea magistrale, il 17% cerca un lavoro e non è iscritto alla laurea magistrale e il 3,9% non cerca lavoro, né è iscritto ad alcun corso di laurea magistrale. Il restante 28% che lavora, per il 9,7%, è anche iscritto ad una laurea magistrale.

Considerando l'analisi della condizione occupazione dei laureati per gruppo disciplinare, risulta che i gruppi disciplinari che presentano percentuali di laureati che non lavorano, ma che sono iscritti ad una laurea magistrale, superiori al 65%, sono quelli dell'ambito ingegneria (78,5%), dell'ambito geologico-biologico (76,7%), dell'ambito letterario (67,9%) e dell'ambito psicologico (66,7%). Al contrario, i gruppi disciplinari con percentuali di laureati di I livello che non lavorano, ma che sono iscritti alle lauree magistrali, inferiori al 35%, sono quelli dell'ambito medico (17,1%), dell'ambito insegnamento (28,7%), dell'ambito educazione fisica (33,3%) e dell'ambito politico sociale (35%). I gruppi disciplinari con percentuali comprese tra il 47% e il 56% sono: agrario-veterinario, architettura, chimico farmaceutico, economico statistico e linguistico e scientifico.

Con riferimento alla tipologia dell'attività lavorativa, i laureati che lavorano, per il 38% sono impiegati in modo stabile⁴, mentre del 61,7% che risulta impiegato attraverso tipologie di lavoro "non stabile", un dato da segnalare è che di questi il 17% non è inquadrato in alcuna forma contrattuale.

I 600 laureati ai corsi di laurea a ciclo unico del 2009 (Giurisprudenza, Ingegneria edile-architettura, Architettura, Farmacia e Chimica e tecnologie farmaceutiche, Medicina e chirurgia e Odontoiatria e protesi dentaria), intervistati a 5 anni dalla laurea, con tasso di risposta del 71,3% (428 rispondenti), lavorano per il 52,3%, contro un tasso di occupazione nazionale corrispondente all'82,5%. Il restante 47,7% non lavora, e di questi il 34,3% dei laureati non cerca. Bisogna, tuttavia evidenziare che 29,7% dei laureati che non lavorano e non cercano sono impegnati in un corso di studi o praticantato.

Occorre precisare che la bassa percentuale di occupati dipende dall'elevata percentuale dei laureati medici che sono impegnati nelle scuole di specializzazione. Infatti, nel gruppo disciplinare medico, solo il 17% lavora, ma del 79,1% di laureati non lavoratori, il 76,5% è impegnato in altro corso di studi/praticantato. Per gli altri gruppi disciplinari considerati, infatti, il tasso di occupazione, seppur basso, può considerarsi tendenzialmente in linea al corrispondente tasso di occupazione nazionale⁵. In particolare, per i laureati dell'ambito giuridico (65,3% contro un tasso di occupazione nazionale del 66%), e per i laureati del gruppo

² Tratta dall'indagine Almalaurea "Condizione occupazionale – XVII indagine – 2015" sui laureati 2013 a 1 anno dalla laurea, sui laureati 2011 a tre anni dalla laurea e sui laureati 2009 a cinque anni dalla laurea, considerando solo le lauree post riforma (ex. d.m. 509/1999 e d.m. 270/2004).

³ L'indagine sui laureati ai corsi triennali è disponibile solo ad un anno dalla laurea.

⁴ Per lavoro "stabile" si intende: lavoratori autonomi effettivi e con contratto a tempo indeterminato. Per lavoro "non stabile" si intende: contratti formativi, non standard, parasubordinato, altro autonomo, senza contratto.

⁵ Tasso di occupazione: definizione ISTAT – Forze lavoro

architettura (84,9%, contro un tasso di occupazione nazionale dell'86,8%). Il dato risulta più basso, invece, nel gruppo chimico-farmaceutico (76,4% contro un tasso di occupazione nazionale dell' 84,7%).

I laureati intervistati che lavorano in modo stabile rappresentano il 78,1%, mentre del 21,9% impiegato attraverso tipologie di lavoro "non stabile", il 2,7% non è inquadrato in alcuna forma contrattuale. I laureati del gruppo giuridico che lavorano stabilmente rappresentano l'85,7%, quelli del gruppo chimico-farmaceutico il 78,2%, quelli del gruppo architettura il 71,1% e quelli del gruppo medico il 61,5%. Lavora senza contratto il 6,7% dei laureati non stabili del gruppo architettura, il 3,8% dei laureati medici e odontoiatri e il 2% dei laureati del gruppo giuridico.

I 1.390 laureati ai corsi di laurea magistrale/specialistica del 2009, intervistati a 5 anni dalla laurea, con tasso di risposta del 71,1% (988 rispondenti), lavorano per il 75,2%, contro un tasso di occupazione nazionale corrispondente al 78,8%. Il restante 24,8% non lavora, di questi il 6,6% non cerca e solo per l'1,4% è impegnato in un corso di studi o praticantato. Il restante 18,2% è in cerca di un lavoro.

Considerando l'analisi della condizione occupazione dei laureati per gruppo disciplinare, i laureati dell'ambito chimico-farmaceutico, in particolare, presentano dati che si discostano significativamente rispetto ai colleghi dei restanti gruppi disciplinari. La percentuale di laureati nel gruppo considerato che lavora è del 37,5%, contro un tasso di occupazione nazionale dell'81,3%. Del 37,5% di laureati che non lavorano e non cercano, solo il 18,8% è impegnato in un corso di studi/praticantato, il restante 25% cerca lavoro.

Il tasso di occupazione rilevato dall'indagine Almalaurea, seppur basso, è perfettamente in linea al corrispondente tasso di occupazione nazionale per i laureati del gruppo educazione fisica (68,8%), del gruppo giuridico (53,8%) e del gruppo insegnamento (51,9%). Il tasso di occupazione per il gruppo medico è pari al 100%. Risulta quasi in linea il tasso di occupazione per il gruppo politico sociale (89,1% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari all'89,9%).

Scostamenti si rilevano per il gruppo agrario-veterinario (82,9% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari all'88,6%), per il gruppo architettura (88,9% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari al 94,4%), per il gruppo economico-statistico (80,2% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari all'82,3%), per il gruppo geologico-biologico (55,3% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari al 63,8%), per il gruppo ingegneria (90,3% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari al 94,7%), per il gruppo letterario (58,3% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari al 61,2%), per il gruppo linguistico (74,6% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari al 76,3%), per il gruppo psicologico (52,7% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari al 56,4%) e, infine, per il gruppo scientifico (70,5% contro il corrispondente tasso di occupazione nazionale pari all'82%).

I laureati intervistati che lavorano in modo stabile rappresentano il 74,6%, mentre il 25,2% è impiegato attraverso tipologie di lavoro "non stabile". Di questi, il 2,6% non è inquadrato in alcuna forma contrattuale. I laureati del gruppo medico sono lavoratori stabili con contratto a tempo indeterminato (100%). I gruppi disciplinari che presentano percentuali di lavoratori, con tipologie stabili di lavoro, al di sopra del 79%, sono quelli degli ambiti: giuridico (96,4%), politico-sociale (86,9%), ingegneria (84,3%) ed economico-statistico (79,2%). I laureati dei gruppi disciplinari che lavorano stabilmente e che presentano percentuali comprese tra il 60% e il 73% sono quelli dei gruppi: psicologico (72,4%), architettura (68,8%), chimico-farmaceutico (66,7%) e agrario-veterinario (62,1%). Infine, la percentuale di lavoratori stabili è pari al 50% per i laureati dei gruppi disciplinari geologico-biologico, insegnamento e letterario, pari al 52,3% per quelli dell'ambito linguistico e pari al 45,5% per quelli dell'ambito educazione fisica. Da rilevare, che tra i lavoratori "non stabili", i laureati che non sono inquadrati in alcuna forma contrattuale, con percentuali superiori al 5%, sono quelli appartenenti ai gruppi: psicologico (13,8%), educazione fisica (9,1%), insegnamento (7,1%), agrario-veterinario (6,9%) e letterario (5%).

✓ *Progetti di ricerca finanziati da Enti a livello nazionale*

Nell'anno 2014, l'Ateneo ha ottenuto contributi per il finanziamento dell'attività di ricerca, da parte di Enti di rilievo nazionale, tra i quali il MIUR, per progetti diversi da PRIN e FIRB, e dalla Regione Sicilia. In particolare, il MIUR ha ammesso al finanziamento un contributo pari a € 1.217.800,00 per il progetto "Cloud Platform and smart underground imaging for natural risk assessment (CLARA)", afferente al dipartimento di Matematica e Informatica e al CEA (Centro per i sistemi di elaborazione e le applicazioni scientifiche e didattiche) e un contributo di € 152.074,01 per il progetto "Sviluppo di tecnologie e sistemi efficienti, ad alte prestazioni e a basso costo, per il monitoraggio strutturale interno di edifici e opere civili in calcestruzzo e per la loro messa in sicurezza (SMART CONCRETE)", afferente al dipartimento di Ingegneria Elettrica, Elettronica ed Informatica.

Nell'ambito del POR FESR Sicilia 2007-2013, Linea di intervento 4.1.1.1., servizio 3 "Interventi per l'innovazione tecnologica e la ricerca" - Avviso pubblico DDG N°4591 del 26 ottobre 2011, è stato ammesso al finanziamento il progetto "DIAMOND HV", afferente al dipartimento di Scienze Biomediche, che ha beneficiato di un contributo di € 550.400,00.

DATI RELATIVI A PROGETTI NAZIONALI AMMESSI AL FINANZIAMENTO NELL'ANNO 2014				
Programma di finanziamento (bando)	Ente finanziatore	Titolo progetto	Contributo finanziario UNICT	Dipartimento di riferimento
D.D. Prot. n.391/Ric. del 05/07/2012	MIUR - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	Cloud platform and smart underground imaging for natural Risk Assessment (CLARA)	€ 1.217.800,00	Matematica e Informatica e CEA
D.D. Prot. n.391/Ric. del 05/07/2012	MIUR - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	Sviluppo di tecnologie e sistemi efficienti, ad alte prestazioni e a basso costo, per il monitoraggio strutturale interno di edifici e opere civili in calcestruzzo e per la loro messa in sicurezza (SMART CONCRETE)	€ 152.074,01	Ingegneria Elettrica, Elettronica e Informatica
PO FESR 2007-2013 Avviso pubblico DDG N°4591 del 26/10/2011	Regione Siciliana - Assessorato delle Attività Produttive - Dipartimento Regionale delle Attività Produttive	DIAMOND HV	€ 550.400,00	Scienze Biomediche

Fonte Dati: Area della ricerca_Ateneo. Elaborazione DA

✓ *Altri progetti di ricerca finanziati nell'ambito di programmi internazionali*

Nel 2014, sono stati finanziati 7 progetti nell'ambito di programmi internazionali, di cui 4 finanziati dall'Unione Europea, con il programma di finanziamento *VII P.Q.*, per un importo complessivo pari a € 981.243,48.

Gli altri progetti sono stati finanziati: uno dall' European Foundation for the Study of Diabetes (EFSD), dal titolo *"Carbon monoxide-releasing molecule CORMA-A1, a novel approach for treatment of type 1 diabetes"* per un importo pari a € 14.000,00; uno dalla Conference of European Directors of Roads (CEDR), dal titolo *"Foundations for a European Highway Safety Manual"*, per un importo pari a € 32.807,00 e uno da Oslo Water and Sewerage Works (VAV), per un importo pari a € 27.600,00.

DATI RELATIVI A PROGETTI EUROPEI FINANZIATI NEL 2014						
Finanziatore	Programma di Finanziamento	Bando	Acronimo Progetto	Titolo Progetto	Contributo finanziario UNICT	Dipartimento
European Union	VII P.Q.	SPACE-2013-1	F-CHROMA	Flare Chromospheres: Observations, Models and Archives	€ 223.200,00	DFA
European Union	VII P.Q.	FP7-PEOPLE-2013-IRSES	APHIWEB	Structure, strength and invasibility of aphid food webs	€ 67.200,00	D3A
European Union	VII P.Q.	FP7-SSH-2013-1	CUPESE	Cultural Pathways to Economic Self-Sufficiency and Entrepreneurship: Family Values and Youth Unemployment in Europe	€ 307.948,50	Economia
European Union	VII P.Q.	FP7-PEOPLE-2013-ITN	CYCLON HIT	Support for training and career development of researchers	€ 382.894,98	Scienze del Farmaco
Oslo Water and Sewerage Works (VAV)		Ny teknologi og tjenester innenfor vane- og avlopssektore - Regionale offentlige prosjekter	InnoWating		€ 27.600,00	DICAR
Conference of European Directors of Roads (CEDR)		CEDR Transnational Road Research Programme (CEDR-TRRP) 2013	ESReT	European Safety Review Tool	€ 25.235,00	DICAR
European Foundation for the Study of Diabetes (EFSD)		European Programme in Type 1 Diabetes Research		Carbon monoxide-releasing molecule CORMA-A1, a novel approach for treatment of type 1 diabetes	€ 14.000,00	Scienze Biomediche

Fonte dati: Area della ricerca_Ateneo. Elaborazione DA

Inoltre, sono stati approvati 8 progetti nell'ambito di programmi internazionali, di cui 7 finanziati dall'Unione Europea, sei con il programma di finanziamento *Horizon 2020*, per un importo complessivo pari a € 1.071.144,50, e l'altro nell'ambito del programma *Preparedness and Prevention Projects in Civil Protection and Marine Pollution*, per un importo pari a € 73.116,00.

Infine, è stato approvato dall' Università di Sydney un progetto, dal titolo *"Regulation of pituitary adenylate cyclase-activating polypeptide (PACAP) and vasoactive intestinal peptide (VIP) expression and release in astrocytes from GFAP-Interleukin-6 and GFAP-Interferon-alpha transgenic mice"* per un importo pari a \$12.700,00.

DATI RELATIVI A PROGETTI EUROPEI APPROVATI NEL 2014						
Finanziatore	Programma di Finanziamento	Bando	Acronimo Progetto	Titolo Progetto	Contributo UNICT	Dipartimento
European Union	Horizon 2020	H2020-INFRA-SUPP-2014-2	Sci-GaIA	Sci-GaIA - Energising Scientific Endeavour through Science Gateways and e-Infrastructures in Africa	€ 200.250,00	DFA
European Union	Horizon 2020	H2020-EURO-SOCIETY-2014	TransCrisis	Enhancing the EU's Transboundary Crisis Management Capacities: Strategies for Multi-Level Leadership	€ 127.830,00	Scienze Politiche e Sociali
European Union	Horizon 2020	MSCA-ITN-2014-ETN	ModComShock	Modeling and Computation of Shocks and Interfaces	€ 315.408,00	DMI
European Union	Horizon 2020	H2020-INFRAIA-2014-2015	HIDRALAB+	HYDRALAB+ Adapting to climate change	€ 198.724,00	DICAR
European Union	Horizon 2020	H2020-PHC-10-2014	ULTRAPLACAD	ULTRASensitive PLAsmonic devices for early Cancer Diagnosis	€ 197.932,50	Scienze Chimiche
European Union	Horizon 2020	HORIZON 2020 - EURATOM	EUOfusion	EUOfusion	€ 31.000,00	DIEEI
Università di Sydney		Premio Internazionale - International Research Collaborative Award	IRCA - Premio 2014	Regulation of pituitary adenylate cyclase-activating polypeptide (PACAP) and vasoactive intestinal peptide (VIP) expression and release in astrocytes from GFAP-Interleukin-6 and GFAP-Interferon-alpha transgenic mice	\$12.700,00	Scienze Biomediche
European Union	Preparedness and Prevention Projects in Civil Protection and Marine Pollution	ECHO A - Strategy, Policy and International Co-operation A5 - Civil Protection Policy	ECOSHAZ	Economics of Prevention Measures Addressing Coastal Hazards	€ 73.116,00	Cutgana

Fonte dati: Area della ricerca_Ateneo. Elaborazione DA

✓ Spin Off

A febbraio 2015 risultano costituiti e attivi 11 Spin Off. Di questi, "Microsensor S.r.l.", "Etnamatica S.r.l.", "Hibas S.r.l." e "Smart Measurement Solutions S.M.S. S.r.l." operano nel settore dell'ICT e fanno capo al dipartimento di Ingegneria elettrica, elettronica e informatica, come anche "Green Energy Innovation S.r.l." che opera nel settore delle energie rinnovabili. "Spin Tech Srl" opera nel settore della chimica industriale e fa capo al dipartimento di Ingegneria industriale; "Etnalead" opera nel settore delle biotecnologie e fa riferimento al dipartimento di Scienze del farmaco; "C3SL S.r.l." si sviluppa nel settore elettromedicale e fa riferimento al dipartimento di Fisica e astronomia; infine, "LTA Biotech S.r.l." opera nel settore biomedico e biotecnologico e fa capo al dipartimento di Scienze biologiche, geologiche e ambientali.

“*Bench S.r.l.*” concentra la sua attività sulla ricerca sociale e sulla consulenza nelle aree del marketing strategico ed operativo e fa capo al dipartimento di Scienze politiche e sociali; così come il più recente “*EcoStat S.r.l.*” che si occupa dei servizi di consulenza, elaborazione e progettazione nel settore delle scienze ambientali e statistiche.

Risultano deliberati, ma non ancora costituiti: “*Ibregens S.r.l.*” con competenza nel campo della ricerca applicata, dello sviluppo preindustriale e della produzione di materie prime e semilavorati nei settori nutraceutico, diagnostico, cosmetologico, farmaceutico, parafarmaceutico, agroalimentare e zootecnico; “*EarTherm S.r.l.*” con competenza nel settore delle energie rinnovabili, e “*Petalo S.r.l.*” che opererà nel settore medicale.

SPIN OFF – ANNO 2014						
Denominazione	Settore di riferimento	Tipo di servizio/prodotto	Dipartimento di afferenza *	Tipologia di Spin Off	Anno Delibera	Data di Costituzione
C3SL S.r.l.	Fisica applicata	Impianti ed apparecchiature per la produzione e l’impiego di radiazioni ionizzanti nel settore scientifico, industriale e medico	Fisica e Astronomia	Accademico	2007	28/04/2009
Spin Tech S.r.l.	Chimica	Materiali polimerici, con particolare riferimento alla formulazione di nuovi materiali (es. resine termoindurenti) e allo sviluppo di nuove tecnologie di produzione	Ingegneria Industriale	Accademico	2008	23/06/2009
Microsensor S.r.l.	ICT	Sensoristica innovativa basata su micro dispositivi ottici	DIEEI e DICAR	Universitario	2008	09/01/2009
Greem Energy Innovation GEI S.r.l.	Energie rinnovabili	Sviluppo e realizzazione di prodotti e fornitura di servizi basati su tecnologie elettriche ed elettroniche utili a migliorare i processi di conversione dell’energia ai fini del risparmio energetico, dell’utilizzo delle energie alternative e rinnovabili e della loro implementazione nei sistemi di trasporto ed automazione	DIEEI	Accademico	2009	21/12/2009
Etnalead S.r.l.	Biotecnologie	Realizzazione di una piattaforma di predizione dell’attività biologica, in sostituzione dei test sull’animale, nonché allo sviluppo di metodi alternativi per l’industria farmaceutica e cosmetica	Scienze del Farmaco	Universitario	2009	12/01/2010
LTA Biotech S.r.l.	Servizi Biochimica	Consulenza per la realizzazione, messa a punto, esecuzione ed interpretazione di procedure analitiche avanzate. Gestione di laboratori	Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali	Accademico	2010	15/12/2010
Ibregens S.r.l.	Salute	Ricerca applicata, sviluppo preindustriale e produzione di materie prime e semilavorati nei settori nutraceutico, diagnostico, cosmetologico, farmaceutico, parafarmaceutico, agroalimentare e zootecnico	Scienze Bio-mediche e Biotecnologiche	Universitario	2011	---
Bench S.r.l.	Servizi	Ricerca sociale e consulenza nelle aree del marketing strategico ed operativo	Scienze Politiche e Sociali	Universitario	2011	24/02/2012
Etnamatica S.r.l.	ICT	Ideazione, progettazione e realizzazione di sistemi di navigazione autonoma per	DIEEI	Accademico	2011	13/02/2012

SPIN OFF – ANNO 2014						
Denominazione	Settore di riferimento	Tipo di servizio/prodotto	Dipartimento di afferenza *	Tipologia di Spin Off	Anno Delibera	Data di Costituzione
		robotica mobile				
Hibas S.r.l.	ICT	Progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di sistemi software e hardware per il controllo di impianti in ambito residenziale, commerciale e industriale	DIEEI	Accademico	2012	15/03/2013
Smart Measurement Solutions S.M.S. S.r.l.	ICT	Progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di sistemi embedded multisensoriali intelligenti per il monitoraggio e l'assistenza remota di soggetti deboli	DIEEI	Accademico	2013	13/02/2015
EarTherm S.r.l.	Energie rinnovabili	Studio e progettazione, ricerca e sviluppo tecnologico, costruzione, installazione, manutenzione e gestione di sistemi che impiegano energie rinnovabili, con particolare riferimento alle risorse geotermiche	Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali	Accademico	2014	---
EcoStat S.r.l.	Servizi	Servizi di consulenza, elaborazione, e progettazione nel campo delle scienze ambientali e statistiche	Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali	Accademico	2014	22/07/2014
Petalo S.r.l.	Medicale	Progettazione e sviluppo di "device" medico, oggetto di brevetto	Chirurgia Generale e Specialità Medico-Chirurgiche	Universitario	2014	---

* Quale "Dipartimento di Afferenza" dello spin-off si è indicato l'attuale dipartimento di afferenza del/i proponente/i, così come si evince dalla "Rubrica" del portale d'Ateneo. Si segnala che, in taluni casi, esso non coincide con la Struttura ospitante lo spin-off.

Fonte dati: CAPITT_Ateneo. Elaborazione DA.

✓ *Progetti legati al trasferimento tecnologico e all'aggiornamento delle professioni*

Nel 2014 risultano finanziati 5 progetti legati alla formazione continua e al trasferimento tecnologico, di cui 4 già conclusi. Nell'ambito del programma "PO FESR 2007-2013, è stato finanziato il progetto "DIRETE – Distretti tecnologici della Sicilia in rete per l'innovazione e il trasferimento tecnologico", per il quale l'Ateneo di Catania ha ottenuto un finanziamento di € 300.000,00.

Risultano conclusi invece i tre progetti, "Clean", "Eco-System" e "Safe Building" finanziati da Fondimpresa: con l'Avviso 1/2014 Fondimpresa ha messo a disposizione € 5.000,00 per la formazione sui temi della salute e sicurezza sul lavoro e sulle tematiche ambientali, con l'obiettivo di incrementare la prevenzione di infortuni, accrescere l'efficienza energetica e ridurre l'impatto delle attività produttive sull'ambiente.

Un altro progetto concluso è quello relativo al "Corso di perfezionamento in Psicofarmacologia" svolto in collaborazione con l'Ordine Psicologi Regione Sicilia, rivolto ai laureati in Psicologia (Laurea Magistrale o V.O.) e ai laureati in Medicina e Chirurgia, iscritti all'elenco degli psicoterapeuti, per il quale l'Ateneo ha ricevuto un contributo finanziario di € 13.000,00.

Progetti legati al trasferimento tecnologico e all'aggiornamento delle professioni - anno 2014				
Programma di finanziamento	Denominazione progetto	Finanziatore	Situazione al 2014	Contributo finanziario assegnato
PO FESR 2007-2013 - Linea di intervento 4.1.2.A.	DIRETE - "Distretti tecnologici della Sicilia in rete per l'innovazione e il trasferimento tecnologico"	Regione Sicilia	Finanziato	€ 300.000,00
Fondimpresa - Avviso 1/2014	Clean	Fondimpresa	Concluso	€ 2.000,00
	Eco-System	Fondimpresa	Concluso	€ 2.000,00
	Safe Building	Fondimpresa	Concluso	€ 1.000,00
Attività formativa con finanziamento privato	Corso di perfezionamento in Psicofarmacologia	Privato	Concluso	€ 13.000,00

Fonte dati: CAPITT. Elaborazione DA

Infine, è stata stipulata una convenzione tra il C.A.P.I.T.T. e Telecom Italia S.P.A. per il progetto di ricerca denominato *"Networked Business Model for Hi-Tech Ecosystems Based on Open Innovation"*, per il quale il centro di servizio ha ricevuto un finanziamento di 30.000,00 euro.

✓ *Riepilogo delle entrate finanziarie per le attività di ricerca, di trasferimento tecnologico e per l'attività didattica, relative all'anno 2014 (dati consolidati)*

La tabella seguente riporta il quadro riassuntivo delle entrate finanziarie, accertate nell'esercizio 2014, distinte per fonte di finanziamento (soggetti privati e pubblici) e tipo di attività (attività di ricerca e attività di formazione).

Complessivamente, le entrate finanziarie derivanti dallo svolgimento delle attività istituzionali dell'Università ammontano a € 85.835.484,11, di cui il 23% (€ 19.570.319,79) per attività di ricerca e il restante 77% (€ 66.265.164,11) per attività di formazione.

Rispetto all'esercizio 2013, si è registrata una diminuzione delle entrate totali pari al 15%. In particolare, le entrate per la ricerca hanno subito una contrazione pari al 17%, e quelle per la didattica una diminuzione pari al 14%. Nel 2014, le entrate complessive finanziate da soggetti privati (€ 44.139.221,41) sono diminuite rispetto all'anno precedente del 9%, e le entrate complessive finanziate da soggetti pubblici (€ 41.696.262,70) sono diminuite rispetto all'esercizio 2013 del 21%.

Per l'esercizio oggetto di analisi, il 2014, il 51% delle entrate complessive deriva da fonti private di finanziamento (€ 44.139.221,41) che, per la maggior parte (78%), sono costituite dalle entrate contributive degli studenti. In particolare, dei € 6.039.331,47 finanziati dai privati per l'attività di ricerca, € 1.776.730,48 derivano dal conto terzi, quindi da prestazioni di servizi o di consulenza o da entrate legate al trasferimento tecnologico. Tali entrate hanno registrato un incremento del 24% rispetto all'esercizio precedente.

Per quanto riguarda l'attività didattica, le entrate contributive (€ 34.551.029,67) rappresentano il 91% delle entrate finanziate da privati (€ 38.099.889,94) e il 52% delle entrate complessive per la formazione (€ 66.265.164,32).

Complessivamente, le entrate per la didattica finanziate da soggetti pubblici ammontano a € 28.165.274,38 e comprendono i finanziamenti esterni ricevuti per tutte le attività di formazione compresi master, dottorati di ricerca e scuole di specializzazione.

Dati consolidati esercizio 2014 - entrate finanziarie (€)	soggetti privati		soggetti pubblici		totale
<i>RICERCA</i>	€	4.262.600,99	€	13.530.988,32	€ 17.793.589,31
<i>ricerca c/terzi</i>	€	1.776.730,48			€ 1.776.730,48
<i>Totale ricerca</i>	€	6.039.331,47	€	13.530.988,32	€ 19.570.319,79
		31%		69%	100%
<i>DIDATTICA</i>	€	3.352.621,30	€	28.165.274,38	€ 31.517.895,68
<i>didattica c/terzi</i>	€	196.238,97			€ 196.238,97
<i>a) totale didattica</i>	€	3.548.860,27	€	28.165.274,38	€ 31.714.134,65
entrate contributive a.a. 2013/2014 dal 01/01/2014 al 1/08/2014	€	34.551.029,67			€ 34.551.029,67
entrate contributive a.a. 2014/2015 dal 02/08/2014 al 31/12/2014				€	-
<i>b) entrate contributive</i>	€	34.551.029,67			€ 34.551.029,67
<i>Totale didattica</i>	€	38.099.889,94	€	28.165.274,38	€ 66.265.164,32
		57%		43%	100%
<i>Totale complessivo es. 2014</i>	€	44.139.221,41	€	41.696.262,70	€ 85.835.484,11
		51%		49%	100%
<i>Totale complessivo es. 2013</i>		48.468.841,25		52.583.600,93	101.052.442,18
		48%		52%	100%

Fonte dati: AFI-APICoG_Ateneo

2. Le finalità del Piano della Performance 2016-2018

Il Piano della Performance 2016-2018 è approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Università degli Studi di Catania. Tale documento è stato redatto in ottemperanza al D. Lgs. 150/2009 (attuazione della L. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e alla Delibera n. 9/2010 (applicabilità del D.Lgs. 150/2009 alle Università) della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT) oggi Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e delle linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane" dettate dall'ANVUR.

Come indicato dalla normativa di riferimento - articolo 4 del D. lgs. 150/2009 - il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo pluriennale di gestione della performance.

Si tratta in termini generali di un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della performance nell'Ateneo.

All'interno del Piano della Performance 2016-2018 sono stati in particolare indicati:

- gli obiettivi strategici, con valenza triennale;
- gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello della struttura tecnico-gestionale
- gli obiettivi di II livello di sviluppo della strutture amministrative.
- le schede per la valutazione del modus gerendi del direttore generale, dei dirigenti e del personale di categoria EP.

In coerenza con quanto proposto dal legislatore, il Piano Performance 2016-2018 è stato redatto con lo scopo di:

- definire il processo e le modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi operativi di I livello, nonché l'articolazione complessiva degli stessi e l'indicazione delle strutture coinvolte e i relativi obiettivi operativi di II livello, per la declinazione conseguente dei sotto-obiettivi;
- esplicitare i legami tra le finalità istituzionali, gli obiettivi strategici, le azioni, gli obiettivi operativi di sviluppo di I e i relativi indicatori;
- coordinare il sistema di valutazione della performance con la Programmazione triennale nell'Ateneo (legge 43/2005), con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, e con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'Ateneo;
- assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance attraverso il coordinamento con il Sistema di Valutazione della Performance proposto dal Nucleo di Valutazione di Ateneo ed adottato dal Consiglio di amministrazione in data 30/01/2015 e modificato nella successiva seduta del 29/04/2015.

Nella redazione del Piano della Performance 2016-2018 ci si è inoltre attenuti ad alcuni criteri di fondo:

- nell'applicazione del D.Lgs. 150/2009 al contesto universitario si è avuto cura di salvaguardare le peculiarità di questa Amministrazione, in raffronto a quelle statali cui il decreto in questione è prioritariamente diretto, alla luce, anche, delle linee guida dettate dall'ANVUR ai fini della redazione del Piano integrato della performance.
- Affermazione di un processo di osmosi e condivisione fra l'organo di indirizzo politico amministrativo - cui spetta di definire il PIP ai sensi dell'art. 15 del D. lgs. 150/2009 nonché la definizione delle direttive di sviluppo e degli obiettivi strategici - e i vertici dirigenziali cui spetta una virtuosa collaborazione propositiva.
- condivisione del processo con il Nucleo di Valutazione, al quale compete, oltre alla valutazione di cui al SMVP, la validazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e della Relazione annuale sulla Performance, nonché il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e la rilevazione del grado di benessere organizzativo ai sensi dell'art. 14 del D. lgs. 150/2009.

3. La definizione degli obiettivi strategici

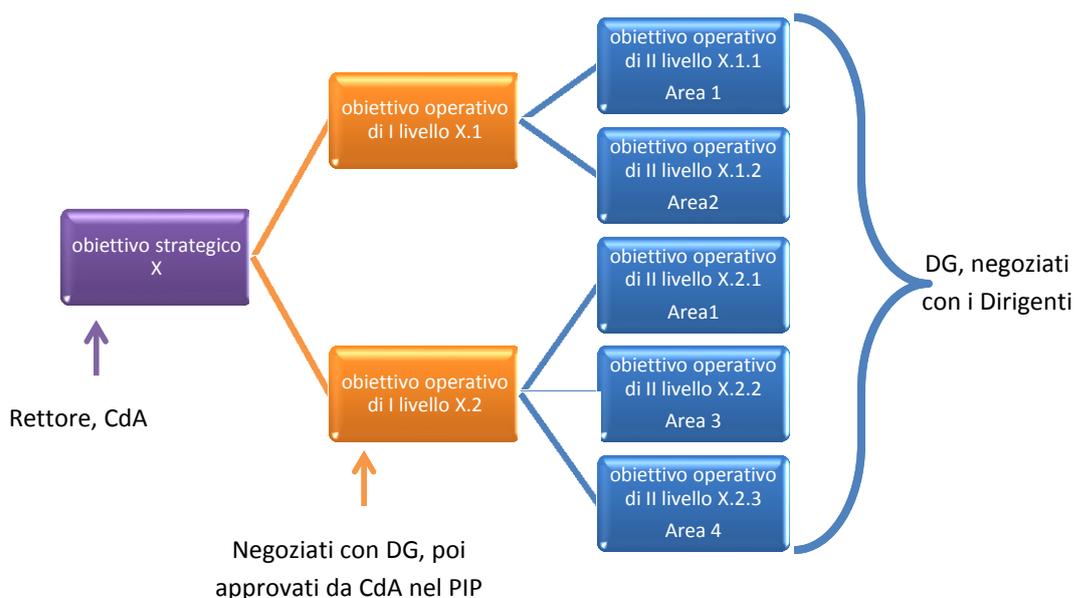
Il percorso di definizione del Piano della performance sia sotto l'aspetto organizzativo che della valutazione individuale per il triennio 2016-2018 ha seguito un percorso concettuale che parte dal mandato istituzionale per definire: gli obiettivi strategici proposti dal Rettore e approvati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quanto riportato nei diversi documenti di programmazione pluriennale dell'Ateneo; gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello, definiti dal DG sentiti i Dirigenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione nel Piano della Performance, e che fanno riferimento all'attività coordinata di più aree tecnico-amministrative; e obiettivi operativi di sviluppo di II livello, definiti dal DG e negoziati con ciascun Dirigente per competenza con il contributo dei collaboratori interessati secondo una logica di partecipazione attiva.

Tale percorso concettuale vuole evidenziare la forte interazione tra gli obiettivi strategici ed operativi ai vari livelli e la possibilità di realizzazione del disegno strategico complessivo di Ateneo.

In tale logica il Piano prevede una struttura gerarchica su tre livelli:

- gli obiettivi strategici, con valenza triennale;
- gli obiettivi operativi di sviluppo di I livello della struttura tecnico-gestionale;
- gli obiettivi operativi sviluppo di II livello delle singole strutture di livello dirigenziale (aree amministrative) e dei centri di servizio.

Il coordinamento tra i tre livelli definisce una mappa della performance ad albero secondo lo schema della figura 1.



In questa logica gli obiettivi strategici definiscono gli indirizzi di sviluppo dell'Ateneo in una prospettiva di medio termine nella quale collocare sia i piani di potenziamento e di sviluppo dei servizi, sia gli interventi di consolidamento dell'esistente.

Gli obiettivi strategici sono raggruppati per macro-aree. Le aree strategiche sono state articolate in relazione alle attività fondamentali dell'Ateneo: "Didattica" e "Ricerca", che accolgono in prima definizione gli obiettivi strategici formulati nelle linee del mandato istituzionale del Rettore e comunicati agli organi di indirizzo politico-amministrativo. Tali obiettivi strategici trovano anche coordinamento nei diversi documenti di programmazione pluriennale dell'Ateneo. In particolare:

- Bilancio unico di previsione pluriennale Bilancio Unico di previsione;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- Programma Triennale delle Opere Pubbliche;
- Applicazione del nuovo modello organizzativo – gestionale dell'Ateneo (Cda del 29/07/2014) approvato dal Cda nella seduta del 2/04/2015.

Per rappresentare le strutture tecniche ed amministrative di supporto, è stata inserita una terza area strategica, denominata "Servizi Tecnici e Amministrativi": in questa area si declineranno gli ulteriori obiettivi, funzionali al miglioramento dell'efficacia e efficienza dell'organizzazione e dei processi, che il Direttore generale riceve per la gestione delle strutture organizzative dell'Amministrazione.

3.1. La programmazione strategica e integrazione con le linee programmatiche dettate ai sensi della legge 43/2005

La programmazione 2016-2018 deriva dalla determinazione degli obiettivi strategici definiti dal Cda, nella seduta del 29/12/2015, che rappresentano un continuum rispetto alle linee programmatiche dettate per il triennio 2015-2017, delineate nell'ambito del PP 2015-2017, adottato dal cda nella seduta del 29/05/2015. Tale programmazione è supportata dall'analisi dei risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2014 (la verifica del raggiungimento dei target per l'anno 2015, avverrà a giugno 2016), con specifico riferimento agli obiettivi fissati in sede di programmazione triennale 2013-2015, e dall'analisi della situazione attuale.

Gli obiettivi strategici definiti nella seduta del Cda del 29/12/2015, confermano, come già premesso, le linee programmatiche dettate con il la Programma triennale 2013-2015, redatto in attuazione del d.m. 827 del 15/10/2013 e adottato dal Cda nella seduta del 28/03/2014, e integrano l'azione programmatica con ulteriori interventi, mirati al miglioramento della performance dell'Università.

In particolare, il d.m. 827/2013 poneva due obiettivi sistemici da perseguire: "Promozione della qualità del sistema universitario" e " Dimensionamento sostenibile del sistema universitario".

Con riferimento all'obiettivo "Promozione della qualità del sistema universitario", le azioni poste in essere dall'Ateneo dovevano essere finalizzate al: miglioramento dei servizi per gli studenti; alla promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione; all'incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico anche al fine di incrementare la quota minima del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, prevedendo nel regolamento di ateneo l'applicazione uniforme delle seguenti misure.

Sulla base di tali indicazioni, le "azioni di miglioramento dei servizi agli studenti" individuate dall'Ateneo sono state finalizzate a: incrementare la consapevolezza e il livello medio qualitativo degli iscritti; ridurre la percentuale di abbandoni degli studi; incrementare il numero degli iscritti regolari in corso; ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello. A tal fine, sono state rafforzate le azioni che incidono sull'orientamento in entrata e in itinere, attraverso il progetto "Mat.ita" che coinvolge i docenti e gli studenti della scuola secondaria superiore per rafforzare le competenze in matematica e in italiano prima dell'ingresso nel mondo universitario, la realizzazione di lezioni introduttive per le matricole "Incipit/imparare meglio", l'investimento in programmi di didattica integrativa, l'investimento delle risorse per la programmazione triennale in azioni di tutorato condotte da giovani ricercatori e studenti impiegati nell'ambito del "Fondo giovani", per supportare gli studenti durante il percorso universitario. A questi specifici progetti si sono accompagnati altre iniziative condotte dal Centro orientamento e formazione in tema di counselling di orientamento individuale e di gruppo.

Sono state avviate altre specifiche azioni per migliorare i servizi a supporto degli studenti attraverso la dematerializzazione dei processi amministrativi e il potenziamento e l'incremento degli insegnamenti per i quali è disponibile l'attività didattica, anche in modalità telematica, erogata tramite la piattaforma Studium.

Con riferimento alle azioni descritte, la valutazione intermedia del MIUR circa i risultati ottenuti nel 2014, hanno consentito di valutare come pienamente raggiunti gli obiettivi legati al "miglioramento dei servizi agli studenti".

A. PROMOZIONE DELLA QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO	Target	Target	Livello	Target
	2013	2014	2014	2015
1 - Azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti				
a - Azioni di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro				
a1 - Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. t-1.	0,22	0,245	0,273	0,28
a2 - Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 12 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. t-1.	0,534	0,555	0,567	0,61
b - Dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti				
b1 - Numero di processi amministrativi dematerializzati.	9	10	10	13
b2 - Tempi di messa a regime del processo dematerializzato (2014 o 2015).	NO	SI	SI	SI
c. Formazione a distanza erogata dalle Università non telematiche				
c1 - Numero corsi di studio (L, LMCU, LM) offerti integralmente in teledidattica o in modalità "blended".	1	1	1	1
indicatore di ateneo inserito: Numero di insegnamenti erogati in presenza, per i quali è altresì disponibile attività didattica in modalità informatica erogata tramite la piattaforma Studium e/o pagine multimedia dell'ateneo	434	490	530	560

In linea con quanto già avviato, e confermato nel PP 2015-2017, l'Ateneo intende proseguire nell'azione di rafforzamento delle politiche di orientamento degli studenti in itinere e di accompagnamento degli studenti durante il percorso di laurea, attraverso l'operato del Centro orientamento e formazione. L'Ateneo, dal 2015, ha inoltre avviato un processo strutturato di riorganizzazione delle strutture amministrative tese a migliorare i servizi a supporto dell'attività didattica, e avviato un processo di complessiva informatizzazione dei processi gestionali collegati, con l'obiettivo di creare un sistema informativo integrato per i servizi agli studenti, che prevede un arco temporale di realizzazione pluriennale, e che risulta, dunque, oggetto della presente programmazione.

Al di là degli specifici interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, tra i servizi a supporto degli studenti, l'Ateneo ha posto particolare attenzione alle misure di orientamento in uscita al fine di accompagnare i laureati nel mondo del lavoro, in un contesto territoriale caratterizzato da bassi tassi occupazionali, anche superiori alla media nazionale. Le azioni previste per il 2015-2017, che rientrano nella programmazione 2016-2018, prevedono la riorganizzazione della gestione dei servizi di placement di Ateneo in maniera unificata, per rafforzare la capacità dell'Ateneo di porsi come interlocutore nei confronti del mercato del lavoro. L'Ateneo si pone come interlocutore attivo nelle politiche regionali adottate dagli Atenei siciliani, anche grazie ad uno specifico protocollo d'intesa in materia di placement, e supporta le azioni di orientamento in uscita attraverso l'adesione al Progetto FIXO YEI per l'accompagnamento dei laureati nel mondo del lavoro.

Organizza specifici eventi denominati "recruiting day" nel corso dell'anno finalizzate a far incontrare le aziende con i laureandi, laureati, dottorandi e dottori di ricerca.

Con riferimento alla specifica linea di azione "Promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione", l'Ateneo, accanto ai corsi di laurea magistrale erogati interamente in lingua inglese, ha promosso azioni tese ad incentivare l'erogazione degli insegnamenti in lingua straniera in tutti i restanti corsi di studio, e ha cercato di promuovere la stipula di accordi con Università straniere per la realizzazione di corsi di laurea magistrale internazionale a doppio titolo. L'Ateneo si era, inoltre, posto l'obiettivo di incrementare il numero di docenti/studiosi provenienti dall'estero.

Con riferimento ai risultati intermedi, nell'ambito della programmazione triennale, l'obiettivo è stato pienamente raggiunto con riferimento all'incremento degli insegnamenti in lingua straniera, è stata attivata una nuova laurea magistrale internazionale a doppio titolo, mentre dei due reclutamenti dall'estero programmati, se ne è realizzato solo uno, e risulta problematica l'entità del numero di studenti con titolo di studio estero immatricolati presso l'Ateneo.

A. PROMOZIONE DELLA QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO	Target	Target	Livello	Target
	2013	2014	2014	2015
2 - Promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione				
b - Reclutamento di studiosi e docenti attivi all'estero				
b3 - Numero di Professori reclutati per chiara fama, ovvero che hanno prestato servizio per almeno 3 anni in Università o Enti di ricerca esteri in posizioni accademiche equipollenti, ovvero che sono stati beneficiari in precedenza di chiamata diretta nell'ambito del programma rientro dei cervelli.	0	2	1	3
c - Attrazione di studenti stranieri				
c1 - Proporzione di studenti stranieri immatricolati ai corsi di studio (L, LMCU) in possesso di titolo di studio conseguito all'estero.	0,001	0	0,001	0,002
d - Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi in lingua straniera di I, II e III livello anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o del Doppio Titolo				
d2 - Numero corsi di Laurea Magistrale internazionali (LM) con titolo congiunto, titolo doppio o titolo multiplo.	2	3	3	5
indicatore di ateneo inserito: Numero di insegnamenti erogati in lingua straniera nei corsi di studio di primo e secondo livello che non sono erogati integralmente in lingua straniera nell'a.a. 2013/14	74	85	95	100

La scarsa attrattività dell'Ateneo nei confronti degli studenti stranieri è un dato di fatto, e rappresenta un elemento di debolezza da superare attraverso specifici investimenti.

A tal fine, con specifico riferimento all'attrazione di studenti con titolo di studio conseguito all'estero è stata avviata una collaborazione con una società specializzata nel recruitment di studenti internazionali.

Nella nuova programmazione, l'Ateneo intende avviare specifiche azioni mirate a rafforzare i servizi di accoglienza e a continuare a rafforzare l'offerta formativa in lingua straniera. Specifiche azioni dovranno essere avviate anche per sostenere la mobilità internazionale degli studenti dell'Ateneo attraverso specifiche misure finalizzate ad incrementare le opportunità di svolgere tirocini presso soggetti esteri.

Infine, con riferimento all'azione di incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico anche al fine di incrementare la quota minima del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, prevedendo nel regolamento di ateneo l'applicazione uniforme delle seguenti misure, l'Ateneo si è pienamente adeguato alle previsioni contenute in materia agli artt. 18 e 24, commi 5-6, della legge 240/2010.

A. PROMOZIONE DELLA QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO	Target	Target	Livello	Target
	2013	2014	2014	2015
3 - Incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico anche al fine di incrementare la quota minima del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, prevedendo nel regolamento di ateneo l'applicazione uniforme delle seguenti misure				
a2 - Previsione della disposizione nel regolamento di ateneo per tutte le procedure di reclutamento di cui all'art. 18 e 24 commi 5 e 6 della Legge 240/10 (SI/NO).	NO	SI	SI	SI

Con riferimento all'obiettivo "Dimensionamento sostenibile del sistema universitario", l'Ateneo si è impegnato nel realizzare azioni di unificazione e condivisione di servizi amministrativi, informatici, bibliotecari e tecnici di supporto alla didattica e alla ricerca, che prevedevano trasversalmente politiche di sostegno alla didattica e alla ricerca, e che ha realizzato in condivisione agli altri Atenei siciliani e in un caso specifico anche con gli Atenei della Calabria.

B. DIMENSIONE SOSTENIBILE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO				
	Target	Target	Livello	Target
2 - Realizzazione di modelli federativi di università su base regionale o macroregionale, con le seguenti caratteristiche, ferme restando l'autonomia scientifica e gestionale dei federati nel quadro delle risorse attribuite	2013	2014	2014	2015
b - Unificazione e condivisione di servizi amministrativi, informatici, bibliotecari e tecnici di supporto alla didattica e alla ricerca				
b1 - Numero di servizi unificati o condivisi con altri atenei.	0	2	2	4
b2 - Tempi di messa a regime del processo di unificazione e condivisione (2014 o 2015).	NO	SI	SI	SI

3.2. La programmazione strategica e l'integrazione del sistema di qualità

L'Università degli Studi di Catania è consapevole del ruolo fondamentale della Valutazione e delle Politiche della Qualità nello sviluppo delle strategie di crescita dell'Ateneo. La complessità delle attività che esso svolge, e i tanti servizi che offre agli studenti, al territorio e al paese, richiedono la continua promozione e lo sviluppo della cultura della qualità a tutti i livelli, il coinvolgimento di tutti gli attori, dai professori ai ricercatori, dal personale T/A agli studenti, e una tensione continua verso l'eccellenza. A tal fine, fin dall'a.a. 2012/13, è stato costituito il "Presidio della Qualità" e, recentemente, è stato aggiornato il Regolamento di Ateneo per meglio definirne le competenze e le responsabilità. Il Presidio è, infatti, responsabile dell'organizzazione, del monitoraggio e della supervisione delle procedure di assicurazione della qualità, coerentemente con la Politica della Qualità definita dagli Organi di governo. Organizza l'attività di formazione/informazione per il personale a vario titolo coinvolto nel processo di AQ e svolge attività di auditing interno sull'organizzazione della formazione e della ricerca.

Nello specifico, oltre alle responsabilità attribuitegli da ANVUR nella determinazione dei ruoli e delle procedure AVA, il Presidio svolge un ruolo di consulenza verso gli organi di governo, nonché di consulenza, supporto e monitoraggio per i corsi di studio e, per le strutture dipartimentali, in tema di miglioramento delle attività di ricerca e della formazione alla ricerca e, avvalendosi dei dati e delle analisi fornite dall'ufficio di supporto, valuta l'efficacia degli interventi di miglioramento di Didattica e Ricerca e le loro effettive conseguenze.

Al fine di valorizzare e diffondere le best practices identificate nelle diverse strutture dell'Università degli Studi di Catania è stata prevista una sezione web all'interno del sito dell'Ateneo ed è stata istituita una banca dati, condivisa con i Dipartimenti e i Corsi di Studio denominata PARs, in cui tutta la documentazione prodotta dall'ateneo negli adempimenti delle procedure AVA viene archiviata e messa a disposizione delle CEV dell'ANVUR al momento dell'accreditamento iniziale e periodico.

Gli obiettivi strategici del sistema di qualità adottato dall'Ateneo sono riconducibili alla creazione di un **Brand Q-UNICT** che possa, nel medio termine, certificare tutte le attività dell'Ateneo. La definizione di Standard e Linee Guida per lo sviluppo di tutte le procedure burocratiche e amministrative finalizzate allo svolgimento delle attività didattiche e di ricerca, inclusi i servizi connessi, riceve pertanto una particolare attenzione. In questa direzione, sono state redatte e sono costantemente aggiornate:

- LG per la compilazione della scheda SUA-RD
 - LG per la compilazione delle schede studente e docente per la valutazione della didattica (OPIS)
- (A)

- LG per la compilazione del Rapporto di Riesame annuale e ciclico (A)
- LG per gli audit ai dipartimenti

E sono in fase di redazione:

- LG per la Consultazione delle Parti sociali
- LG per il funzionamento delle Commissioni paritetiche della didattica per la stesura della loro relazione annuale

Al fine di consentire lo sviluppo del sistema di qualità, avviato e consentirne i dovuti margini di miglioramento, nell'ambito della programmazione strategica 2016-2018, è stato definito uno specifico obiettivo legato allo sviluppo del processo di miglioramento della qualità (anche con riferimento all'accreditamento della sede). A tal fine, risulta necessario supportare dal punto di vista organizzativo e procedurale l'azione del Presidio di qualità. L'azione avviata dall'amministrazione, in tal senso, sarà indirizzata a creare delle figure stabili all'interno dei dipartimenti per supportare il processo di accreditamento dei corsi di studio, formate adeguatamente, e, in linea con il processo di riorganizzazione avviato in Ateneo, definire procedure uniformi all'interno delle aree dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti, con l'obiettivo di non disperdere l'elemento di coordinamento e di controllo da parte dell'amministrazione centrale e di prevedere procedure efficienti ed efficaci, finalizzate a supportare un sistema di qualità.

3.3. L'integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del bilancio di previsione annuale.

La predisposizione del bilancio unico di Ateneo, nell'ambito di un graduale processo di introduzione della contabilità economico – patrimoniale, prevista dalla L.240/2010, a regime, consentirà di disporre di una lettura del bilancio per natura e per destinazione, avvicinando la pianificazione e la gestione ad una logica di "budget". Nondimeno, la redazione del bilancio unico per missioni e programmi, consente, in una logica di "budget", di investire le risorse dell'Ateneo, nell'ambito delle missioni istituzionali dell'istruzione universitaria, della ricerca e innovazione e dei servizi generali e tecnici, in specifici programmi di sviluppo declinati coerentemente agli obiettivi strategici di sviluppo dell'Ateneo, tradotti a loro volta in obiettivi operativi.

A regime, il bilancio consuntivo in contabilità economico-patrimoniale consentirà la valorizzazione dei risultati delle attività poste in essere per il perseguimento degli obiettivi operativi e di valutare l'impatto delle politiche di investimento e di gestione. Il primo bilancio di previsione, redatto in regime di contabilità economico-patrimoniale, è stato approvato per l'esercizio 2015, conseguentemente, solo nel 2016 sarà redatto il primo bilancio consuntivo secondo nuove regole contabili.

In questi ultimi anni, l'Ateneo, proprio al fine di consolidare lo strumento tecnico-contabile per la gestione del bilancio unico di Ateneo in regime di contabilità economico-patrimoniale, nell'ambito di uno specifico progetto denominato "Progetto economico-patrimoniale", ha investito nell'implementazione di uno specifico software di contabilità denominato "Easy. Uni.co", la cui messa a regime rappresenta uno specifico obiettivo di sviluppo dell'Ateneo, accompagnato da un intervento formativo mirato e specialistico.

Con riferimento alla programmazione 2016, il bilancio di previsione, nonostante la riduzione delle entrate e i maggiori oneri di spesa, ha previsto specifiche risorse per finalità coerenti alle linee programmatiche di sviluppo dell'Ateneo, finalizzate al sostegno e al finanziamento dell'attività didattica e di ricerca, agli interventi per il diritto allo studio, nonché all'assegnazione dei budget ai dipartimenti in ragione della progressiva autonomia gestionale e finanziaria attribuita a tali strutture, in linea con il nuovo modello organizzativo – gestionale definito dall'Ateneo.

In particolare, con specifico riferimento agli interventi finanziati nell'ambito del PIP 2016-2018, previsti nel Bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio, per l'esercizio 2016, sono stati previsti

euro 27.944.537,80 per il “sostegno agli studenti”, in particolare, euro 754.153,00 per la mobilità internazionale finanziata dal MIUR (art. 1 del d.m. 976/2014, euro 221.757,00 per le attività di tutorato e attività didattiche integrative finanziate dal MIUR (art. 2 del d.m. 976/2014). Per il diritto allo studio sono stati previsti euro 4.551.644,16.

Per finanziare i presunti progetti di ricerca sono stati previsti euro 4.500.395,00, di cui euro 2.500.000,00 per la ricerca di Ateneo, da assegnare ai dipartimenti. Sono stati previsti specifiche risorse per l’acquisto di attrezzature scientifiche su progetti di ricerca per euro 2.141.634,62.

Per specifiche misure legate allo sviluppo dell’informatizzazione di Ateneo, sono stati previsti euro 300.000,00 per l’acquisto di un software per la gestione integrata dei servizi per la didattica.

3.4. *L’integrazione con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e il Programma triennale per l’integrità e la trasparenza*

L’ateneo, fin dalla prima approvazione del PTPC 2014-2016 ha previsto che le misure previste per prevenire i fenomeni corruttivi, fossero tradotti in obiettivi per i dirigenti e i responsabili dei centri di servizio, al fine di collegare la valutazione della performance individuale all’attuazione dei piani redatti ai sensi della legge 190/2012. A partire dal 2015, inoltre, l’avvio della riorganizzazione dell’amministrazione di Ateneo, il processo di progressiva informatizzazione dei processi, l’aggiornamento di specifici regolamenti, in particolare il “Regolamento per l’amministrazione, la contabilità e la finanza” (emanato con D.R. n. 186 del 4.1.2016), il “Regolamento di Ateneo per la disciplina di lavori, servizi e forniture in economia” (emanato con D.R. n. 11 del 5.1.2016), si sono tradotti in specifici obiettivi di sviluppo di lungo periodo, che se rientrano in un complessivo disegno di miglioramento dell’efficienza, l’efficacia e l’economicità della macchina amministrativa, sono rivolti a ristrutturare l’organizzazione per fornire maggiore controllo dei processi posti in essere e limitare la discrezionalità dell’operato, al fine di eliminare quanto più possibile la probabilità di commettere reati di corruzione. Anche la realizzazione del nuovo portale di Ateneo, che rappresenta uno specifico obiettivo trasversale per l’Ateneo, rappresenta un’opportunità per migliorare la trasparenza del sito di Ateneo nel suo complesso e per ristrutturare la sezione “Amministrazione trasparente” in un’ottica di maggiore rispondenza agli obblighi in materia di trasparenza e di pubblicità delle informazioni” dettati dal d. lgs. 33/2013.

Conseguentemente, oltre alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, tradotti in obiettivi individuali dei dirigenti e dei direttori dei centri di servizio (prospetto allegato), specifiche misure trasversali si riconducono alla realizzazione del software “Easy. Uni.co” che consente di gestire in modo integrato più servizi amministrativi (negoziali, provveditorali, fiscali, patrimoniali e contabili), garantendo il rispetto della normativa, l’omogeneità delle procedure interne e il controllo dei processi in ogni sua fase. L’avvio dell’utilizzo del sistema “J-suite” consentirà progressivamente di informatizzare tutti i processi e flussi documentali, e non solo quelli relativi ai processi di spesa.

Le misure previste nel PTPC 2016-2018 e l’attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza (prospetto PTTI 2016-2018 allegato) sono valutate ai fini del raggiungimento degli obiettivi, prevedendo per ciascuno di essi due indicatori, di cui uno di efficienza legato al rispetto dei tempi di attuazione e uno legato alla valutazione della completezza degli interventi previsti.

3.5. *Gli obiettivi strategici della Didattica nella programmazione 2016-2018*

Come premesso, nella Programmazione Triennale 2013-2015 dell’Ateneo di Catania sono stati definiti una serie di obiettivi strategici legati alla didattica relativi ad: incrementare la consapevolezza e il livello medio qualitativo degli iscritti; ridurre la percentuale di abbandoni degli studi; incrementare il numero degli iscritti regolari in corso; ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello; Incrementare il profilo internazionale dell’attività didattica; favorire un appropriato e pronto ingresso nel mondo del lavoro. In particolare, si punta alla riduzione dei tempi di conseguimento del titolo di primo livello, ad un più facile inserimento dei laureati nel mondo del lavoro al termine del percorso di studio.

Come evidenziato nel paragrafo 3.1 “La programmazione strategica e integrazione con le linee programmatiche dettate ai sensi della legge 43/2005” e nel paragrafo 3.2 “Sistema di assicurazione della qualità e integrazione con il Piano della performance” gli obiettivi strategici per la didattica sono stati declinati

tenendo conto delle valutazioni intermedie risultanti dagli indicatori previsti nell'ambito della programmazione triennale 2013-2015 e nell'ambito dell'analisi del contesto attuale.

Alla luce di ciò, sono stati integrati gli obiettivi strategici definiti per l'anno 2015. In questo quadro di riferimento si ritiene che le strutture amministrative possano svolgere un ruolo di rilievo, con particolare riguardo al:

- Miglioramento dei processi amministrativi a supporto degli studenti in ingresso.
- Miglioramento delle attività di supporto alla didattica sia in fase di programmazione che in itinere.
- Miglioramento dei sistemi informatici e de-materializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti.
- Miglioramento del supporto amministrativo ai processi internazionalizzazione ed in particolare ai programmi di studio e di scambio internazionale.
- Miglioramento (e coordinamento) dei servizi di orientamento e *placement*.
- Realizzazione di un sistema di monitoraggio continuo per la valutazione dei risultati raggiunti;
- Sviluppo del processo di miglioramento della qualità, anche con riferimento alla preparazione dell'accREDITAMENTO della sede;
- Miglioramento della qualificazione dei corsi di laurea magistrale e di dottorato.

Al fine di monitorare i risultati delle azioni avviate dall'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi strategici in termini di performance organizzativa nell'area strategica della didattica, si prevedono i seguenti indicatori, sulla base di una valutazione del trend su base triennale.

Indicatore	Modalità di valutazione	Risultato atteso
Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea o di laurea magistrale a ciclo unico (I, LMCU) avendo acquisito almeno 40 cfu in rapporto alla coorte di immatricolati (a.a. t-1).	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di studenti iscritti ai corsi di laurea al I anno entro la durata legale del corso in rapporto al totale studenti iscritti stesso a.a.	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di studenti totali iscritti ai corsi di laurea entro la durata legale del corso, in rapporto al totale studenti iscritti stesso a.a.	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di studenti dei corsi di laurea che non si iscrivono al II anno in rapporto alla coorte di immatricolati (a.a. t-1)	Trend triennale su base mobile	Diminuzione
Distribuzione degli studenti iscritti ai corsi di laurea, al I anno, per provenienza geografica, in rapporto agli studenti totali iscritti stesso a.a.	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di laureati ai corsi di I livello che non si iscrivono ad un corso di laurea magistrale dell'Ateneo in rapporto alla coorte di laureati stesso a.a.	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di laureati entro la durata legale del corso in rapporto al totale laureati stesso a.a.	Trend triennale su base mobile	Incremento
Risultati dell'indagine occupazione dei laureati	Valutazione a 1 – 3 – 5 anni dalla laurea	Confronto rispetto ai corrispondenti tassi occupazionali nazionali
Numero studenti in mobilità erasmus in ingresso	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero studenti in mobilità erasmus in uscita	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di laureati anno solare entro la durata legale del corso di studi che hanno conseguito almeno 9cfu all'estero	Trend triennale su base mobile	Incremento
Numero di dottorati di ricerca internazionali	Trend triennale su base mobile	Incremento
Lauree magistrali internazionali a doppio titolo	Trend triennale su base mobile	Incremento

3.6. Gli obiettivi strategici della Ricerca nella programmazione 2016-2018

Già con la programmazione triennale 2013-2015, l'Ateneo aveva individuato una serie di obiettivi strategici legati all'area della ricerca relativi a: favorire le attività di ricerca di gruppo, con attenzione allo stimolo per i giovani, e al recupero di personale limitatamente operativo; programmare e promuovere ricerche congiunte tra Università ed Enti di Ricerca; promuovere la dimensione internazionale della ricerca; selezionare ed attirare ricercatori di eccellenza. L'Ateneo, punta in particolare alla promozione della ricerca e della sua visibilità, sia in ambito locale, che nel panorama dei consessi scientifici internazionali; a instaurare prassi per elevare la qualità del personale reclutato e favorire il reclutamento dall'estero. Tali azioni si ritiene siano strumentali a migliorare la capacità di accedere ai finanziamenti per la ricerca.

In questi ambiti un potenziamento della quantità e qualità dei servizi di supporto amministrativo è essenziale per consentire ai progetti di ricerca elaborati dall'Università di Catania di competere a livello internazionale. La diffusione delle informazioni legate alle opportunità di finanziamento, e la semplificazione e la trasparenza delle procedure amministrative per il supporto (in sede di presentazione dei progetti, e poi di svolgimento e monitoraggio degli stessi) è essenziale per una maggiore competitività dell'Ateneo.

Nell'ambito della cosiddetta terza missione, l'Università dovrà potenziare l'azione di collaborazione con i propri stakeholders, e impegnarsi a diffondere la cultura di impresa tra i propri studenti e docenti.

In questo quadro di riferimento, sono stati individuati specifici obiettivi strategici da realizzare attraverso la presente programmazione, integrati rispetto a quelli previsti nel PP 2015-2017:

- Razionalizzazione e rafforzamento delle attività amministrative a supporto dei progetti di ricerca nazionali ed internazionali.
- Miglioramento della qualità dei servizi di supporto alla ricerca e del polo bibliotecario di ateneo.
- Miglioramento dei servizi di supporto alla partecipazione a bandi competitivi di finanziamento della ricerca.
- Rafforzamento e razionalizzazione del processo di diffusione ai soggetti potenzialmente interessati delle informazioni relative ai bandi competitivi di ricerca, emessi a livello regionale, nazionale e internazionale.
- Sviluppo delle collaborazioni con le realtà imprenditoriali e sociali del territorio, anche con riferimento all'uso delle facility dell'Ateneo, per la realizzazione di azioni di innovazione tecnologica e sociale.

Al fine di monitorare i risultati delle azioni avviate dall'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi strategici in termini di performance organizzativa nell'area strategica della ricerca, si prevedono i seguenti indicatori.

Indicatore	Modalità di valutazione	Risultato atteso
Numero di progetti di ricerca approvati e numero di progetti finanziati su bandi competitivi regionali, nazionali e internazionali	Confronto rispetto al precedente anno	Incremento
Numero di progetti approvati e finanziati nell'ambito del trasferimento tecnologico	Confronto rispetto al precedente anno	Incremento
Numero Spin-off	Confronto rispetto al precedente anno	Incremento
Collaborazioni attivate con soggetti esterni per iniziative di trasferimento tecnologico	Confronto rispetto al precedente anno	Incremento
Entrate per la ricerca e il trasferimento tecnologico	Trend triennale su base mobile	Incremento

I risultati della performance organizzativa dell'Ateneo sulla ricerca sarà integrata con i risultati dell'esercizio di valutazione VQR 2011-2014, quando esitati dall'ANVUR.

3.7. Gli obiettivi strategici della Ricerca nella programmazione 2016-2018

Rispetto ai servizi tecnici alle strutture amministrative sono stati individuati i seguenti obiettivi di rilevanza strategica:

- Miglioramento della trasparenza delle procedure, dell'accessibilità ai percorsi amministrativi e della tempistica del loro completamento, attraverso l'informatizzazione di tutte le pratiche, favorendo la trasparenza dei canali informativi ed in particolare del sito di Ateneo e dei dipartimenti.
- Tempestiva realizzazione del processo di decentramento delle funzioni tecnico amministrative a livello dipartimentale.
- Miglioramento dei processi di gestione del patrimonio edilizio, delle apparecchiature e delle attrezzature dell'Ateneo.
- Miglioramento dell'efficienza e dell'economicità della gestione dei servizi.
- Predisposizione di un sistema di raccolta ed elaborazione sistematica di dati relativi alle principali variabili strategiche dell'Ateneo (cruscotto di Ateneo), con report periodici per gli organi di governo e per i dipartimenti.
- Riquilificazione delle competenze del personale TA attraverso specifiche e mirate attività di formazione, in particolare on the job.

Al fine di monitorare i risultati delle azioni avviate dall'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi strategici in termini di performance organizzativa nell'area strategica della dei servizi tecnici amministrativi, si prevedono i seguenti indicatori.

Indicatore	Modalità di valutazione	Risultato atteso
Indicatore spese del personale (IP) – art. 5, d. lgs. 49/2012	Rispetto target di riferimento	<=80%
Spese di indebitamento (I DEB) - art. 6, d. lgs. 49/2012	Rispetto target di riferimento	<=10%
Sostenibilità economico-finanziaria (I SEF) - art. 7, d. lgs. 49/2012	Rispetto target di riferimento	>=1
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (art. 9 del DPCM 22/09/2014)	Confronto rispetto al precedente aumento	Diminuzione del ritardo medio annuale

4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Dalla definizione degli obiettivi strategici discendono gli obiettivi operativi di primo livello intesi come i programmi e le azioni da implementare a livello delle aree amministrative e dei centri di servizio, attraverso la successiva declinazione degli obiettivi di II livello.

Gli obiettivi di I livello vengono assegnati con un orizzonte temporale di breve termine, monitorati ed eventualmente rivisti qualora le condizioni di contesto mutassero, e valutati in base a indicatori - di natura qualitativa, quantitativa o temporale, secondo il Sistema di Valutazione delle Performance adottato dal Consiglio di amministrazione in data 30 gennaio 2015 e modificato nella successiva seduta del 29 aprile 2015. Nondimeno, la declinazione degli obiettivi operativi di I livello, nell'ambito del piano della performance per il triennio 2016-2018, coerentemente con il PP 2015-2017, è strettamente legato e condizionato al radicale processo di riorganizzazione dell'amministrazione avviato a seguito dell'adozione delle delibere del Cda n. 391 del 29/07/2014, n. 550 del 29/12/2014 e n. 175 del 2/04/2015, accompagnato dal forte investimento nello sviluppo tecnologico e informatico, la cui attuazione e assestamento copre un arco di tempo almeno triennale. In particolare, la previsione della riorganizzazione dell'apparato amministrativo-gestionale dell'amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali, accompagnato da un investimento finalizzato al potenziamento del sistema informatico e informativo di Ateneo, ha come obiettivo di tendere ad un miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei risultati dell'attività amministrativa, strumentale al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo e al miglioramento dei risultati nelle attività formative, di ricerca e di trasferimento tecnologico, se pur in un contesto di progressiva riduzione delle risorse a disposizione. L'Ateneo, negli ultimi anni, ha visto una riduzione della quota premiale del FFO, legata ai risultati sull'attività didattica e di ricerca, che ha determinato una riflessione sulla necessità di agire, sia sull'organizzazione funzionale delle aree dell'amministrazione, che sulla creazione di un sistema informativo integrato per la gestione delle attività amministrative di supporto, al fine di fornire uno strumento efficace per la pianificazione di tutti gli interventi da adottare da parte degli organi di Ateneo, per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei risultati nelle attività istituzionali dell'Ateneo e di recupero delle quote di finanziamento premiale.

Ciò nondimeno, i cambiamenti organizzativi e lo sviluppo informativo dell'amministrazione sono pensati nell'ottica di perseguire gli obiettivi di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di trasparenza imposti con la L. 190/2012 e con il D. lgs. 33/2013, attraverso la revisione dei processi gestionali, con una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità, e la definizione di specifici livelli di controllo supportati dal progressivo sviluppo informatizzato dei processi stessi.

Come più volte evidenziato nella trattazione del documento, l'attuale scenario dell'Ateneo è particolarmente complesso e in evoluzione, conseguentemente, è possibile affermare che il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo di miglioramento della qualità dei servizi per la didattica, della ricerca e dei servizi tecnici e amministrativi sia subordinato al complessivo processo di riorganizzazione in atto, nell'ambito del quale è possibile declinare gli obiettivi operativi di I livello e di II livello. Nel corso dell'anno, come espressamente previsto nel SMVP in vigore, saranno previsti specifici monitoraggi del grado di raggiungimento degli obiettivi, al fine di verificare l'effettiva perseguibilità degli stessi, in ragione di eventuali oggettive cause che ne impediscono il perseguimento.

4.1 Obiettivi operativi di I e II livello

4.1.1. Area strategica di riferimento: Didattica (D)

Gli obiettivi operativi di I livello legati all'area strategica "Didattica" sono realizzati nell'ambito di un progetto pluriennale che si sviluppa su spetti diversi:

- **Organizzativo:** con riferimento alla riorganizzazione funzionale delle aree, dei dipartimenti e dei centri di servizio coinvolti, e alla relativa assegnazione del personale sulla base delle specifiche professionalità e competenze presenti.
- **Sviluppo del personale:** con riferimento alla formazione specialistica del personale dell'area della didattica, che rappresenta una criticità nell'ambito dell'attuale processo di riorganizzazione, stante che molte unità di personale potrebbero essere impiegate su più servizi.

- Sviluppo del sistema informativo: con riferimento alla progettazione di un sistema informativo integrato per la gestione di tutti i servizi amministrativi a supporto delle attività correlate alla didattica.
- Attivazione di specifici interventi finalizzati al miglioramento dei risultati su specifiche aree, quali l'internazionalizzazione, l'orientamento e il placement.

In particolare gli obiettivi di I livello sono finalizzati a migliorare l'efficacia dei risultati dell'attività didattica attraverso:

- Miglioramento dei processi amministrativi a supporto degli studenti in ingresso.
- Miglioramento delle attività di supporto alla didattica sia in fase di programmazione che in itinere.
- Miglioramento dei sistemi informatici e de-materializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti.
- Miglioramento del supporto amministrativo ai processi internazionalizzazione ed in particolare ai programmi di studio e di scambio internazionale.
- Miglioramento (e coordinamento) dei servizi di orientamento e *placement*.
- Realizzazione di un sistema di monitoraggio continuo per la valutazione dei risultati raggiunti;
- Sviluppo del processo di miglioramento della qualità, anche con riferimento alla preparazione dell'accreditamento della sede;
- Miglioramento della qualificazione dei corsi di laurea magistrale e di dottorato.

Il raggiungimento di tali obiettivi è subordinato, principalmente, al completamento della riorganizzazione funzionale dell'area della didattica, che prevedrà anche l'incardinamento dell'Ufficio relazioni internazionali, al momento incardinata presso l'Area della ricerca, proprio al fine di gestire in maniera integrata tutti i servizi destinati agli studenti, ivi compresi i servizi di supporto all'internazionalizzazione, nonché alla riorganizzazione funzionale del Centro orientamento e formazione, con particolare attenzione alla riorganizzazione di un servizio unificato di placement. Tale riorganizzazione è condizionata dalle modifiche organizzative-gestionali avviate nei dipartimenti, nei quali si stanno delineando le nuove linee gestionali, in virtù dell'autonomia attribuita a tali strutture, in attuazione del nuovo modello organizzativo – gestionale. Al fine di consentire un passaggio graduale delle competenze ai dipartimenti e non disperdere l'elemento di coordinamento e di controllo da parte dell'amministrazione centrale, è necessario definire procedure uniformi che dovranno seguire le strutture decentrate, e gli elementi di condivisione e di raccordo con le strutture dell'amministrazione centrale che gestiscono i servizi per l'intero Ateneo. In particolare, sono prioritari, gli obiettivi legati alla definizione di nuovi assetti organizzativi e di coordinamento tra amministrazione centrale e dipartimenti, con riferimento al supporto amministrativo per la gestione del sistema di qualità (AVA) in collaborazione anche con il Presidio di qualità, per la gestione dei servizi di placement e di orientamento e quelli legati alla mobilità internazionale dei docenti e degli studenti.

La riprogettazione del sistema informativo integrato per la gestione della carriera degli studenti, avviato nel 2015, attraverso la fase di analisi delle esigenze informatiche e informatiche, diventa essenziale per il perseguimento degli obiettivi sopra individuati.

Tale progetto procederà nel 2016 per attuare tutti gli interventi necessari all'acquisizione di un nuovo strumento informatico. Una volta acquisito lo strumento informatico, sarà necessario avviare tutte le attività necessarie per l'avvio e la messa a regime del sistema.

Nell'ambito del quadro complessivo di riorganizzazione dei servizi a supporto dell'attività didattica e agli studenti, elemento fondamentale è l'avvio di specifici interventi mirati alla formazione del personale, sulla base dei risultati dell'analisi delle esigenze formative svolte nel 2015 e sulla base di eventuali nuove esigenze che possono scaturire alla luce dei cambiamenti organizzativi man mano realizzati.

Le strutture dell'amministrazione concorrono al perseguimento degli obiettivi di I livello attraverso specifici interventi, declinati in obiettivi di II livello.

Nello specifico, gli specifici obiettivi di I e II livello relativi all'area strategica "Didattica" sono riportati nel prospetto allegato "Area strategica – didattica: obiettivi di I e II livello".

4.1.2. Area strategica di riferimento: Ricerca (R)

Gli obiettivi operativi di I livello legati all'area strategica "Ricerca" sono realizzati nell'ambito di un progetto pluriennale che si sviluppa su aspetti diversi:

- Organizzativo: con riferimento alla riorganizzazione funzionale delle aree, dei centri di servizio e dei dipartimenti, e alla relativa assegnazione del personale sulla base delle specifiche professionalità e competenze presenti;
- Sviluppo dei grandi laboratori di ricerca.
- Sviluppo del personale: con riferimento alla formazione specialistica del personale per la gestione delle attività di supporto alla ricerca.
- Sviluppo del sistema informatico e informativo: con riferimento alla progettazione di un sistema informativo integrato per la gestione di tutti i servizi amministrativi a supporto delle attività di gestione dei progetti di ricerca.

In particolare gli obiettivi di I livello sono finalizzati a migliorare l'efficacia dei risultati dell'attività di ricerca attraverso:

- razionalizzazione e rafforzamento delle attività amministrative a supporto dei progetti di ricerca nazionali ed internazionali;
- miglioramento della qualità dei servizi di supporto alla ricerca e del polo bibliotecario di ateneo;
- miglioramento dei servizi di supporto alla partecipazione a bandi competitivi di finanziamento della ricerca;
- rafforzamento e razionalizzazione del processo di diffusione ai soggetti potenzialmente interessati delle informazioni relative ai bandi competitivi di ricerca, emessi a livello regionale, nazionale e internazionale;
- sviluppo delle collaborazioni con le realtà imprenditoriali e sociali del territorio, anche con riferimento all'uso delle facility dell'Ateneo, per la realizzazione di azioni di innovazione tecnologica e sociale.

Il raggiungimento di tali obiettivi è subordinato, prioritariamente, alla riorganizzazione funzionale dell'Area della ricerca e contestuale integrazione del CAPITT, oggi centro di servizio, all'interno dell'area della ricerca (e del trasferimento tecnologico), come unità operativa, proprio al fine di gestire in maniera integrata e funzionale i servizi amministrativi a supporto dell'attività di ricerca e del trasferimento tecnologico. Tale processo di riorganizzazione è legato alle modifiche organizzative avviate nei dipartimenti, nei quali si stanno delineando le nuove linee gestionali, in virtù dell'autonomia attribuita a tali strutture, in attuazione del nuovo modello organizzativo – gestionale.

In tale contesto la previsione di un intervento formativo del personale mirato diventa essenziale per il perseguimento di obiettivi di miglioramento. La riorganizzazione sarà accompagnata da interventi formativi per potenziare, in particolare, le competenze e le conoscenze del personale amministrativo a supporto delle attività di scouting, progettazione gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca, che sarà avviata sulla base delle analisi delle esigenze formative condotte nel 2015.

Di rilevanza strategica è la progettazione di un sistema informativo integrato per la gestione dei progetti di ricerca che consenta, partendo dall'anagrafica del ciascun docente di mappare il ciclo di vita di un progetto di ricerca, dalla progettazione, alla gestione, fino alla rendicontazione, cogliendone gli aspetti economico-finanziari, e i risvolti legati alla valutazione della produttività scientifica dell'Ateneo in termini qualitativi e quantitativi.

A tal fine, alla luce delle analisi delle esigenze informative ed informatiche avviate nel 2015, sarà implementata una banca dati dei progetti che dovrà interagire con il nuovo software di contabilità "Easy.Uni.co.", che sarà implementato proprio per la gestione dei progetti di ricerca per gestire i economico-

finanziari. Anche l'implementazione di tale progetto richiede un impegno pluriennale da parte dell'amministrazione.

Il miglioramento della qualità dei servizi a supporto dell'attività di ricerca è legata alla previsione del nuovo modello gestionale dei grandi laboratori di ricerca attraverso la istituzione dei grandi laboratori, che dovranno diventare la sede per la creazione di nuovi spin off e incubatori d'impresa, all'interno della nuova struttura denominata "Torre biologica". Tale investimento ha richiesto e continua a richiedere uno sforzo notevole da parte dell'amministrazione in termini di interventi da attuare per giungere all'operatività degli spazi, sia dal punto di vista organizzativo e gestionale che dal punto di vista del completamento degli interventi sull'edificio. Le strutture dell'amministrazione concorrono al perseguimento degli obiettivi di I livello attraverso specifici interventi, declinati in obiettivi di II livello.

Nello specifico, gli obiettivi di I e II livello relativi all'area strategica "Ricerca" sono riportati nel prospetto allegato "Area strategica – ricerca: obiettivi di I e II livello".

4.1.3. Area strategica di riferimento: Servizi tecnici e amministrativi (S)

Gli obiettivi operativi di I livello legati dell'area strategica "Servizi tecnici e amministrativi" sono realizzati nell'ambito di un progetto pluriennale che si sviluppa su aspetti diversi:

- Organizzativo: con riferimento alla riorganizzazione funzionale dei dipartimenti, e alla relativa assegnazione del personale sulla base delle specifiche professionalità e competenze.
- Sviluppo del sistema informatico e informativo: con riferimento alla implementazione delle ulteriori fasi di sviluppo del sistema integrato di contabilità per la gestione delle procedure di spesa (provveditoriali e contabili) "Easy. Uni.co", l'avvio dell'utilizzo del software "J-suite" per la gestione dei flussi documentali di Ateneo, la revisione del gestionale denominato "Manuale delle procedure" per la gestione integrata e uniforme delle procedure tra l'amministrazione centrale e i dipartimenti.
- Visibilità e trasparenza dell'Ateneo: con riferimento allo sviluppo del nuovo portale di Ateneo per dare maggiore impatto comunicativo all'Ateneo e migliorare la trasparenza delle informazioni, anche attraverso la ristrutturazione della sezione "Amministrazione trasparente".
- Sviluppo del personale: con riferimento alla formazione specialistica del personale per la gestione dei servizi e delle linee di attività a livello dipartimentale attraverso specifiche azioni di formazione on the job, la formazione specialistica e azioni di training on the job legate all'avvio dell'utilizzo del software "J-suite" per la gestione dei flussi documentali di Ateneo.
- Patrimonio: con riferimento alla realizzazione di interventi prioritari nell'ambito del Piano triennale delle opere pubbliche e la realizzazione di infrastrutture di servizio per la "Torre biologica".
- Equilibrio di bilancio: principalmente con riferimento agli interventi di miglioramento nel sistema di gestione dei servizi al fine di ridurre i costi strutturali.

In particolare gli obiettivi di I sono finalizzati a migliorare l'efficacia dei risultati con riferimento alla gestione dei servizi tecnici e amministrativi attraverso:

- miglioramento della trasparenza delle procedure, dell'accessibilità ai percorsi amministrativi e della tempistica del loro completamento, attraverso l'informatizzazione di tutte le pratiche, favorendo la trasparenza dei canali informativi ed in particolare del sito di Ateneo e dei dipartimenti;
- tempestiva realizzazione del processo di decentramento delle funzioni tecnico amministrative a livello dipartimentale;
- miglioramento dei processi di gestione del patrimonio edilizio, delle apparecchiature e delle attrezzature dell'Ateneo;
- miglioramento dell'efficienza e dell'economicità della gestione dei servizi;
- predisposizione di un sistema di raccolta ed elaborazione sistematica di dati relativi alle principali variabili strategiche dell'Ateneo (cruscotto di Ateneo), con report periodici per gli organi di governo e per i dipartimenti;
- riqualificazione delle competenze del personale TA attraverso specifiche e mirate attività di formazione, in particolare on the job.

Come evidenziato nel corso della trattazione del presente documento, l'Ateneo è impegnato in un processo di complessiva riorganizzazione della struttura amministrativa, che prevede la realizzazione di diversi progetti di innovazione e di miglioramento finalizzati ad aumentare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità del funzionamento della macchina amministrativa, che sono stati tradotti in obiettivi di I livello del direttore generale, declinati in obiettivi di II livello per le aree e i centri di servizio.

Gli specifici obiettivi di I e II livello relativi all'area strategica "Servizi tecnici e amministrativi" sono riportati nel prospetto allegato "Area strategica – Servizi tecnici e amministrativi: obiettivi di I e II livello".

5. Il Ciclo di gestione della performance

5.1. Fasi, soggetti e tempi del ciclo di gestione della performance

Il prospetto riportato di seguito descrive schematicamente la fasi, i soggetti e i tempi del ciclo della performance definiti nel SMVP vigente approvato a gennaio 2015 e successivamente modificato ad aprile 2015. Tale sistema, avviato con ritardo nel 2015, nel primo anno di attuazione, sconta le difficoltà legate alla realizzazione di obiettivi di sviluppo all'interno di un'organizzazione soggetta a profondi cambiamenti strutturali. Ciò ha comunque fatto emergere delle criticità nella sua impostazione complessiva che richiederà una rivisitazione, alla luce del progressivo mutare dell'architettura organizzativa, della revisione dei regolamenti interni relativi alle figure dei dirigenti e del personale di categoria EP e della necessità di avviare la valutazione per la restante parte del personale, una volta definite le posizioni organizzative frutto della riorganizzazione delle aree amministrative.

Ciclo della performance anno t

Tempi	Fasi	Soggetti responsabilità	Evidenze
Entro il 31 ottobre anno t-1	Definizione obiettivi strategici coerenti con i documenti di programmazione adottati	MR, delegati del MR, Cda, DG	Delibera Cda
Entro il 30 novembre anno t-1	Definizione obiettivi I livello (DG)	DG sentiti i dirigenti	Comunicazione al MR e al Cda per eventuali osservazioni
Entro il 31 dicembre anno t-1	<ol style="list-style-type: none"> Definizione obiettivi di I livello Definizione obiettivi di II livello (Dirigenti) Definizione obiettivi operativi a cascata strutture (EP) Eventuale aggiornamento SMVP (preferibilmente entro il 31 dicembre anno t-1) 	<ol style="list-style-type: none"> MR e Cda DG, dirigenti Dirigenti, EP Su impulso del vertice politico e amministrativo 	<ol style="list-style-type: none"> e 2. Comunicazione al MR e al Cda 4. Delibera Cda
Entro il 31 gennaio anno t	<ol style="list-style-type: none"> Redazione PIP anno t Approvazione PIP anno t 	<ol style="list-style-type: none"> DG redige il PIP Il MR presenta il PIP al Cda Cda approva il PIP 	Delibera Cda
Entro 28 febbraio anno t (cmq entro 30gg dall'approvazione del PP)	Monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance anno t	NdV	Verbale NdV
Entro 30 aprile anno t	<ol style="list-style-type: none"> Redazione della relazione del funzionamento complessivo del Sistema di valut_trasp_integrità anno t-1 Valutazione dell'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali per l'anno t 	NdV	<ol style="list-style-type: none"> Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valut_trasp_integrità Verbale NdV
Entro il 30 maggio anno t	Compilazione schede individuali di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> NdV per DG DG per dirigenti e direttori centri di servizio Dirigenti per EP 	<ol style="list-style-type: none"> Verbale NDV e trasmissione al DG Nota a firma del DG Nota a firma dei dirigenti da trasmettere al DG
Entro il 15 giugno anno t	Trasmissione eventuali osservazioni e integrazioni ai fini della valutazione	Dg, dirigenti, EP	Nota a firma del valutato

Entro 30 giugno anno t	1.Redazione Relazione annuale sulla performance anno t-1 2. Approvazione della Relazione annuale sulla performance anno t-1	1.DG 2. Cda	1. Relazione annuale sulla performance 2. Delibera Cda
Entro 10 settembre anno t	Validazione Relazione annuale sulla performance anno t-1	NdV	Verbale NdV
Entro 30 novembre anno t	Definizione e distribuzione premialità anno t-1	Cda per DG DG per dirigenti e EP	Delibera Cda per DG Nota Dg per i dirigenti e gli EP
Entro 30 novembre anno t	Monitoraggio distribuzione premialità	NdV	Verbale NdV

5.2. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

L'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Consiglio di amministrazione a gennaio 2015 e modificato nel successivo mese di aprile, è stato applicato per la prima volta per l'anno 2015.

L'avvio in ritardo del ciclo della performance, accompagnato da un contesto organizzativo di riferimento in evoluzione, quale quello dell'Ateneo di Catania, ha evidenziato la necessità di rivedere il SMVP, in virtù della progressiva definizione delle nuove posizioni organizzative, delle nuove logiche gestionali. E' necessario, infatti, ripensare il sistema alla luce del mutato assetto delle posizioni organizzative e arrivare a estendere la valutazione, a tutto il personale.

Quest'ultima esigenza è rafforzata dai risultati dell'indagine sul clima organizzativo svolta a settembre 2015, nella quale le valutazioni tendenzialmente negative che si riscontrano con riferimento ai giudizi espressi circa l'equità dell'amministrazione, alla carriera e allo sviluppo professionale, alle performance personali sul lavoro, al funzionamento del sistema di valutazione, si contrappongono a risultati tendenzialmente positivi con riferimento ai giudizi espressi sul mio capo e la mia crescita e al mio capo e all'equità. Se da un lato, tale apparente contraddizione potrebbe essere interpretata come paura di esprimere un giudizio negativo nei confronti del "capo", sulla base della diffidenza sulla reale "riservatezza" delle risposte date da parte di ciascun dipendente, dall'altro si può spiegare con una generalizzata insoddisfazione rispetto ad un sistema di valutazione sistemico che non è in grado di valorizzare il merito e il contributo del singolo. Quest'ultima interpretazione appare comunque condivisibile, ed è stata recepita dall'amministrazione dell'Ateneo, che si sta impegnando nella direzione di attuare processi di valorizzazione e di riconoscimento di tutto il personale.

In conclusione, la piena attuazione del ciclo di gestione della performance, così come previsto dalla normativa, richiederà dunque un percorso di miglioramento e adeguamento agli indirizzi proposti in funzione del livello di evoluzione, maturità e integrazione del preesistente sistema e dei processi organizzativi, di pianificazione, controllo e programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo.

I principali ambiti di intervento da attenzionare sono i seguenti:

- Realizzazione delle analisi di contesto interno ed esterno (analisi di contesto) per la definizione degli obiettivi strategici e per la relativa riclassificazione degli stessi e delle azioni per missioni e programmi;
- Azioni di assestamento del quadro organizzativo, principalmente sull'attribuzione delle responsabilità e sul processo di definizione e integrazione degli obiettivi;
- Attuazione di un monitoraggio al fine di valutare la necessità di riesame degli obiettivi in corso d'anno, a causa di impedimenti oggettivi alla loro realizzazione;
- Progettazione e progressiva adozione di un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una più efficace, oltre che più celere, gestione documentale e del flusso informativo.

Area strategica: Didattica

Obiettivi strategici	Obiettivo di I livello	Obiettivi di II livello	2017/2018
		2016	
<p>Miglioramento delle attività di supporto alla didattica sia in fase di programmazione che in itinere.</p>	<p>D.1 Completamento del processo di riorganizzazione dell'area della didattica sulla base delle nuove esigenze amministrative derivanti dal nuovo modello gestionale avviato per le strutture dipartimentali.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2015</p> <p>D.2 Avvio della formazione specialistica del personale con specifico riferimento agli uffici didattici dipartimentali.</p> <p>Indicatore quantitativo: % del personale formato sul numero totale di unità individuate pari almeno al 50%.</p>	<p>Strutture coinvolte: direzione generale, Afo - ADi</p> <p>D.2_Afo: Stesura definitiva del piano di formazione specialistica sulla base dell'analisi svolta nel 2015 con integrazione della formazione per le figure amministrative di supporto alla didattica nei dipartimenti e avvio della formazione, in collaborazione con l'ADi. (integrato con ob. D.9_Afo)</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/06/2016</p>	<p>Analisi dell'efficacia della riorganizzazione e prosecuzione. Completamento della formazione.</p>
		<p>Strutture coinvolte: COF</p> <p>D.3_Cof: Realizzazione di specifici eventi per supportare gli studenti in ingresso e in itinere</p> <p>Indicatori quantitativi: 1.Organizzazione di eventi di orientamento per gli studenti della scuola secondaria superiore in collaborazione dei dipartimenti. target: almeno 4 2.Organizzazione di colloqui informativi e counselling di orientamento individuale e di gruppo per gli studenti della scuola superiore. Target: almeno 100 3.Organizzazione di attività di formazione, orientamento e counseling rivolta a studenti e/o docenti della scuola secondaria superiore: Target: almeno 1 4.Organizzazione di workshop di counseling di carriera in favore di studenti universitari e laureati. Target: almeno 25</p>	
<p>Miglioramento dei processi amministrativi a supporto degli studenti in ingresso (ob. Pro3)</p>	<p>D.3 Potenziamento delle azioni per il supporto agli studenti in ingresso attraverso la realizzazione di specifici eventi e attività di orientamento in ingresso e in itinere.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>		<p>Ulteriore potenziamento dei servizi di orientamento in entrata e in itinere.</p>

Area strategica: Didattica

Obiettivi strategici	Obiettivo di I livello	Obiettivi di II livello	2017/2018
		2016	
<p>Miglioramento dei sistemi informatici e de-materializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti. (ob. Pro3)</p>	<p>D.4 Avvio delle attività necessarie all'acquisizione di un sistema informativo integrato per la gestione dei servizi a supporto dell'attività didattica, con riferimento a tutti gli aspetti gestionali dell'area.</p> <p>Indicatore: temporale scadenza Target: 30 giugno 2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ADi – CEA</p> <p>D.4_ADi: completamento dell'informatizzazione di specifiche procedure amministrative per la gestione dei servizi agli studenti: iscrizione corsi singoli; insegnamenti extracurricolari; piano di studi scuole di specializzazione.</p> <p>Indicatore quantitativo Realizzazione del 100% degli interventi.</p> <p>D.4_CEA: Alla luce dell' analisi informativa svolta nel 2015, redazione capitolato tecnico per l'acquisizione di uno strumento informatico per la gestione integrata dei servizi agli studenti.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/04/2015</p>	<p>Implementazione per la messa a regime del software per la gestione integrata dei servizi della didattica.</p>
<p>Miglioramento del supporto amministrativo ai processi internazionalizzazione e ed in particolare ai programmi di studio e di scambio internazionale. Ob. Pro3)</p>	<p>D.5 Potenziamento delle azioni per migliorare le attività di internazionalizzazione.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ARi - URI</p> <p>D.5_uri_1: Mobilità incoming: potenziamento delle opportunità di housing attraverso un progetto di intervento per realizzare accordi/convenzioni finalizzate all'incremento dell'offerta di posti letto. Indicatore temporale: scadenza Target: presentazione del progetto esecutivo entro il 30/05/2016 Indicatore quantitativo Incremento della disponibilità di posti nel 2016 rispetto a quelli censiti nel 2015 del 100%.</p> <p>D.5_uri_2: Mobilità outgoing per traineeship: incremento degli studenti outgoing per traineeship Incremento numero studenti outgoing beneficiari. Indicatore quantitativo Incremento numero studenti beneficiari al 2016 rispetto al 2015 di almeno il 25%.</p> <p>D.5_uri_3: Rendere efficace la comunicazione della sezione "internazionalizzazione" del nuovo portale di Ateneo Definizione dei contenuti. (integrato Ob. S4_uri).</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/11/2016</p>	<p>Ulteriore potenziamento dei servizi di internazionalizzazione</p>

Area strategica: Didattica

Obiettivi strategici	Obiettivo di I livello	Obiettivi di II livello	2017/2018
		2016	
<p>Miglioramento (e coordinamento) del servizio di orientamento e placement (obiettivo pro3)</p>	<p>D.6 Completamento della riorganizzazione del Centro orientamento e formazione sulla base delle nuove esigenze amministrative derivanti dal nuovo modello gestionale avviato per le strutture dipartimentali.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2015</p> <p>D.7 Potenziamento delle azioni per migliorare i servizi di placement.</p> <p>Indicatore quantitativo Target: sottoscrivere almeno 200 convenzioni di stage e tirocinio</p>	<p>Strutture coinvolte: direzione generale - COF</p> <p>D7_COF_1: Definizione specifico modello organizzativo e procedure amministrative per la gestione del placement curriculare e post-laurea (di ateneo e dipartimentale) (integrato ob. D8). Indicatore temporale: scadenza Target: 30/05/2016</p> <p>D7_COF_2: Realizzazione di specifici eventi per supportare le azioni di placement Indicatori quantitativi</p> <p>1. Progetto FixO YEI. target: servizi di orientamento di I livello: almeno 150 laureati; servizi di orientamento di II livello: almeno 100 laureati servizi di accompagnamento al lavoro: almeno 50 laureati.</p> <p>2. Avvio di tirocini post laurea. Target: almeno 100</p> <p>3. Avvio di iter selettivi. Target almeno 15</p> <p>4. Organizzazione di eventi rivolti a studenti universitari/laureati sui temi del placement. Target: almeno 10 eventi</p> <p>5. Organizzazione di attività di placement rivolta ad un target specifico della popolazione universitaria. Target: almeno uno</p> <p>6. Avvio di progetti sperimentali e innovativi su counselling e orientamento. Target: almeno 1</p>	<p>Ulteriore potenziamento dei servizi di placement</p>

Area strategica: Didattica

Obiettivi strategici	Obiettivo di I livello	Obiettivi di II livello	2017/2018
		2016	
Sviluppo del processo di miglioramento della qualità (anche con riferimento all'accreditamento della sede)	<p>D.8 Riorganizzazione della linea di attività didattica a livello dipartimentale e previsione di specifiche figure per la gestione delle attività legate al sistema di qualità e all'accreditamento dei cds. Indicatore temporale: scadenza Target: 30/04/2016</p> <p>D. 9 Avvio iniziative di formazione a supporto del miglioramento del processo di miglioramento della qualità. Indicatore temporale: scadenza Target: 30/06/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: COF – ARi-URI – Afo - ADi</p> <p>Miglioramento della gestione della qualità delle procedure:</p> <p>D8_COF: Definizione procedure amministrative per la gestione del placement curriculare e post-laurea di Ateneo e a livello dipartimentale</p> <p>D8_Uri: Definizione procedure amministrative per la gestione studenti/docenti e staff in mobilità internazionale nei dipartimenti e cds</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/04/2016</p> <p>D.9_Afo Previsione di specifici interventi di formazione in collaborazione con il presidio di qualità e l'ADi per le figure coinvolte nella gestione delle procedure di qualità.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/05/2016</p>	Verifica degli interventi introdotti e potenziamento
Realizzazione di un sistema di monitoraggio continuo per la valutazione dei risultati raggiunti	<p>D.10 Introduzione di un sistema di monitoraggio su specifiche attività gestite dall'area della didattica.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ADI</p> <p>D.10_ADi: Rendicontazione dei risultati del monitoraggio con riferimento a specifiche attività legate alla gestione degli studenti part-time, al rimborso degli studenti e alla verifica sulle autocertificazioni reddituali degli studenti (prev. corr):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempestività della liquidazione dei contributi per gli studenti part-time dalla ricezione della comunicazione di fine attività (tempo medio) 2. Tempestività dei rimborsi dovuti agli studenti (tempo medio). 3. Risultato delle verifiche sulla veridicità delle autocertificazioni reddituali degli studenti (%riscontri positivi su totale soggetti oggetto di verifica). <p>Indicatore temporale: scadenza Target temporale: 31/12/2016</p>	Analisi dei risultati e individuazione di eventuali interventi di miglioramento
Miglioramento della qualificazione dei corsi di laurea magistrale e di dottorato (pro3)	<p>D.11 Promozione lauree magistrali internazionali a doppio titolo. Indicatore quantitativo Incremento Lm a doppio titolo off. For a.a. 2016/17 rispetto a off.for 2015/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ADI</p> <p>D.11_ADi: Stipula di accordi per la realizzazione di lauree magistrali internazionali a doppio titolo. Indicatore quantitativo: Target: almeno 2</p>	

Area strategica: Ricerca

Obiettivi strategici	2016		2017/2018
	I livello	II livello	
<p>Razionalizzazione e rafforzamento delle attività amministrative a supporto dei progetti di ricerca nazionali ed internazionali.</p> <p>Miglioramento dei servizi di supporto alla partecipazione a bandi competitivi di finanziamento della ricerca</p>	<p>R.1 Revisione organizzativa e completamento della riorganizzazione dell'area della ricerca e del trasferimento tecnologico.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Struttura coinvolta: Direzione generale - ARi</p> <p>R.1_ari: Alla luce dell'analisi organizzativa già svolta nel 2015, previsione di specifiche misure operative per il supporto alla partecipazione di bandi competitivi per la ricerca, al fine di incrementare il numero di progetti presentati su bandi competitivi nel 2016 rispetto al 2015.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Verifica dell'efficienza della riorganizzazione e eventuale revisione.</p> <p>Valutazione dell'impatto delle specifiche misure operative per valutare l'efficacia delle stesse e apportare eventuali interventi correttivi.</p>
	<p>R.2 Avvio della formazione specialistica del personale dell'area della ricerca.</p> <p>Indicatore quantitativo: % del personale formato sul numero totale di unità individuate pari almeno al 50%.</p>	<p>Struttura coinvolta: AFo - ARi</p> <p>R.2_For: Stesura definitiva del piano di formazione specialistico per potenziare le conoscenze e le competenze del personale che supporta l'attività di scouting, progettazione, gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca, e avvio della formazione, in collaborazione con l'ARi.</p> <p>Indicatore temporale Target: 30 giugno 2016</p>	<p>Completamento della formazione e eventuale revisione del piano sulla base di specifiche esigenze</p>
	<p>R.3 Avvio dell'informatizzazione dei processi per la gestione dei progetti di ricerca</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ARi</p> <p>R.3_Ari: Avvio dell'implementazione di una banca dati di Ateneo per i progetti di ricerca, contestuale ricognizione di tutti i progetti attivi presso i dipartimenti e previsione di una scheda informativa del progetto.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31 dicembre 2016</p>	<p>Continuazione del processo di informatizzazione della gestione dei progetti di ricerca</p>

Area strategica: Ricerca

Obiettivi strategici	2016		2017/2018
	I livello	II livello	
<p>Rafforzamento e razionalizzazione del processo di diffusione ai soggetti potenzialmente interessati delle informazioni relative ai bandi competitivi di ricerca, emessi a livello regionale, nazionale e internazionale</p>	<p>R.4 Realizzazione di un sistema di divulgazione delle informazioni relative alle opportunità di finanziamento in ambito regionale, nazionale e internazionale.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ARI</p> <p>R.4_ari:</p> <p>a) Individuazione di uno strumento preferibilmente informatico, di divulgazione mirata delle informazioni, relative alle opportunità di finanziamento in ambito regionale, nazionale e internazionale, avvio fase sperimentale e rendicontazione dei risultati ottenuti, in termini di efficacia dello strumento utilizzato.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p> <p>b) Previsione nell'ambito del nuovo portale di Ateneo, nella sezione "Ricerca", di una pagina di informazione su tutte le opportunità di finanziamento (integra l'obiettivo S4_ari).</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/11/2016</p>	<p>Valutazione dell'impatto dell'introduzione del sistema tra i risultati del 2015 e 2016 per valutare l'efficacia del sistema e apportare eventuali interventi correttivi.</p>
<p>Sviluppo delle collaborazioni con le realtà imprenditoriali e sociali del territorio, anche con riferimento all'uso delle facility dell'Ateneo, per la realizzazione di azioni di innovazione tecnologica e sociale.</p>	<p>R.5 Realizzazione di un sistema strutturato per creare collaborazioni con le realtà imprenditoriali del territorio per la realizzazione di azioni di innovazione tecnologica.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ARI – Capitt</p> <p>R.5_ari: Previsione di un sistema strutturato che consenta di incrementare le collaborazioni con le realtà imprenditoriali e sociali del territorio. Avvio fase sperimentale e rendicontazione risultati.</p> <p>a) Previsione nell'ambito del nuovo portale di Ateneo, nella sezione "Ricerca", di una pagina di informazione su tutte le opportunità di finanziamento (integra l'obiettivo S4_ari).</p> <p>b) Previsione nell'ambito del nuovo portale di Ateneo della sezione "Laboratori" (integra l'obiettivo S4_ari).</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/11/2016</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Valutazione dell'impatto dell'introduzione del sistema nel 2016 per valutare l'efficacia del sistema e apportare eventuali interventi correttivi.</p>

Area strategica: Ricerca

Obiettivi strategici	2016		2017/2018
	I livello	II livello	
<p>Miglioramento della qualità dei servizi di supporto alla ricerca, dei servizi di laboratorio e del polo bibliotecario di ateneo</p>	<p>R.6 Prosecuzione attività necessarie all'avvio dell'utilizzo dei grandi laboratori della Torre biologica.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: APPAM- APSEMA</p> <p>R.6_Appam: completamento procedure negoziali relative a:</p> <ol style="list-style-type: none"> servizi di conduzione e manutenzione ordinaria impianti tecnologici, antincendio e di sicurezza e di manutenzione dell'edificio Torre biologica: affidamento fornitura e messa in opera attrezzature tecniche funzionali all'operatività dei laboratori della Torre biologica: pubblicazione e completamento procedura. <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30 agosto 2016</p> <p>R.6_Apsema: Redazione del manuale di qualità per la gestione dello Stabilimento utilizzatore unico" della Torre biologica. Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Prosecuzione delle attività necessarie per l'operatività della Torre biologica</p>
<p>Miglioramento della qualità dei servizi di supporto alla ricerca, dei servizi di laboratorio e del polo bibliotecario di ateneo</p>	<p>R.7 Miglioramento della qualità dei servizi bibliotecari attraverso l'introduzione di un sistema di valutazione dei servizi bibliotecari e dell'efficienza di specifici servizi.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Struttura coinvolta: CBD</p> <p>R.7_CBD_1: Definizione di un sistema di valutazione dei servizi bibliotecari basato su indicatori di performance per misurare la qualità del Sistema bibliotecario di Ateneo.</p> <p>Indicatore temporale: Presentazione del modello di valutazione. Target: 30 ottobre 2016</p> <p>R.7_CBD_2: Avvio di un'indagine di customer satisfaction per gli studenti fruitori dei servizi delle biblioteche, somministrazione e rendicontazione dei risultati. Indicatore temporale Target: 31/12/2016</p> <p>R.7_CBD_3: Miglioramento dell'efficienza dei servizi relativi all'acquisto dei periodici e delle monografie.</p> <ol style="list-style-type: none"> Definizione e avvio di nuove procedure per l'acquisizione delle monografie alla luce dei nuovi cambiamenti organizzativi e a nuove modalità di acquisto al fine di ridurre i tempi tra l'ordine e la consegna. <p>Indicatore temporale: scadenza target: 30/04/2016</p> <ol style="list-style-type: none"> Miglioramento efficienza consegna periodici su abbonamento. <p>Indicatore di efficienza: diminuzione ritardi di consegna dei periodici su abbonamento. 1 gennaio: ritardo 0 Riduzione ritardo medio nel 2016 rispetto al 2015 pari almeno al 25%</p>	<p>Avvio della valutazione per l'anno 2016 sulla base del modello previsto. Eventuale individuazione di soluzioni operative di miglioramento sulla base dei primi risultati.</p>

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
<p>Miglioramento della qualità dei processi amministrativi attraverso: trasparenza e semplificazione delle procedure, facilitazione dell'accessibilità ai percorsi amministrativi e riduzione della tempistica del loro completamento, procedendo con (e auspicabilmente completando) l'informatizzazione di tutte le pratiche, favorendo la trasparenza dei canali informativi ed in particolare del sito di Ateneo e dei siti dei dipartimenti.</p>	<p>S.1 Prosecuzione del processo di informatizzazione per la gestione integrata delle procedure di spesa (attività provveditoriali e contabili) e per la realizzazione degli interventi per la redazione del BU in regime di contabilità economico-patrimoniale.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: AFi-APICOG</p> <p>S.1_AFi Normalizzazione delle procedure per l'implementazione del software i "Easy. Uni.co." 1. automatizzazione dei trasferimenti on line 2. procedura "swot" di svuotamento delle risorse da reinvestire 3. normalizzazione procedure per la gestione dei fondi economici. Indicatore quantitativo Realizzazione di almeno 2 degli interventi previsti</p> <p>S.1_Apicog Implementazione budget on line degli investimenti per i dipartimenti. Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Messa a regime del software</p>
	<p>S.2 Avvio delle attività necessarie all'utilizzo dell'applicativo "Workflow J-suite" per la gestione dei flussi documentali.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio della formazione tecnico-informatica 2. Definizione di specifiche linee guida per le strutture finalizzate all'avvio della mappatura dei processi. 3. Presentazione prima mappatura. <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/11/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: Direzione generale, tutte aree e i centri di servizio.</p> <p>S.2_aree-strutture Avvio della attività finalizzate alla mappatura dei processi da parte delle strutture dell'amministrazione.</p> <p>Indicatore quantitativo e temporale Mappatura di almeno il 50% dei processi da mappare entro il 30/10/ 2016.</p>	<p>Completamento della formazione e della mappatura. Avvio fascicolazione elettronica.</p> <p>Messa a regime gestione dei flussi e fascicolazione elettronica.</p>

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
<p>Miglioramento della qualità dei processi amministrativi attraverso: trasparenza e semplificazione delle procedure, facilitazione dell'accessibilità ai percorsi amministrativi e riduzione della tempistica del loro completamento, procedendo con (e auspicabilmente completando) l'informatizzazione di tutte le pratiche, favorendo la trasparenza dei canali informativi ed in particolare del sito di Ateneo e dei siti dei dipartimenti.</p>	<p>S.3_ptpc Analisi dei processi mappati per l'attribuzione del grado di rischio ai fini dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018.</p> <ol style="list-style-type: none"> Definizione di linee guida e questionari da sottoporre alle strutture per l'analisi del grado di rischio dei processi da mappare, diversificati nel caso di specifiche esigenze informative legate ad aree a maggiore rischio di corruzione. <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/04/2016</p> <ol style="list-style-type: none"> Avvio dell'analisi contestuale all'avvio della mappatura dei processi (ob. S2) Attribuzione del grado di rischio ai processi mappati. <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: Direzione generale, tutte le aree e i centri di servizio.</p> <p>S.3_aree_strutture Supporto all'analisi del grado di rischio dei processi mappati ai fini della pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Compilazione questionari.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30 ottobre 2016</p> <p>S.3_Ula: Rendicontazione dei risultati dell'attività di contenzioso svolta dall'Ufficio legale, attraverso specifiche direttive del Responsabile della prevenzione della corruzione al fine supportare l'analisi del rischio, prevedendo un sistema di archiviazione informatizzato che consenta il monitoraggio continuo.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza (produzione report completo) Target: 30/10/2016</p>	<p>Completamento della mappatura del rischio.</p> <p>Revisione annuale mappatura del rischio</p>

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
<p>Miglioramento della qualità dei processi amministrativi attraverso: trasparenza e semplificazione delle procedure, facilitazione dell'accessibilità ai percorsi amministrativi e riduzione della tempistica del loro completamento, procedendo con (e auspicabilmente completando) l'informatizzazione di tutte le pratiche, favorendo la trasparenza dei canali informativi ed in particolare del sito di Ateneo e dei siti dei dipartimenti.</p>	<p>S.4 Realizzazione nuovo portale di Ateneo: Messa on line del portale nella versione beta e strutturazione nuova sezione di "Amministrazione trasparente".</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: CEA; ADi; ARi; URi; ULA ASEG, COF; AGAP; APPAM; ALPI, ARIT, CINAP</p> <p>S.4_cea: Revisione tecnica e completamento architettura definitiva del portale S.4_dg_aseg_cea: presentazione linee guida e mappa concettuale del portale. Indicatore temporale: scadenza Target: 30/05/2016</p> <p>Direzione generale; ADi; ARi; URi; ULA ASEG, COF; AGAP; APPAM; ALPI, ARIT, CINAP</p> <p>S.4_strutture: Definizione e inserimento dei contenuti da parte delle strutture coinvolte per competenza. Indicatore temporale: scadenza Target: 30/11/2016</p>	<p>Versione definitiva del portale, mantenimento e controllo</p>
		<p>S.5 Completamento della riorganizzazione attraverso la progressiva disattivazione dei poli amministrativo-contabili</p> <p>Indicatore temporale: scadenza 31 dicembre 2016</p>	
<p>Prosecuzione e tempestiva realizzazione del processo di decentramento delle funzioni TA a livello dipartimentale</p>	<p>S.6 Manuali delle procedure: Aggiornamento e revisione dei manuali alla luce delle nuove esigenze organizzative procedure avviate con la riorganizzazione.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>		

Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
Miglioramento dei processi di gestione del patrimonio edilizio, delle apparecchiature e delle attrezzature dell'Ateneo	<p>S.7 Avanzamento degli interventi prioritari previsti nei Piani triennali delle opere pubbliche.</p> <p>1.Dipartimento di scienze chimiche: ristrutturazione 2.Tensostruttura: 3. Giurisprudenza: ristrutturazione via Gallo – Boscarino 4.Nuove aule didattica CU</p> <p>Indicatore quantitativo: Conclusione della progettazione e presentazione al Cda per 3 interventi Pubblicazione bandi per l'affidamento lavori: almeno su 1 intervento.</p>	<p>Strutture coinvolte: APSEMA;ALPI</p> <p>S.7_Apsema: 1.Dipartimento di Scienze chimiche: Redazione progetto definitivo Indicatore temporale: Scadenza Target:30/04/2016 2.Presentazione progetto esecutivo tensostruttura:30/05/2016 3.Nuove aule CU: redazione progetto definitivo: 30/07/2016 4.Giurisprudenza: redazione progetto definitivo: 30 settembre 2016</p> <p>S.7_Alpi: Pubblicazione: avvio procedure negoziali per l'affidamenti dei lavori relativi agli interventi previsti.</p> <p>Target: entro un mese dalla presentazione dei progetti esecutivi.</p>	<p>Rivisitazione delle priorità definite nel PTOOPP e pianificazione interventi</p>
	<p>S.8 Avvio delle attività per la realizzazione delle infrastrutture di servizio della Torre biologica.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/05/2016 (scostamento 1 mese)</p>	<p>Strutture coinvolte: APSEMA - ALOSAV</p> <p>S.8_Apsema: Realizzazione studio di fattibilità e presentazione del progetto per la realizzazione del bar e di uno spazio per gli studenti a servizio della Torre biologica</p> <p>Indicatore temporale: scadenza 30 marzo 2016 (scostamento 1 mese)</p> <p>S.8_Alosav: Realizzazione studio di fattibilità e progettazione del parcheggio interno alla Torre biologica e proposta di un piano di mobilità integrato per il collegamento delle strutture universitarie poste a nord-est (Torre – CU – Comparto 10, parcheggio Zenone) Indicatore temporale: scadenza Target: 30 marzo 2016 (1 mese di scostamento)</p>	<p>Avanzamento del progetto di realizzazione</p>

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
<p>Miglioramento dei processi di gestione del patrimonio edilizio, delle apparecchiature e delle attrezzature dell'Ateneo</p>	<p>S.9 Perfezionamento del sistema di valutazione dei rischi generici e specifici delle strutture e redazione specifici piani di intervento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>S.9_SPPR_1</p> <p>a) Aggiornamento dei DVR prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la valutazione dei rischi generici e trasversali delle diverse strutture dell'Ateneo, in maniera quanto più sistematica ed estensiva possibile, compresa la valutazione dello stress lavoro correlato. • la valutazione dei rischi specifici di alcune strutture dipartimentali di tipo tecnico-scientifico ritenute critiche dal punto di vista della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. <p>b) Aggiornamento triennale valutazione del rischio da agenti cancerogeni e/o mutageni per tutte le strutture universitarie interessate.</p> <p>c) Censimento relativo a: Sorgenti radioattive; Sorgenti laser; Altre attrezzature di laboratorio.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 15/12/2016</p> <p>S.9_SPPR_2 Piani di emergenza: implementazione degli stessi per alcune strutture e successiva organizzazione delle relative simulazioni di emergenza e prove di evacuazione. Indicatore temporale: scadenza Target: 15/12/2016</p>	<p>Interventi di potenziamento sulla base delle valutazioni effettuate.</p>
<p>Miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi</p>	<p>S.10 Avvio fase organizzativa e gestionale del Servizio integrato per la gestione dei servizi di manutenzione "Global service" al fine di migliorare l'efficienza dei servizi di manutenzione.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>S.10_Apsema: Organizzazione e definizione procedure per la gestione dei servizi di manutenzione in un'ottica di miglioramento dell'efficienza dei servizi. Indicatore temporale: scadenza temporale Target: 30/04/ 2016</p> <p>Indicatore quantitativo di efficienza (31/12/2016) Rispetto dei tempi per l'attuazione dei servizi di manutenzione ordinaria richiesti (tempo programmato/ tempo effettivo dell'intervento: rispetto del 100% (scostamento 20%).</p>	<p>Valutazione dell'efficacia e dell'efficienza della nuova gestione e eventuale revisione.</p>

Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
Miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi	<p>S.11 Realizzazione di specifici interventi finalizzati al risparmio di costi da parte dell'amministrazione. Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/ 2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ULA-AFI S.11_Ula-Afi: Definizione di specifiche regole procedurali per garantire la correttezza dell'imputazione dell'IVA, ai fini della detrazione sulle attività negoziali e all'utilizzo dell'IVA si attività istituzionali ai fini dell'ammortamento.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target 30 giugno 2016</p> <p>S.11_Ula_1 Miglioramento della capacità di recuperare i crediti dell'amministrazione.</p> <p>Indicatore quantitativo Incremento dei crediti recuperati nel 2016 rispetto al 2015.</p> <p>S.11_Ula_2: Riduzione del contenzioso con i CEL ed ex lettori al fine di evitare aggravii economici per l'Ateneo.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target 31/12/ 2016</p>	

Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
Miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi	S.12 Avvio dell'attività di aggiornamento dei regolamenti di Ateneo per la razionalizzazione e l'adeguamento delle attività svolte dall'Ateneo, alla luce dell'adozione del regolamento ACF, delle nuove esigenze legate alla riorganizzazione e per migliorare la capacità dell'Ateneo di ottenere rendimenti o risparmi attraverso le attività svolte nei confronti di soggetti terzi. Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016	Strutture coinvolte: DG – ULA - ARIT S.12_Ula - Arit Analisi della normativa, redazione documento a supporto per la redazione del regolamento per le sponsorizzazioni e redazione regolamento. Indicatore temporale Target:31/07/2016	Normalizzazione delle attività a seguito dell'attuazione dei regolamenti
		S.12_Ula_1 Analisi della normativa e individuazione di una soluzione giuridica per la locazione degli immobili di Ateneo, finalizzata a ridurre le possibilità di contenzioso. Indicatore temporale Target:30/03/2016 S.12_ARIT_2 Individuazione dei regolamenti da sottoporre a revisione alla luce della riorganizzazione dell'amministrazione e dei dipartimenti e dell'entrata in vigore dei regolamenti di amministrazione, contabilità e finanza. Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016 S.12_DG Redazione regolamenti dirigenti e personale di categoria EP Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016	

Area strategica: Servizi tecnici e amministrativi

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
Miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi	<p>S.13 Individuazione soluzione operativa per il recupero di somme nei confronti dell'ex istituto cassiere.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ULA S.13_ULA Studio della normativa finalizzata a trovare possibili soluzioni per recuperare mancati contributi da parte dell'istituto cassiere.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/07/2015</p>	
Predisposizione di un sistema di raccolta ed elaborazione sistematica di dati relativi alle principali variabili strategiche dell'Ateneo (cruscotto di Ateneo), con report periodici per gli organi di governo e per i dipartimenti.	<p>S.14 Presentazione di un cruscotto di Ateneo sulle principali variabili strategiche: Didattica – ricerca e TT – lavori e servizi di manutenzione del patrimonio immobiliare.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2016</p>	<p>Strutture coinvolte: ASEG – Uffici del nucleo di valutazione – Apsema – appam - alpi</p> <p>S.14_aseg_nuv - Definizione di un cruscotto relativo alle variabili strategiche: didattica, ricerca – trasferimento Tecnologico e predisposizione report periodici definiti sulla base delle esigenze degli organi di Ateneo e dei dipartimenti.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza 30/10/2016</p> <p>S.14_Apsema_1 Definizione di un cruscotto per il monitoraggio dei servizi di manutenzione gestiti attraverso i nuovi contratti unici e predisposizione report periodici definiti sulla base delle esigenze degli organi di Ateneo.</p> <p>S14_Apsema_2 Definizione di un cruscotto per il monitoraggio delle attività di progettazione e esecuzione dei lavori e predisposizione report periodici definiti sulla base delle esigenze degli organi di Ateneo. (misura prev_corr)</p> <p>Indicatore temporale: scadenza 30 novembre 2016</p>	Implementazione e sviluppo

Obiettivi strategici	2016		2017-2018
	Obiettivi di I livello	Obiettivi di II livello	
<p>Riqualificazione delle competenze del personale TA attraverso specifiche e mirate attività di formazione, in particolare on the job</p>	<p>S.15 Pianificazione e realizzazione di attività di formazione on the job relativi a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagnamento del personale assegnato ai dipartimenti a seguito della riorganizzazione delle linee di attività gestionali, tramite la figura dei tutor. 2. Formazione on the job del personale finalizzata alla gestione dei flussi documentali. 3. Pianificazione e realizzazione di sessioni tematiche per gruppi di lavoro finalizzate a rendere le strutture autonome nella gestione degli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, ciascuno per quanto di propria competenza. <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 31/12/2015</p>	<p>Strutture coinvolte: DG - Afo</p> <p>S.15_DG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione tutor e definizione delle linee di attività da gestire attraverso affiancamento. Resoconto attività. <p>Indicatore temporale: scadenza 30/11/2016</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pianificazione della formazione e avvio. <p>Indicatore temporale: scadenza 30/11/2016</p> <p>S.15_AFo- DG Pianificazione delle sessioni e individuazione personale su direttive del Responsabile pct.</p> <p>Indicatore temporale: scadenza Target: 30/11/2016</p>	<p>Analisi di efficacia, revisione e pianificazione nuovi interventi</p>

Misura di prevenzione della corruzione	Anno	Area/struttura/ufficio	Interventi/obiettivi
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	2016	Responsabile della prevenzione corruzione e per la trasparenza	Coordinamento degli interventi previsti nel PTPC assegnati a ciascun responsabile di struttura
	2017		
	2018		
ANALISI DEL RISCHIO	2016	Direttore generale	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione specifiche linee guida per le strutture finalizzate all'avvio della mappatura dei processi e alla contestuale analisi del rischio - Analisi dei processi mappati per l'attribuzione del grado di rischio
	2017		
	2016	Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio delle attività finalizzate alla mappatura dei processi e all'attribuzione del grado di rischio - Supporto all'analisi del rischio dei processi mappati
	2017		
ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	2016	Direttore generale	La rotazione degli incarichi dei dirigenti e del personale sarà attuata attraverso provvedimenti di accompagnamento alla riorganizzazione amministrativa
	2017		
	2018		
ATTIVITÀ FORMATIVE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	2016	AFo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione di livello generale <ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione calendario delle giornate di formazione per il 2016, anno in cui si concluderà la pianificazione 2014-2016, con indicazione puntuale del personale coinvolto. - Revisione del contenuto dei moduli formativi. 2. Report relativo ai risultati dell'attività formativa, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione erogata (30 novembre)
	2016		Redazione del Piano di formazione di livello generale e di livello specifico per il triennio 2017-2019
	2017		Avvio della formazione di livello generale e di livello specifico pianificata per il triennio 2017-2019
	2018		
	2016	Dirigenti e responsabili strutture	<ol style="list-style-type: none"> 2. Formazione di livello generale Obbligo di partecipazione alla formazione 3. Vigilanza sul personale della struttura di propria competenza <p>Obbligo del dirigente di vigilare sulla effettiva partecipazione di tutto il personale incardinato presso la struttura di propria competenza alle attività formative di livello generale.</p> <p>Predisposizione report di monitoraggio del personale in formazione che evidenzia anche l'impatto della formazione sul comportamento in servizio dei dipendenti.</p>
	2017		
	2018		
CODICE DI COMPORAMENTO	2016	Ufficio procedimenti disciplinari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta di eventuale aggiornamento del codice di comportamento di Ateneo; 2. predisposizione relazione annuale, con i risultati del monitoraggio sullo stato di attuazione del D.P.R. 62/2013.
	2017		
	2018		

Misura di prevenzione della corruzione	Anno	Area/struttura/ufficio	Interventi/obiettivi
	2016 2017 2018	Dirigenti e responsabili strutture	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attuazione delle disposizioni contenute nel codice di comportamento, sulla base delle indicazioni del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; 2. monitoraggio sul rispetto del codice; 3. relazione al 15 ottobre sulle misure adottate per garantire il rispetto del codice di comportamento.
	2016 2017 2018	Responsabile della prevenzione corruzione e per la trasparenza	<p>Publicazione nel sito di Ateneo e comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del codice di comportamento entro febbraio di ciascun anno.</p>
MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	2016 2017 2018	Tutte le strutture dell'amministrazione	<p>Aggiornamento semestrale della mappatura dei procedimenti amministrativi e delle informazioni ex art. 35, comma 1, del d.lgs.33/2013 e monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ex art. 24, comma 2, del d.lgs. 33/2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> - entro il 28 febbraio di ogni anno con riferimento al II semestre dell'anno precedente - entro il 31 luglio di ogni anno con riferimento al I semestre di ciascun anno.
		Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza	<p>Ispezioni a campione al fine di verificare la veridicità delle attestazioni dei report periodici di monitoraggio (II semestre di ogni anno).</p>
DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE	2016 2017 2018	AGAP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Richiesta di una specifica dichiarazione, al momento in cui si insedia una commissione giudicatrice, che riporti l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei candidati; 2. Trasmissione al RPCT e al Rettore delle dichiarazioni acquisite per valutare l'adozione dei provvedimenti conseguenziali; 3. Trasmissione al RPCT di una relazione annuale (30 novembre di ogni anno) sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite in cui si riporti: <ul style="list-style-type: none"> - n. di dichiarazioni acquisite - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) - tipo di provvedimenti adottati in seguito all'accertamento di conflitto - esito dei provvedimenti avviati.
FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI	2016 2017 2018	AGAP AFi ALPI APPaM ADi ARIT ASeG	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acquisizione dichiarazioni sostitutive per accertamento sussistenza condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici appositamente individuati. 2. Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis (entro il II semestre di ogni anno). <p>Relazione al 15 novembre di ogni anno che evidenzia i risultati dell'attività di monitoraggio, al fine di verificare l'efficacia delle misure introdotte.</p>

Misura di prevenzione della corruzione	Anno	Area/struttura/ufficio	Interventi/obiettivi
ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO	2016 2017 2018	ALPI APPaM SSC Economo Centri di servizio Dipartimenti (funzioni provveditorali)	Assicurare la presenza della clausola risolutiva nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell'Ateneo, cessati da meno di tre anni, che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell'Ateneo medesimo. Relazione al 15 ottobre che riporti l'elenco dei soggetti privati con i quali sono stati stipulati contratti.
	2016 2017 2018	AGAP	1. Attività ricognitiva e acquisizione delle dichiarazioni sostitutive da parte dei dipendenti cessati nel 2016, con cadenza trimestrale , entro il mese successivo al trimestre di riferimento. 2. Acquisizione annuale delle dichiarazioni sostitutive da parte dei dipendenti cessati dal servizio negli anni precedenti al 2016, fino alla decorrenza dei tre anni dalla cessazione dal servizio (entro il 31 gennaio di ogni anno). 3. Attività di verifica a campione, con riferimento alle dichiarazioni acquisite (entro il 31 luglio di ogni anno). Relazione al 15 ottobre sullo stato di attuazione delle misure introdotte, con specifico riferimento all'esito delle verifiche a campione.
GESTIONE DELLA CARRIERA DEGLI STUDENTI E VERBALIZZAZIONE DEGLI ESAMI DI PROFITTO	2016 2017 2018	ADi	Attuazione delle procedure relative alla verbalizzazione telematica degli esami di profitto introdotte nel 2014 e relativo monitoraggio e delle procedure di verifica della carriera degli studenti iscritti all'ultimo anno del corso di studi e relativo monitoraggio. Relazione al 15 ottobre che evidenzii i risultati dell'attività di monitoraggio al fine di verificare l'efficacia delle misure introdotte e l'eventuale proposta di adozione di interventi correttivi. In particolare dovranno essere riportati: - esito delle attività di verifica; - numero di eventuali segnalazioni su irregolarità riscontrate (in caso di segnalazioni, è necessario indicare l'esito dell'accertamento delle cause dell'irregolarità e il provvedimento adottato); - giudizio sul grado di efficacia delle misure introdotte; - eventuale proposta di interventi correttivi.



ANNO	
NOME E COGNOME DEL DIRETTORE GENERALE	

Scheda di valutazione della performance individuale del Direttore generale	Modus gerendi	Punteggio				
		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10
COMPORAMENTI	CRITERI DI VALUTAZIONE					
Condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo	Capacità di attuare le politiche di Ateneo in maniera coerente con gli obiettivi strategici definiti dagli organi politici					
Capacità di guidare l'organizzazione e gestione delle relazioni esterne	Capacità di garantire qualità e ampiezza delle reti relazionali					
	Capacità di guidare l'organizzazione					
Sviluppo dell'innovazione	Propensione all'innovazione tecnologica					
	Propensione all'innovazione organizzativa					
	Sviluppo delle risorse umane					
Gestione delle situazioni critiche	Capacità di adattamento e gestione delle situazioni critiche					
Media punteggio						

L'attribuzione del punteggio relativo a ciascun comportamento avviene considerando, per ciascun criterio di valutazione, i relativi descrittori (vedi tabella a seguire), che rappresentano i giudizi corrispondenti a ciascun punteggio numerico.



CRITERI DI VALUTAZIONE	Descrittori	Livelli
Condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo	Scarsa capacità di attuare le politiche di Ateneo in maniera coerente con gli obiettivi strategici delineati dagli organi politici	0-2
	Limitata capacità di attuare le politiche di Ateneo in maniera coerente con gli obiettivi strategici delineati dagli organi politici	3-4
	Buona capacità di attuare le politiche di Ateneo in maniera coerente con gli obiettivi strategici delineati dagli organi politici	5-6
	Ottima capacità di attuare le politiche di Ateneo in maniera coerente con gli obiettivi strategici delineati dagli organi politici	7-8
	Eccellente capacità di attuare le politiche di Ateneo in maniera coerente con gli obiettivi strategici delineati dagli organi politici	9-10
Capacità di garantire qualità e ampiezza delle reti relazionali	Scarsa attenzione all'ambiente esterno (Atenei, Regione e altri enti territoriali, Ministero) quanto a numerosità e qualità delle relazioni	0-2
	Limitata attenzione all'ambiente esterno (Atenei, Regione e altri enti territoriali, Ministero) quanto a numerosità delle relazioni	3-4
	Buona attenzione all'ambiente esterno (Atenei, Regione e altri enti territoriali, Ministero) quanto a qualità delle relazioni	5-6
	Ottima attenzione all'ambiente esterno (Atenei, Regione e altri enti territoriali, Ministero) quanto a numerosità e qualità delle relazioni	7-8
	Eccellente attenzione all'ambiente esterno (Atenei, Regione e altri enti territoriali, Ministero) quanto a numerosità e qualità delle relazioni	9-10
Capacità di guidare l'organizzazione	Scarsa capacità di indirizzare e integrare l'azione organizzativa attraverso la diffusione delle informazioni, la creazione di una cultura organizzativa condivisa e di un buon clima organizzativo	0-2
	Limitata capacità di indirizzare e integrare l'azione organizzativa attraverso la diffusione delle informazioni, la creazione di cultura organizzativa condivisa e di un buon clima organizzativo	3-4
	Buona capacità di indirizzare e integrare l'azione organizzativa attraverso la diffusione delle informazioni, la creazione di cultura organizzativa condivisa e di un buon clima organizzativo	5-6
	Ottima capacità di indirizzare e integrare l'azione organizzativa attraverso la diffusione delle informazioni, la creazione di cultura organizzativa condivisa e di un buon clima organizzativo	7-8
	Eccellente capacità di indirizzare e integrare l'azione organizzativa attraverso la diffusione delle informazioni, la creazione di cultura organizzativa condivisa e di un buon clima organizzativo	9-10



CRITERI DI VALUTAZIONE	Descrittori	Livelli
Propensione all'innovazione tecnologica	Scarso interesse verso progetti a forte contenuto tecnologico	0-2
	Limitato interesse e appoggio di progetti a forte contenuto tecnologico	3-4
	Buona promozione di progetti a forte contenuto tecnologico	5-6
	Ottima promozione e coordinamento complessivo di progetti a forte contenuto tecnologico	7-8
	Eccellente capacità di attivare un ciclo virtuoso di programmazione e sviluppo dell'innovazione tecnologica	9-10
Propensione all'innovazione organizzativa	Scarsa attenzione alle dinamiche di innovazione organizzativa in ottica di efficienza e qualità dei processi	0-2
	Limitato interesse e appoggio di progetti di innovazione organizzativa nell'Ateneo, in ottica di efficienza e qualità dei processi	3-4
	Buona promozione di tutti i progetti di innovazione organizzativa nell'Ateneo, in ottica di efficienza e qualità dei processi	5-6
	Ottima attività di promozione e coordinamento di tutti i progetti di innovazione organizzativa nell'Ateneo, in ottica di efficienza e qualità dei processi	7-8
	Eccellente attività di promozione e attuazione di un ciclo virtuoso di programmazione e sviluppo dell'innovazione organizzativa	9-10
Sviluppo delle risorse umane	Scarso interesse per l'impatto dei vigenti sistemi di sviluppo RU (posizioni, obiettivi, performance, mobilità, formazione, ecc.) sul personale e sull'organizzazione	0-2
	Limitata promozione dell'utilizzo dei sistemi di sviluppo RU	3-4
	Buona promozione e presidio di alcuni progetti strategici finalizzati all'innovazione dei sistemi di sviluppo delle risorse umane	5-6
	Ottima capacità di utilizzare i risultati della valutazione del personale per finalità legate allo sviluppo del personale e anche per attività di budgeting e pianificazione	7-8



CRITERI DI VALUTAZIONE	Descrittori	Livelli
	Eccellente capacità di attivare un ciclo virtuoso di programmazione e sviluppo del personale secondo logiche di sostenibilità organizzativa e di benessere di Ateneo	9-10
Capacità di adattamento e gestione delle situazioni critiche	Lentezza nell' azione di comunicazione, coinvolgimento e riprogettazione	0-2
	Limitata azione di comunicazione, lentezza delle azioni di coinvolgimento e riprogettazione	3-4
	Buona azione di comunicazione e di coinvolgimento e lentezza nelle azioni di riprogettazione	5-6
	Ottima azione di comunicazione, coinvolgimento e riprogettazione	7-8
	Eccellente azione di comunicazione, coinvolgimento e riprogettazione	9-10



ANNO	
AREA DI RIFERIMENTO	
NOME E COGNOME	

Scheda di valutazione della performance individuale dei dirigenti	Modus gerendi	Punteggio				
		0-2	3-4	5-6	7-8	9-10
COMPORAMENTI	CRITERI DI VALUTAZIONE					
Capacità di attuare coerentemente le politiche dell'Ateneo per il perseguimento dei fini istituzionali in un'ottica di miglioramento continuo	Capacità di perseguire i fini istituzionali dell'Area, cogliendo anche le opportunità sottese all'attuazione delle prescrizioni normative di competenza					
	Atteggiamento propositivo e capacità di gestire con efficacia azioni tese a supportare specifiche politiche gestionali della Direzione					
Orientamento all'utenza e attenzione alla promozione dell'immagine dell'Ateneo	Capacità di relazionarsi verso l'esterno in un'ottica di servizio adoperandosi per comprenderne le necessità, informando adeguatamente (in modo puntuale e continuo) l'utente nei tempi e nei modi più appropriati					
Gestione delle relazioni con le strutture dell'Ateneo	Capacità di collaborare con gli altri dirigenti e responsabili di struttura.					
Gestione organizzativa e capacità di innovazione	Capacità di gestire ed organizzare il lavoro della propria struttura apportando significative innovazioni anche di carattere tecnologico					
Gestione delle risorse umane	Capacità di guidare e organizzare le risorse umane					
Capacità di valorizzazione del personale	Capacità di identificare e valorizzare le competenze per migliorare il benessere organizzativo					
Media punteggio						

L'attribuzione del punteggio relativo a ciascun comportamento avviene considerando, per ciascun criterio di valutazione, i relativi descrittori (vedi tabella a seguire), che rappresentano i giudizi corrispondenti a ciascun punteggio numerico.



COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
Capacità di attuare coerentemente le politiche dell'Ateneo per il perseguimento dei fini istituzionali in un'ottica di miglioramento continuo	Capacità di perseguire i fini istituzionali dell'Area, cogliendo anche le opportunità sottese all'attuazione delle prescrizioni normative di competenza	Pone in essere scarse azioni finalizzate al rispetto delle prescrizioni normative, con spirito acritico e con una visione meramente adempimentale.	0-2
		Pone in essere discrete azioni dirette al perseguimento dei compiti istituzionali dell'Area, non limitandosi al mero rispetto delle prescrizioni normative, ma in funzione del perseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Ateneo	3-4
		Attua buone azioni finalizzate al perseguimento dei compiti istituzionali dell'Area, cogliendo le opportunità scaturenti dalla normativa nell'ottica di contribuire al perseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Ateneo, dietro specifica sollecitazione della Direzione	5-6
		Attua ottime azioni finalizzate al perseguimento dei compiti istituzionali dell'Area cogliendo le opportunità scaturenti dalla normativa nell'ottica di contribuire al perseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Ateneo, in maniera autonoma e evidenziando le ricadute sulle altre strutture dell'Ateneo	7-8
		Studia la normativa vigente cogliendone gli aspetti problematici e le ricadute su diversi ambiti gestionali e sulle altre strutture dell'Ateneo. Propone soluzioni in un'ottica di trasversalità al fine di trasformarla in un'opportunità di sviluppo per l'Ateneo	9-10
	Atteggiamento propositivo e capacità di gestire con efficacia azioni tese a supportare specifiche politiche gestionali della Direzione	Non si propone per svolgere azioni aggiuntive rispetto a quelle precipuamente correlate all'Area di competenza, per supportare specifiche politiche gestionali della Direzione	0-2
		Si propone raramente per svolgere azioni aggiuntive rispetto a quelle precipuamente correlate all'Area di competenza, per supportare specifiche politiche gestionali della Direzione	3-4
		Ottiene risultati buoni con riferimento a ulteriori azioni rispetto a quelle precipuamente correlate all'Area di competenza, finalizzate a-supportare specifiche politiche gestionali della Direzione, senza alcuna attività propositiva	5-6
		Ottiene ottimi risultati con riferimento a ulteriori azioni rispetto a quelle precipuamente correlate all'Area di competenza, per supportare specifiche politiche gestionali della Direzione, partecipando in modo propositivo al perseguimento degli obiettivi	7-8
		Propone autonomamente soluzioni per supportare specifiche politiche gestionali della Direzione, e ottiene eccellenti risultati nel realizzare le azioni necessarie al perseguimento degli obiettivi fissati	9-10



COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
Orientamento all'utenza e attenzione alla promozione dell'immagine dell'Ateneo	Capacità di relazionarsi verso l'esterno in un'ottica di servizio adoperandosi per comprenderne le necessità, informando adeguatamente (in modo puntuale e continuo) l'utente nei tempi e nei modi più appropriati	Nessuna disponibilità ad accogliere le richieste dei propri utenti e cattiva comunicazione verso l'esterno	0-2
		Limitata disponibilità rispetto alle richieste dei propri utenti, ma gestione non adeguata della comunicazione verso l'esterno	3-4
		Buona disponibilità ad accogliere le richieste dei propri utenti, cogliendo le necessità di informazione che gli vengono presentate che soddisfa con le normali procedure	5-6
		Ottima disponibilità rispetto alle richieste dei propri utenti e soddisfa le richieste di informazione anche sfruttando le nuove tecnologie	7-8
		Eccellente disponibilità rispetto alle richieste dei propri utenti. Ha aumentato la quantità e migliorato la qualità delle informazioni messe a disposizione dei propri utenti, spesso svolgendo il ruolo di coordinatore per soddisfare richieste complesse che coinvolgono anche altre strutture	9-10
Gestione delle relazioni con le strutture dell'Ateneo	Capacità di collaborare con gli altri dirigenti e responsabili di struttura	Tendenza ad evitare il confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ateneo	0-2
		Discreta apertura al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ateneo, seppur con esiti limitati in termini di collaborazione	3-4
		Buona apertura al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ateneo, con esiti positivi in termini di collaborazione	5-6
		Ottima apertura al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ateneo, con esiti molto positivi in termini di collaborazione	7-8
		Eccellente attenzione al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ateneo, con esiti eccellenti in termini di proposte e avvio di strategie collaborative	9-10



COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
Gestione organizzativa e capacità di innovazione	Capacità di gestire ed organizzare il lavoro della propria struttura apportando significative innovazioni anche di carattere tecnologico	Rare iniziative di diffusione delle buone pratiche nella struttura di riferimento, in ogni caso senza apportare significative innovazioni di carattere organizzativo	0-2
		Discrete iniziative di diffusione delle buone pratiche nella struttura di riferimento anche attraverso la scelta tra più soluzioni innovative predefinite di sviluppo organizzativo	3-4
		Buona applicazione delle buone pratiche nella struttura di riferimento proponendo e sviluppando soluzioni concrete atte a risolvere problemi	5-6
		Ottima applicazione delle buone pratiche nella struttura di riferimento e ricerca lo sviluppo di buone pratiche integrate tra le strutture. Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi relativi alla propria struttura di riferimento e alle altre strutture	7-8
		Eccellente applicazione delle buone pratiche, realizzando strategie di innovazione, anche tecnologica, integrate con le altre strutture e attuando programmi sfidanti orientati al miglioramento continuo	9-10
Gestione delle risorse umane	Capacità di guidare e organizzare le risorse umane	Inadeguata capacità di gestione delle risorse umane; il clima organizzativo all'interno dell'unità presenta criticità; scarsa programmazione delle attività.	0-2
		Discreta capacità di gestione delle risorse umane; Il clima organizzativo interno all'unità presenta alcune criticità. Rilevano difficoltà nella programmazione di alcune attività.	3-4
		Buona capacità di gestione delle risorse umane; l'area risulta organizzata in modo da non presentare particolari disfunzioni; il clima organizzativo è migliorabile. Le capacità di programmazione e controllo consentono una soddisfacente ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della struttura.	5-6
		Ottima capacità di gestione delle risorse umane; L'area risulta organizzata in modo da non presentare alcuna disfunzione; il clima organizzativo è buono. Le capacità di programmazione e controllo consentono una adeguata ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della struttura.	7-8
		Eccellente capacità di gestione delle risorse umane; l'area è organizzata in modo da assicurare il funzionamento sempre efficiente ed efficace della propria unità organizzativa. L'effettiva attuazione dei programmi di attività è soggetta a continuo monitoraggio al fine di individuare il contributo e le responsabilità individuali del personale in maniera corretta. Il clima organizzativo è molto positivo. La leadership è indiscussa all'interno dell'area.	9-10



COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
Capacità di valorizzazione del personale	Capacità di identificare e valorizzare le competenze per migliorare il benessere organizzativo	Scarsa capacità di individuare le competenze del personale della Struttura con conseguente scarsa cura del relativo sviluppo, valorizzando al minimo le opportunità formative e lo scambio professionale	0-2
		Discreta capacità di individuare le competenze del personale della Struttura con sporadica cura del relativo sviluppo, valorizzando le opportunità formative e lo scambio professionale solo in situazioni non complesse	3-4
		Buona capacità di individuare le competenze del personale della Struttura con buona cura del relativo sviluppo, valorizzando le opportunità formative e lo scambio professionale talvolta in situazioni complesse.	5-6
		Ottima capacità di individuare le competenze del personale umane della Struttura con ottima cura del relativo sviluppo, valorizzando le opportunità formative e lo scambio professionale specie in situazioni complesse.	7-8
		Eccellente capacità di individuare le competenze del personale della Struttura con eccellente e costante cura del relativo sviluppo, valorizzando le opportunità formative e lo scambio professionale in tutte le situazioni complesse	9-10



Modus gerendi del personale di categoria EP

ANNO	
AREA DI RIFERIMENTO	
STRUTTURA	
NOME E COGNOME	

Scheda di valutazione della performance individuale del personale di categoria EP	Modus gerendi	Punteggio				
		0 - 2	3-4	5-6	7-8	9-10
COMPORAMENTI	CRITERI DI VALUTAZIONE					
Problem solving	Capacità di risolvere i problemi proponendo soluzioni adeguate					
Innovazione e miglioramento	Capacità di adeguarsi e di proporre nuove idee, concetti, metodologie e/o rielaborare e combinare in maniera innovativa ed efficace idee e approcci al lavoro già esistenti					
Qualità del lavoro	Capacità di impostare e di realizzare in modo efficace, efficiente e tempestivo il proprio lavoro.					
Partecipazione e collaborazione	Capacità di lavorare anche in collaborazione con altre strutture nell'ambito dell'amministrazione					
Flessibilità	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti e alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate, nell'ambito del ruolo di appartenenza.					
Coordinamento delle risorse umane assegnate e gestione dei conflitti interni	Capacità di coordinare le unità di personale assegnate e di gestire i conflitti interni, creando un clima di coinvolgimento e di condivisione all'interno del gruppo di lavoro					
Media punteggio						

L'attribuzione del punteggio relativo a ciascun comportamento avviene considerando, per ciascun criterio di valutazione, i relativi descrittori (vedi tabella a seguire), che rappresentano i giudizi corrispondenti a ciascun punteggio numerico.



Modus gerendi del personale di categoria EP

Comportamenti	Criteri di valutazione	Descrittori	Punteggio
Problem solving	Capacità di risolvere i problemi proponendo soluzioni adeguate	Non ha un approccio propositivo e il più delle volte non propone soluzioni alle problematiche che riguardano la propria unità organizzativa	0-2
		Propone soluzioni alle problematiche che riguardano la propria unità organizzativa solo se sollecitato	3-4
		Dimostra una sufficiente capacità di risolvere i problemi che vengono posti alla propria unità organizzativa	5-6
		E' in grado di proporre soluzioni ai problemi che riguardano la propria unità organizzativa e adotta gli interventi conseguenti	7-8
		Identifica autonomamente i problemi inerenti la propria unità organizzativa e propone soluzioni anche innovative adeguate al relativo superamento	9-10
Innovazione e miglioramento	Capacità di adeguarsi e di proporre nuove idee, concetti, metodologie e/o rielaborare e combinare in maniera innovativa ed efficace idee e approcci al lavoro già esistenti	Non si adegua alle nuove tecnologie e/o modalità di lavoro che si distaccano dall'esperienza consolidata	0-2
		Evidenzia alcune difficoltà ad adeguarsi alle nuove tecnologie e/o modalità di lavoro che si distaccano dall'esperienza consolidata e che conducono all'individuazione di soluzioni innovative	3-4
		Si adegua facilmente alle nuove tecnologie e/o modalità di lavoro alternative all'esperienza consolidata che conducono all'individuazione di soluzioni innovative	5-6
		Dimostra più che adeguate capacità di implementare nuove tecnologie e/o modalità di lavoro alternative all'esperienza consolidata che conducono all'individuazione di soluzioni innovative	7-8
		Dimostra ottime capacità di rielaborare e implementare tecnologie e/o modalità di lavoro in funzione delle esigenze specifiche al servizio reso, intervenendo anche sui processi organizzativi in un'ottica di ottimizzazione delle risorse	9-10



Modus gerendi del personale di categoria EP

Comportamenti	Criteri di valutazione	Descrittori	Punteggio
Qualità del lavoro	Capacità di impostare e di realizzare in modo efficace, efficiente e tempestivo il proprio lavoro.	Il più delle volte la qualità del lavoro non corrisponde alle aspettative	0-2
		Per assicurare una qualità del lavoro in linea con le attese. Necessità di guida e supervisione frequente	3-4
		Il lavoro viene svolto con qualità e tempestività corrispondenti ai compiti assegnati	5-6
		La qualità del lavoro è superiore a quanto richiesto	7-8
		La qualità del lavoro svolto indica attitudine a calarsi nelle specifiche esigenze delle richieste da parte dell'utente (anche interno all'amministrazione)	9-10
Partecipazione e collaborazione	Capacità di lavorare anche in collaborazione con altre strutture nell'ambito dell'amministrazione	Il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi	0-2
		Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni, limitandosi al minimo indispensabile e non manifestando interesse alle attività integrate	3-4
		Partecipa e collabora in modo appropriato	5-6
		Collabora sistematicamente per un'efficace gestione di processi trasversali	7-8
		Facilita la collaborazione per un'efficace gestione di processi trasversali consapevole che i risultati sono frutto di uno sforzo di gruppo	9-10



Modus gerendi del personale di categoria EP

Comportamenti	Criteri di valutazione	Descrittori	Punteggio
Flessibilità	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti e alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate, nell'ambito del ruolo di appartenenza.	Svolge le attività abituali senza adeguarsi ai cambiamenti	0-2
		Riesce ad adeguarsi ai cambiamenti ma con notevole supervisione in fase iniziale	3-4
		E' capace di adeguarsi ai cambiamenti e alle esigenze contingenti con sufficiente autonomia	5-6
		Dimostra di essere flessibile e capace di adeguarsi a cambiamenti anche repentini nell'ambito dei compiti assegnati	7-8
		La sua notevole versatilità lo rende adatto non solo ad adeguarsi a cambiamenti anche repentini nell'ambito dei compiti assegnati, ma anche a ricoprire con successo incarichi ulteriori rispetto a quello ricoperto	9-10



Modus gerendi del personale di categoria EP

Comportamenti	Criteri di valutazione	Descrittori	Punteggio
Coordinamento delle risorse umane assegnate e gestione dei conflitti interni	Capacità di coordinare le unità di personale assegnate e di gestire i conflitti interni, creando un clima di coinvolgimento e di condivisione all'interno del gruppo di lavoro	Limitata capacità di organizzare il lavoro all'interno dell'unità organizzativa di propria responsabilità, che si manifesta in una non corretta distribuzione dei carichi di lavoro e a una scarsa propensione a gestire i conflitti interni, riuscendo con difficoltà a perseguire gli obiettivi dell'unità organizzativa di competenza.	0-2
		Riesce a coordinare le unità di personale assegnate con risultati sufficienti con riferimento al perseguimento dei compiti e degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa, ma con limitata capacità di gestire i conflitti interni in maniera autonoma.	3-4
		Coordina le unità di personale assegnate con risultati più che soddisfacenti con riferimento al perseguimento dei compiti e degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa, gestendo con sufficiente grado di autonomia i conflitti interni.	5-6
		Coordina le unità di personale assegnate perseguendo ottimi risultati con riferimento al perseguimento dei compiti e degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa, gestendo con un'autonomia i conflitti interni.	7-8
		Coordina il gruppo di lavoro in maniera efficace, riuscendo a svolgere i compiti e a perseguire gli obiettivi assegnati con risultati eccellenti, grazie alla sua capacità di gestire le risorse evitando i conflitti interni, creando un clima di condivisione e di collaborazione.	9-10