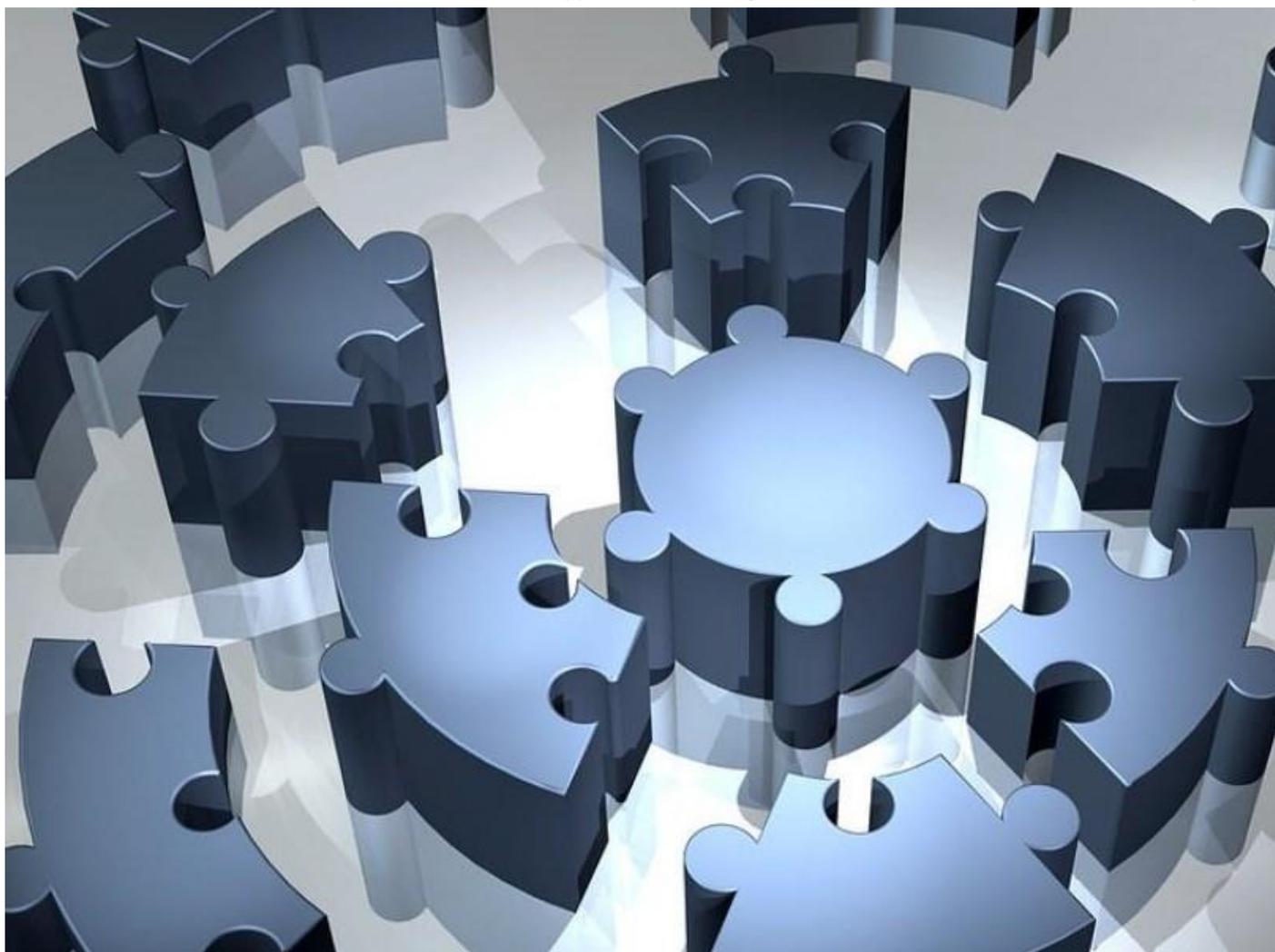


Relazione Performance 2019

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 luglio 2020



PRESENTAZIONE

Nell'anno 2019 l'Ateneo ha ottenuto un finanziamento FFO complessivo di circa 44 milioni di euro. Al netto dei finanziamenti dei dipartimenti di eccellenza, l'Ateneo ha ottenuto circa 1 milione di euro in più rispetto all'anno precedente, di cui 400mila euro relativi al piano straordinario dei ricercatori. Il risultato vede l'Ateneo posizionarsi al decimo posto per miglioramento ottenuto rispetto all'anno precedente tra tutti gli atenei finanziati, e al primo posto tra le università del centro-sud.

Il risultato positivo registrato è dovuto al miglioramento negli indicatori di *performance* che sono stati utilizzati ai fini del finanziamento, che hanno compensato la progressiva riduzione della quota storica di finanziamento, e hanno portato ad un incremento complessivo dello 1,58% rispetto all'anno 2018.

Analizzando in maggior dettaglio le componenti del finanziamento ricevuto, le dinamiche della quota base fanno segnare una diminuzione del 7,06% nella quota storica ed un aumento della quota assegnata per il costo standard di formazione per studente del 10,6% dovuto all'aumento sia degli studenti regolari, che degli studenti regolari e al primo anno fuori corso nell'anno accademico 2017/2018. Il risultato più significativo in termini di dimensione del FFO ricevuto nel 2019 riguarda invece la voce di natura premiale, dove l'Ateneo ha registrato il maggior incremento di entrate. La percentuale di Ateneo per questa quota è passata dallo 0,57% allo 0,67% con un maggior finanziamento del 22,97% rispetto al dato del 2018. Nel 2019 sono cambiati i criteri di assegnazione di tale quota. Se fino al 2018 ciascun Ateneo sceglieva in maniera autonoma gli indicatori sui quali essere valutato, a partire dal 2019 gli indicatori sono scelti dal Ministero tra quelli ritenuti prioritari negli ambiti della didattica, della ricerca, dei servizi agli studenti, dell'internazionalizzazione e delle politiche di reclutamento. Per ciascuno di questi il MIUR ha scelto due indicatori sui quali effettuare una valutazione per il 50% sulla base del livello di risultato di ogni ateneo rispetto al sistema universitario, e per il 50% sui miglioramenti registrati rispetto all'anno precedente, prendendo il miglior risultato ottenuto tra i due indicatori per ciascuna area. Nell'anno 2019 l'Ateneo ha ottenuto la quota più elevata (0,8%) per gli indicatori dell'internazionalizzazione, area sulla quale negli ultimi anni hanno inciso alcuni obiettivi specifici dei programmi di *performance*. Ad eccezione dell'area didattica, gli indicatori individuati registrano tutti un significativo e deciso miglioramento, con anche alcune punte di eccellenza. Nell'indicatore relativo alle politiche di reclutamento (proporzione di ricercatori A e B sul totale dei docenti) l'Ateneo è 6° nel 2017 e 7° nel 2018 su sessanta atenei. Nell'indicatore relativo alla ricerca (studenti iscritti al 1° anno di dottorato con borsa di studio/totale docenti) l'Ateneo è 5°, considerando la variazione 2018/2017. Infine, per l'indicatore relativo ai servizi agli studenti (rapporto studenti regolari/docenti) l'Ateneo è 10°, considerando il miglioramento 2018/2017.

Complessivamente, grazie al miglioramento di tutte le variabili che compongono il FFO, nel 2018 e nel 2019, le entrate dell'Ateneo sono aumentate di quasi 2.000.000 di euro. L'Ateneo deve proseguire nel consolidamento dei risultati conseguiti e nelle azioni di innovazione e razionalizzazione dell'offerta formativa, e di attrattività dei corsi di studio che hanno portato ai risultati positivi negli ultimi anni.

Per l'anno accademico in corso, ed ancora di più per l'anno accademico 2020/2021, le scelte di programmazione e la *performance* dell'Ateneo dovranno però tenere in considerazione un ulteriore fattore di incertezza. L'emergenza sanitaria apertasi nel primo trimestre del 2020 come conseguenza della diffusione pandemica del contagio del virus Covid-19 ha prodotto un impatto significativo sull'attività dell'Ateneo. L'Ateneo ha reagito prontamente, sia dal punto di vista amministrativo trasformando l'attività lavorativa dei dipendenti con una massiccia adozione dello *smart working*, sia dal punto di vista della didattica, erogando tutti i corsi del semestre estivo interamente a distanza.

Da una parte questa circostanza ha contribuito a diffondere in maniera capillare nel corpo docente

competenze inerenti l'uso di strumenti digitali per la didattica a distanza e la didattica innovativa quali sistemi di videoconferenza di gruppo e piattaforme di *e-learning*. Da questo punto di vista l'emergenza sanitaria ha in breve tempo accelerato il processo di diffusione di queste tecnologie e di sviluppo del loro utilizzo da parte del corpo docente, risultati che specifici obiettivi degli ultimi piani di *performance* intendevano sviluppare.

Da un punto di vista differente questo ha però reso più complicato lo svolgimento dell'attività didattica da parte dell'Ateneo cambiando la natura del rapporto diretto docente-studente, caratteristica specifica del modello Tuscia alla formazione universitaria. Ciò ha anche reso più difficile le attività di orientamento in ingresso e di promozione dell'offerta formativa dell'Ateneo agli studenti diplomati delle scuole superiori. Per la prima volta nella storia dell'Ateneo l'*Open Day* si è tenuto in modalità virtuale, unitamente alla presentazione dei corsi di studio, delle strutture dei dipartimenti, e all'erogazione del test di accesso a tutti gli studenti potenzialmente interessati.

Al contesto operativo dell'anno 2020 va quindi aggiunto anche l'impatto che la crisi economica – la cui dimensione stimata prefigura una situazione di difficoltà mai incontrata nella storia del Paese dal dopoguerra – conseguente alle restrizioni introdotte nella società per il contenimento del contagio pandemico. Questo clima di incertezza potrà influenzare la *performance* di Ateneo nella componente relativa alle iscrizioni degli studenti e alla loro mobilità internazionale, componenti importanti dietro ai positivi risultati sulla *performance* FFO degli ultimi anni.

Come tutti gli anni la Relazione della *performance* è uno strumento importante che consente di fotografare il contesto attuale ed individuare le azioni correttive e di miglioramento conseguenti al livello di raggiungimento degli obiettivi. Con piena coscienza delle sfide che attendono l'Ateneo nell'immediato futuro è comunque importante procedere nei prossimi anni proseguendo sulla strada già tracciata della valutazione, della premialità, e del miglioramento.

Il Rettore
Stefano Ubertini

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE DELLA RELAZIONE	1
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI	2
2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	2
2.2. L' AMMINISTRAZIONE	4
2.2.1. <i>Il Personale</i>	7
2.2.2. <i>L'Offerta formativa</i>	9
2.2.3. <i>Gli utenti serviti</i>	10
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	11
3.1. METODOLOGIA	11
3.2. MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	12
3.3. OBIETTIVI STRATEGICI	16
3.4. OBIETTIVI OPERATIVI	19
3.5. OBIETTIVI DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	29
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	33
5. PARI OPPORTUNITÀ	35
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	38
7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	39

ALLEGATI

Allegato 1 – Dettaglio valutazione complessiva del personale

INDICE DELLE FIGURE, DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

FIGURA 1 - ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE AL 31.12.2019	6
FIGURA 2 - ALBERO DELLA PERFORMANCE	16
FIGURA 3 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA DIDATTICA	19
FIGURA 4 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA RICERCA	23
FIGURA 5 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	26
GRAFICO 1 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CON INCARICO RESPONSABILITÀ	30
GRAFICO 2 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE SENZA INCARICO RESPONSABILITÀ	32
GRAFICO 3 - RIPARTIZIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2019).....	36
GRAFICO 4 – RIPARTIZIONE PERSONALE DOCENTE PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2019).....	36
TABELLA 1 - RIPARTIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2019 PER RUOLO	7
TABELLA 2 - ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	7
TABELLA 3 - CORSI DI STUDIO OFFERTA FORMATIVA A.A. 2019/2020	9
TABELLA 4 - CORSI DI DOTTORATO OFFERTA FORMATIVA A.A. 2019/2020	10
TABELLA 5 - CORSI MASTER OFFERTA FORMATIVA A.A. 2019/2020	10
TABELLA 6- ISCRITTI A.A. 2018/2019 AL 20.07.2020	10
TABELLA 7 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	17
TABELLA 8 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA RICERCA	17
TABELLA 9 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	17
TABELLA 10 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	20
TABELLA 11 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA RICERCA	24
TABELLA 12 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	27
TABELLA 13 - DATI RIEPILOGATIVI GENERALI MIUR	33
TABELLA 14 - DATI RIEPILOGATIVI GENERALI MIUR	33
TABELLA 15 - BILANCIO DI GENERE AL 31.12.2019	37

1. Introduzione della Relazione

La presente Relazione sulla *Performance* illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali nel corso dell'anno precedente, secondo quanto previsto e disciplinato dalla normativa vigente. L'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. 74/2017, dispone infatti che le Amministrazioni adottino, *"entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (omissis)"*.

Con nota direttoriale prot. n. 7966 del 30.06.2020, ai sensi dell'art. 10, comma 5, ultimo periodo, del D.Lgs n. 150/200, e come ricordato dall'ANVUR con nota del 16 giugno 2020 pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia, l'Ateneo ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica e ad ANVUR le motivazioni, evidentemente legate all'emergenza sanitaria per la diffusione del virus COVID-19, per le quali quest'anno non si è potuto rispettare il termine del 30 giugno 2020.

In particolare, nella presente Relazione si illustrano lo stato di attuazione del Piano Integrato 2019-2021, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.01.2019, ed i principali dati di sintesi sulle *performance* realizzate, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

La Relazione, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione ai fini della successiva validazione prevista dalla norma.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholders* esterni

2.1. Il contesto esterno di riferimento

L'Università italiana, che nel corso del tempo ha visto il susseguirsi di più riforme, prosegue il percorso intrapreso nell'ultimo decennio, durante il quale sono state introdotte regole e procedure incisive e trasparenti di autovalutazione e valutazione. L'utilizzo di meccanismi di premialità è infatti ormai una pratica consolidata nell'attribuzione delle risorse; nel 2019 il D.M.989 ha stabilito le quote per il riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università statali, facendo crescere ogni anno la quota costo standard e la quota premiale di due punti percentuali ciascuno, con conseguente riduzione della quota storica.

Tale andamento, se da un lato spinge gli Atenei a meglio programmare le proprie attività e a definire i propri obiettivi di gestione, dall'altro genera un quadro di incertezza sulle risorse di sistema disponibili, anche a breve termine, che di fatto rende estremamente complessa l'attività di programmazione.

Lo stesso decreto n. 989/2019 "*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2019-2021 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*" ha poi profondamente modificato l'area della valorizzazione dell'autonomia responsabile (che ha un peso pari al 20% della quota premiale), aumentando il numero di indicatori attraverso i quali avviene la valutazione (dieci indicatori, due per ciascuno dei cinque obiettivi individuati) e tenendo conto dei risultati conseguiti per il 50% in base ai livelli di risultato di ogni ateneo relativamente agli indicatori sopra citati e per il 50% in base ai miglioramenti rispetto all'anno precedente, ponderati con un peso proporzionale al peso del *costo standard*.

Tale meccanismo, pur incentivando la crescita degli atenei sugli indicatori ritenuti prioritari, aumenta l'aleatorietà sulle risorse che saranno erogate l'anno successivo. È inoltre stata avviato il processo che porterà alla nuova VQR 2015-2019, che concorrerà all'attribuzione della quota premiale con una percentuale del 60%; i risultati della VQR saranno pertanto molto importanti per poter dare continuità a quanto effettuato nell'ultimo quinquennio.

Per quanto riguarda le entrate da tasse e contributi universitari, si ricorda che continua ad essere vigente l'applicazione della cosiddetta "no-tax area", che negli anni scorsi ha generato un minor gettito di entrate nonostante la distribuzione di una quota di Fondo di Finanziamento Ordinario a compensazione di tale *gap*.

Allargando il quadro d'insieme al contesto economico nazionale, le prospettive fornite da Istat lo scorso dicembre indicano per il 2019 un aumento del prodotto interno lordo (PIL) pari allo 0,2% in termini reali, in deciso rallentamento rispetto all'anno precedente; ed una previsione iniziale di crescita del PIL in lieve accelerazione nel 2020 (+0,6%)¹. Lo shock simmetrico prodotto dalle misure di contrasto alla pandemia Covid-19 introdotte nell'emergenza sanitaria ancora in corso hanno significativamente deteriorato questo dato previsionale sostituendolo con uno scenario nel quale il calo atteso del PIL per l'anno 2020 stimato dal FMI risulta superiore al 12%, con un recupero previsto solo parziale nel 2021. Tale scenario presenta tuttora un elevato grado di incertezza, ma è difficile pensare che questa circostanza, in grado di influenzare la capacità delle famiglie e degli studenti lavoratori di pagare le tasse di iscrizione all'università, non possa avere un impatto negativo sull'andamento delle iscrizioni per l'anno accademico 2020/2021.

¹ Istat, 2019, Le prospettive per l'economia italiana nel 2019/2020

Per quanto riguarda la domanda di formazione terziaria, gli immatricolati al sistema universitario nell'anno accademico 2018/2019 sono stati 298.737, dato in crescita dello 0,9% rispetto all'anno accademico precedente². Il numero crescente di immatricolati per la prima volta al sistema universitario significa un afflusso crescente di studenti regolari ai fini del calcolo del costo standard per la distribuzione di una quota via via crescente del fondo di finanziamento ordinario (20% nel 2019, 22% nel 2020 e 24% nel 2022). Anche in questo caso l'impatto dell'emergenza sanitaria e della conseguente crisi economica pone qualche ostacolo significativo per la continuazione del trend crescente degli immatricolati nel sistema universitario.

Ciascun ateneo metterà in pratica delle politiche attrattive volte a far iscrivere il maggior numero di studenti possibile, dando vita ad una forte competitività. Tuttavia, l'Università degli Studi della Tuscia, nel realizzare l'intento di aumentare gli iscritti regolari, risente della vicinanza con i numerosi poli universitari presenti nel Lazio, ed in particolare nella vicina Roma, nonché della limitata efficacia dei sistemi di trasporto e di collegamento della città; per questo il sistema richiede l'implementazione di azioni di orientamento in entrata sempre più mirate ed efficaci nonché di strategie e politiche di integrazione con il territorio, volte a favorire anche il miglioramento dei collegamenti da e per la città, tali da attrarre un numero crescente di matricole.

Non del tutto trascurabile appare poi il contesto economico locale: la mancata industrializzazione della Tuscia viterbese ed il timido approccio alla componente dei servizi più innovativa sono tra le cause che hanno storicamente determinato un'elevata frammentazione del sistema imprenditoriale e, conseguentemente, la riduzione degli investimenti, la capacità innovativa e il livello di internazionalizzazione. La crescita del PIL è leggermente inferiore al livello nazionale in quanto la provincia di Viterbo non ha potuto contare sulla domanda estera. Va tuttavia evidenziato il dato positivo registrato nel settore turismo che ha evidenziato in passato un buon trend di crescita. Ancora una volta però su queste dinamiche impatterà l'incertezza della crisi economica conseguente all'emergenza sanitaria. Il settore del turismo poi – punto di forza del territorio fino ad ora – è uno di quelli che, almeno per l'anno 2020, risulterà maggiormente colpito. Da questo punto di vista lo scenario futuro presenta però anche delle opportunità considerando la rilevanza delle misure di supporto rivolte al mondo economico e della ricerca che governo regionale e nazionale hanno, stanno, e continueranno a mettere in campo. Da questo punto di vista si prefigura quindi l'opportunità per l'Università di rafforzare il suo ruolo di attore di supporto allo sviluppo economico e all'innovazione del territorio.

² Fonte: MIUR – Portale dei dati dell'istruzione superiore

2.2. L' Amministrazione

In questa sezione si illustrano in forma sintetica i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, e più in generale l'Ateneo, in riferimento alle attività strumentali e di supporto alla didattica e alla ricerca.

Gli **Organi di Ateneo** sono: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Consulta degli studenti.

Le funzioni didattiche e di ricerca sono svolte dai 6 Dipartimenti e dai Centri interdipartimentali e di servizio, che operano dal punto di vista organizzativo gestionale come Centri di responsabilità.

Dipartimenti

- DAFNE (Dipartimento di Scienze agrarie e forestali);
- DEB (Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche);
- DEIM (Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa);
- DIBAF (Dipartimento per l'Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali);
- DISTU (Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici);
- DISUCOM (Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo).

Centri interdipartimentali e di servizio

- Azienda Agraria Didattico-Sperimentale "N. Lupori"
 - Orto Botanico "Angelo Rambelli"
 - Museo Erbario della Tuscia UTV
- Centro Studi Alpino (CSALP);
- Centro Grandi Attrezzature (CGA);
- Centro Interdipartimentale di Ricerca e Diffusione delle Energie Rinnovabili (CIRDER).

Tra le strutture si segnala, inoltre, il Sistema Museale di Ateneo, che sostiene e promuove la tutela e la valorizzazione del patrimonio architettonico dell'Ateneo e delle sue collezioni storiche, artistiche, demo-antropologiche, scientifiche e naturalistiche.

Nello svolgimento delle funzioni istituzionali l'Ateneo si avvale di numerose forme di sinergia con le organizzazioni rappresentative del mondo delle Imprese, con gli enti territoriali nonché con gli altri enti pubblici e privati che sostengono in vario modo le attività dell'Università. In particolare, per quanto riguarda l'offerta formativa, in fase di programmazione dell'istituzione dei corsi, è prevista la consultazione delle Organizzazioni del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni, con particolare riferimento alla valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi occupazionali. La sinergia con le imprese si realizza anche sul fronte del *placement*, mediante tirocini curriculari e post lauream, *project work* e *stage* e tutte quelle iniziative volte a favorire l'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro. Le imprese sostengono, altresì, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico mediante la stipula di convenzioni, partecipazione a *spin-off* e varie altre forme di collaborazione.

Le attività inerenti al funzionamento dell'organizzazione (Area amministrativa, finanziaria e tecnica) sono svolte:

- dall'Amministrazione Centrale, articolata in tre centri di spesa coincidenti con le Divisioni a cui sono preposti i rispettivi Dirigenti, secondo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per

l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (RAFC). Queste sono ripartite al proprio interno in Servizi e Uffici per settore di competenza. Le Divisioni sono collegate gerarchicamente e funzionalmente con la Direzione Generale (Figura 1).

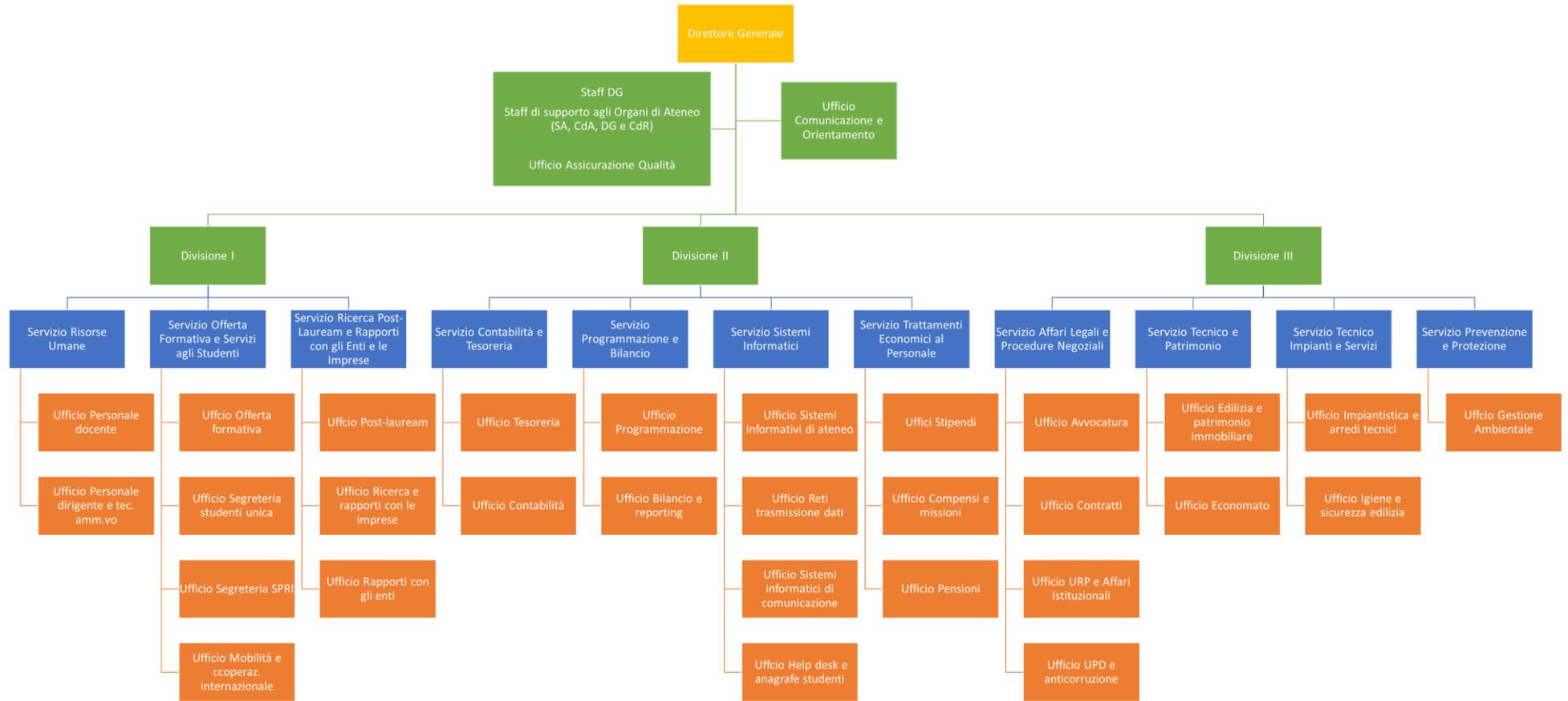
- dalle strutture amministrative e tecniche dei Dipartimenti e dei restanti centri di spesa sopra indicati, a cui sono preposti i relativi Direttori.

Per quanto riguarda la **governance**, nel corso dell'anno 2019 sono intervenute le seguenti modifiche:

- In data 18 febbraio 2019, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 febbraio 2019, è stato conferito al Dott. Gianluca CERRACCHIO l'incarico triennale di Direttore Generale dell'Università degli Studi della Tuscia;
- A decorrere dal 1° novembre 2019, nominato per sei anni con DM del 31 ottobre 2019 n. 1010, è stato nominato Rettore dell'Università degli Studi della Tuscia il Prof. Stefano UBERTINI.

Ulteriori informazioni sui cambiamenti intervenuti nell'anno in riferimento alla *governance* sono disponibili nella sezione "Ateneo → Organi di Ateneo" del sito <https://www.unitus.it/>.

Figura 1 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31.12.2019



2.2.1. Il Personale

Il personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Tuscia è ripartito secondo la tabella seguente (dati al 31.12.2019). È escluso dal totale il personale in aspettativa e in comando (sia in entrata che in uscita); è incluso il personale a tempo determinato in servizio.

Tabella 1 - Ripartizione personale in servizio al 31.12.2019 per ruolo

PERSONALE DOCENTE	Numero	PERSONALE DIRIGENTE E T.A.	Numero
Professori Ordinari	76	Dirigenti	1
Professori Associati	133	Categoria EP	11
Ricercatori	48	Categoria D	70
Ricercatori TD	63	Categoria C	168
		Categoria B	33
		Collaboratori Linguistici	5
Totale	320	Totale	288

L'età media, il titolo di studio posseduto, la formazione e il *turnover* del personale sono sintetizzati nella tabella che segue.

Tabella 2 - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi Personale dirigente e tecnico-amministrativo

INDICATORI	VALORI 2018
Età media del personale (anni)	53,31
Età media dei dirigenti (anni)	60
% di dipendenti in possesso di laurea	46,18%
Ore di formazione (media per dipendente)	18,18 ore per n. 203 partecipanti
Turnover di personale	4,77%
Spesa per formazione (costi interni ed esterni)	Tot. 18.220 € per n. 30 corsi 2019 (9 interni; 21 esterni)

Programmazione reclutamento personale docente

Nel corso del 2019 è stata varata dal Consiglio di Amministrazione una prudente ma comunque significativa politica di reclutamento, nel rispetto dei limiti dell'ordinamento vigente in materia di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio.

Per quanto riguarda il personale docente, le procedure di reclutamento sono state attivate secondo principi e metodi ampiamente condivisi con i Dipartimenti e, contemperando le legittime aspirazioni di crescita del personale docente interno abilitato con l'opportunità di reclutare giovani ricercatori.

Il reclutamento del personale docente ha, in particolare, privilegiato le esigenze dell'offerta formativa e della ricerca favorendo l'ingresso di un numero rilevante di ricercatori e, al contempo, la crescita professionale del personale in servizio.

In particolare, nell'anno 2019 sono state espletate le seguenti procedure concorsuali:

- n. 1 posti di professore di I Fascia, ai sensi dell'art. 18, c.1 L. 240/2010;
- n. 1 posti di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 18, c.4 L. 240/2010;
- n. 3 posti di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24, c.6 L. 240/2010;
- n. 11 posti di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24 c.5, L. 240/2010;
- n. 12 ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010;
- n. 4 proroghe ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010;
- n. 15 ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3, lett. b), L. 240/2010.

Va sottolineata la capacità dell'Amministrazione di attivare le procedure concorsuali relative ai ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b), facendo ricorso in larga parte a risorse esterne e contemperando in questo modo le esigenze di reclutamento con quelle legate all'essenziale rispetto del mantenimento del rapporto tra assegni fissi e spese di personale al di sotto dell'80%.

Programmazione reclutamento personale dirigente, tecnico e amministrativo

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione la programmazione di fabbisogno per il triennio 2019-2021.

La suddetta programmazione ha tenuto conto delle vacanze organiche determinatesi per effetto delle cessazioni di numerose unità di personale e del necessario avvio del *turn over* per non lasciare scoperti gli uffici. Le procedure di concorso deliberate sono in fase di espletamento.

Riguardo alle progressioni orizzontali sono state espletate le relative procedure selettive.

2.2.2. L'Offerta formativa

L'Offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2019/2020 è costituita da: 15 Corsi di Laurea, 16 Corsi di Laurea Magistrale, 2 Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico, 7 corsi di Dottorato di Ricerca, 3 corsi Master di I livello e 2 corsi Master di II livello.

L'Università della Tuscia nell'a.a. 2019/2020 partecipa come sede consorziata al corso di laurea magistrale interateneo in Architettura del paesaggio (classe LM-3), con sede amministrativa presso l'Università degli Studi di Roma La Sapienza, e al corso di Laurea magistrale in Scienze e tecnologie alimentari (classe LM-70), afferente al Dipartimento DIBAF, con alternanza annuale della sede amministrativa con il predetto Ateneo romano. Nell'a.a.2019/20 quest'ultimo corso è stato attivato a Viterbo.

Tabella 3 - Corsi di studio offerta formativa a.a. 2019/2020

DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO	CLASSE
Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa (DEIM)	Ingegneria industriale, <i>a programmazione locale</i>	L-9
	Economia aziendale, <i>con sedi didattiche a Viterbo e Civitavecchia</i>	L-18
	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	L-36
	Ingegneria Meccanica, corso interdipartimentale	LM-33
	Economia circolare	LM-76
	Marketing e qualità	LM-77
	Amministrazione, finanza e controllo	LM-77
Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali (DIBAF)	Biotechnologie	L-2
	Pianificazione e progettazione del paesaggio e dell'ambiente (<i>interateneo con la Facoltà di Architettura dell'Università "La Sapienza" di Roma</i>)	L-21
	Tecnologie alimentari ed enologiche	L-26
	Conservazione e restauro dei beni culturali (abilitante ai sensi del D.Lgs n. 42/2004), <i>a programmazione locale</i>	LMR/02
	Biotechnologie industriali per la salute e il benessere, corso interdipartimentale	LM-8
	Scienze forestali e ambientali, <i>corso internazionale in lingua inglese</i>	LM-73
Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici (DISTU)	Lingue e culture moderne	L-11
	Giurisprudenza	LMG/01
	Lingue e culture per la comunicazione internazionale	LM-37
	Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica, corso interdipartimentale	LM-62
	Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione	LM-2 & LM-89
Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB)	Scienze biologiche	L-13
	Scienze biologiche ambientali, <i>con sede didattica a Civitavecchia, nuova istituzione</i>	L-13
	Biologia cellulare e molecolare	LM-6
	Biologia ed ecologia marina, <i>con sede didattica a Civitavecchia</i>	LM-6
Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali (DAFNE)	Scienze agrarie e ambientali	L-25
	Scienze delle foreste e della natura, corso interdipartimentale	L-25
	Scienze della montagna, <i>con sede didattica a Rieti</i>	L-25
	Biotechnologie per la sicurezza e la qualità agro-alimentare	LM-7
	Scienze agrarie e ambientali	LM-69
	Conservazione e restauro dell'ambiente e delle foreste	LM-73
Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo (DISUCOM)	Scienze dei beni culturali	L-1
	Scienze umanistiche	L-10
	Comunicazione, tecnologie e culture digitali	L-20
	Informazione digitale	LM-91
	Filologia moderna	LM-14

Tabella 4 - Corsi di dottorato offerta formativa a.a. 2019/2020

DIPARTIMENTO	CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA
Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa (DEIM)	Economia, management e metodi quantitativi <i>Engineering for energy and environment</i>
Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali (DIBAF)	Scienze, tecnologie e biotecnologie per la sostenibilità
Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici (DISTU)	Diritto dei mercati europei e globali. Crisi, diritti, regolazione Scienze storiche e dei beni culturali
Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB)	Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali
Dipartimento di Scienze agrarie e forestali (DAFNE)	Scienze delle produzioni vegetali e animali

Tabella 5 - Corsi master offerta formativa a.a. 2019/2020

DIPARTIMENTO	CORSI MASTER
Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali (DAFNE)	Master di I livello in <i>Cultura, Tradizione e Innovazione nella Gestione del Cavallo Sportivo</i> (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia)
Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali (DAFNE)	Master di I livello in <i>Agricoltura di Precisione</i> (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia)
Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa (DEIM)	Master I livello in <i>Alta Qualificazione in Innovazione per la Finanza Competitiva e Europrogettazione (AIGEP)</i> (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia)
Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB)	Master di II livello in <i>Nutrizione Applicata, sicurezza e qualità degli alimenti</i> (Interateneo con l'Università Campus Biomedico di Roma e l'Università "Tor Vergata" di Roma)
Dipartimento di studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici (DISTU)	Master di II livello in <i>Diritto Alimentare</i> (Master Interateneo con l'Università Campus Biomedico di Roma)

2.2.3. Gli utenti serviti

Per l'anno accademico 2018/2019 si è registrato un numero totale di studenti iscritti pari a 8317, comprese le matricole/inizio carriera, con una lieve riduzione rispetto all'a.a. 2017/2018, anno in cui gli iscritti hanno raggiunto il numero di 8441.

Tabella 6- Iscritti a.a. 2018/2019 al 20.07.2020

DIPARTIMENTO	ISCRITTI	DI CUI MATRICOLE/INIZIO CARRIERA
DAFNE	1170	376
DEB	1046	407
DEIM	1452	450
DIBAF	1045	328
DISTU	1324	347
DISUCOM	756	273
SPRI	1468	453
DISBEC	17	0
DSOGE	39	0
Totale complessivo	8317	2634

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1. Metodologia

Ai fini di una lettura chiara e di immediata comprensione degli obiettivi raggiunti, si riporta l'albero della *Performance* a diversi livelli di dettaglio.

Per ogni obiettivo strategico ed operativo vengono inserite tabelle riepilogative contenenti il *target* programmato nel Piano, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto e, ove disponibili, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore.

Per gli obiettivi per cui si è definito un *target* di carattere pluriennale, aventi cioè risultati attesi al 31.12.2020 o al 31.12.2021, è stato effettuato un monitoraggio *in itinere* ma non ne viene riportato, per ragioni di leggibilità della relazione, il dato in tabella. Per quelli la cui misurazione del grado di raggiungimento è dipesa da fattori esterni ancora non pervenuti, il dato non è stato inserito e si è utilizzata in tabella la dicitura "non disponibile" (N.D.). Si è utilizzata invece la dicitura "non valutabile" (N.V.) per gli obiettivi che l'Amministrazione non ha più perseguito a seguito di cambiamenti di strategia e per i quali non si è provveduto alla rettifica del Piano perché temporalmente modificati in un periodo a ridosso della data di raggiungimento del *target*.

Per facilitare ulteriormente una lettura immediata si è fatto ricorso, in tabella, a simboli che indicano il completo, parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo.



= obiettivo raggiunto



= obiettivo parzialmente raggiunto



= obiettivo non raggiunto

Nel caso di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti, si è scelto di procedere ad una verifica della coerenza tra il trend dell'indicatore e il suo *target*. L'andamento del trend è indicato attraverso i seguenti simboli:



= andamento in linea con il target



= andamento non in linea con il target

Seguono quattro schemi:

- il primo albero illustra gli obiettivi strategici;
- il secondo albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della didattica; la tabella collegata il loro grado di raggiungimento;
- il terzo albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della ricerca; la tabella collegata il loro grado di raggiungimento;
- il quarto albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica dei servizi strumentali alle funzioni istituzionali; la tabella collegata il loro grado di raggiungimento.

3.2. Misurazione della *performance* organizzativa

In questo paragrafo si presentano, in forma sintetica, i risultati raggiunti per gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo; i dati sono presentati per area strategica di riferimento. Le tre aree strategiche che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo "*Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica*" sono:

- Area Strategica A – DIDATTICA
- Area strategica B – RICERCA
- Area strategica C – SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

Di seguito, sinteticamente e in forma aggregata, vengono presentati i risultati raggiunti.

Si precisa che l'Ateneo ha scelto alcuni *target* particolarmente sfidanti, consapevole della probabilità di realizzarli, nel breve periodo, solamente in misura parziale, con l'intento di elevare progressivamente il livello qualitativo al fine di ottenere miglioramenti significativi. In altri casi si è preferito selezionare *target* di mantenimento, in un'ottica di bilanciamento degli sforzi dell'Ateneo. Per alcuni obiettivi il *target* ipotizzato non è stato raggiunto sebbene il *trend* di crescita faccia presupporre che l'Ateneo sia sensibilizzato rispetto all'obiettivo.

Dall'analisi emerge che lo 82,5% degli obiettivi sia stato pienamente raggiunto, prendendo in considerazione i soli obiettivi pienamente raggiunti sul totale degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo. Se a questo si aggiungono i quattro obiettivi parzialmente raggiunti, in ragione del numero di indicatori che hanno soddisfatto il target sul totale degli indicatori e con l'esclusione degli indicatori non valutabili, la percentuale complessiva è 87,3%.

Area strategica Didattica

Per quanto concerne l'ambito della Didattica, nel corso dell'anno 2019 sono state promosse molteplici attività ed emanate apposite note di indirizzo, attuative e programmatiche, ai vari uffici, finalizzate in particolare ai servizi resi per il miglioramento continuo della capacità attrattiva dei corsi di studio, la riduzione del tasso di abbandono e il miglioramento della *performance* e della qualità della didattica.

Gli obiettivi dell'area didattica si sono focalizzati su tre aspetti:

- A.1 – Aumento degli studenti regolari;
- A.2 – Attrazione studenti stranieri iscritti;
- A.3 – Potenziamento *Placement*.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici legati all'area della Didattica, i dati più positivi sono stati registrati in merito all'attrazione degli studenti stranieri iscritti e al potenziamento del *placement*.

In particolare, si evidenzia un incremento del rapporto tra studenti iscritti stranieri sul totale degli iscritti rispetto all'anno 2018. Tale rapporto si attesta nell'anno 2019 al 3,2%, rispetto al target atteso di 2,5%. Per il *placement*, in riferimento al tasso di occupazione a 3 anni dal conseguimento dalla laurea magistrale, si rileva una percentuale pari a 84,7% (Fonte Almalaurea – Indagine 2019).

In merito all'incremento degli studenti stranieri, si precisa che ha concorso il miglioramento del livello di internazionalizzazione della didattica, dove si registra il *trend* positivo del 2,03% di studenti in entrata rispetto all'anno precedente, pur non avendo raggiunto il target molto sfidante previsto dal Piano. A supporto di ciò, si evidenzia il potenziamento dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa con n. 30 insegnamenti in lingua straniera.

Nella stessa area si riscontra, negli obiettivi operativi, un risultato positivo nella valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti ed in particolare del valore medio del grado di soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla docenza.

Dal punto di vista dei rapporti con le imprese, come ormai consolidato, le azioni mirate al rafforzamento del *placement* hanno avuto inizio sin dalla fase di progettazione dell'offerta formativa. Nel corso del 2019, al fine di rafforzare le attività associate ai *project-work*, ai seminari ed ai laboratori con enti e imprese, si registra un elevato grado di soddisfazione da parte di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali di *placement*.

Si evidenziano, invece, criticità negli obiettivi con *target* riferiti all'incremento del numero degli iscritti e del miglioramento dell'acquisizione dei CFU, mentre si registra un +3,13% riferito all'incremento del numero di studenti che avviano la carriera rispetto all'anno precedente.

In merito all'obiettivo legato all'innovazione della didattica, con l'attivazione di n. 2 insegnamenti in modalità didattiche innovative, per il quale, per l'anno di riferimento, occorre rilevare che non è stato raggiunto l'obiettivo come previsto da Piano, si vuole porre l'attenzione su come, allo stato attuale, con un notevole sforzo da parte dell'Amministrazione tutta (personale docente, personale tecnico amministrativo e studenti) l'Ateneo ha saputo approntare un piano di risposta alla situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 garantendo fin da subito l'attivazione della didattica *on-line* e raggiungendo un'ottima copertura dei corsi di studio del corrente semestre.

Area strategica Ricerca

In sede di pianificazione strategica per il settore della Ricerca, l'Ateneo ha deciso di concentrare gli sforzi sul miglioramento della *performance* VQR. Il monitoraggio è in fase di validazione da parte del personale docente e ricercatore e, per tale motivo, i dati non sono ancora disponibili (nel prospetto identificato con "N.D.").

Per quanto concerne i finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza, si evidenzia che nel corso dell'anno 2019 l'Ateneo ha registrato un interessante incremento, rispetto all'anno 2018, della somma dei finanziamenti ottenuti partecipando a bandi competitivi e della somma degli importi dei contratti di ricerca/consulenza commissionati da terzi.

Si registra un risultato ampiamente positivo conseguito in merito all'obiettivo del rafforzamento dell'alta formazione: in particolare si evidenzia che gli importi finanziati da enti e imprese per borse di dottorato hanno registrato un incremento del +27,4% a fronte del *target* previsto del +2%.

In riferimento all'altro *target* legato all'obiettivo suddetto, gli studenti di dottorato e gli assegnisti di ricerca rispetto all'anno 2018 sono aumentati in misura pari al 7,6%.

Per quanto attiene al potenziamento dei servizi di supporto scientifico e amministrativo e in particolare all'indicatore riferito alla realizzazione di iniziative volte alla diffusione dei risultati della ricerca, si evidenzia che l'Ateneo ha promosso una serie di attività al fine di ottenere finanziamenti tramite partecipazione a bandi, sviluppando l'*iter* procedurale relativo a progetti di ricerca, ricerche in ambito internazionale, trasferimento tecnologico e *spin-off*.

Si rileva, invece, una criticità nell'obiettivo relativo al rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca, dove però si sottolinea il risultato positivo conseguito nell'incremento della mobilità dei ricercatori in entrata e in uscita (+7,46 % rispetto all'anno 2018, a fronte del *target* fissato a +2%).

Area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

Nell'area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali si registra la quasi totalità del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dal Piano. Le azioni di intervento si sono concentrate nelle aree:

- C.1 – Equilibrio finanziario
- C.2 – Razionalizzazione e contenimento spesa per acquisizione beni e servizi di Ateneo
- C.3 – Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo
- C.4 – Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali
- C.5 – Integrazione dei presidi di controllo interno per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli
- C.6 – Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità
- C.7 – Miglioramento dei servizi agli studenti

In riferimento alla razionalizzazione delle spese, si segnala che nel 2019 si è incrementato il successo già ottenuto nel 2018 attraverso azioni volte al contenimento delle spese comprimibili attraverso acquisti centralizzati, producendo economie di scala con una sensibile riduzione della spesa per acquisizione di beni e servizi (-15,43% rispetto all'anno 2018) e del rapporto costi per servizi/ricavi (-15,42%). Si sottolinea che la riduzione relativa al rapporto costi/ricavi è dovuta non solo al contenimento dei costi, ma anche all'aumento dei ricavi.

Nell'ambito della Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali, nel corso del 2019 si registrano n. 0 eventi corruttivi. L'Ateneo ha messo in campo iniziative finalizzate alla prevenzione ed è proseguita la diffusione del Piano di prevenzione della corruzione compreso nel Piano Integrato.

Per quanto concerne le attività di controllo interno, l'Amministrazione, a seguito delle modifiche organizzative con D.D.G. n. 582 del 01.08.2019 e n. 721 del 30.09.2019, ha provveduto a disporre una nuova organizzazione delle strutture dell'amministrazione centrale che ha reso necessaria una modifica del cronoprogramma delle attività predeterminate dall'Unità di Audit. Con DR n. 917 del 26.11.2019 il Dott. Fabrizio ROSSI, già *"Referente del Rettore per il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi"*, ha assunto l'incarico di *"Referente del Rettore per il bilancio, il controllo interno e la gestione dei rischi"* e nel mese di dicembre 2019 è stata avviata la ricognizione di controlli interni amministrativo contabili finalizzata alla riduzione dei tempi di chiusura del bilancio consuntivo e alla definizione di una metodologia di *risk assessment* sui processi di *reporting* dell'Ateneo.

In merito all'obiettivo del miglioramento dei servizi agli studenti, sebbene il *target* previsto per l'anno 2019 non sia stato raggiunto, dall'analisi dei dati della rilevazione sulla soddisfazione degli studenti emerge un tendenziale miglioramento rispetto al valore registrato per l'anno precedente (2,64%). In riferimento ai servizi informatici e di rete, nel corso dell'anno 2019 è stata posta particolare attenzione ai servizi digitali. Si è data rilevanza al potenziamento della rete WiFi rispetto alla quale, nel corso del 2019, si è ritenuto di privilegiare, per ragioni di collaborazione istituzionale e quindi strategiche, la Scuola Sottufficiali dell'Esercito, che ne era totalmente sprovvista. In tal modo, gli studenti della Scuola hanno avuto la copertura WiFi, che precedentemente non avevano: per studenti quali quelli in questione (praticamente tutti fuori sede e domiciliati presso la Scuola militare) la misura in questione è risultata particolarmente funzionale e ha consentito di raggiungere il *target* previsto del 60%. Si aggiunga che le convenzioni tra l'Ateneo e la Scuola prevedono anche la fornitura, da parte dell'Università, di un *tablet* per ogni studente della Scuola, per cui l'installazione della rete WiFi è risultato altresì complementare al progetto formativo che l'Ateneo offre alla Scuola militare.

Nell'ambito del sistema di Assicurazione della Qualità, si evidenzia che nell'anno 2019 sono state implementate con successo diverse iniziative promosse dal Presidio di Qualità, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di AQ nonché di diffondere la cultura della Qualità (incontri, seminari, attività di monitoraggio, procedure e istruzioni operative). Tra le attività "permanenti" si segnala, tra le altre, la "Settimana della Rilevazione dell'opinione degli studenti".

Per quanto riguarda l'ambito degli obiettivi operativi, si evidenzia che, a seguito di un cambio di strategia politica, l'Ateneo ha ritenuto di non proseguire nel raggiungimento della certificazione del sistema di qualità programmata per l'anno 2019. Tenuto conto dell'approssimarsi del termine dell'accreditamento periodico a.a. 2019/2020 per i corsi di studio e le relative sedi, a.a. 2021/2022, i fondi originariamente dedicati alla certificazione ISO 9001: 2015 sono stati destinati, nel bilancio di previsione, ad altre finalità.

Si segnala un ulteriore aspetto positivo relativo agli obiettivi operativi della suddetta area strategica.

La programmazione degli interventi formativi rivolti al personale, durante l'anno 2019, prevedeva l'erogazione di questionari di soddisfazione degli utenti in merito ai corsi svolti. I risultati di tali questionari hanno fatto registrare un miglioramento della valutazione delle attività di formazione, infatti la variazione registrata rispetto al *target* previsto dal Piano è stata di 5,9%. La formazione del personale contribuisce fortemente non solo alla crescita professionale del personale tecnico-amministrativo ma risulta essere un valore aggiunto di tutta l'Amministrazione.

3.3. Obiettivi strategici

Figura 2 - Albero della Performance

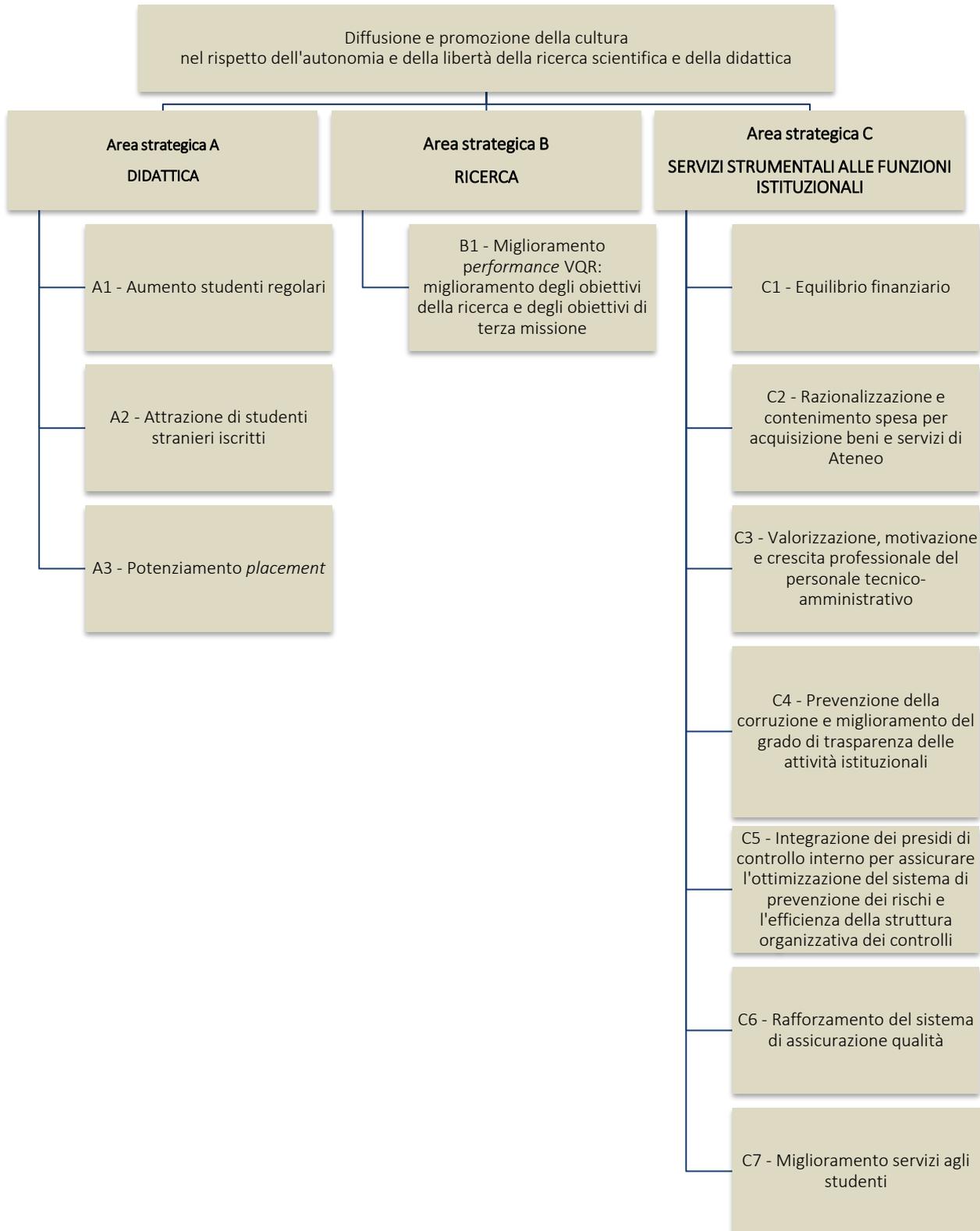


Tabella 7 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Didattica

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Aumento studenti regolari	A1 	Numero studenti regolari	FFO 2020 Numero studenti regolari a.a. 2018/2019 1% in più rispetto all'a.a. 2017/2018	-2,54% 	N. studenti regolari a.a. 2017/2018 = 5749 N. studenti regolari a.a. 2018/2019 = 5603 Variazione: -2,54% Fonte: Osservatorio Cineca
Attrazione di studenti stranieri iscritti	A2 	Numero di iscritti stranieri/totale iscritti	>2,5%	3,2%	Studenti con cittadinanza straniera all'iscrizione = 265 Iscritti totali = 8269 Numero di iscritti stranieri/totale iscritti = 3,2% Fonte: interna
Potenziamento <i>placement</i>	A3 	Tasso occupazione (def. Istat) a 3 anni dal conseguimento della laurea magistrale	>= 77%	84,7%	Fonte: Almalaurea (anno indagine: 2019)

Tabella 8 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Ricerca

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento performance VQR: miglioramento degli obiettivi della ricerca e degli obiettivi di terza missione	B1	Miglioramento performance rispetto risultati VQR 11-14	Valore VQR3 > VQR2	N.D.	Dati non disponibili.

Tabella 9 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Servizi strumentali

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Equilibrio finanziario	C1 	Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al D.M. 47/2013	>1	1,09	Fonte: stima su dati interni
Razionalizzazione e contenimento spesa per acquisizione beni e servizi di Ateneo	C2 	Contenimento della spesa per acquisizione di beni e servizi	Riduzione del 6% rispetto all'anno 2017	-15,43%	Totale costi beni e servizi 2017 = 6.236.112,68 Totale costi beni e servizi 2019 = 5.273.999,20 Variazione = -15,43% Fonte: interna

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo	C3 	N. di iniziative volte alla valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo	Almeno 1 iniziativa	3	Fonte: interna
Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali	C4 	Numero di eventi corruttivi	0	0	Fonte: interna (Relazione annuale RPCT)
Integrazione dei presidi di controllo interno per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli	C5 	Assicurare idonei meccanismi di coordinamento tra gli organismi di controllo interno con particolare riferimento alle attività anticorruzione e internal auditing	Almeno 3 riunioni periodiche tra IA e Anticorruzione Svolgimento di 2 attività di verifica congiunte	SI	Fonte: interna
Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità	C6 	Numero di iniziative permanenti	4 iniziative	5	Fonte: interna
Miglioramento servizi agli studenti	C7 	Valore medio del grado di soddisfazione per i servizi offerti	>= 3,2 su una scala da 1 (min) a 4 (max)	2,64 	Fonte: interna (Indagine sulla soddisfazione dei servizi)

3.4. Obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi il cui arco temporale è annuale. Si elenca di seguito il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi al 31 dicembre 2019.

Figura 3 - Albero della Performance - area strategica Didattica

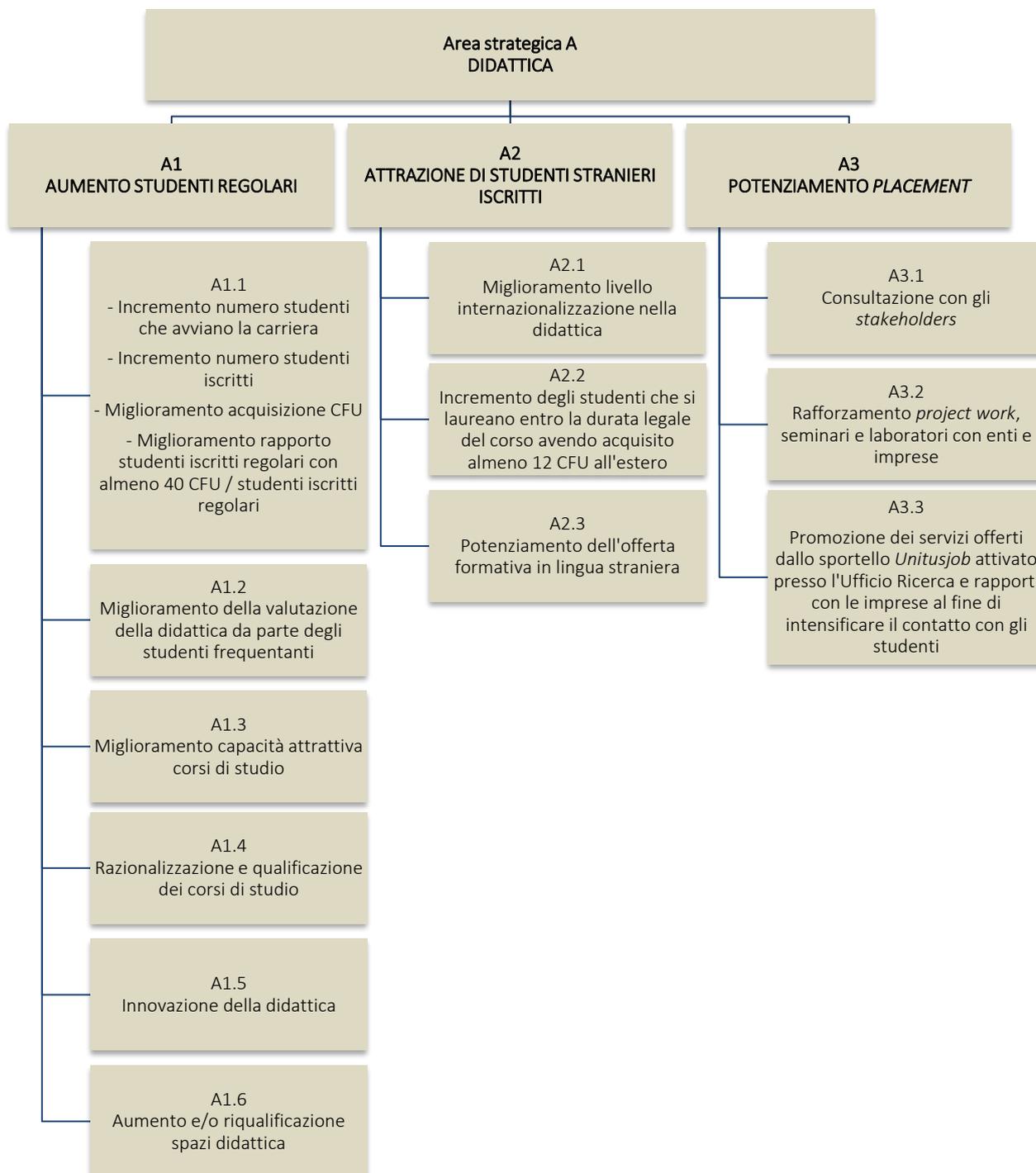


Tabella 10 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Didattica

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Incremento n. studenti che avviano la carriera	A1.1 	Numero studenti che avviano la carriera	+ 1% (a.a. 2018/2019 rispetto all'a.a. 2017/2018)	+3,13% 	Carriere 2017/2018 = 2.556 Carriere 2018/2019 = 2.636 Variazione = +3,13% Fonte: interna
Incremento n. studenti iscritti		Numero iscritti	+ 1% (a.a. 2018/2019 rispetto all'a.a. 2017/2018)	-1,51% 	Iscritti 2017/2018 = 8396 Iscritti 2018/2019 = 8269 Variazione = -1,51% Fonte: interna
Miglioramento acquisizione CFU		Numero CFU per studenti	+ 1% (CFU a.s. 2019 per iscritti a.a.2018/2019 rispetto a.s. 2018 per iscritti a.a.2017/2018)	-5,66% 	CFU a.s. 2018 = 282.024 CFU a.s. 2019 = 266.067,5 Variazione = -5,66% Fonte: interna
Miglioramento rapporto studenti iscritti regolari con almeno 40 CFU / studenti iscritti regolari		Rapporto studenti iscritti regolari con almeno 40 CFU / studenti iscritti regolari	+ 1% (a.a. 2018/2019 rispetto all'a.a. 2017/2018)	-6,1% 	Rapporto a.a. 2017/2018 = 5153/6275 = 0,82 Rapporto a.a. 2018/2019 = 4818/6248 = 0,77 Variazione = -6,1% Fonte: interna
Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti	A1.2 	Valore medio del grado di soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla docenza (media delle domande 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10 del questionario proposto dall'Anvur)	Media delle risposte (a.a. 2018/2019) >3,2 su scala 1-4	3,27	Fonte: interna
Miglioramento capacità attrattiva corsi di studio	A1.3 	Numero di nuove progettazioni o riqualificazioni dei corsi di studio	Almeno 1 per l'a.a. 2019/2020	1 	Nell'a.a. 2019/2020 è stato accreditato dal MIUR, su proposta dell'ANVUR, il corso di laurea in Scienze biologiche ambientali con sede a Civitavecchia Fonte: interna
		Numero iniziative con le scuole per orientamento, alternanza scuola-lavoro o progetti congiunti	Almeno 18 incontri per orientamento Almeno 40 progetti alternanza scuola-lavoro	19  42 	Fonte: interna

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio		Ottimizzazione carico didattico dei docenti di ruolo	Aumento della percentuale di copertura degli insegnamenti nell'a.a. 2019/20 con docenti di ruolo e ricercatori TD rispetto all'a.a. 2018/19	SI 	Fonte: interna
		Riduzione insegnamenti a contratto	Riduzione della percentuale di copertura degli insegnamenti con docenti a contratto o con affidamenti onerosi sul bilancio di Ateneo	SI 	Fonte: interna
Innovazione della didattica		Numero di singoli insegnamenti erogati utilizzando metodi di innovazione didattica (registrazione + slides)	>=15	2 	Fonte: interna
		Numero di singoli insegnamenti con materiali disponibili <i>online</i>	>=70	49 	Fonte: interna
Aumento e/o riqualificazione spazi didattica		Mq disponibili per attività didattica e/o n. di spazi riqualificati	Almeno uno spazio riqualificato e/o incremento spazi	SI	Fonte: interna
Miglioramento livello internazionale della didattica		Numero di studenti iscritti che partecipano effettivamente a programmi di mobilità in uscita	+ 5% nell'a.a. 2018/2019 rispetto all'a.a. 2017/2018	+21,35% 	N. studenti in uscita a.a. 2017/2018 = 178 N. studenti in uscita a.a. 2018/2019 = 216 Variazione = +21,35% Fonte: interna
		Numero di studenti stranieri <i>incoming</i>	+ 5% nell'a.a. 2018/2019 rispetto all'a.a. 2017/2018	+2,03% 	N. studenti in entrata a.a. 2017/2018 = 148 N. studenti in entrata a.a. 2018/2019 = 151 Variazione = +2,03% Fonte: interna
Incremento degli studenti che si laureano entro la durata legale del corso avendo acquisito almeno 12 CFU all'estero		Rapporto numero studenti che si laureano entro la durata normale del corso avendo acquisito almeno 12 CFU all'estero/numero laureati	+5% rispetto all'anno 2018	29,4%	a.a. 2017/2018 = 55/1623 = 0,034 a.a. 2018/2019 = 74/1670 = 0,044 Variazione = 29,4%
Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera		Numero di insegnamenti/moduli in lingua straniera	>20	30 	Fonte: interna
		Attivazione di doppio diploma (SI/NO)	SI	SI 	Fonte: interna

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Consultazione con gli <i>stakeholders</i>		Numero di "tavoli" con enti e imprese	Almeno 6	6 	Fonte: interna
		Attività di formazione congiunta con enti e imprese	Almeno 6 iniziative	6 	Fonte: interna
Rafforzamento <i>project- work</i> , seminari e laboratori con enti e imprese		Numero di iniziative	Almeno 6 iniziative	6 	Fonte: interna
		Soddisfazione di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali	>3,3 su scala 1-5	4 	Fonte: interna
Promozione dei servizi offerti dallo sportello <i>Unitusjob</i> attivato presso l'Ufficio Ricerca e rapporti con le imprese al fine di intensificare il contatto con gli studenti		Numero di iniziative	Almeno 3 iniziative	3	Fonte: interna

Figura 4 - Albero della Performance - area strategica Ricerca

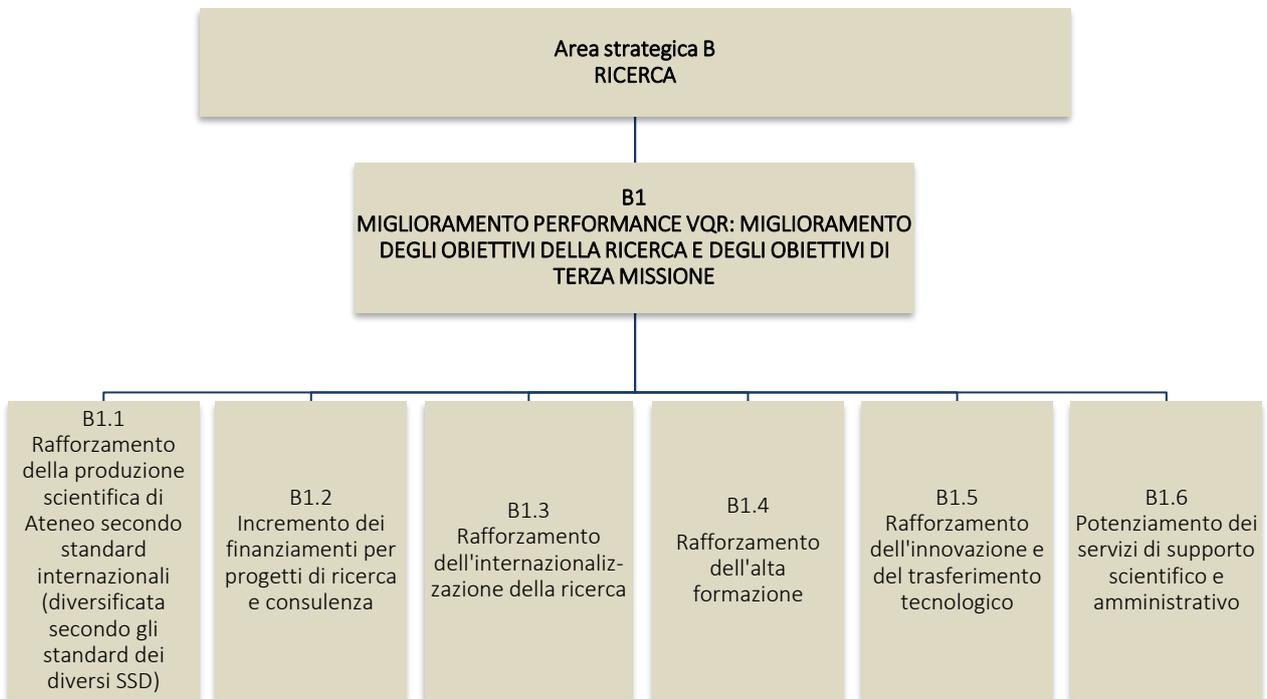


Tabella 11 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Ricerca

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento della produzione scientifica di Ateneo secondo standard internazionali (diversificata secondo gli standard dei diversi SSD)	B1.1	AREA BIBLIOMETRICA – Numero articoli (Scopus + Vos)	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente	N.D.	Dati non disponibili.
		AREA BIBLIOMETRICA – Numero citazioni (Scopus + Vos)	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA BIBLIOMETRICA – H-Index (Scopus + Vos)	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA NON BIBLIOMETRICA – Numero pubblicazioni con ISSN o ISBN	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA NON BIBLIOMETRICA – Numero pubblicazioni su riviste di classe A	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA NON BIBLIOMETRICA – Numero monografie	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza	B1.2 	Incremento dei finanziamenti ottenuti dalla struttura (Ateneo/dipartimenti) partecipando ai bandi competitivi (SI/NO)	SI (rispetto all'a.s. 2018)	SI 	Anno 2018 = € 9.024.484,50 Anno 2019 = € 9.376.818,04 Fonte: interna
		Incremento degli importi dei contratti di ricerca/consulenza commissionati da terzi (SI/NO)	SI (rispetto all'a.s. 2018)	SI 	Anno 2018 = € 1.519.549,35 Anno 2019 = € 2.757.760,04 Fonte: interna
Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca	B1.3 	Mobilità dei ricercatori (in mesi-persona) in entrata e in uscita nell'a.s.	+ 2% rispetto all'a.s. 2018	+7.46% 	Fonte: interna
		Numero di prodotti eccellenti con almeno un coautore con afferenza ad un ente straniero nell'a.s.	+ 3% rispetto all'a.s. 2018	N.D.	Dati non disponibili
		Numero di prodotti eccellenti in lingua straniera pubblicati su riviste straniere di fascia A o in volumi pubblicati da editori stranieri	+ 3% rispetto all'a.s. 2018	N.D.	Dati non disponibili

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
		Numero di progetti <i>Horizon 2020</i> presentati come capofila o partner	+ 2% rispetto all'a.s. 2018	0% 	2018 = 28 2019 = 28 Fonte: interna
Rafforzamento dell'alta formazione		Numero di studenti di dottorato e assegnisti di ricerca nell'a.s.	+ 1% rispetto all'a.s. 2018	+ 7,6 % 	N. studenti dottorato anno 2018 = 140 N. assegnisti di ricerca anno 2018 = 57 Totale = 197 N. studenti dottorato anno 2019 = 152 N. assegnisti di ricerca anno 2019 = 60 Totale = 212 Variazione = +7,6% Fonte: interna
		Importo finanziato da enti o imprese per borse di dottorato	+ 1% rispetto all'a.s. 2018	+27,4 % 	XXXIII ciclo = € 510.414,72 XXXIV ciclo = € 650.187,00 Variazione = +27,4% Fonte: interna
Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico		Numero di brevetti concessi di titolarità/contitolarità dell'Ateneo nell'a.s.	+1 rispetto all'a.s. 2018	+1 	Fonte: interna
		Numero di <i>spin-off</i> costituiti nell'a.s.	+1 rispetto all'a.s. 2018	0 	Fonte: interna
		Risultati economici (fatturato e utile) degli <i>spin-off</i> – ultimo dato disponibile	Miglioramento rispetto all'a.s. precedente	SI 	Fonte: interna
Potenziamento dei servizi di supporto scientifico e amministrativo		Numero di iniziative volte alla diffusione dei risultati della ricerca di Ateneo (progetti di ricerca finanziati, ricerche in ambito internazionale, trasferimento tecnologico e <i>spin-off</i>)	Almeno 4 iniziative	4 	Fonte: interna
		Completamento della mappatura della ricerca di Ateneo	SI	SI 	Fonte: interna

Figura 5 - Albero della Performance - area strategica Servizi strumentali

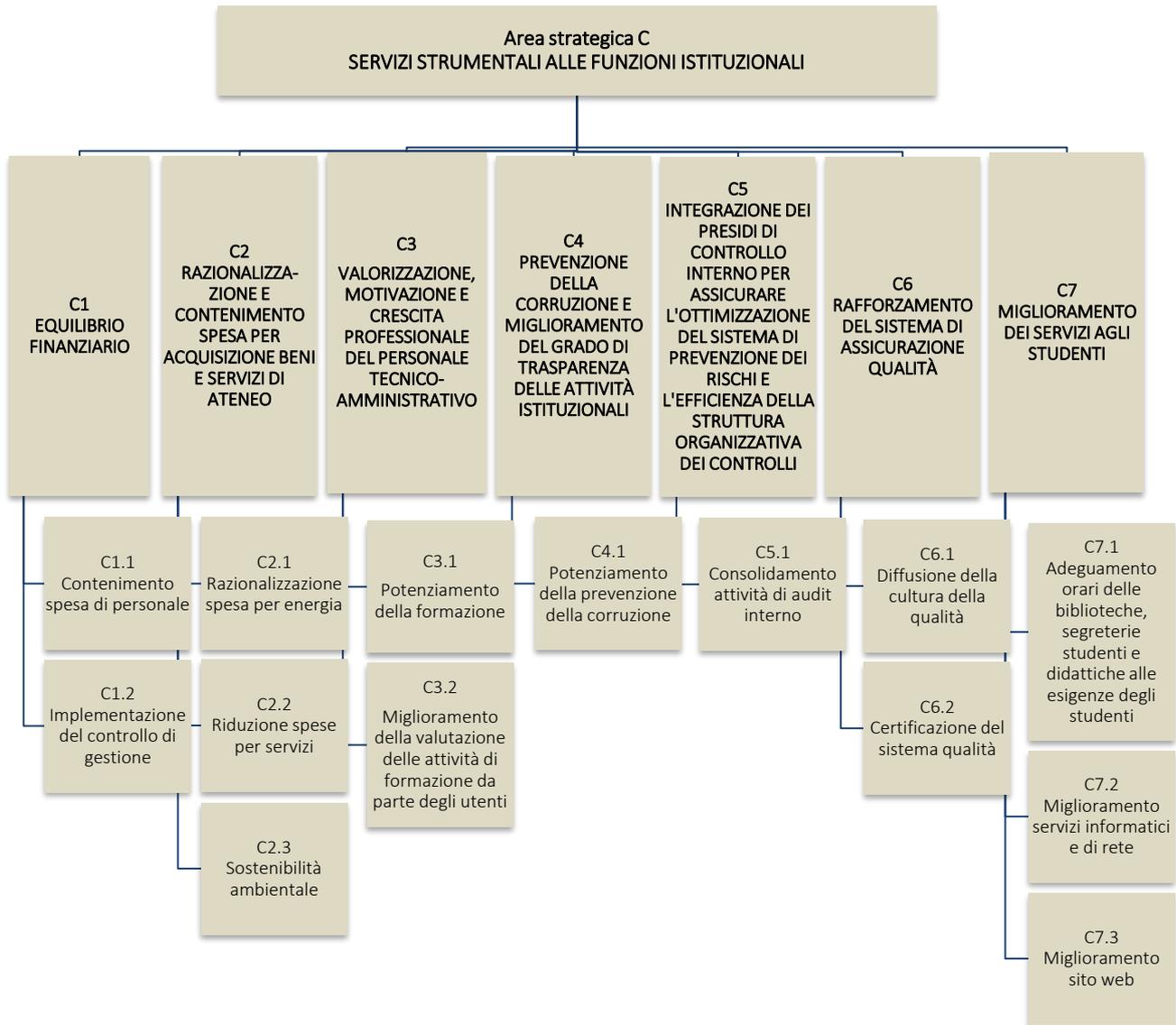


Tabella 12 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Servizi strumentali

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Contenimento spesa di personale	C1.1 	Grado di indebitamento	0	0	Fonte: MIUR (Proper)
Implementazione del controllo di gestione	C1.2 	Mappatura dei costi diretti per centro di responsabilità	Report analitici (<i>direct cost</i>) definitivi su dati 2017	SI 	Fonte: interna
		Numero di report di analisi dei costi delle strutture e delle divisioni (modalità <i>direct cost</i>) e analisi performance centri finali	1 report annuale	1 	Fonte: interna
		Iniziative per incrementare la conoscenza della contabilità economico-analitica	2 iniziative annuali	2 	Fonte: interna
Razionalizzazione spesa per energia	C2.1 	Numero iniziative per efficientamento energetico	Almeno 1 nell'anno 2019	1	Fonte: interna
Riduzione spese per servizi	C2.2 	Rapporto spese per servizi/ricavi	Riduzione dell'1% rispetto all'anno 2018	-15,42%	Rapporto costi per servizi/ricavi (anno 2018) = 5.016.948,85 / 56.026.784,29 = 0,0895 Rapporto costi per servizi/ricavi (anno 2019) = 4.666.365,06 / 61.642.497,05 = 0,0757 Variazione % = -15,42% Fonte: interna
Sostenibilità ambientale	C2.3 	Numero iniziative per la riduzione dell'uso di plastiche usa e getta	Almeno 1 iniziativa	1	Fonte: interna
Potenziamento della formazione	C3.1 	Grado di copertura delle attività formative per il personale (n. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/numero totale dipendenti in servizio)	>= 70%	70%	Fonte: interna

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento della valutazione delle attività di formazione da parte degli utenti	C3.2 	Valore medio del grado di soddisfazione degli utenti dei corsi di formazione	+3% rispetto al 2018	+8,9%	Valore medio 2018 = 3,49 Valore medio 2019 = 3,80 Variazione = +8,9%
Potenziamento della prevenzione della corruzione	C4.1 	Numero di iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione	Almeno 2 iniziative nell'anno 2019	4	Fonte: interna
Consolidamento attività audit interno	C5.1 	Attività di audit interno condotte	Espletamento delle attività previste dal programma di audit 2019 Relazione annuale Redazione del programma di audit 2020	SI 	Fonte: interna
		Ricadute organizzative conseguenti ai suggerimenti formulati a seguito delle attività di audit	Aggiornamento procedure relative a interventi di audit condotti	SI 	Fonte: interna
Diffusione della cultura della qualità	C6.1 	Numero di iniziative	4 iniziative	5	Fonte: interna
Certificazione del sistema qualità	C6.2	Stato avanzamento del processo di certificazione	Completamento del 50% del processo di certificazione	N.V.	Obiettivo non più perseguito
Adeguamento orari delle Biblioteche, Segreterie Studenti e Didattiche alle esigenze degli studenti	C7.1 	Valore medio del grado di soddisfazione sull'orario di apertura	>= 2,5 su una scala da 1 (min) a 4 (max)	2,57	Fonte: interna (Indagine sulla soddisfazione dei servizi)
Miglioramento servizi informatici e di rete	C7.2 	Ampliamento copertura rete wireless	Completamento copertura WiFi su tutti i dipartimenti e locali di ateneo	60% 	Fonte: interna
		Iniziative per rafforzare la sicurezza informatica	Almeno 2 nuove iniziative tra quelle previste dalla circolare AGID 2/2017	2 	Fonte: interna
Miglioramento sito web	C7.3 	Numero pagine del sito in inglese	70% delle pagine del sito individuate da tradurre	100% 	Fonte: interna

3.5. Obiettivi del personale tecnico amministrativo

L'assegnazione degli obiettivi avviene in una logica di *cascading*, in modo che tutti i soggetti dell'organizzazione (ove possibile in ragione delle funzioni specifiche svolte) siano protesi verso gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo mediante un effettivo coinvolgimento e in modo che ciascuno possa concorrere, nell'esercizio delle sue funzioni e della propria responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi prioritari. La logica utilizzata consiste nel declinare gli obiettivi strategici arrivando sino al livello operativo. Gli obiettivi strategici, interpretati in funzione delle linee guida del Rettore, sono calati così sulle realtà delle strutture amministrative e dipartimentali per dar vita poi agli obiettivi operativi, organizzativi (riferiti alle singole strutture organizzative) ed individuali (attribuiti individualmente ad ogni singolo soggetto con ruolo di responsabilità) a seguito di concertazione con i relativi responsabili.

La valutazione del personale non dirigente con incarico di responsabilità

Il modello di valutazione delle *performance* individuali del personale di posizione EP e D con ruolo di responsabilità è collegato ai sensi dell'art 9 del D. Lgs. 150/2009 come novellato dal D. Lgs. 74/2017:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Gli **obiettivi organizzativi** sono riferiti alla struttura organizzativa e sono assegnati alla struttura o ai singoli uffici afferenti al Servizio. Nel caso dei Servizi, presenti unicamente nell'Amministrazione centrale, gli obiettivi organizzativi sono costituiti dagli obiettivi organizzativi assegnati agli uffici afferenti al Servizio. La *performance* organizzativa è declinata attraverso obiettivi di miglioramento delle prestazioni erogate, di diretta derivazione degli obiettivi strategici.

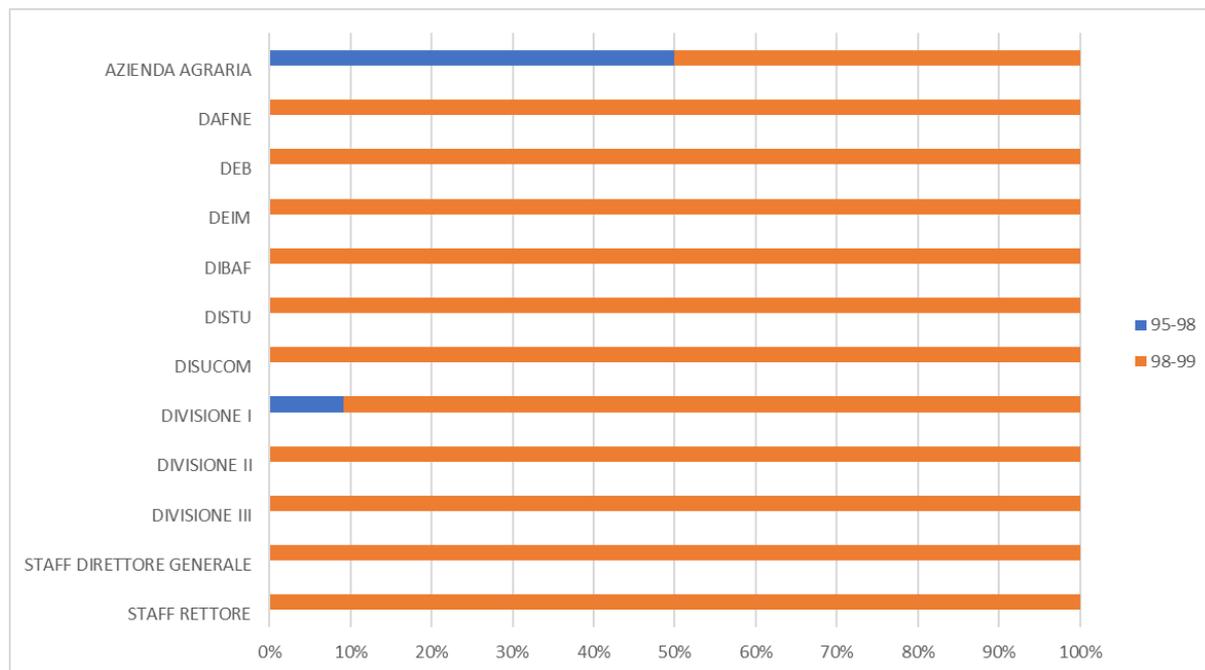
Gli **obiettivi individuali** misurano il contributo fornito da ciascun individuo, in termini di azioni e risultati, nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Ad ogni singolo soggetto dell'Amministrazione con posizione di responsabilità sono assegnati specifici obiettivi individuali con caratteristiche progettuali e innovative.

Gli **obiettivi comportamentali** sono riferiti ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e sono valutati secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. Problem solving: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Si riportano di seguito alcuni valori significativi della valutazione (punteggio totale)

Grafico 1 - Valutazione del personale non dirigente con incarico responsabilità



La valutazione del personale dirigenziale

Ai sensi dell'art. 37, comma 2, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per i **dirigenti** la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi è compiuta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione degli obiettivi comportamentali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. Problem solving: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare la retribuzione di risultato di ciascun dirigente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 50 comma 1 CCNL 2016-2018 in base al quale la sua erogazione può avvenire soltanto a seguito di conseguimento di valutazione positiva e dall'art. 25 comma 3 CCNL 2006-2009 che pone il limite minimo dell'importo annuo individuale della componente di risultato non inferiore al 20% della retribuzione di posizione percepita. Le risorse del fondo ex art. 22 CCNL Area VII Dirigenza del 28 luglio 2010, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della posizione di risultato dei dirigenti per l'anno 2018, sono state pari a euro 81.622,10 al netto degli oneri riflessi.

Nell'anno 2019 risulta conferito l'incarico di Dirigente della II Divisione al Dott. Paolo Ceccarelli, con assegnazione di specifici obiettivi indicati nell'allegato obiettivi dei Dirigenti al Piano Integrato 2019- 2021.

L'Avv. Alessandra Moscatelli e l'Arch. Giovanni Cucullo, dirigenti in ruolo presso l'Ateneo, per l'anno 2019 sono collocati in aspettativa per lo svolgimento di altro incarico.

Per la valutazione dell'anno 2019, il Consiglio di Amministrazione si è espresso nella stessa seduta del 22.07.2020, su proposta del Direttore Generale e sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione in data 17.07.2020, attestando il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi, integrati con gli obiettivi comportamentali (connessi alle capacità direzionali ed organizzative), nonché la capacità di diversificare la valutazione dei propri collaboratori. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo si è attestata su una percentuale complessiva dell'87,3%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 "Misurazione della performance organizzativa".

La valutazione del Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 37, comma 3, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, **per il Direttore Generale** la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione.

La valutazione degli obiettivi comportamentali per le due figure dirigenziali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. Problem solving: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare, per il Direttore Generale, la retribuzione di risultato che, per l'anno 2019, è determinata, fino al 20% del trattamento economico complessivo previsto, dal Decreto Interministeriale 30 marzo 2017, n. 194.

Nell'anno 2019 l'incarico di Direttore Generale dell'Università degli Studi della Tuscia, per la sola ordinaria amministrazione, è stato svolto, dal 1° gennaio al 17 febbraio 2019, dal dott. Paolo Ceccarelli, già dirigente della II divisione, nelle more della nomina del nuovo Direttore Generale. Dal 18 febbraio 2019, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 febbraio 2019, è stato conferito al Dott. Gianluca CERRACCHIO l'incarico triennale di Direttore Generale dell'Università degli Studi della Tuscia.

Per la valutazione dell'anno 2019, il Consiglio di Amministrazione si è espresso nella stessa seduta del 22.07.2020, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, formulata in data 17.07.2020, attestando il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi, integrati con gli obiettivi comportamentali (connessi alle capacità direzionali ed organizzative), nonché la capacità di diversificare la valutazione dei propri collaboratori. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo si è attestata su una percentuale complessiva dell'87,3%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 "Misurazione della performance organizzativa".

La valutazione del personale non dirigente senza incarico di responsabilità

Il modello complessivo per la valutazione delle *performance* individuali per il personale di categoria B, C, D ed EP senza ruolo di responsabilità è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, degli obiettivi strategici di Ateneo e degli obiettivi comportamentali.

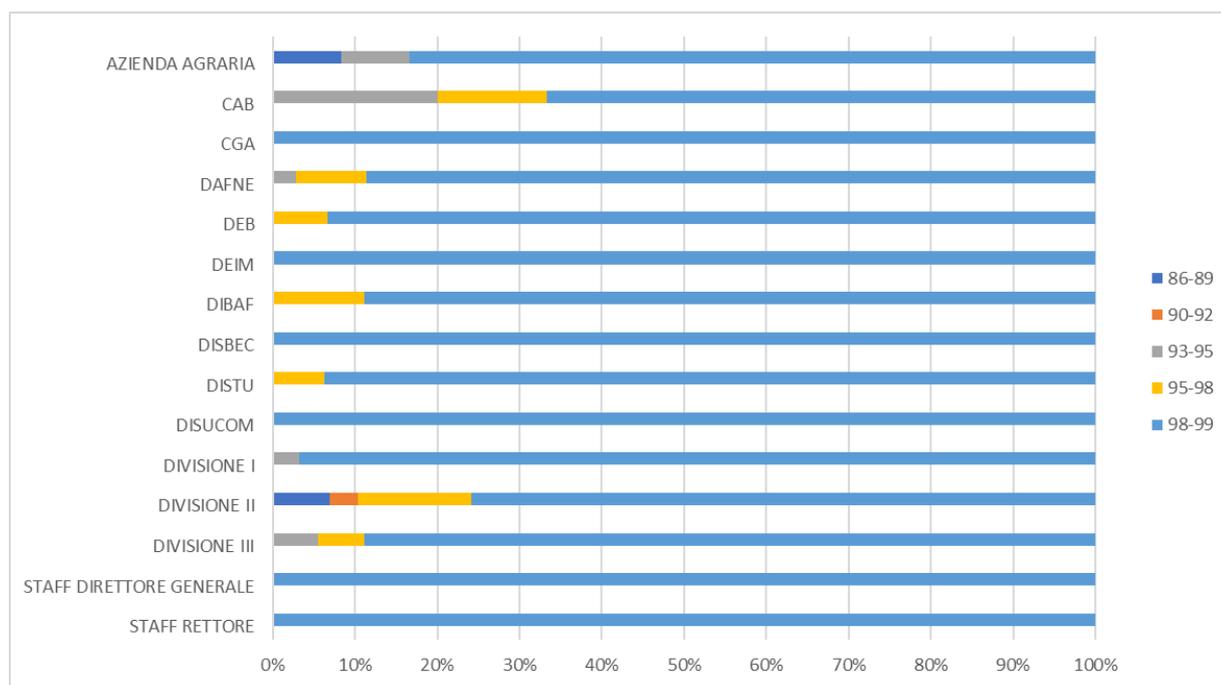
Per la valutazione degli **obiettivi comportamentali** del personale senza incarico di responsabilità si utilizza uno schema basato su specifici comportamenti attesi, rapportati al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione:

1. Affidabilità (Oc1)
2. Professionalità (Oc2)
3. Capacità relazionali (Oc3)

Per il dettaglio si rimanda al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019*, pag. 11, tabella 2.

Si riportano di seguito alcuni valori significativi della valutazione (punteggio totale)

Grafico 2 - Valutazione del personale non dirigente senza incarico responsabilità



4. Risorse, efficienza ed economicità

Per poter esprimere considerazioni sul quadro delle risorse a disposizione dell'Ateneo nel 2019 è opportuno iniziare dall'analisi delle variabili del sistema universitario nel suo complesso. Di seguito un prospetto in cui sono riepilogate sinteticamente le variazioni intervenute negli stanziamenti del Fondo di finanziamento ordinario tra 2018 e 2019 e nella loro ripartizione tra i vari istituti.

Dal punto di vista della tempestività delle assegnazioni agli atenei nel 2019 la comunicazione del FFO è avvenuta con D.M. 738 nel mese di agosto e va nuovamente evidenziato come si sia ancora lontani da una tempistica che renda possibile una benché minima programmazione delle attività e degli obiettivi.

I dati complessivi del finanziamento di sistema sono riportati nelle tabelle che seguono:

Tabella 13 - Dati riepilogativi generali Miur

FFO	2019	2018	Var. nominale 2019/2018	var. % 2019/2018
Stanziamento totale	6.500.404.629	6.413.580.947	86.823.682	1,35%
Quota base + premiale + perequativa	6.167.966.627	6.174.099.360	-6.132.733	-0,10%
Piani straordinari	332.438.002	239.481.587	92.956.415	38,82%

Tabella 14 - Dati riepilogativi generali Miur

BASE+PREMIALE+PEREQ.	2019	2018	Var. nominale 2019/2018	var. % 2019/2018
Quota base	4.229.089.322	4.355.166.906	-126.077.584	-2,89%
% su totale	68,57%	70,5		
Quota premiale	1.763.975.725	1.673.932.454	90.043.271	5,38%
% su totale	28,60%	27,1		
Quota perequativa	174.901.580	145.000.000	29.901.580	20,62%
% su totale	3%	2,3		

Nota: i dati esposti sono tratti dai riepiloghi generali del Miur

Si registra un lieve aumento delle risorse di sistema rispetto all'esercizio 2019 pari a euro 86.823.682, destinato al finanziamento dei piani straordinari. Nell'aggregato delle quote base, premiale, perequativa si registra una lievissima riduzione, con uno spostamento di risorse rispetto all'esercizio precedente sulla quota premiale, a svantaggio della quota base, ridotta del 2,89%. La percentuale della quota base collegata al *costo standard* per studente regolare è stata fissata al 24% del FFO.

È evidente che la progressiva riduzione della componente "quota base" e l'aumento della "quota premiale" portano ad un'ulteriore minore rilevanza degli effetti storici sui finanziamenti agli Atenei e, quindi, ad un incremento dell'importanza, per la stabilità finanziaria ed economica, della performance annuale nella sezione premiale. Inoltre, il peso crescente che all'interno della quota base ha la componente legata al costo standard per studente rende di fondamentale importanza per il nostro Ateneo il mantenimento di una

adeguata crescita della domanda di formazione, variabile storicamente critica, da sostenere con adeguate politiche di incentivazione e attrazione degli studenti. C'è comunque da ricordare, su questo aspetto, che le modifiche introdotte nel 2018 al modello per la determinazione del *costo standard* per studente hanno contribuito a migliorare la *performance* dell'Ateneo, fissata nel 2019 su questo indicatore ad una percentuale dello 0,59% del valore di sistema.

Per quanto riguarda la quota premiale anche nel 2019 si è in presenza in gran parte dei dati già utilizzati negli anni precedenti, vale a dire della VQR 2011-2014 (con un peso pari al 60% della quota premiale). La stessa VQR è stata utilizzata per valutare le politiche di reclutamento (peso pari al 20%), mentre il restante 20% della sezione premiale è stato ripartito in base alla cosiddetta "valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei".

Per quanto riguarda la valutazione delle politiche di reclutamento c'è da registrare il mantenimento di una posizione di ottimo livello, con un valore di 0,76%, mentre resta ovviamente invariato il buon valore di Ateneo sulla VQR 2011-2014 (0,63%).

Le assegnazioni per la valorizzazione dell'autonomia responsabile hanno fissato la performance di Ateneo su questo aspetto ad un valore di 0,67%, registrando un positivo incremento rispetto all'anno precedente.

Nel complesso la prestazione dell'Ateneo, misurata in relazione al totale dell'assegnazione premiale e rappresentata dal rapporto tra il nostro Ateneo e il sistema, è stata dello 0,66%, in lieve incremento (0,64% nel 2018) rispetto al valore dell'anno precedente. Dal punto di vista finanziario complessivo il Fondo di finanziamento 2019 dell'Ateneo (base-premiale-perequativo-piani straordinari docenti 2019) aumenta rispetto al dato del 2018 di 548.526 euro, con un incremento dell'1,58%, segnando un peso percentuale sul sistema di 0,56% e una prestazione complessivamente di buon livello per l'Ateneo nel 2019.

C'è da segnalare un aspetto che emerge dall'analisi dei dati dell'assegnazione FFO 2019, riguardante la c.d. "no tax area", vale a dire la esenzione, totale o parziale, di una quota non trascurabile di studenti dalla contribuzione. Su questo, secondo le elaborazioni effettuate, l'assegnazione a rimborso effettuata dal Ministero non è risultata sufficiente a compensare la perdita di gettito subita dall'Ateneo, con una conseguente erosione, seppure complessivamente lieve, di una importante base per la stabilità economico-finanziaria dell'Ateneo quale quella derivante dalla contribuzione studentesca. Occorre peraltro considerare l'attuale revisione dei limiti di esenzione, che si scaricherà nel 2020 e nel 2021, con un importante ampliamento degli studenti esonerati.

Per quanto riguarda le spese di personale e il relativo rapporto con le entrate previsto dal D.Lgs. n. 49/2012, ulteriore variabile di rilevanza strategica per la situazione finanziaria dell'Ateneo, per il 2019, al momento, non si è ancora conclusa la fase di consuntivazione dei dati da parte del MUR. Dalle stime effettuate il rapporto si colloca in prossimità del limite dell'80% ma comunque ne resta al di sotto.

5. Pari opportunità

La necessaria attenzione dell'Ateneo al rispetto del principio delle pari opportunità si riscontra in diversi ambiti. In merito alle pari opportunità nel campo delle nomine, si segnala che le cariche dell'Ateneo, in linea con le previsioni di rilevanza statutaria, sono ampiamente estese anche al sesso femminile (2 componenti del Consiglio di Amministrazione, 6 componenti nel Senato Accademico, 3 componenti nel Nucleo di Valutazione, 6 componenti nel Presidio di Qualità, 2 componenti su 5 nel Collegio dei Revisori dei Conti).

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è l'organo preposto a svolgere compiti propositivi, consultivi e di verifica per l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di benessere organizzativo. In particolare, promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, vigilando contro qualunque forma di discriminazione, diretta o indiretta, e di violenza morale e psichica.

Tale Comitato è stato istituito con D.R. n. 1039/13 dell'11.12.2013, per il quadriennio 2013-2017, a norma dell'art. 17 dello Statuto di Ateneo, e con D.R. n. 6/2018 del 3 gennaio 2018 è stato ricostituito per il quadriennio 2018-2021.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel 2019 ha coltivato le attività già programmate nel 2018 ed, in particolare, ha concentrato la propria attenzione su alcuni punti essenziali:

- Organizzazione di un ciclo di seminari sul tema *“Donna. Arte, diritto, scienza e cultura”*: il progetto è stato ulteriormente sviluppato in collaborazione con la casa editrice *“Round Robin”*, nell'ambito della collana *“donne e fronti di guerra”* (titolo provvisorio), con la quale si vorrebbero coinvolgere alcune importanti giornaliste italiane che racconteranno la loro esperienza in zone di conflitto, oltre alla esposizione di due storie biografiche di giornaliste del passato, Oriana Fallaci e Ilaria Alpi. In particolare, si sono programmati sei incontri da svolgersi nel 2021 (rinviati a causa dell'emergenza sanitaria):
- Eva Giovannini, racconterà la storia di Oriana Fallaci in Vietnam e le proteste negli Usa tra il 67/68;
- Giuliana Sgrena, racconterà se stessa e la tragica vicenda del rapimento e l'omicidio di Nicola Calipari;
- Francesca Mannocchi, con *“La guerra in Siria raccontata dai Bambini”* (a disegnare questo fumetto è Diala Brisly, autrice Siriana che oggi vive in Francia);
- Martina Di Pirro sulla la strage in Rwanda. Martina, con questa storia ancora inedita, ha vinto il premio Siae come opera prima. Tra le autrici è la più giovane e con meno esperienza sul campo, ma si occupa di questioni legate al sociale già da qualche anno;
- Sara Giudice, riporta in un fumetto il suo *reportage* sui migranti che scappano attraverso i Balcani. Con quel *reportage*, in onda su Piazza Pulita (La7), vinse il premio Lucchetta;
- Lucia Guarano, infine, racconterà la vicenda di Ilaria Alpi e Miran Hrovatin.
- Organizzazione di un convegno scientifico sul tema *“Parità di genere e diritti costituzionali”*, nell'ambito del quale sviluppare anche i profili attinenti alla tutela della donna nel rapporto di lavoro, con particolare attenzione alla realtà dell'Università della Tuscia; il convegno è stato differito al 2021 per l'emergenza sanitaria;
- Ulteriore promozione dell'accesso alle strutture ed alle funzioni del Comitato, attraverso una migliore evidenza sul portale dell'Università;
- elaborazione del piano di azioni positive, approvato dal CUG e analisi preliminare per la redazione del bilancio di genere.

Il CUG ha altresì elaborato il questionario “VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI INCLUSIVITA’ LGBTQI DEGLI ATENEI PUBBLICI NAZIONALI”, aderendo alla *survey* dell’Università degli studi di Modena e Reggio Emilia sull’inclusione LGBTQI negli atenei pubblici nazionali. L’intento è la realizzazione di un indice di inclusione per la costruzione di un *ranking* ai fini della pubblicazione del medesimo sul rapporto biennale ANVUR 2020 e nelle classifiche CINECA.

Inoltre, il CUG ha elaborato un questionario diretto ai dipendenti e agli studenti dell’Ateneo della Tuscia, riguardante la parità di genere, che è in corso di elaborazione

Il CUG, da ultimo, ha dato avvio ai rapporti con altre istituzioni del territorio, al fine di promuovere la creazione di una rete interistituzionale volta a coltivare iniziative congiunte per affrontare le problematiche di genere.

I dati relativi alla suddivisione per genere dell’Ateneo della Tuscia (pari a 282 unità di personale tecnico-amministrativo e 320 unità di personale docente) evidenziano una leggera predominanza della popolazione femminile rispetto a quella maschile (rispettivamente 55,31% e 44,68%) tra i dipendenti tecnici amministrativi e un rapporto contrario nel caso del personale docente in servizio presso l’Ateneo (36,56% donne a fronte di 63,44% di uomini).

Grafico 3 - Ripartizione personale tecnico amministrativo per categoria e sesso (31.12.2019)

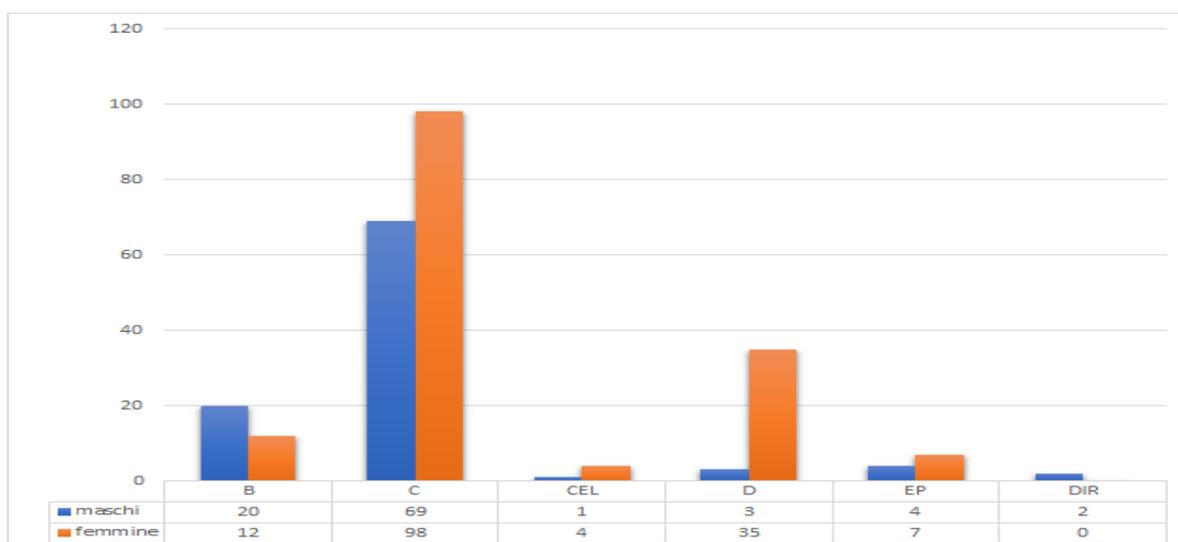
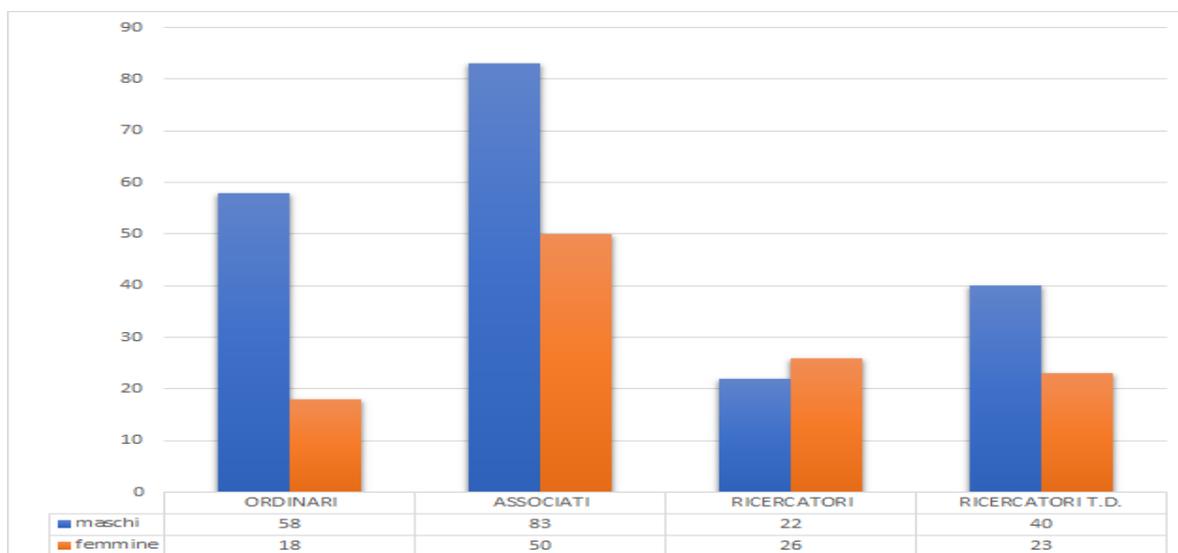


Grafico 4 – Ripartizione personale docente per categoria e sesso (31.12.2019)



L'incidenza femminile in Ateneo è riscontrabile nei principali organi, commissioni e incarichi:

Tabella 15 - Bilancio di genere al 31.12.2019

	Numero componenti	di cui donne	%
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	21	6	29%
Consiglio di amministrazione	7	2	29%
Prorettore	1	0	0%
Direttore Generale	1	0	0%
Nucleo di Valutazione	6	3	50%
Collegio dei revisori dei Conti	3	2	67%
Presidio di qualità	11	6	55%
Dirigenti (comprese aspettative)	3	1	33%
Posizioni Organizzative (cat. EP) (comprese aspettative)	11	7	63%
Collegio di disciplina	7	3	43%
Commissione ricerca scientifica di ateneo	7	3	33%
Commissione etica	5	3	60%
Comitato unico di garanzia	6	3	50%

La predominanza di donne rispetto al totale del personale in servizio si riflette in maniera evidente in tutti gli istituti presenti e misure messe in atto dall'Ateneo:

- **Part time:** Le donne, rispetto agli uomini usufruiscono maggiormente dell'istituto giuridico del *part-time*. Il 15,38% delle dipendenti usufruisce del *part-time* e di queste l'87,50% ha scelto una formula di *part time* superiore al 50% dell'orario di lavoro. Gli uomini in *part-time* sono invece il 6,34% dell'intera popolazione maschile.
- **Telelavoro:** nell'anno 2019 ha coinvolto 3 donne e 3 uomini.
- **I congedi per maternità/paternità** sono stati usufruiti per il 12,53% da uomini e l'87,46% da donne.
- **Formazione:** Il 67,12% delle ore nel piano formativo di Ateneo sono state usufruite da personale femminile, a fronte del 32,88% degli uomini.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*

Il processo seguito per la realizzazione del piano si è svolto in più fasi:

1. Istituzione, con nota direttoriale prot. n. 1530 del 04.02.2020, di una collaborazione organica e continua tra Uffici ai fini dello sviluppo delle attività di attuazione del ciclo di gestione della *performance*, tra gli altri con lo scopo di redigere la relazione, sotto il coordinamento della Direzione Generale.
2. Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture coinvolte. Tale fase ha riguardato anche l'analisi delle osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nella seduta del 27.06.2019 in occasione della validazione della Relazione Performance 2018, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2019.
3. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma. Incontri telematici con gli uffici competenti.
4. Comunicazione al Nucleo di Valutazione della programmazione dei lavori, considerate le variazioni apportate dal SMVP 2019. In particolare, al fine di procedere alla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti, è stato chiesto al Nucleo di esprimere parere preventivo sul raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, in quanto anch'essi concorrono alla valutazione finale degli stessi soggetti, con previsione della successiva validazione della Relazione dopo l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione.
5. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
6. Valutato attentamente lo stato dell'arte e a seguito del comunicato dall'ANVUR del 19.06.2020 sul proprio sito istituzionale in relazione all'emergenza sanitaria dovuta al virus Covid-19 e ad eventuali ritardi per l'adozione e la pubblicazione della Relazione sulla performance 2019, con nota direttoriale prot. n. 7966 del 30.06.2020, l'Ateneo ha comunicato alla Funzione Pubblica e all'ANVUR i motivi, legati all'emergenza sanitaria da Covid-19, per i quali l'Ateneo per 2019 non ha potuto provvedere alla adozione e pubblicazione della relazione entro la data del 30 giugno 2020.
7. Raccolta dati dalle diverse fonti di Ateneo. Il reperimento dati è stato supportato dal portale della *Performance*, da quest'anno a disposizione anche dei Dipartimenti e Centri coinvolti nel ciclo, che ha consentito di caricare tutte le valutazioni sugli obiettivi comportamentali e le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi individuali e organizzativi, generando un notevole vantaggio in termini di tempistiche e di livello di accuratezza.
8. Analisi dei dati e delle informazioni, anche attraverso la verifica della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della *Performance*, e stesura della relazione.
9. Parere preventivo da parte del Nucleo di valutazione sugli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.
10. Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio della relazione all'OIV ai fini della validazione.
11. Pubblicazione della Relazione nel rispetto della normativa vigente.

7. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *Performance*

In sede di applicazione del ciclo della *Performance* si sono riscontrati i seguenti punti di forza e di debolezza:

Punti di forza

1. Monitoraggio consolidato mediante uno specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance* per l'Amministrazione Centrale;
2. Implementazione del portale suindicato, che da quest'anno ha permesso il coinvolgimento dei Dipartimenti e Centri di Ateneo.
3. Maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* da parte del personale tecnico amministrativo, in particolare dell'Amministrazione Centrale.

Punti di debolezza

1. La fase di monitoraggio 2019 è stata caratterizzata dal coinvolgimento dei Dipartimenti e dei Centri di Ateneo attraverso l'utilizzo del portale dedicato. L'approccio è stato generalmente positivo, tuttavia sono state evidenziate alcune difficoltà tecniche nell'utilizzo della piattaforma e l'esigenza di una sempre maggiore diffusione della cultura della performance. Per tale motivo si prevede un'azione mirata ad incrementare la formazione del personale sul tema.
2. Presenza di differenti piattaforme dedicate alla gestione del ciclo della *Performance*. L'Amministrazione ha previsto all'interno di un unico portale, raggiungibile all'indirizzo <https://sistemi.unitus.it>, differenti sezioni dedicate alle componenti di valutazione riferite ai parametri comportamentali e individuali-organizzativi, che ancora non sono state recepite perfettamente da tutto il personale.
3. La previsione di un collegio di più valutatori in riferimento agli obiettivi comportamentali del personale T.A., presente da anni nel SMVP di Ateneo al fine di garantire la massima indipendenza di giudizio, ha trovato, nella realtà, difficile applicazione a causa della mancanza di diverse figure nell'organigramma dell'Ateneo. A tale proposito, il Consiglio di amministrazione ha deliberato un'integrazione al SMVP per apportare i correttivi all'individuazione dei valutatori in caso di loro assenza o di incompatibilità.