



# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## Anno 2019

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2020, tenuto conto del parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del 30 giugno 2020)

### STRUTTURA E CONTENUTI

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	3
1.1. Finalità .....	3
1.2. Principi generali .....	3
2. L'UNIVERSITA' DI CAMERINO: SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI .....	3
2.1. L'Università di Camerino .....	3
2.2. Governance dell'Ateneo e nuovo Piano Strategico 2018-2023 .....	4
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	5
3.1. Contesto: il finanziamento del sistema Universitario nazionale e dell'Ateneo .....	5
3.2. Sperimentazione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo .....	9
4. RICERCA .....	13
4.1. Dati di sintesi sulla ricerca scientifica in UNICAM .....	13
4.2. Progetti di ricerca e finanziamenti .....	14
4.3. Strategia Risorse Umane per i Ricercatori (HRS4R) .....	16
5. TERZA MISSIONE e TRASFERIMENTO TECNOLOGICO .....	17
5.1. Il Comitato dei Sostenitori .....	17
5.2. La Consulta Permanente per lo Sviluppo e le Piattaforme Tematiche di Ateneo .....	18
5.3. Proprietà intellettuale (brevetti) .....	18
5.4. Spin-off .....	18
5.5. Public engagement .....	19
5.6. Patrimonio culturale (Scavi archeologici, poli museali) .....	19
6. FORMAZIONE .....	19
6.1. Attività formativa e situazione popolazione studentesca .....	19
6.2. Internazionalizzazione delle attività formative .....	21
6.3. Ricaduta occupazionale e profilo dei laureati UNICAM .....	21
7. SISTEMA DI MONITORAGGIO .....	22
7.1. Andamento dei risultati relativi agli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo .....	22
7.2. Strumenti adottati e risultati raggiunti .....	22
7.3. Personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo dell'Ateneo .....	23

7.4.	Performance Organizzativa Strutture Accademiche (Scuole di Ateneo) .....	24
7.5.	Performance Individuale Personale Docente .....	24
7.6.	Performance Organizzativa Strutture Tecnico/Amministrative: obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti .....	26
7.7.	Performance Individuale Personale Tecnico/Amministrativo .....	28
8.	RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ.....	29
9.	PIANO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITA' IN UNICAM .....	31
10.	PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA NELL'APPLICAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE .....	32
10.1.	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	32
10.2.	Raccomandazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione.....	33
10.3.	Modalità di applicazione delle novità introdotte dal D. lgs 74/2017: valutazione di obiettivi e indicatori legati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni .....	33
10.4.	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di redazione della Relazione.....	34
11.	ALLEGATI:.....	34
11.1.	Allegato 1: Performance organizzativa e individuale del personale Tecnico-Amministrativo Anno 2019 .....	34
11.2.	Allegato 2: Relazione del Direttore Generale sull'attività dell'Anno 2019 .....	34
11.3.	Allegato 3: Report sulla performance organizzativa ed individuale delle Scuole di Ateneo e del personale Docente .....	34
11.4.	Allegato 4: Relazione sull'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico Anno 2019 .....	34
11.5.	Allegato 5: Relazione sulla gestione del Budget 2019 .....	34
11.6.	Allegato 6: Obbiettivi Piano Strategico per l'Anno 2019 .....	34

Nota:



Il simbolo  inserito nel testo indica la possibilità di approfondire l'argomento trattato tramite un link ad un sito Internet o un ulteriore documento esterno on-line

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---

### 1.1. Finalità

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 è lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo annuale di gestione della performance.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

Il D. Lgs. n. 74/2017 in merito alla disciplina della performance ha introdotto diverse novità per le quali l'ANVUR ha ritenuto opportuno rilasciare nel 2017 una nota "Modifiche al Decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto Università"  e quindi fornire con un ulteriore documento "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020"  dei chiarimenti e degli indirizzi specifici.

Le novità riguardano in particolare: a) l'introduzione di «obiettivi generali» che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati; b) l'inserimento dei cittadini e degli utenti tra coloro che svolgono funzioni di misurazione e valutazione della performance; c) le nuove funzioni attribuite ai Nuclei di Valutazione che risultano particolarmente rafforzate nella loro componente valutativa, a partire anche il potere vincolante nell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

### 1.2. Principi generali

La Relazione è strutturata in modo schematico, ed è accompagnata da una serie di allegati che presentano informazioni di maggior dettaglio sui risultati delle performance delle varie articolazioni organizzative UNICAM, ivi compreso il bilancio consuntivo.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle modificazioni apportate con il D. Lgs. n.74/2017, la Relazione, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che acquisisce preventivamente il parere del Senato Accademico, ed alla validazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

## 2. L'UNIVERSITÀ DI CAMERINO: SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI

---

### 2.1. L'Università di Camerino

L'Università di Camerino (UNICAM) ha sede legale in Piazza Cavour, 19/F – CAMERINO (MC) - P. I.V.A. 00291660439 – c.f.: 81001910439, e svolge la propria attività anche nelle sedi collegate di Ascoli Piceno, Matelica (MC) e San Benedetto del Tronto (AP). 

Le Scuole di Ateneo sono le strutture che coordinano e svolgono a livello operativo le attività relative a didattica e ricerca. Nel 2013 UNICAM ha dato un nuovo assetto alle Scuole di Ateneo, deliberato nella seduta del Consiglio di Amministrazione 553 del 11 giugno 2013. La configurazione attuale, attiva dal 1 gennaio 2014, prevede cinque strutture che hanno assunto le seguenti denominazioni:

- Scuola di Architettura e Design "E. Vittoria", sede Ascoli Piceno 
- Scuola di Scienze del Farmaco e Prodotti della Salute, sede Camerino 
- Scuola di Giurisprudenza, sede Camerino 
- Scuola di Scienze e Tecnologie, sede Camerino 
- Scuola di Bioscienze Medicina Veterinaria,  organizzata in due poli: quello di Bioscienze, situato a Camerino; quello di Medicina Veterinaria, situato a Matelica.

Corsi di Laurea delle Scuole di Scienze e Tecnologie e di Bioscienze e Medicina Veterinaria si svolgono anche nelle sedi UNICAM di Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto.

La Scuola di Studi Superiori “Carlo Urbani”  è un centro di formazione e di ricerca, che affianca i normali corsi universitari con un percorso di eccellenza che prevede, per gli studenti ammessi, attività capaci di consentire la specializzazione in settori particolari di studi avanzati e all’avanguardia.

Per quanto riguarda le attività didattiche del terzo ciclo di studi, in particolare il Dottorato di ricerca, le attività sono coordinate nell’ambito della School of Advanced Studies (SAS). 

## 2.2. Governance dell’Ateneo e nuovo Piano Strategico 2018-2023

Dal 1° novembre 2017 sono entrati in carica il nuovo Rettore , i nuovi Prorettori  e sono state rinnovate tutte le deleghe di governance interna . Dal 1° ottobre 2017 ha preso servizio anche il nuovo Direttore Generale .

Nel 2018 UNICAM si è dotata di un nuovo [Piano Strategico relativo agli Anni 2018-2023](#) , documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell’Ateneo per il prossimo sessennio. Arco temporale che coincide con il mandato del nuovo Rettore.

Gli indirizzi strategici individuati dall’Ateneo sono distribuiti secondo 4 “Aree strategiche”:

- A) Ricerca scientifica
- B) Formazione
- C) Terza Missione
- D) Ricostruzione, riqualificazione e sviluppo del patrimonio immobiliare

Per ogni area sono stati individuati 4 macro-obiettivi, come descritto nel seguente schema:

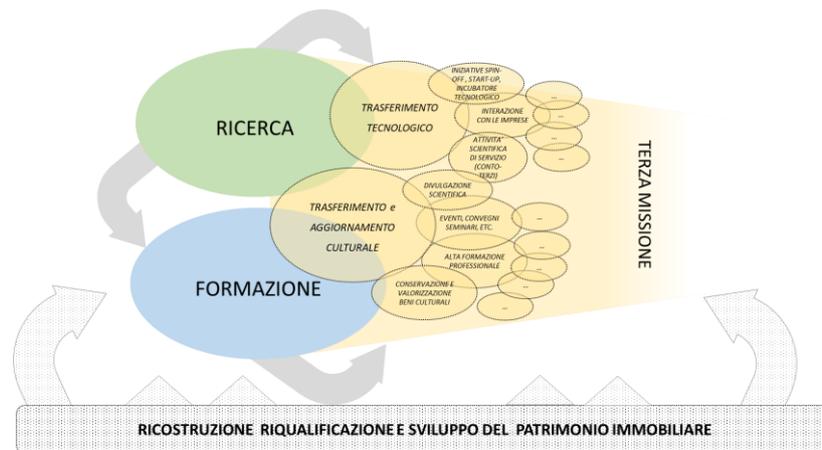
RICERCA	FORMAZIONE	TERZA MISSIONE	RICOSTRUZIONE RIQUALIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Miglioramento della produttività dei ricercatori in termini qualitativi e quantitativi.</li> <li>2. Accrescimento dell'internazionalizzazione delle attività dei gruppi di ricerca.</li> <li>3. Miglioramento della capacità di attrarre fondi sul piano nazionale ed internazionale e di instaurare relazioni con il mondo imprenditoriale.</li> <li>4. Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisione ed ampliamento dell'offerta formativa anche in relazione a specifiche vocazioni o esigenze del territorio e in linea con tendenze nazionali ed internazionali.</li> <li>2. Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica.</li> <li>3. Potenziamento del sistema di assicurazione qualità finalizzato all'accountability dei percorsi formativi di alta formazione.</li> <li>4. Potenziamento qualitativo e quantitativo delle infrastrutture per la didattica e dei servizi di supporto agli studenti.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potenziamento dell'attività di trasferimento tecnologico sul piano regionale, nazionale e internazionale.</li> <li>2. Qualificazione e potenziamento dei percorsi di formazione permanente e aggiornamento professionale.</li> <li>3. Incremento e maggiore qualificazione delle iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali.</li> <li>4. Consolidare i rapporti con il sistema territoriale.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione e realizzazione di nuovi spazi per la didattica e la ricerca.</li> <li>2. Riorganizzazione, riqualificazione ed ampliamento degli spazi didattici, di ricerca e tecnico-amministrativi di proprietà dell'Ateneo.</li> <li>3. Recupero e ampliamento della ricettività residenziale.</li> <li>4. Efficientamento strutturale ed energetico del patrimonio immobiliare dell'Ateneo.</li> </ol>

La suddivisione del documento nelle quattro aree ed in diversi macro-obiettivi è stata necessaria per la scrittura dello stesso, ma le azioni ed i target che sono state associate ai macro-obiettivi sono da leggere in chiave sistemica. Le aree della Ricerca e della Formazione sono ben definite ma non separate stante la logica

che vuole la ricerca alla base dell'alta formazione universitaria. La Terza Missione, con cui l'Università diventa a pieno titolo soggetto capace di favorire lo sviluppo socio-economico territoriale, ha contorni più sfumati con un fortissimo background nelle più tradizionali attività di ricerca e formative.

Gli obiettivi previsti dal Piano Strategico nelle aree della Ricerca, Formazione e Terza Missione mirano a dare all'Ateneo concrete possibilità di sviluppo. Considerato poi che in questo momento storico, in cui UNICAM ha perso l'uso di strutture ricettive, amministrative, di ricerca e didattica per oltre 40.000 mq, le misure individuate per i tre ambiti di missione devono essere sostenute da una significativa campagna di recupero e sviluppo del patrimonio edilizio, la quarta area strategica del Piano consiste nel supporto indispensabile per condurre UNICAM fuori dall'emergenza e nel contempo sostenere le azioni di sviluppo e rilancio previste nelle altre aree.

#### *Mapa concettuale del Piano Strategico*



In allegato si mette a disposizione l'esito del monitoraggio 2019 sugli obiettivi e target previsti. (Allegato 5)

### **3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

#### **3.1. Contesto: il finanziamento del sistema Universitario nazionale e dell'Ateneo**

Oltre ai compiti di indirizzo e coordinamento, il Ministero svolge una funzione fondamentale per il funzionamento del sistema universitario attribuendo i finanziamenti annuali alle Università statali e alle Università non statali legalmente riconosciute. Alle Università statali è attribuito annualmente il Fondo di finanziamento ordinario (FFO) destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui i costi di personale, e di funzionamento. Con il D.M. n. 610 del 19 agosto 2017 è stato attribuito quello relativo al 2017 che, come per il 2016, ha tenuto conto dell'Accordo di programma stipulato con il MIUR e sottoscritto il 19 luglio 2017, che assicura a UNICAM risorse aggiuntive sia per gli interventi strutturali sia per la copertura dei mancati ricavi da contribuzione studentesca provocati dall'esonero totale applicato a tutti gli iscritti ai corsi di primo e secondo ciclo.

Il Ministero si è impegnato ad assicurare all'Università, per il quadriennio 2016-2019, i seguenti importi massimi per le finalità indicate agli articoli:

- 3 - compensare le minori entrate dell'Università derivanti dal mancato introito della contribuzione studentesca, interrotta per compensare la diminuzione forzata dei servizi forniti e per favorire le iscrizioni ai corsi di studio;
- 4 - contributo per la costruzione e locazione di nuovi edifici, il ripristino e il miglioramento della sicurezza degli edifici propri collocati al di fuori del centro storico di Camerino, parzialmente danneggiati dal sisma;

- 5 - un progetto di potenziamento della struttura tecnologica informatica (banda larga e infrastrutture tecnologiche) con la finalità di consentire agli studenti di fruire delle lezioni in diretta telematica e di accedere con lo stesso mezzo ai relativi servizi di supporto/contesto e di mettere in sicurezza il Sistema informatico dell'Ateneo.

ANNO	IMPORTO MASSIMO
2016	11 ml €
2017	10 ml €
2018	8 ml €
2019	6 ml €

Come già evidenziato in precedenza, al punto 2.3, con D.M. n. 768 del 26 novembre 2018 di Riparto delle ulteriori risorse disponibili sul FFO 2018 sono state assicurate le risorse **per integrare l'accordo di programma già sottoscritto ed in data 8 aprile 2019 è stato firmato un nuovo accordo che prevede:**

- *l'integrazione delle risorse già messe a disposizione dell'Università, con l'accordo di programma sottoscritto in data 19 luglio 2017, per far fronte alle ulteriori esigenze prospettate dall'Università stessa per gli anni 2018 e 2019 con riferimento ai mancati introiti relativi alla contribuzione studentesca, nonché integrare l'utilizzo delle stesse comprendendo tra le spese ammissibili anche quelle destinate agli alloggi per gli studenti universitari.*
- *Per il quadriennio 2016-2019, al fine di compensare le minori entrate dell'Università derivanti dal mancato introito della contribuzione studentesca, interrotta per compensare la diminuzione forzata dei servizi forniti e per favorire le iscrizioni ai corsi di studio, tenuto conto del numero effettivo di studenti iscritti nell'anno accademico 2015/16, il Ministero disporrà a favore dell'Università, oltre a quanto previsto all'art. 2, un contributo di: 7 milioni di euro per l'anno 2016 (anno accademico 2016/17); 7 milioni di euro per l'anno 2017 (anno accademico 2017/18); 7 milioni di euro per l'anno 2018 (anno accademico 2018/19); 5 milioni di euro per l'anno 2019 (anno accademico 2019/20).*
- *Ai fini del calcolo degli indicatori di cui agli art. 5, 6 e 7 del D.lgs. 29 marzo 2012, n. 49, l'importo relativo ai proventi dell'Università concernenti le tasse, soprattasse e contributi universitari per gli anni 2018 e 2019 viene stabilito nel valore risultante dalla somma delle entrate effettive dell'Ateneo e del contributo ministeriale. Lo stesso valore è utilizzato per la definizione dei punti organico di Ateneo fatti salvi ulteriori interventi normativi".*

L'accordo di programma prevede inoltre la garanzia - dal 2016 al 2019 - del mantenimento del peso percentuale 2016 sul totale nazionale sia in termini di quota base (0,54%), sia di quota premiale (0,59%), senza escludere l'applicazione della clausola di salvaguardia. Eventuali recuperi a seguito della rendicontazione finale e totale saranno effettuati a valere sul FFO.

**Premialità e costo standard per studente.** L'evoluzione normativa degli ultimi anni ha modificato radicalmente le modalità di attribuzione delle risorse statali al sistema universitario introducendo criteri che, gradualmente, riducono il peso dei finanziamenti su base storica a favore di parametri quali:

- il costo standard per studente;
- la quota premiale in relazione ai risultati della didattica e della ricerca;
- gli interventi perequativi a salvaguardia di situazioni di particolare criticità.

Il costo standard è uno strumento introdotto dal MIUR con l'attribuzione del FFO 2014 in accordo con i principi della Legge n. 42/2009 per la quale il "fabbisogno standard" costituisce l'indicatore rispetto al quale comparare e valutare l'azione pubblica.

Il costo standard indica il costo di un determinato servizio, che avvenga nelle migliori condizioni di efficienza e appropriatezza, garantendo i livelli essenziali di prestazione e rappresenta il nuovo modello economico di riferimento sul quale fondare il finanziamento integrale dell'attività pubblica, riguardante i principali diritti sociali (sanità, assistenza sociale e istruzione, nonché trasporto pubblico locale).

Il concetto dei costi standard è legato a due fondamentali scopi: quello di ottimizzare e omogeneizzare i valori produttivi e, attraverso essi, contenere i prezzi e quello di valutare gli scostamenti dei costi reali e, con essi, lo stato di efficienza del sistema produttivo.

Il costo standard per studente di ogni singolo Ateneo viene ricalcolato e definito ogni anno dal MIUR. Per UNICAM è stato di 7.443€ nel 2014, 7.328€ nel 2015, 7.300€ nel 2016 e nel 2017. Per l'FFO 2018 il MIUR, recependo le indicazioni dell'art. 12 del Decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito con modificazioni dalla Legge 3 agosto 2017, n. 123, con il D.M. n. 585 dell'8 agosto 2018 ha rideterminato il modello di calcolo del costo standard. Di seguito alcune delle principali novità introdotte dal Decreto:

[Art.1] - Sono state predefinite le percentuali di FFO determinate dal calcolo del costo standard nei prossimi tre anni: 22% nel 2018, 24% nel 2019 e 26% nel 2020.

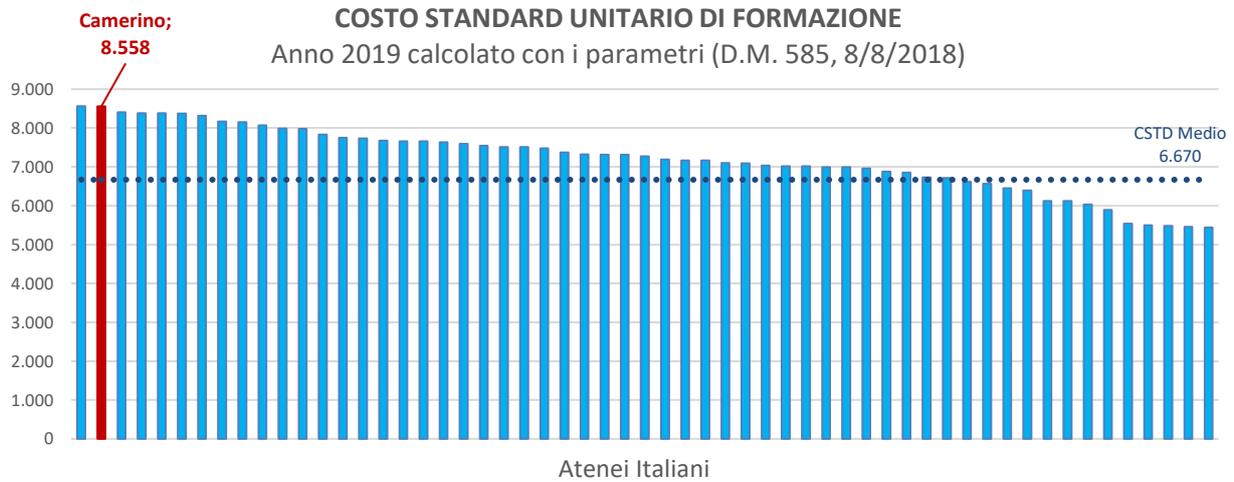
[Art.2] - Il numero di studenti conteggiati per il calcolo del CST include quelli iscritti da un numero di anni complessivi non superiore alla durata normale del corso frequentato, umentato di un anno.

[Art.3] – Nella formula per il calcolo del costo del personale docente è stato introdotto anche l'elemento determinato dalla numerosità massima e minima della classe del CdS; per il costo di funzionamento delle strutture didattiche è stato inserito un criterio che tiene conto delle diseconomie di scala dei grandi atenei.

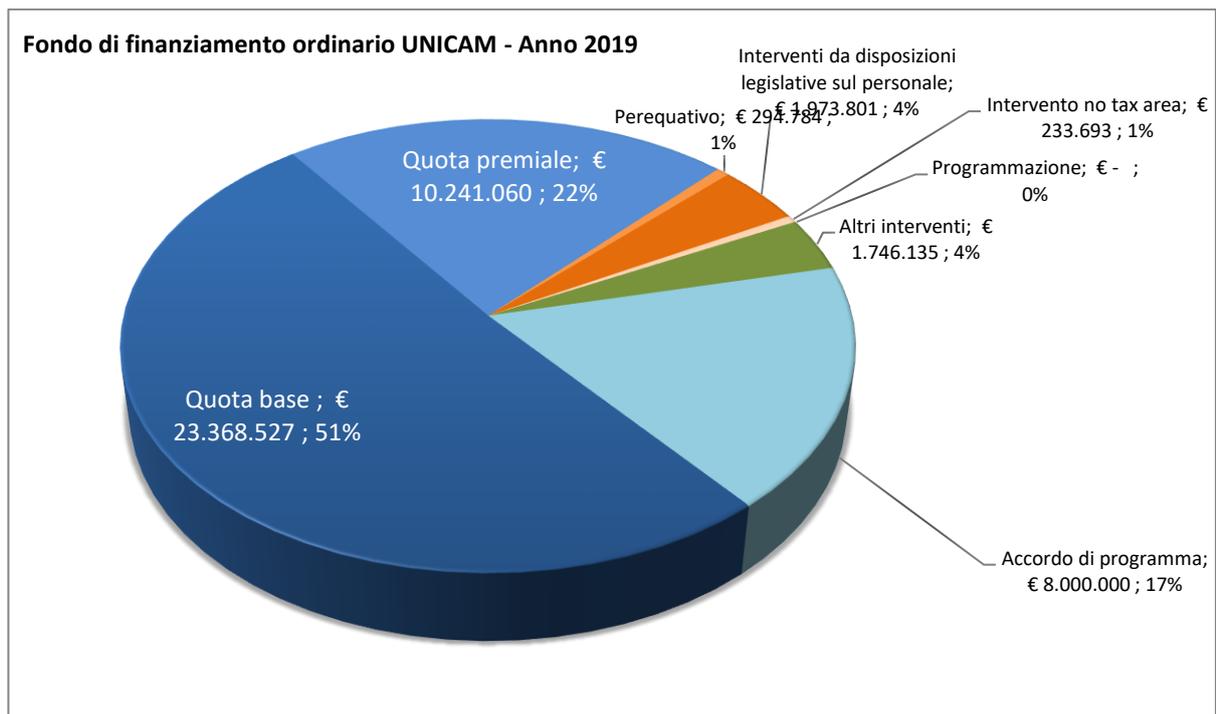
[Art.4] – Per la perequazione economico territoriale è stata prevista l'introduzione di un maggiore dettaglio, che si riferisce oltre che al reddito medio regionale anche al reddito medio degli iscritti al singolo Ateneo e l'introduzione di una soglia massima dell'importo di natura perequativa da aggiungere posta al 6,5% rispetto al costo standard medio nazionale. È stato poi aggiunto al calcolo per la perequazione un fattore che tiene conto dei differenti contesti infrastrutturali in cui ogni Università si colloca (collegamenti e trasporti).

La nuova impostazione del modello ha determinato per UNICAM nel 2018 un costo standard di 8.583 Euro e nel 2019 di 8.558 Euro per studente.

Di seguito il grafico che illustra come si colloca il costo standard UNICAM nel contesto complessivo degli atenei italiani.



Nel grafico riportato di seguito viene illustrato il dettaglio dell'assegnazione ad UNICAM del FFO 2019.



QUADRO FFO 2019 e confronto con FFO 2018			
	2019	2018	2019/2018
<b>Quota base, premiale, perequativa e di salvaguardia</b>	<b>33.904.371</b>	<b>34.074.329</b>	<b>-169.958</b>
Piano associati e altri interventi sul personale previsti da disposizioni legislative	1.973.801	1.399.708	574.093
Intervento no tax area	233.693	277.468	-43.775
Programmazione triennale	0	288.369	-288.369
Altri interventi	1.870.994	1.769.927	101.067
Altri interventi riferiti a esercizi precedenti	108.834	911	107.923
<b>TOTALE</b>	<b>38.091.693</b>	<b>37.810.712</b>	<b>280.981</b>

Accordo di programma sisma 2016	8.000.000	10.000.000	-2.000.000
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>46.091.693</b>	<b>47.810.712</b>	<b>-1.719.019</b>

**Spese di personale**

Indicatore di personale	2017	2018	2019
<b>Spese per il personale a carico Ateneo (A)</b>	<b>31.631.743</b>	<b>31.758.471</b>	<b>32.982.057</b>
FFO (B)	36.520.989	45.274.522	42.918.619
Programmazione Triennale (C)	288.370	288.369	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	6.738.688	1.973.986	1.324.373
<b>TOTALE (E) =(B+C+D)</b>	<b>43.548.047</b>	<b>47.536.877</b>	<b>44.242.992</b>
<b>Rapporto (A/E) = &lt; 80%</b>	<b>72,64%</b>	<b>66,81%</b>	<b>74,55%</b>

**Sostenibilità economico finanziaria**

Indicatore di sostenibilità economico finanziaria	2017	2018	2019
FFO (A)	36.520.989	45.274.522	42.918.619
Programmazione Triennale (B)	288.370	288.369	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	6.738.688	1.973.986	1.324.373
Fitti Passivi (D)	15.904	15.875	7.938
<b>TOTALE (E) = (A+B+C-D)</b>	<b>43.532.143</b>	<b>47.521.002</b>	<b>44.235.054</b>
Spese di personale a carico Ateneo (F)	31.631.743	31.758.471	32.982.057
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	743.433	743.316	678.423
<b>TOTALE (H) = (F+G)</b>	<b>32.375.176</b>	<b>32.501.787</b>	<b>33.660.480</b>
<b>Rapporto (82"%E/H) = &gt; 1</b>	<b>1,10</b>	<b>1,20</b>	<b>1,08</b>

**Indebitamento**

Indicatore di indebitamento	2017	2018	2019
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	743.433	743.316	678.423
<b>TOTALE (A)</b>	<b>743.433</b>	<b>743.316</b>	<b>678.423</b>
FFO (B)	36.520.989	45.274.522	42.918.619
Programmazione Triennale (C)	288.370	288.369	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	6.738.688	1.973.986	1.324.373
Spese di personale a carico Ateneo (E)	31.631.743	31.758.471	32.982.057
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	15.904	15.875	7.938
<b>TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)</b>	<b>11.900.400</b>	<b>15.762.531</b>	<b>11.252.997</b>
<b>Rapporto (A/G) = &lt; 15%</b>	<b>6,25%</b>	<b>4,72%</b>	<b>6,03%</b>

Si riporta in allegato la Relazione sulla gestione del Budget 2019 (Allegato: Relazione sulla gestione del Budget 2019).

### 3.2. Sperimentazione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo

Con riferimento al processo di integrazione tra programmazione strategica ed economico-finanziaria, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 ottobre 2019, ha destinato una parte del risultato dell'esercizio 2018 ad alcune delle azioni innovative previste dal Piano Strategico 2018-2023, incrementando in tal modo e rendendo anche più evidente l'integrazione fra ciclo della performance e ciclo del bilancio.

A tale fine si è prioritariamente analizzato il documento di pianificazione strategica, approvato, nella sua declinazione in azioni, dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 novembre 2018, per valutare quali di queste avevano un impatto economico-finanziario, individuando contemporaneamente anche le diverse strutture tecnico-amministrative coinvolte.

Ai responsabili delle stesse strutture, preventivamente informati sulle modalità operative, è stato chiesto quindi, dopo essersi consultati con gli eventuali referenti della governance di Ateneo di riferimento, di presentare una scheda per ciascuna azione, con la descrizione sintetica delle attività da svolgere e delle risorse necessarie. La progettazione è stata impostata su base triennale, per tipologia di costo o investimento.

Per ogni azione di intervento finanziata, previa approvazione e revisione della Direzione Generale, è stato individuato un progetto contabile che accoglierà le relative risorse.

Al fine di descrivere l'integrazione tra le principali azioni strategiche e la programmazione economico-finanziaria, si riporta di seguito la tabella illustrativa delle azioni in dettaglio.

Codice azione PSA	AZIONE PSA	MACRO OBIETTIVO PSA	Progetto contabile	Soggetto attuatore	Anno 2020
I.1.5	I.1.5-Consolidamento dell'attività delle piattaforme tecnologiche attivate nell'Ateneo e incremento della loro capacità di reperire risorse per il finanziamento di progetti di ricerca, attraverso specifiche azioni programmate dall'Ateneo e condivise con le Scuole.	I.1-Miglioramento della produttività dei ricercatori in termini qualitativi e quantitativi	AREFSA _I.1.5	Area Ricerca	23.000
<b>I.1.5 Totale</b>					<b>23.000</b>
I.2.4	I.2.4-Qualificazione e valorizzazione del dottorato di ricerca in una prospettiva nazionale e internazionale tramite azioni di pubblicizzazione mirata dei bandi e di rimodulazione dei curricula dei corsi	I.2-Accrescimento dell'internazionalizzazione delle attività dei gruppi di ricerca	AREFSA _I.2.4	SAS	6.000
<b>I.2.4 Totale</b>					<b>6.000</b>
I.2.6	I.2.6-Applicazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori	I.2-Accrescimento dell'internazionalizzazione delle attività dei gruppi di ricerca	AREFSA _I.2.6	Area programma zione, valutazione	7.000
<b>I.2.6 Totale</b>					<b>7.000</b>
I.2.7	I.2.7-Promozione dell'adozione di pratiche "open science" tra i ricercatori, tramite pubblicazione e disseminazione di articoli e lavori in forma open access e di condivisione dei dati della ricerca	I.2-Accrescimento dell'internazionalizzazione delle attività dei gruppi di ricerca	AREFSA _I.2.6	Area Biblioteche	5.000
<b>I.2.7 Totale</b>					<b>5.000</b>
I.3.3	I.3.3-Pubblicazione e diffusione dei bandi di reclutamento sia in italiano sia in inglese sui siti Internazionali dedicati, fra le Università ed Enti di Ricerca partner e sulle maggiori riviste internazionali	I.3-Miglioramento della capacità di attrarre fondi sul piano nazionale ed internazionale e di instaurare relazioni con il mondo imprenditoriale	AREFSA _I.3.3	Area persone	12.200
<b>I.3.3 Totale</b>					<b>12.200</b>
I.3.6	I.3.6-Incremento del numero medio annuo di spin-off e start-up attivate e della loro efficacia e solidità sul mercato del lavoro	I.3-Miglioramento della capacità di attrarre fondi sul piano nazionale ed internazionale e di instaurare relazioni con il mondo imprenditoriale	AREFSA _I.3.6	Area Ricerca	6.000
<b>I.3.6 Totale</b>					<b>6.000</b>
I.4.1	I.4.1-Potenziamento della dotazione di apparecchiature scientifiche per mezzo di un piano di investimento	I.4-Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca	AREFSA _I.4.1	Area tecnico scientifica	280.000
<b>I.4.1 Totale</b>					<b>280.000</b>
I.4.2	I.4.2-Potenziare il patrimonio librario, le risorse informative digitali delle biblioteche ed il ripristino degli spazi persi causa sisma, al fine di supportare	I.4-Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca	AREFSA _I.4.2	Area Biblioteche	35.000

Codice azione PSA	AZIONE PSA	MACRO OBIETTIVO PSA	Progetto contabile	Soggetto attuatore	Anno 2020
	adeguatamente le attività di ricerca e formative attraverso la redazione ed applicazione di uno specifico piano quadriennale 2019-2023				
<b>I.4.2 Totale</b>					<b>35.000</b>
II.1.3	II.1.3-Potenziamento delle attività di Stage attraverso l'avvio di un programma di Career Service ed un maggiore coinvolgimento di Enti o aziende	II.1-Revisione ed ampliamento dell'offerta formativa anche in relazione a specifiche vocazioni o esigenze del territorio e in linea con tendenze nazionali ed internazionali	AREFSA _II.1.3	Area servizi studenti	9.000
<b>II.1.3 Totale</b>					<b>9.000</b>
II.1.4	II.1.4-Potenziamento e sviluppo del piano annuale di Ateneo delle competenze trasversali (ambiti cognitivi, realizzativi, manageriali, relazionali e comunicativi) (raccomandazione UE "competenze chiave") attraverso la predisposizione e l'applicazione di un piano annuale integrato	II.1-Revisione ed ampliamento dell'offerta formativa anche in relazione a specifiche vocazioni o esigenze del territorio e in linea con tendenze nazionali ed internazionali	AREFSA _II.1.4	Area comunicazioni e USIQUAL  Area programmazione, valutazione	15.000  3.000
<b>II.1.4 Totale</b>					<b>18.000</b>
II.2.1	II.2.1-Elaborazione indicazioni di Ateneo ed aggiornare le competenze dei docenti relativamente alla valutazione degli apprendimenti	II.2-Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica	AREFSA _II.2.1	Area programmazione, valutazione  Area servizi studenti	4.000  20.000
<b>II.2.1 Totale</b>					<b>24.000,00 €</b>
II.2.2	II.2.2-Integrazione della didattica tradizionale con le moderne tecnologie per l'arricchimento e l'innovazione delle attività formative.	II.2-Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica	AREFSA _II.2.2	Area programmazione, valutazione	4.000
<b>II.2.2 Totale</b>					<b>4.000</b>
II.2.3	II.2.3-Aggiornamento delle competenze didattiche dei docenti	II.2-Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica	AREFSA _II.2.3	Area programmazione, valutazione	5.000
<b>II.2.3 Totale</b>					<b>5.000</b>
II.2.4	II.2.4-Incremento o rimodulazione delle attività di tutorato didattico.	II.2-Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica	AREFSA II.2.4	Area servizi studenti	8.000
<b>II.2.4 Totale</b>					<b>8.000</b>
II.2.6	II.2.6-Rafforzamento della dimensione internazionale dei contesti formativi, anche mediante la docenza di esperti internazionali e lo sviluppo delle competenze linguistiche degli studenti	II.2-Consolidamento della qualità dell'offerta formativa in relazione agli ambiti distintivi e caratterizzanti l'Ateneo nella ricerca e miglioramento della qualità della didattica	AREFSR _II.2.6	Area programmazione, valutazione	61.000
<b>II.2.6 Totale</b>					<b>61.000</b>
II.3.1	II.3.1-Qualificazione e potenziamento dei percorsi di alta formazione (master, perfezionamento, alta formazione professionalizzante) attraverso	II.3-Potenziamento del sistema di assicurazione qualità finalizzato all'accountability dei percorsi formativi di alta formazione	AREFSA _II.3.1	Area programmazione, valutazione	22.500

Codice azione PSA	AZIONE PSA	MACRO OBIETTIVO PSA	Progetto contabile	Soggetto attuatore	Anno 2020
	I'implementazione di un sistema di assicurazione qualità				
<b>II.3.1 Totale</b>					<b>22.500</b>
II.4.2	II.4.2-Consolidare il sostegno alla formazione degli studenti svantaggiati, anche tramite azioni di coordinamento con le istituzioni e il territorio sul tema del diritto allo studio	II.4-Potenziamento qualitativo e quantitativo delle infrastrutture per la didattica e dei servizi di supporto agli studenti	AREFSA _II.4.2	Area servizi studenti	5.000
<b>II.4.2 Totale</b>					<b>5.000</b>
II.4.3	II.4.3-Potenziare le infrastrutture disponibili per la formazione in modalità e-learning anche attraverso accordi con soggetti pubblici e privati	II.4-Potenziamento qualitativo e quantitativo delle infrastrutture per la didattica e dei servizi di supporto agli studenti	AREFSA _II.4.3	Area Infrastrutture digitali	195.000
<b>II.4.3 Totale</b>					<b>195.000</b>
II.4.4	II.4.4-Potenziare le risorse informative digitali delle biblioteche, al fine di supportare adeguatamente le attività di ricerca e formative	II.4-Potenziamento qualitativo e quantitativo delle infrastrutture per la didattica e dei servizi di supporto agli studenti	AREFSA _II.4.4	Area Biblioteche	25.000
<b>II.4.4 Totale</b>					<b>25.000</b>
III.1.1	III.1.1-Realizzazione di un repertorio on line delle competenze e delle strutture/laboratori di UNICAM, finalizzato alla pubblicizzazione nei riguardi dei portatori di interesse.	III.1-Potenziare il trasferimento tecnologico sul piano regionale, nazionale e internazionale	AREFSA _III.1.1	Area Ricerca Terza Missione	4.000 13.000
<b>III.1.1 Totale</b>					<b>17.000</b>
III.3.1	III.3.1-Sviluppo di un programma di eventi locali per la formazione e l'aggiornamento professionale delle pubbliche amministrazioni sui fabbisogni emergenti evidenziati nel tavolo di lavoro permanente (Consulta permanente per lo sviluppo).	III.3-Incrementare e qualificare le iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali	AREFSA _III.3.1	Terza Missione	6.000
<b>III.3.1 Totale</b>					<b>6.000</b>
III.3.3	III.3.3-Realizzazione di un centro di competenze per lo sviluppo di progetti in co-working, rivolto ai giovani del territorio.	III.3-Incrementare e qualificare le iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali	AREFSA _III.3.3	Terza Missione	8.000
<b>III.3.3 Totale</b>					<b>8.000</b>
III.3.4	III.3.4-Realizzazione di un palinsesto spettacoli, concerti, incontri, presentazioni di libri, conferenze, laboratori	III.3-Incrementare e qualificare le iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali	AREFSA _III.3.4	Area comunicazione Area comunicazione e Area programmazione	67.000 10.000
<b>III.3.4 Totale</b>					<b>77.000</b>
III.3.5	III.3.5-Potenziamento della quantità e qualità delle iniziative del Polo Museale sulla base di un piano triennale di eventi e lo sviluppo ulteriore delle collaborazioni con istituti museali nazionali e internazionali	III.3-Incrementare e qualificare le iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali	AREFSA _III.3.5	Polo Museale	40.000
<b>III.3.5 Totale</b>					<b>40.000</b>
<b>Totale complessivo</b>					<b>898.700</b>

## 4. RICERCA

### 4.1. Dati di sintesi sulla ricerca scientifica in UNICAM

Di seguito riportiamo alcuni dei dati che illustrano il contesto delle risorse impegnate nella ricerca in UNICAM. Nella relazione completa che si riporta nell'Allegato 4 (Relazione sull'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico Anno 2019) è possibile analizzare nel dettaglio gli andamenti e le attività particolari svolte.

Tabella 1 – Scuole di Ateneo e organi di vertice

SCUOLA DI ATENEO	DIRETTORE	VICE DIRETTORE
Architettura e Design	Prof. Giuseppe Losco	Prof.ssa Maria Federica Ottone
Bioscienze e Medicina Veterinaria	Prof. Guido Favia	Prof. Stefano Rea
Giurisprudenza	Prof. Rocco Favale	Prof. Ascanio Sirignano
Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute	Prof. Francesco Amenta	Prof. ssa Gabriella Marucci
Scienze e Tecnologie	Prof. David Vitali	Prof. Corradini Maria Letizia
School of Advanced Studies	Prof. Roberto Ciccocioppo	Prof.ssa Anna Maria Eleuteri

Tabella 2 - Strutture e Personale impegnato nella ricerca (situazione al 31/12/2019)

SCUOLE DI ATENEO	Docenti	RU	RTD	Assegnisti	Dottorandi
Architettura e Design	23	7	4	10 (9)	26
Bioscienze e Medicina Veterinaria	35	33	7	16 (7)	19
Giurisprudenza	23	9	2	4 (4)	17
Scienze del Farmaco e dei Prodotti della salute	37	7	7	5 (4)	33
Scienze e Tecnologie	50	27	8	12 (4)	65
<b>Tot.</b>	<b>168</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>47 (28)</b>	<b>160</b>

Tra parentesi le posizioni attivate nel 2019

Tabella 3 - Curricula di Dottorato di ricerca attivi presso l'Università di Camerino – anno 2019 (cicli XXXII-XXXIII-XXXIV)

Corso	Curriculum	Coordinatore
CHEMICAL AND PHARMACEUTICAL SCIENCES AND BIOTECHNOLOGY	Chemical Sciences	VITTORI Sauro
	Pharmaceutical Sciences	
LIFE AND HEALTH SCIENCES	One Health	ELEUTERI Anna Maria
	Molecular Biology and cellular biotechnology	
	Ecosystems and Biodiversity management	
LEGAL AND SOCIAL SCIENCES	Civil law and constitutional legality	LATINI Carlotta
	Fundamental rights in the global society	
SCIENCE AND TECHNOLOGY	Computer science	CARROLL Michael Robert
	Theoretical and experimental physics	
	Mathematics	
	Physical and chemical processes in Earth systems	
ARCHITECTURE, DESIGN, PLANNING	Architecture Theories and Design	BELLINI Federico
	Innovation Design	
	Sustainable Urban Planning	

## 4.2. Progetti di ricerca e finanziamenti

Prima di passare al dettaglio dei progetti di ricerca su bandi competitivi è significativo analizzare i finanziamenti “per competenza” registrati da UNICAM nel 2019 in confronto nel triennio 2017-2019. I finanziamenti “per competenza” sono i finanziamenti registrati negli anni come ricavi e quindi evidenziano le risorse a disposizione dei budget dei progetti e non sono il finanziamento complessivo ottenuto dai vari progetti e convenzioni.

L’analisi viene effettuata a livello di Ateneo perché spesso, per la caratterizzazione interdisciplinare delle ricerche svolte, i progetti vedono la partecipazione di docenti afferenti a diverse Scuole. Per questo quindi il dato complessivo risulta il più omogeneo nella lettura e nella valutazione dell’andamento.

In prima analisi le entrate sono state classificate in tre grandi categorie (nell’ordine): 1) Prestazioni c/terzi che accoglie le entrate per prestazioni a pagamento da tariffario e per le analisi, 2) Fondo Ateneo per la Ricerca, 3) Finanziamenti alla ricerca che rappresentano le entrate per ricerca provenienti dai vari fronti quali convenzioni, contratti, progetti su bandi competitivi etc.

Tabella entrate

Tipologia entrata	2017	2018	Var su 2017	2019	Var su 2019
Prestazioni C/Terzi	€ 500.566,98	€ 477.160,34	-4,91%	€ 780.747,20	38,88%
Fondo Ateneo per la Ricerca	€ 613.201,51	€ 356.108,16	-72,20%	€ 943.782,70	62,27%
Finanziamenti alla Ricerca	€ 4.109.343,05	€ 3.986.457,43	-3,08%	€ 5.735.476,42	30,49%
<b>Totale complessivo</b>	<b>€ 5.223.111,54</b>	<b>€ 4.844.725,93</b>	<b>-7,81%</b>	<b>€ 7.460.006,32</b>	<b>35,06%</b>

La Tabella delle ‘entrate’ mostra che nel 2019 tutte le tipologie di entrare hanno avuto un importante incremento rispetto all’anno precedente e rispetto al 2017. Analizziamo sommariamente l’incremento subito nei confronti dell’anno 2018.

Le entrate per Prestazioni c/terzi hanno subito un notevole incremento grazie ai servizi per analisi delle acque, alle prestazioni mediche veterinarie effettuate dall’Ospedale Veterinario Universitario Didattico ed alle prestazioni Medico Legali della Scuola di Giurisprudenza.

Il finanziamento dei FAR ha visto nel 2019 l’avvio, e quindi il finanziamento dei FAR 2018, e l’assegnazione dei FAR per impegno didattico RU RTD a.a. 2017/2018 e a.a. 2018/2019.

I finanziamenti alla ricerca hanno visto un incremento su tutte le voci di dettaglio rispetto all’anno precedente, come mostrato nella seguente tabella:

Finanziamenti alla ricerca	2017	2018	2019
Contratti di ricerca e consulenza	1.717.817,45 €	1.824.726,52 €	2.081.609,95 €
Finanziamenti diretti alla ricerca, assegnazioni e convenzioni	872.006,75 €	969.325,94 €	1.157.610,20 €
Finanziamenti da enti pubblici e privati su bando competitivo	6.816,82 €	196.092,32 €	261.090,75 €
Finanziamenti MIUR FFABR		159.000,00 €	
Finanziamenti MIUR su bando competitivo	25.000,00 €	5.000,00 €	282.286,25 €
Finanziamenti Regionali su bandi competitivi		211.439,55 €	92.000,00 €
Finanziamenti Ue su bando competitivo	1.487.702,03 €	620.873,10 €	1.073.203,27 €
PRIN			787.676,00 €
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.109.343,05 €</b>	<b>3.986.457,43 €</b>	<b>5.735.476,42 €</b>

Analizzando numericamente la progettualità, si nota che nel 2019 sono stati gestiti 204 progetti di ricerca, progetti sia competitivi che non, inquadrabili anche come convenzioni. Numero e classificazione dei progetti supportati sono descritti nella seguente tabella.

Classificazione dei progetti in gestione	Totale
CUIA	2
FAR 2018	10
INTERREG	6
JPI	3
Progetti MIUR	3
PRIN 2015 - 2017	25
Regione Marche	8
Unione Europea	14
Convenzione di ricerca	118
Progetti Ministeriali	3
Analisi c/terzi	12
<b>Totale complessivo</b>	<b>204</b>

Altro dato statistico sulla progettualità e l'evidenza delle iniziative che sono state supportate in fase di sottomissione.

Tipologia bando	Totale
JAU UNICAM	2
Extra EU	1
Fondazioni	2
Fondi Strutturali	11
Interreg/CTE	1
Ministeriale	19
Partnership (es. JPI, PRIMA)	5
Programmi diretti EU	43
<b>Totale</b>	<b>84</b>

Ai progetti supportato in fase di sottomissione vanno aggiunte le convenzioni e contratti di ricerca negoziati nell'anno 2019.

### 4.3. Strategia Risorse Umane per i Ricercatori (HRS4R)

L'Università di Camerino dal 2009 ha intrapreso un processo di implementazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione di ricercatori (C&C), tramite l'utilizzo di uno strumento, la Strategia Risorse Umane per i Ricercatori (HRS4R); una procedura articolata in cinque step che consente alle istituzioni di ricerca di integrare i principi nella propria politica delle risorse umane, promuovendo così l'Università come luogo di lavoro stimolante e favorevole.

Il nostro Ateneo ha completato i primi cinque step della strategia HRS4R ricevendo nel 2015 con esito positivo la visita di valutatori esperti nominati dalla Commissione europea, terminando, così il primo ciclo di implementazione. La procedura prevede nei prossimi anni una nuova verifica del grado di aderenza delle pratiche istituzionali della nostra Università con i principi della Carta e del Codice e una rimodulazione della strategia complessiva in base ai risultati di questa autovalutazione. Inoltre, in questo nuovo processo l'Ateneo deve dimostrare di avere recepito e lavorato per l'applicazione della raccomandazione sulle politiche di "Reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito".

La Commissione Europea (CE) ha chiesto agli atenei interessati di inviare la documentazione contenente una gap-analysis, strutturata sulla base dei modelli forniti dalla stessa CE, entro il 15 novembre 2017.

Il Presidio Qualità per le Risorse Umane (PQRU) ha prodotto un documento contenente l'esito della gap-analysis e le azioni che lo stesso PQRU propone di avviare per colmare, almeno in parte ed ove possibile, i gap individuati nell'applicazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta.

Il documento è stato inviato alla CE entro i termini prestabiliti e l'esito della procedura, che conosciamo avendola ricevuta nel mese di marzo 2018, è stato estremamente positivo: la CE ha confermato l'accreditamento ed è stato valutato "eccellente" il lavoro di gap-analysis e la conseguente strategia per il superamento delle criticità.

Durante il 2019 è proseguito il lavoro costante di implementazione delle azioni di miglioramento previste dalla strategia risorse umane per i ricercatori. Nel dettaglio diversi documenti chiave sono stati tradotti in lingua inglese (per esempio: Policy e Linee guida OTMR, Regolamenti per il reclutamento), è stato prodotto il nuovo regolamento per il reclutamento di assegnisti e le linee guida per le commissioni di selezione che aiutano a giudicare il merito in modo che venga selezionato il miglior candidato, sono state organizzate attività formative per i dottorandi relative ai temi dell'Open Science (attenzione particolare è stata data a tutte le possibilità di pubblicare in open access gratuitamente) ed al ruolo del genere nella ricerca. Il sito web della HRS4R è stato ridisegnato ed implementato includendo una sezione relativa all'Open Science contenente vari links di eventi formativi incentrati su FAIR data e Data Management Plan.

Nel luglio 2019, inoltre, è stato presentato alla Commissione Europea (Unità Academic R&I, DG RTD) un'idea progettuale per la creazione di un network europeo di istituzioni che abbiano ottenuto da lungo tempo il logo HR-Excellence in Research e volto allo scambio di buone pratiche/esperienze/conoscenze riguardanti appunto l'implementazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori in seno alla cornice della Strategia Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

La modalità proposta è stata la creazione di una COST action del tipo policy oriented, secondo le cross cutting issues previste dalla strategia del COST.

La proposta nasce per rispondere alle seguenti esigenze:

- offrire un supporto concreto a tutte quelle istituzioni che fanno richiesta del logo ma che di fatto non beneficiano di alcun training/coaching. Infatti, la Commissione Europea ha terminato già da diversi anni l'esperienza delle "cohorts", ovvero dei 4 network di istituzioni che per prime in Europa avevano aderito alla HRS4R e che, sotto l'egida della CE, avevano beneficiato di mutual learning meetings che si sono rivelati molto utili.
- contribuire a promuovere i principi della Carta Europea dei Ricercatori e l'utilizzo del logo, soprattutto in un momento di passaggio da Horizon 2020 a Horizon Europe e di revisione dell'art. 32 del Grant

Agreement, individuando le strategie comunicative più efficaci per promuovere la Carta e modalità incentivanti per l'adozione del logo.

- fornire utili contributi per la revisione della Carta Europea dei Ricercatori, secondo la prospettiva di chi è impegnato a implementare concretamente la Carta e in sinergia con i lavori già in atto in seno all'ERAC SWG Human resources and mobility.

Il feedback ricevuto dalla DG Research si può riassumere nei seguenti punti:

- Non è opportuno creare una rete COST in quanto la Commissione ha intenzione di creare una rete dedicata al tema HR - Excellence in Research utilizzando la già esistente rete Euraxess, fino ad ora sfruttata quasi UNICAMENTE per la specifica tematica della mobilità dei ricercatori.
- Al commento di UNICAM riguardante il fatto che la rete Euraxess non possiede al momento expertise sull'argomento in questione e potrebbe svolgere un ruolo meramente esplicativo delle modalità per fare richiesta del logo, la DG Research ha risposto che auspica un coinvolgimento, nelle prossime attività di Euraxess riguardanti la strategia HR- Excellence in Research, delle persone che hanno già acquisito expertise nella tematica. I fondi già assegnati alla rete Euraxess potrebbero essere destinati all'organizzazione di attività sfruttando strumenti già in essere come study visits, book a trainer, find a network, ecc..
- La DG Research ha richiesto un documento esplicativo delle attività che UNICAM vorrebbe effettuare senza indicare un potenziale strumento finanziario e non ha escluso la possibilità di pensare ad un progetto Horizon 2020 del tipo CSA per le tematiche da noi proposte.

## 5. TERZA MISSIONE e TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

---

La connessione tra locale e globale rappresenta forse il contributo più importante che l'Università può fornire al territorio di riferimento. In tale prospettiva UNICAM si impegna per comunicare e divulgare la conoscenza attraverso una relazione diretta con il territorio e con tutti i suoi attori.

Negli ultimi anni UNICAM ha promosso un profondo cambiamento nel modo di proporsi verso l'esterno, nella convinzione che entrare in relazione con gli altri attori del territorio, conoscerne il valore e poterne utilizzare le risorse, diventa una grande opportunità. Le attività di Terza Missione sono considerate strategiche per UNICAM e, in quanto tali, trovano spazio nel Documento di Programmazione Triennale negli obiettivi 1 (Innalzare il livello medio - qualitativo e quantitativo - dei prodotti della ricerca), 9 (Valorizzare il rapporto con gli stakeholder esterni sulle attività di ricerca, formazione e placement) e 10 (Migliorare l'efficacia delle attività di comunicazione).

UNICAM si è dotata sia dell'organo statutario del Comitato dei Sostenitori sia di strumenti capaci di intercettare le necessità territoriali (Consulta Permanente per lo Sviluppo) e di attuare azioni concrete (Piattaforme Tematiche di Ateneo) che anche nel 2018 hanno lavorato proficuamente per raggiungere gli obiettivi prefissati.

### 5.1. Il Comitato dei Sostenitori

Il Comitato dei sostenitori dell'Università di Camerino è l'organo statutario preposto alla promozione di efficaci collegamenti con le realtà istituzionali, culturali, educative, sociali ed economiche della collettività. Il Comitato è composto prevalentemente da imprenditori e ha lo scopo di: a) contribuire alla programmazione ed alla realizzazione delle attività didattiche, scientifiche e di trasferimento di conoscenze e competenze, attraverso iniziative di sostegno logistico e finanziario; b) essere un permanente collegamento dell'Università con il contesto socio-economico, anche per realizzare l'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro; c) fornire pareri e proposte per valorizzare la presenza di UNICAM nel territorio; d) contribuire, attraverso gruppi di lavoro, alla progettazione ed alla definizione dei curricula dei corsi di studio. Il Comitato, chiamato

a designare (anche al proprio esterno) due componenti nel Consiglio di Amministrazione, esercita anche un controllo indiretto sull'attribuzione delle risorse dell'Ateneo.

## **5.2. La Consulta Permanente per lo Sviluppo e le Piattaforme Tematiche di Ateneo**

La Consulta Permanente per lo Sviluppo, coordinata dal Pro Rettore ai Rapporti con Enti e Istituzioni Pubbliche e Private e dal delegato del Rettore per lo Sviluppo del Territorio, ha proseguito nella sua attività volta ad individuare le strategie più opportune per favorire lo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio. I Sindaci dei Comuni del territorio insieme ad altri partner quali le Comunità Montane e le Fondazioni bancarie sono parte attiva e proattiva della Consulta; grazie alla loro collaborazione, la Consulta è stata in grado di coordinare e mettere a fattore comune professionalità, progetti ed iniziative.

Nello stesso spirito delle piattaforme tecnologiche italiane ed europee, le Piattaforme Tematiche di Ateneo già descritte hanno avviato la propria attività trasversale, rispetto alle Scuole di Ateneo, negli ambiti di:

- materiali e biomateriali,
- energia,
- ICT e smart cities and communities,
- agroalimentare e nutrizione,
- rischi ambientali e prevenzioni,
- paesaggi sostenibili e qualità della vita,
- sanità umana e animale.

Nelle Piattaforme, identificate tramite un bando interno in modo di coprire le problematiche della priorità Social Challenges di Horizon 2020, si aggregano ricercatori afferenti a diversi settori disciplinari. Le Piattaforme hanno finalità applicative in tematiche strategiche alla crescita intelligente, alla crescita sostenibile e alla crescita inclusiva del territorio.

## **5.3. Proprietà intellettuale (brevetti).**

La ricerca UNICAM produce innovazione tecnologica. UNICAM si è dotata di un International & Industrial Liaison Office (IILO), che supporta i ricercatori nella predisposizione e presentazione della documentazione necessaria al deposito di brevetti nazionali ed internazionali. Grazie a ciò, il numero dei brevetti con la titolarità dell'Ateneo è aumentato in modo considerevole negli ultimi anni.

Nella relazione sull'attività di ricerca UNICAM allegata alla presente Relazione sono riportati l'elenco dei brevetti e/o domande di brevetto la cui titolarità, al 31.12.2019, è in capo ad UNICAM, ovvero in capo a ricercatori UNICAM. (Allegato 4 – Relazione sull'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico Anno 2019).

## **5.4. Spin-off**

Le spin off accademiche sono portatori di interesse nei confronti degli atenei; nascono dai risultati della ricerca che, essendo altamente innovativi, sono di interesse nel mercato locale e globale di prodotti e/o servizi. IILO svolge un'attività di scouting di idee innovative con potenziale di mercato e assicura supporto tecnico adeguato ai ricercatori (strutturati e non strutturati). Al fine di incrementare le attività di trasferimento di conoscenze e competenze tra ricercatori dell'Ateneo e la Società vengono organizzati eventi e cicli di seminari rivolti a Enti e imprese del territorio sulle attività di ricerca UNICAM. L'Università di Camerino ha favorito e cerca di favorire costantemente l'avvio di start up della ricerca, che possono assumere anche la veste di spin off universitari, garantendo il supporto nella redazione del Business Plan e

nell'avvio delle imprese medesime. Anche nel 2019 è stata sostenuta dagli spin-off UNICAM una vivace attività, che viene descritta nel dettaglio della relazione allegata. (Allegato 4 – Relazione sull'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico Anno 2019).

### 5.5. Public engagement

Le attività di PE sono coordinate e monitorate dall'Ufficio Comunicazione di UNICAM, il quale svolge un ruolo finalizzato ad aiutare e facilitare le strutture accademiche e le strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo a svolgere con maggiore efficacia la comunicazione di propria competenza. Le dimensioni dell'Ateneo sono tali che è necessario che la comunicazione divenga patrimonio culturale di tutta l'Università e che ognuno partecipi alla sua costruzione ed al suo sviluppo. L'attività dell'Ufficio Comunicazione, in particolare, è finalizzata a garantire in modo continuo ed efficace la visibilità dei risultati della ricerca e dell'innovazione di UNICAM. 

### 5.6. Patrimonio culturale (Scavi archeologici, poli museali)

Polo Museale riunisce il Museo delle Scienze e l'Orto Botanico dell'Università; contiene e organizza esposizioni, seminari, incontri e convegni, laboratori e percorsi didattici. Il Museo delle Scienze è l'unico museo universitario delle Marche che ormai da venti anni propone esposizioni temporanee, progetti con obiettivi didattici specifici ed attività di visita guidata alle gallerie espositive permanenti. Nel Museo sono esposte collezioni paleontologiche, risalenti a circa un milione di anni fa, provenienti dai siti di scavo archeologico e di studio di Collecorti e Cesi, nella Piana di Colfiorito. L'Orto botanico, Istituito nel 1828, copre una superficie di circa un ettaro e si sviluppa ai piedi delle mura del Palazzo Ducale. Molte delle sedi delle strutture UNICAM sono collocate in edifici di notevole interesse storico. 

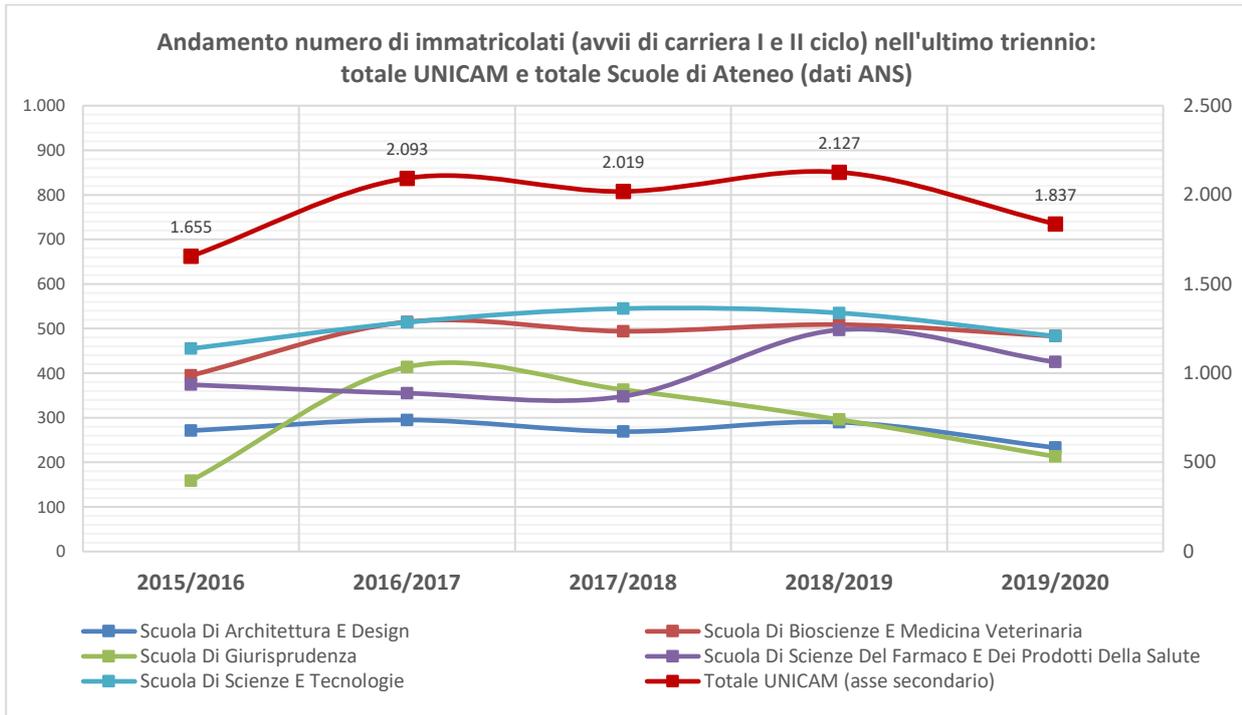
## 6. FORMAZIONE

---

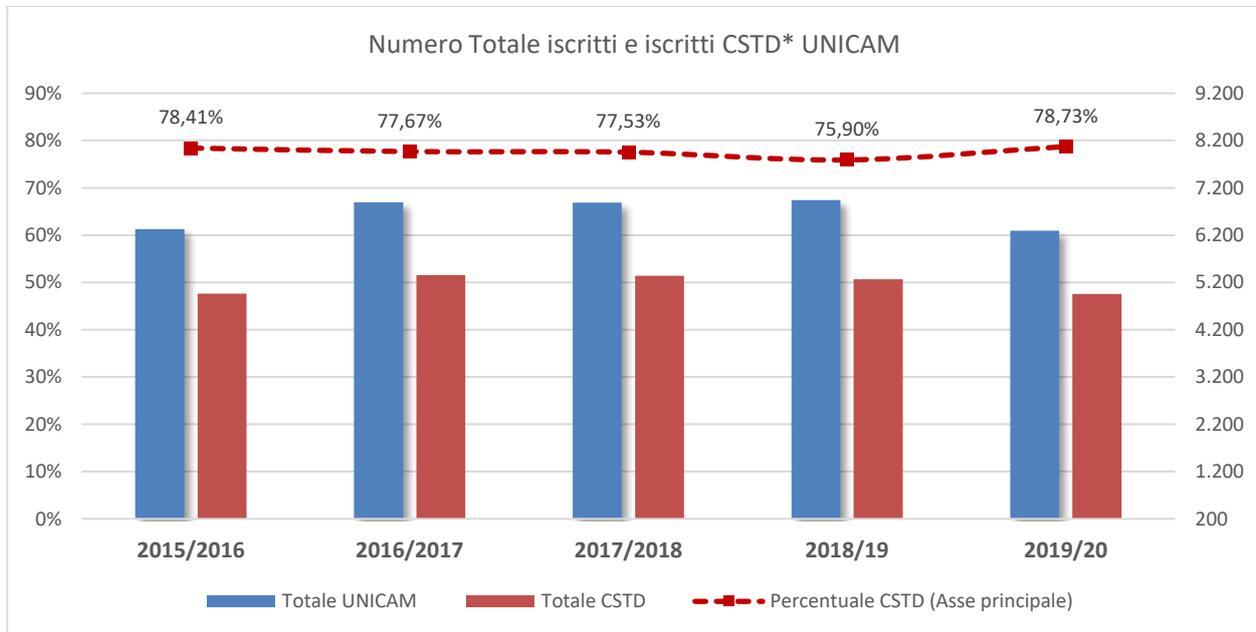
### 6.1. Attività formativa e situazione popolazione studentesca

Per il sedicesimo anno consecutivo, secondo la classifica Censis Repubblica 2019, UNICAM è risultata al primo posto tra gli atenei fino a 10.000 iscritti. Il risultato conferma il forte impegno dell'Ateneo nella direzione di mantenere standard elevati per la qualità della didattica e anche dei servizi agli studenti (aspetto particolarmente valorizzato da parte della metodologia CENSIS).

Nel 2019/20 le **immatricolazioni** a corsi di laurea del I e II ciclo hanno avuto un'importante inversione di tendenza rispetto al livello di crescita registrato a partire dal 2016, con un decremento rispetto all'anno precedente di circa 13%. Il dato, è stato molto probabilmente influenzato dalla decisione di reintrodurre le contribuzioni, seppure ridotte, dopo l'azzeramento delle tasse a seguito dell'evento sismico del 2016.



Nel seguente grafico viene invece evidenziato l'andamento degli **iscritti** dal 2015/16 al 2019/20, cioè gli studenti iscritti da un numero di anni inferiore alla durata normale del corso, negli ultimi 6 anni (Dati ANS-MIUR 8 GIUGNO 2020):



\*CSTD = Iscritti da un numero di anni pari alla durata predefinita del corso aumentata di un anno

Anche l'andamento degli iscritti totali registra nel 2019/2020 una flessione (anche se il dato è ancora provvisorio nella banca dati ANS-MIUR), mentre il dato evidenziato dalla linea rossa tratteggiata, che rappresenta la percentuale di iscritti da un numero di anni pari alla durata predefinita del corso aumentata di un anno, mostra un andamento crescente in percentuale ma anch'esso in leggera flessione come numero assoluto. Il dato è molto significativo in ottica Finanziamento del Fondo Ordinario (Costo standard studente).

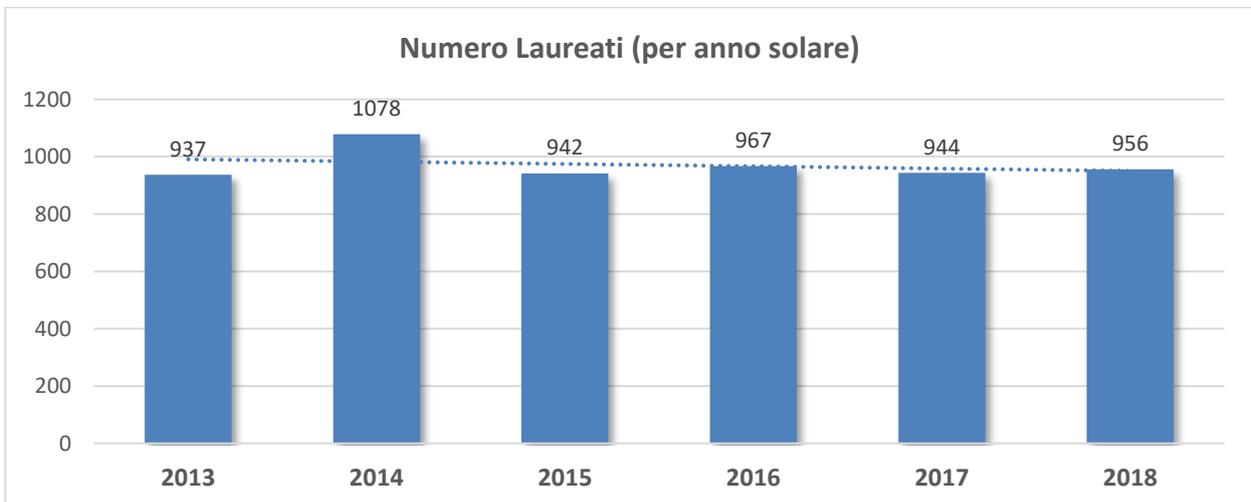
## 6.2. Internazionalizzazione delle attività formative

L'internazionalizzazione della formazione perseguita da UNICAM ha collocato l'Università di Camerino nel 2019 tra le migliori 25 Università al mondo nell'area relativa all'orientamento internazionale della classifica U-Multirank, che ogni anno confronta le prestazioni degli Istituti d'Istruzione Superiore nei settori che interessano maggiormente gli studenti, quali insegnamento e apprendimento, orientamento internazionale, trasferimento di conoscenze, impegno regionale e ricerca, ed assegna valutazioni che vanno dalla «A» di ottimo alla «E» di insufficiente ad oltre 1.700 Università di 96 paesi. Per l'edizione 2019 erano presenti e sono stati valutati 49 atenei italiani.

Gli studenti stranieri che si sono iscritti ai corsi di laurea di ogni livello hanno rappresentato nel 2019 circa il 10% della comunità studentesca, con provenienze da 50 Paesi del mondo. Al raggiungimento di questo obiettivo contribuiscono i **7 corsi di laurea erogati interamente in lingua inglese**, così come gli accordi siglati con atenei stranieri per far ottenere ai nostri studenti il double degree, che permette di ottenere oltre alla laurea italiana, anche la laurea del Paese europeo o extra europeo con il quale UNICAM ha siglato l'accordo. Nel 2019 è anche proseguita inoltre l'attività del Corso di Laurea in Biotecnologie erogato in Cina, con un progetto interamente finanziato dal governo Cinese. In Camerun invece, insieme all'Ateneo di Urbino, UNICAM ha continuato nella gestione di una Facoltà di Farmacia, mentre è proseguita l'attività del progetto Scienze senza Frontiere per l'alta qualificazione della formazione scientifica, in Brasile.

## 6.3. Ricaduta occupazionale e profilo dei laureati UNICAM

Per quanto riguarda i laureati UNICAM mantiene un flusso costante appena sotto i mille laureati l'anno.



I risultati relativi all'inserimento nel mondo del lavoro dei laureati dell'Università di Camerino sono ancora molto positivi, così come lo sono quelli della loro soddisfazione, come è emerso dal XXII Rapporto sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati del Consorzio AlmaLaurea.

La percentuale di laureati stranieri di UNICAM (9,7) si mantiene su un livello molto superiore alla media sia regionale (3,8) che nazionale (3,7). La percentuale di laureati stranieri nelle lauree Magistrali supera il 25%. La percentuale di laureati che non risiedono nella Regione Marche (34,7) supera di oltre 10 punti quella nazionale mentre le provenienze scolastiche dei laureati evidenziano la capacità di UNICAM di accogliere e supportare al meglio anche gli studenti che provengono da istituti con orientamento tecnico. UNICAM si

distingue per un'alta percentuale di laureati, il 77,2%, che hanno svolto tirocini/stage riconosciuti durante il proprio percorso di studio (la media nazionale è del 60,7%). Anche la media di studio all'estero (12%) è più alta di quella complessiva degli atenei italiani, particolarmente accentuata è la percentuale di chi studia all'estero durante la laurea magistrale. Molto positivi sono anche i dati relativi all'occupabilità dei laureati dell'Università di Camerino. Il tasso di occupazione dei laureati di primo livello che, dopo la conquista del titolo, hanno scelto di non proseguire gli studi universitari e di immettersi direttamente nel mercato del lavoro, è pari al 73,5%. Ad un anno dal conseguimento del titolo, in linea con la media nazionale, il 71,5% dei laureati magistrali biennali UNICAM è occupato e le performance occupazionali migliorano con il trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo: l'87,7%, percentuale leggermente superiore alla media nazionale, dei laureati intervistati a cinque anni dal titolo è occupato. Particolarmente positivo è invece il dato relativo alla efficacia della laurea, che mette a fuoco l'effettiva utilità e spendibilità del titolo nell'ambiente di lavoro, con una media di risposte positive pari all'82,1%, che supera ampiamente quella nazionale pari al 61,5%. Estremamente positivi sono risultati anche i dati sulla valutazione dell'esperienza universitaria e sulla soddisfazione espressa dai laureati. Il 92,1% dei laureati è soddisfatto del rapporto con il corpo docente e l'89% ritiene il carico di studio adeguato alla durata del corso. Più in generale, il 93,9% dei laureati si dichiara soddisfatto dell'esperienza universitaria nel suo complesso.

## **7. SISTEMA DI MONITORAGGIO**

---

### **7.1. Andamento dei risultati relativi agli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo**

Nel 2018 è stato approvato il nuovo documento di pianificazione strategica di cui al punto 2.2 della presente Relazione. Per la Relazione sulla performance dell'anno 2018 risulta però prematuro il monitoraggio basato sul sistema di indicatori impostato nello stesso Piano Strategico. Su questo l'Ateneo sta lavorando per impostare un sistema on-line che consenta alla governance dell'Ateneo una visione completa dell'andamento delle attività in relazione ai target predefiniti e sarà sicuramente disponibile per il 2019.

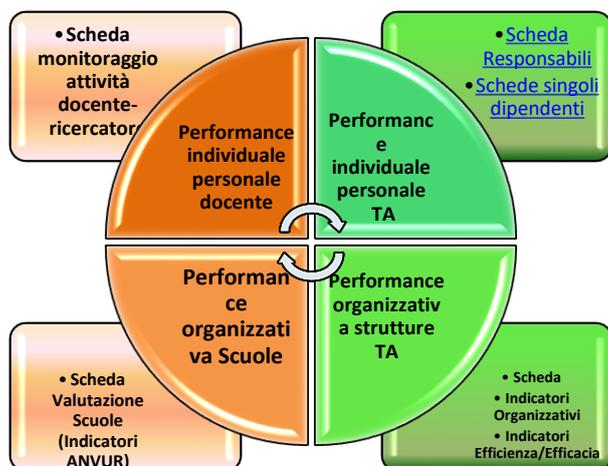
Gli obiettivi che erano stati predefiniti dal Piano Strategico per l'anno 2019 sono nell'Allegato 6 alla presente Relazione dove sono annotati sinteticamente i risultati ottenuti dall'Ateneo in corso d'anno.

### **7.2. Strumenti adottati e risultati raggiunti**

Sulla base dell'impostazione data al Piano Integrato della performance  e più in generale al sistema di monitoraggio e misurazione della performance, questo punto si articola in quattro ambiti:

- A1 - performance organizzativa strutture accademiche (Scuole di Ateneo),
- A2 - performance individuale personale docente,
- B1 - performance organizzativa strutture tecnico/amministrative,
- B2 - performance individuale personale tecnico/amministrativo.

Per ciascun ambito vengono sintetizzati gli strumenti attivati e i risultati monitorati in relazione agli obiettivi previsti nel piano della performance (vedi schema).



### 7.3. Personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo dell'Ateneo

I dati seguenti mostrano la consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo dell'Ateneo confrontata nel periodo 2009/2018:

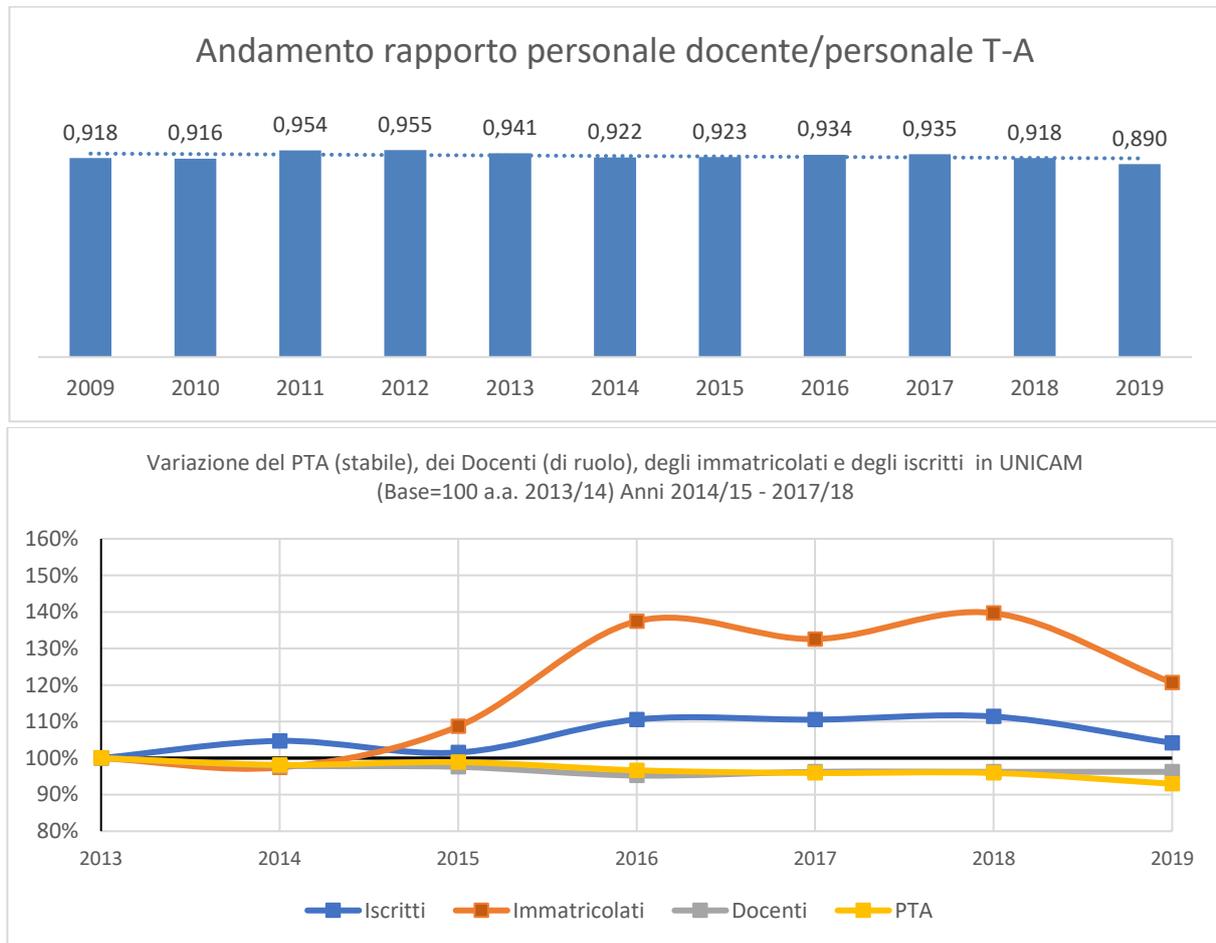
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Personale Docente	320	302	291	289	293	287	286	279	282	282
Personale Tecnico amministrativo e Dirigenti	282	288	278	272	269	264	267	259	252	251
Personale Tecnico amm.vo tempo determin.	11	0	0	0	1	1	0	1	6	4
Direttore Generale								1	1	1
Personale Tecnico amm.vo comandato	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Esperti linguistici	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Dati generali sul personale

	DOCENTI								PERSONALE T-A					PERSONALE T-A / TD					
	PO	PA	RU	RTD	IE	II	AE	Totale	Dirig	EP	D	C	B	Totale	Dirig	D	C	B	Totale
2010	73	88	116	43	0	0	0	320	1	22	69	155	35	282		0	10	1	11
2011	67	85	120	30	0	0	0	302	1	21	66	164	36	288		0	0	0	0
2012	63	80	117	31	0	0	0	291	3	18	63	159	35	278		0	0	0	0
2013	60	79	116	34	0	0	0	289	3	18	61	155	35	272		0	0	0	0
2014	55	95	101	42	0	0	0	293	3	18	61	154	33	269		0	1	0	1
2015	54	100	98	35	0	0	0	287	3	18	66	144	33	264		0	1	0	1
2016	57	101	94	34	0	0	0	286	3	19	79	133	33	267		0	0	0	0
2017	51	112	92	24	0	0	0	279	2	18	78	128	34	260		0	1	0	1
2018	54	108	87	33	0	0	0	282	1	16	78	126	32	253	1	1	4	0	6
2019	57	111	83	28	0	0	0	279	1	19	78	120	32	250	1	1	3	0	5

\* (Il personale tecnico amministrativo è stato suddiviso per gradoni, la voce TD è riferita al personale a tempo determinato)

\*\* (Il personale docente è stato suddiviso nei vari ruoli: PO = Professore Ordinario; PA = Professore Associato; RU = Ricercatore; RM = ricercatore a tempo determinato; AE = Assistente universitario in esaurimento.)



#### 7.4. Performance Organizzativa Strutture Accademiche (Scuole di Ateneo)

##### **Strumenti attivati**

Le strutture responsabili di didattica e ricerca (Scuole di Ateneo) hanno impostato i propri documenti di programmazione triennale sulla base degli obiettivi della programmazione strategica di Ateneo.

Per l'analisi complessiva della performance e la conseguente attribuzione del budget 2019 gli Organi dell'Ateneo hanno aggiornato gli indicatori adeguandoli a quelli utilizzati dall'ANVUR nelle procedure di accreditamento e tenendo conto di quelli utilizzati dal MIUR per l'attribuzione dell'FFO e dei finanziamenti della programmazione triennale.

I risultati ottenuti dalle Scuole nell'esercizio di valutazione 2019, gli indicatori ed il meccanismo con cui sono state attribuite le quote di budget sono disponibili nell'Allegato 3: Report sulla performance organizzativa ed individuale delle Scuole di Ateneo e del personale Docente.

#### 7.5. Performance Individuale Personale Docente

##### **Strumenti attivati**

UNICAM ha deciso di dotarsi di un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività del singolo docente/ricercatore in coerenza con la Carta Europea dei Ricercatori e le raccomandazioni della

Commissione Europea dell'11.03.2005<sup>1</sup>. Il sistema è stato indicato come pratica di eccellenza dalla CEV dell'ANVUR nel corso della visita per l'Accreditamento periodico dell'Ateneo.

Questo strumento , aggiornato periodicamente dal Senato Accademico (ultimo aggiornamento a gennaio 2019) anche sulla base delle segnalazioni e richieste degli stessi ricercatori, contiene le indicazioni per una valutazione del singolo ricercatore finalizzata ad una misura dell'impegno complessivo. Questa valutazione tiene conto, con pesi differenti, di tutte le attività indicate nel monitoraggio che viene effettuato per ogni anno solare tenendo conto del triennio precedente (salvo nei casi di presa di servizio durante il triennio di riferimento). Per l'applicazione di questo strumento UNICAM ha realizzato un sistema di rilevamento basato sui diversi data-base che supportano il sistema informativo dell'Ateneo. Il sistema preleva quotidianamente i dati utili al monitoraggio delle prestazioni dei singoli docenti/ricercatori dai data-base che vengono aggiornati continuamente e propone automaticamente il calcolo dei punteggi con cui vengono valorizzate le attività svolte.

Questa impostazione, scelta anche con l'obiettivo (secondario ma sicuramente non trascurabile) di ottenere un significativo impatto organizzativo, ha accresciuto l'interesse e l'attenzione, da parte di tutti gli operatori e soprattutto di tutti i docenti, all'aggiornamento puntuale e costante dei dati inseriti nei data-base di propria competenza. La Scheda on-line è attualmente a disposizione di ogni docente in un sito intranet dedicato.

Nel 2018 il sistema informatico e l'interfaccia a disposizione dei docenti e degli organi di governo erano stati migliorati e messi a punto, con l'introduzione di un nuovo sistema di inserimento di informazioni da parte dei docenti e l'attivazione di una impostazione di consultazione gerarchica, secondo la quale, a seconda del ruolo svolto ( Rettore, Prorettore, Direttore Scuola, ...) è possibile visionare la scheda dei docenti che fanno parte della struttura di riferimento. Nel 2019 è stato invece modificato il sistema di pesatura delle pubblicazioni non bibliometriche, affinando la possibilità di differenziare e valorizzare maggiormente i punteggi relativi ai prodotti pubblicati da riviste di classe A più prestigiose.

Lo strumento è stato già utilizzato e sarà utilizzato come elemento determinante nelle procedure di selezione dei docenti per l'attribuzione degli scatti triennali/biennali di anzianità e per i processi di valutazione complessiva dei docenti finalizzati ad attestarne il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e professionali attribuitigli dall'Ateneo.

Il sistema di monitoraggio serve inoltre all'Ateneo per la valutazione della performance organizzativa delle strutture di ricerca e didattica nel momento dell'attribuzione della quota premiale di budget.

Le elaborazioni dei risultati del monitoraggio dell'anno 2019 sono contenute nell'Allegato 3: Report sulla performance organizzativa ed individuale delle Scuole di Ateneo e del personale Docente.

### ***Le criticità e le opportunità***

Va precisato che quella di inserire nel contesto del ciclo della performance il monitoraggio del personale docente è una scelta specifica di UNICAM (la normativa vigente la prevede solo per le strutture e il personale tecnico-amministrativo).

La fase di messa a punto della procedura è ormai matura, anche se è previsto che periodicamente vengano raccolte criticità e segnalazioni e vengano proposte eventuali modifiche ritenute necessarie dagli organi di governo dell'Ateneo.

---

<sup>1</sup> Gazzetta della Commissione Europea "I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero adottare per tutti i ricercatori, ivi compresi i ricercatori di comprovata esperienza, dei sistemi di valutazione che consentano ad un comitato indipendente (e, nel caso dei ricercatori di comprovata esperienza, un comitato preferibilmente internazionale) di valutare periodicamente e in modo trasparente le loro prestazioni professionali.

Queste procedure di valutazione dovrebbero tenere in debito conto la creatività complessiva nella ricerca e i risultati ottenuti, la gestione della ricerca, le attività di insegnamento, le attività di supervisione e di mentoring, le collaborazioni nazionali o internazionali, i compiti amministrativi, le attività di sensibilizzazione del pubblico e la mobilità. Tali aspetti dovrebbero essere considerati anche per lo sviluppo della carriera."

La procedura informatica per il monitoraggio soddisfa la necessità di predisporre una base di dati del singolo docente/ricercatore. I dati grezzi possono essere trattati e valorizzati in base alle esigenze. Le 4 sezioni del monitoraggio coprono in modo soddisfacente le attività dei docenti/ricercatori.

Lo strumento organizzativo si è confermato come molto potente, anche in funzione di stimolo alla precisione e puntualità nell'inserimento dei dati, nei vari data base dell'Ateneo, da parte dei docenti e dei responsabili delle strutture didattiche.

È stato introdotto dal 2017 anche un cruscotto di rappresentazione grafica dei risultati, che consente al singolo docente/ricercatore, attraverso una dashboard, di confrontare la propria performance con quella degli altri colleghi UNICAM; ciò permette di avere una diversa percezione del proprio posizionamento nella comunità di ricercatori dell'Ateneo, incoraggiando azioni di auto-miglioramento.

#### **7.6. Performance Organizzativa Strutture Tecnico/Amministrative: obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti**

Nel corso dell'anno 2019 si è proceduto ad un aggiornamento e adeguamento delle funzioni attribuite alle strutture amministrative dell'Ateneo per attuare il nuovo modello organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2018. A tale scopo è attivo in via permanente un gruppo di lavoro incaricato di acquisire informazioni sui processi organizzativi e supportare la Direzione Generale nella formulazione delle modifiche organizzative.

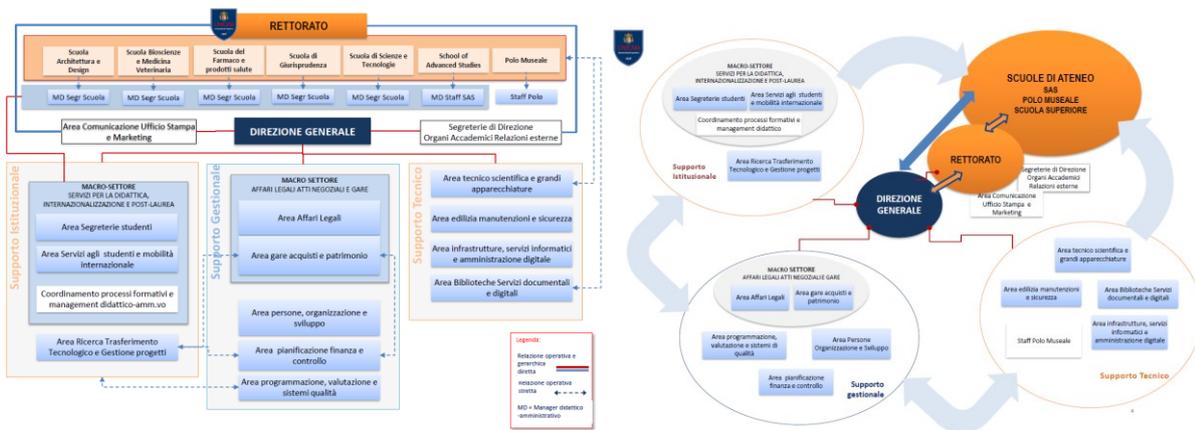
L'intero processo, fortemente voluto dal nuovo Rettore e dalla Direzione Generale, è stato volto al conseguimento di un'organizzazione efficiente e snella in grado di continuare a garantire didattica di qualità, crescita culturale e creativa, armonica, paritaria e senza discriminazioni, servizi efficaci, internazionalizzazione ormai indispensabile e irrinunciabile, inserimento nel mondo del lavoro. Il nuovo schema organizzativo ha voluto ripensare i processi di produzione ed erogazione dei servizi ponendo al centro l'utente, sia interno che esterno, e puntando alla valorizzazione del capitale umano dell'Ateneo ed allo sviluppo del c.d. benessere organizzativo.

Da un modello organizzativo per prodotti/servizi e funzioni, in base al quale tutte le attività dedicate alla produzione di un determinato prodotto o servizio venivano svolte all'interno di una stessa struttura organizzativa, si è passati ad un modello nel quale la chiave di lettura dell'organizzazione è rappresentata dai "processi", cioè dall'insieme delle attività correlate fra loro e volte al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

La nuova organizzazione è incentrata su quattro ambiti di attività:

- **Supporto Istituzionale:** strutture che garantiscono le attività amministrative e gestionali per la didattica e la ricerca (strutture centrali dedicate alla didattica, alla ricerca ed al presidio c.d. amministrativo per le Scuole).
- **Supporto Gestionale:** strutture centrali che traducono in azioni amministrative le linee strategiche, detengono conoscenze specialistiche utili ad orientare le strutture dedicate alle attività istituzionali, gestiscono le funzioni collegate al funzionamento dell'Ateneo, sovrintendono e indirizzano la gestione economico-finanziaria.
- **Supporto Tecnico:** strutture che gestiscono le attività di natura tecnica, tecnico-scientifica e logistica necessarie al funzionamento delle strutture accademiche, ivi compresi Musei, Biblioteche e Orto Botanico che gestiscono il patrimonio bibliografico, documentale, museale e delle collezioni di Ateneo.
- **Staff Rettore e Governance:** strutture che supportano il Rettore, e in generale la Governance dell'Ateneo nello svolgimento delle funzioni istituzionali.

Di seguito gli schemi che sintetizzano la nuova impostazione dell'architettura organizzativa:



Per l'implementazione e la corretta gestione delle azioni amministrative al servizio delle attività istituzionali dell'Ateneo, è stata necessaria, nel corso del 2019, una costante attività di monitoraggio e valutazione degli andamenti delle prestazioni delle varie strutture, all'interno di una gestione efficace ed efficiente per obiettivi.

Tra i provvedimenti salienti adottati, si segnala la riorganizzazione dell'Area Gare Acquisti e Patrimonio con la costituzione di una struttura organizzativa di terzo livello, Ufficio Acquisti, al quale sono state trasferite tutte le competenze e le attività connesse all'approvvigionamento di beni e servizi per importi fino ad euro 40.000,00. L'Ufficio Acquisti, struttura di terzo livello di cui alla Direttiva del Direttore Generale n. 2695 del 18, è stato costituito a decorrere dal 01 aprile 2019, con il fine di "rendere più semplice e funzionale il rapporto con gli utenti interni ed esterni e fornire nel contempo risposte efficaci e rapide alle richieste di acquisti fino a 40.000 euro riferendo direttamente alla Direzione Generale" (Disposizione del Direttore Generale rep. 185/2019 del 28 marzo 2019).

Inoltre, ulteriori analisi organizzative e il continuo colloquio con i responsabili di struttura e il personale hanno portato all'individuazione di una migliore collocazione per alcune unità di personale.

Il metodo che si è inteso adottare per giungere all'ottimizzazione dell'assetto organizzativo e delle procedure, cioè il dialogo tra le strutture "proprietarie" delle diverse fasi dei processi al fine di far comprendere a tutti gli attori in campo le problematiche reciproche, i vincoli dell'azione di ognuno, si è confermato vincente per la condivisione di prassi procedurali attuabili in maniera convinta ed unanime.

### Strumenti di monitoraggio della performance

Particolare attenzione è stata posta al processo di integrazione tra programmazione strategica ed economico finanziaria, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 ottobre 2019, ha individuato delle azioni innovative previste dal Piano Strategico 2018-2023 alle quali destinare specifiche risorse, incrementando e rendendo evidente anche nella documentazione contabile l'integrazione fra ciclo della performance e ciclo del bilancio.

A tale fine si è prioritariamente analizzato il documento di pianificazione strategica, approvato, nella sua declinazione in azioni, dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 novembre 2018, per valutare quali di queste avevano un impatto economico-finanziario, individuando contemporaneamente anche le diverse strutture tecnico-amministrative coinvolte. Ai responsabili delle stesse strutture, preventivamente informati sulle modalità operative, è stato chiesto quindi, dopo essersi consultati con gli eventuali referenti della governance di Ateneo di riferimento, di presentare una scheda per ciascuna azione, con la descrizione sintetica delle attività da svolgere e delle risorse necessarie. La progettazione è stata impostata su base triennale, per tipologia di costo o investimento. Per ogni azione di intervento finanziata, previa approvazione

e revisione della Direzione Generale, è stato individuato un progetto contabile che accoglierà le relative risorse.

Le azioni individuate sono state quindi riportate nel documento di programmazione delle attività delle strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo e sono parte integrante degli obiettivi organizzativi delle stesse strutture a partire dal Piano Integrato della performance 2020-2022, approvato il 29 gennaio 2020 dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne la rendicontazione finale e del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti a macro-settori e aree organizzative per l'anno 2019 l'esito del processo è riportato nel dettaglio nell'**Allegato 1 - Performance organizzativa e individuale del personale Tecnico-Amministrativo Anno 2019**.

La tabella che segue riassume quantitativamente l'andamento complessivo delle attività progettate:

<b>Totale OBIETTIVI assegnati</b> (il singolo obiettivo poteva richiedere il raggiungimento di più di un target)	<b>217</b>		
	<b>Num</b>	<b>% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO</b>	<b>% SUL TOTALE OBIETTIVI inizialmente attribuiti</b>
ATTIVITA' AVVIATE E CHIUSE	<b>200</b>	<b>97%</b>	92%
ATTIVITA' NON AVVIATA O INTERROTTA E OB. ANNULLATO O RIMANDATO*	<b>17</b>	<b>0%</b>	8%

\*Questi obiettivi sono stati o annullati o rimodulati e riattribuiti per il 2020 per le motivazioni espresse nelle note esplicative di dettaglio

## 7.7. Performance Individuale Personale Tecnico/Amministrativo

### *Strumenti attivati per il monitoraggio della performance*

#### Il Direttore generale

Gli esiti dell'attività del Direttore generale sono sintetizzati nel Report che si allega alla presente Relazione come Allegato 2 – Relazione del Direttore Generale sull'attività dell'Anno 2019.

Il report espone in maniera organica le attività svolte e i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2019 dall'attuale Direzione Generale.

#### Valutazione dei Dirigenti e della personale categoria EP (Elevate professionalità)

Per quanto riguarda la valutazione dei responsabili delle strutture dirigenziali e tecnico-amministrative la valutazione individuale delle prestazioni e dei risultati, svolta dal Direttore Generale, è servita per:

- monitorare le attività dei singoli, per controllare che gli obiettivi prefissati vengano perseguiti con il contributo di tutti;
- attribuire indennità di risultato ai responsabili;
- progettare interventi di formazione mirati per gli anni successivi.

L'attività svolta dal personale dirigenziale e di Cat. EP, in relazione alla corretta e proficua applicazione di quanto delineato nei punti precedenti, è stata valutata positivamente dal Direttore Generale e successivamente dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/05/2020, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato.

**La valutazione delle prestazioni individuali** da parte del Direttore Generale si è basata su una 'scheda di valutazione del singolo' derivante dal 'sistema competenze' adottato dall'Ateneo ed applicato a tutto il personale. La valutazione era impostata su una scala da 0 a 100.

#### Valutazione dell'attività di tutto il personale di cat. B, C, D

L'obiettivo principale del sistema di incentivazione per queste categorie di personale era quello di superare le ultime tracce di un'impostazione organizzativa statica, che remunerava spesso "il ruolo" a prescindere da come veniva svolto e interpretato. La volontà dell'Amministrazione è stata quella di 'premiare' in modo dinamico chi si dimostrasse capace di adattarsi con prontezza alle esigenze dell'Ateneo, assumendo atteggiamenti ed iniziative di sempre maggiore proattività nel perseguimento degli obiettivi condivisi e nella soluzione dei problemi organizzativi.

Il modello di incentivazione del personale è stato pertanto modulato in modo tale da poter investire sulla partecipazione proattiva di tutti i dipendenti, con:

- a) Una programmazione annuale di **"azioni organizzative"** all'interno delle strutture tecnico-amministrative, azioni volte al miglioramento delle attività ed al perseguimento degli obiettivi assegnati dall'Ateneo alle stesse strutture.
- b) Uno schema di **valutazione delle prestazioni individuali basato sul 'sistema competenze'** ed applicato attraverso una 'scheda di valutazione del singolo' curata dal Responsabile della Struttura, con il coordinamento del Direttore Generale.

I risultati dei processi descritti sono dettagliati nell'Allegato 1 - Performance organizzativa e individuale del personale Tecnico-Amministrativo Anno 2019.

## **8. RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

---

### **Prevenzione della corruzione**

Nel corso del 2019, UNICAM ha proseguito le azioni intraprese negli anni precedenti, volte a garantire uno standard elevato in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Università degli Studi di Camerino è il Direttore Generale, Dott. Vincenzo Tedesco, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 ottobre 2017. Il conferimento dell'incarico di RPCT al Direttore Generale corrisponde alle indicazioni contenute nell'atto di indirizzo del MIUR, garantendo a tale figura indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale ed il suo coinvolgimento in tutti gli ambiti che comportano un riflesso sul sistema dei controlli e delle verifiche interne. Inoltre, il RPCT non fa parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, del Collegio di disciplina per professori e ricercatori né della Commissione di disciplina per gli studenti. L'Ateneo garantisce al RPCT l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza UNICAM si avvale dell'ausilio del Gruppo di Supporto Anticorruzione e Trasparenza, costituito nella sua nuova

composizione con Disposizione del Direttore Generale prot. n. 10637 del 27 giugno 2018. Il Gruppo di Supporto coadiuva il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella gestione di tutte le attività e di tutti gli adempimenti connessi alle sue funzioni, previste dal Piano Nazionale Anticorruzione, nonché nelle attività di vigilanza e nel monitoraggio dell'attuazione degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative e normative vigenti in materia. Così come il RPCT, i componenti del Gruppo di Supporto non possono essere sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati all'adempimento dei compiti a loro affidati.

Uno dei compiti principali del RPCT è la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione UNICAM, così come previsto dall'art.8 della Legge 190/2012. Il piano approvato nel 2019 per il triennio 2020/2022, all'interno del quale, per ciascuna area di rischio, sono identificati:

- gli ambiti e i procedimenti a potenziale rischio corruzione,
- gli specifici rischi con indicazione della stima della probabilità di occorrenza e dell'impatto,
- gli uffici competenti o interessati,
- le possibili cause e i fattori alla base del rischio,
- gli specifici interventi che saranno messi in atto,

definisce puntualmente le misure che l'Ateneo porrà in essere per prevenire possibili fenomeni corruttivi, recependo quanto contenuto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, e integrando di conseguenza quanto già contenuto nei precedenti Piani di Ateneo. Durante la redazione del Piano, la prima fase del processo di gestione del rischio di corruzione, che consiste nell'analisi del contesto interno, è stata effettuata partendo dalle risultanze scaturite dagli audit che il Gruppo di Supporto Anticorruzione e Trasparenza, in collaborazione con l'Area Programmazione, Valutazione e Sistemi di Qualità, ha effettuato dal mese di aprile con le strutture amministrative considerate maggiormente esposte.

Come per i precedenti documenti e così come suggerito dal PNA 2019, il Piano ha alla base un'elaborazione di una metodologia scientifica di analisi del rischio, che è stata specificamente studiata e calibrata in relazione al peculiare contesto amministrativo dell'amministrazione. Particolare attenzione è stata posta anche sull'interazione tra il controllo di gestione, la misurazione della performance e il Piano triennale, in quanto si è considerato che il Piano possa essere d'ausilio anche per attività di miglioramento gestionale e di valutazione della performance.

## **Trasparenza**

Per quanto riguarda la trasparenza amministrativa, UNICAM ha implementato, nel Piano di Prevenzione della corruzione per il triennio 2020/2022, tutta una serie di azioni volte al rispetto delle misure previste dalla normativa. La corretta esecuzione del Piano prevede il coinvolgimento di tutte le aree e gli uffici dell'Ateneo, ciascuno per le parti di rispettiva competenza con riferimento alla natura delle relative informazioni. Sono state definite le responsabilità e i flussi di dati e informazioni relativi agli obblighi di pubblicazione e la tabella allegata al Piano è stata predisposta secondo le indicazioni dell'allegato A al Decreto legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii. ed aggiornata in base alla delibera dell'A.N.AC. n. 1310/2016, completa delle informazioni relative a denominazione delle sotto-sezioni di I e II livello della sezione del sito istituzionale denominata Amministrazione trasparente, riferimenti normativi, denominazione del singolo obbligo, contenuti dell'obbligo, tempistiche dell'aggiornamento. In corrispondenza dei contenuti di ciascun obbligo, secondo il criterio della competenza, sono individuati gli uffici responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici

tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione e/o aggiornamento dei dati che costituiscono il contenuto dell'obbligo nei termini fissati dalla normativa.

In considerazione dell'organizzazione dell'Ateneo, il raccordo tra Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, gli uffici dell'Amministrazione centrale e tutte le strutture decentrate competenti per la individuazione, elaborazione, trasmissione e/o pubblicazione dei dati, nonché il coordinamento delle attività in materia di trasparenza sono assicurati anche nel corso del 2019 attraverso incontri, note, e-mail e circolari esplicative e per il tramite delle attività svolte direttamente dal RPCT e dal Gruppo di Supporto, che comunque non sostituiscono gli uffici e i responsabili nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Ai fini della pubblicazione dei dati, il D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. prevede esplicitamente che sia garantito il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare per il rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, comma 3). A tal fine l'Ateneo ha adottato le misure necessarie affinché, in base al livello di elaborazione del dato, la pubblicazione ed il relativo aggiornamento siano effettuati direttamente ed autonomamente dall'ufficio detentore del dato o dell'informazione, dopo le necessarie elaborazioni. I dati, le informazioni e i documenti soggetti all'obbligo di pubblicazione sono pubblicati tempestivamente ed aggiornati periodicamente secondo la tempistica indicata e nei casi in cui si ravvisi la necessità di apportare modifiche significative dei dati o si debba provvedere alla pubblicazione di documenti urgenti.

Tra gli obiettivi strategici connessi alla trasparenza, ritenuti prioritari, l'Ateneo nel 2019 ha avviato le attività relative ai seguenti target:

1. Implementazione effettiva di piattaforme informatiche per avere un deposito unico e completo di tutti i dati attraverso una procedura controllata, così da garantire correttezza, coerenza e completezza dei dati pubblicati in trasparenza. L'idea è quella di effettuare un prelievo automatico dei dati precedentemente immessi, assicurando il miglioramento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line in modo da evitare inserimenti molteplici dei dati.
2. Realizzazione di attività di formazione, anche in house, per tutto il personale al fine di assicurare maggiore qualità nella trasparenza dei dati e delle attività dell'Ateneo e nell'attuazione della normativa sull'accesso generalizzato.

## **9. PIANO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITA' IN UNICAM**

---

La proposta di definire e adottare un Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità in UNICAM è parte integrante delle scelte strategiche adottate dall'Ateneo per quanto riguarda il tema delle pari opportunità tra uomo e donna a livello accademico. Scelte finalizzate ad accogliere le sfide che emergono a livello nazionale e internazionale in modo sinergico con gli obiettivi posti dall'Assemblea delle Nazioni Unite e declinati nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. In particolare, tra gli obiettivi evidenziati si fa riferimento alla necessità di perseguire l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne.

Il documento approvato da Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019 è il primo di una serie di documenti di analisi che l'Ateneo ha intenzione di produrre su questo tema e che si concentra in particolar modo sulle problematiche del personale docente e ricercatore, pur contenendo anche una serie di spunti sulla popolazione studentesca e sul personale tecnico-amministrativo.

All'interno del Piano, sono state inoltre predisposte azioni concrete che implicano il monitoraggio continuo, la progettazione e lo sviluppo anche del linguaggio di genere per la promozione e l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, tra le quali la redazione di un bilancio di genere prevista nel 2020.

## **10. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA NELL'APPLICAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

---

Nei paragrafi che seguono vengono riportate le principali caratteristiche che danno valore all'impegno di UNICAM nella valutazione delle performance dell'Ateneo e vengono esplicitati i limiti ancora presenti su cui focalizzare le azioni di miglioramento future.

Quanto riportato di seguito tiene in particolare considerazione:

- le Linee Guida per la Gestione integrata del Ciclo delle Performance degli Enti Pubblici di Ricerca (ANVUR – luglio 2015);
- le raccomandazioni ed i suggerimenti del Nucleo di Valutazione espressi nella precedente Relazione Annuale 2018.

### **10.1. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

UNICAM ha cercato anche nel 2019 di affrontare la misurazione e valutazione della performance con una accresciuta attenzione agli aspetti metodologici ed alla reale applicabilità dei processi di rilevazione con l'obiettivo del mantenimento di un sistema utile al miglioramento continuo dell'organizzazione e dei servizi forniti ai propri utenti e stakeholder.

Tra i punti di forza:

- Lo sforzo di allineamento progressivo alle Linee Guida ANVUR.
- La crescita, nelle persone e nei ruoli organizzativi, della cultura del lavoro per obiettivi e target e del relativo monitoraggio e valutazione degli esiti della propria azione.
- L'introduzione di un Piano Strategico di Ateneo e la ricerca di allineamento e correlazione fra gli obiettivi operativi dell'organizzazione con gli obiettivi e input strategici.
- L'azione di progressivo miglioramento degli strumenti dedicati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione e quelli della programmazione finanziaria.
- Il progressivo supporto del processo di valutazione con strumenti informatici che agevolano la definizione di rendicontazioni la valutazione organizzativa e dei singoli.
- L'avvio della applicazione di uno strumento concreto di integrazione con la programmazione economico-finanziaria.

Tra i punti di debolezza:

- La trasformazione degli obiettivi strategici di programmazione in linee d'azione e obiettivi immediati non sempre segue un percorso coerente e consapevole fra di tutti i responsabili dell'organizzazione, sia a livello politico che tecnico-amministrativo.
- La valutazione del personale docente percepita come una procedura tecnico-burocratica che non rileva l'effettiva valenza delle attività svolte.
- La valutazione del personale tecnico amministrativo percepita dai responsabili come potenziale elemento di degrado del clima organizzativo interno, con la conseguenza di valutazioni medie omogenee ed appiattite verso l'alto.

## 10.2. Raccomandazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione

La Tabella che segue sintetizza le raccomandazioni ed i suggerimenti del NVA (contenuti nella Relazione annuale, sezione performance, di luglio 2018) e l'analisi delle azioni intraprese da UNICAM durante il ciclo della performance 2019 al fine di recepirli.

### SCHEDA DI ANALISI DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DI CAMERINO

	Punti di attenzione	Risposta sintetica (SI/NO)	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti
1	È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?	NO	Nel Piano Strategico dell'Ateneo non è prevista un'area dedicata all'amministrazione o gestione T-A. Viene però esplicitato per ogni area strategica il collegamento con il supporto fornito dalle varie componenti dell'organizzazione T-A. Dagli obiettivi strategici derivano, inoltre, gli obiettivi annuali attribuiti al Direttore generale, ai Dirigenti e alle singole Aree T-A.
2	Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	NO	La scelta di UNICAM in questo caso è stata quella di non inserire esplicitamente un rimando agli obiettivi conseguiti ma di fare riferimento ai documenti di rendicontazione (Relazione al Bilancio, Relazione Performance, Report di monitoraggio su vari aspetti delle principali attività dell'Ateneo).
3	Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?	NO	I riferimenti all'ascolto dell'utenza sono stati inseriti nel Piano Integrato approvato a gennaio 2020.

## 10.3. Modalità di applicazione delle novità introdotte dal D. lgs 74/2017: valutazione di obiettivi e indicatori legati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni

L'introduzione del D. lgs 74/2017 non ha comportato la necessità di particolari adeguamenti nella gestione del ciclo della performance in quanto i processi di definizione, gestione e valutazione degli obiettivi sono già in massima parte coerenti con il dettato del d.lgs. È stata recepita l'indicazione di un aggiornamento annuale del SMVP previsto dal D. lgs 74/2017, mentre, per quello che si riferisce alla valutazione di obiettivi e indicatori legati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni, UNICAM ha da tempo impostato tutta una serie di azioni di customer satisfaction che vengono attivati, a seconda della tipologia, o con cadenza annuale o con una periodizzazione diversa.

Tra questi sono ovviamente previste le indagini tradizionali sulla soddisfazione degli studenti e dei docenti per le singole attività didattiche svolte e, tramite il consorzio AlmaLaurea dei laureandi per il proprio percorso di studio e dei laureati nell'ambito dell'indagine sulla ricaduta occupazionale.

Vengono svolte inoltre una serie di indagini che riguardano i vari servizi di contesto erogati :

- Servizio Bibliotecario
- Tutorato di gruppo
- Tutorato didattico
- Orientamento matricole
- Career Day
- Servizio consulenza psicologica
- Giornate ambientamento
- Organizzazione aree tecnico-amministrative
- Giornate "Porte Aperte" per gli studenti e famiglie

- Stage aziendali (comprende studenti, tutor aziendali e tutor UNICAM)

Fra le indagini svolte con cadenza biennale, **nel 2018 è stata condotta l'indagine campionaria on-line sulle opinioni e soddisfazione degli studenti** per la scelta dell'Ateneo e per i servizi di cui usufruiscono. L'indagine è rivolta agli iscritti ai Corsi di laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a Ciclo Unico. Il report sugli esiti di questo sondaggio è disponibile nel sito dell'Ateneo [🔗](#).

Inoltre, nel 2019 si è svolta l'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutto il personale dell'Ateneo (sia docente che tecnico-amministrativo). [🔗](#)

Infine, è disponibile il Report generale sull'opinione e soddisfazione degli studenti per il servizio di "Aule virtuali" svoltasi dal 17 febbraio al 20 marzo 2019 e volta a rilevare la soddisfazione degli studenti sul sistema di trasmissione on-line delle lezioni che UNICAM eroga on-line a tutti gli studenti. [🔗](#)

L'impostazione e le finalità dell'indagine non tengono conto dell'emergenza coronavirus, che ancora non si era manifestata al momento della progettazione e dell'avvio dell'indagine stessa.

#### 10.4. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di redazione della Relazione

Di seguito è riportato lo schema sintetico relativo al processo di redazione della Relazione sulla Performance.

QUANDO	Maggio	Prima decade giugno	Giugno	Luglio
CHI	Area Programmazione Valutazione e Sistemi qualità Area Persone e Organizzazione	Area Programmazione Valutazione e Sistemi qualità Area Personale e Organizzazione	- Consiglio di Ammin.ne - Senato Accademico	Nucleo di valutazione
COSA	Raccolta dati per la misurazione della performance	Redazione bozza Relazione sulla performance	Approvazione della Relazione	Validazione della Relazione

#### 11. ALLEGATI:

---

- 11.1. Allegato 1: Performance organizzativa e individuale del personale Tecnico-Amministrativo Anno 2019
- 11.2. Allegato 2: Relazione del Direttore Generale sull'attività dell'Anno 2019
- 11.3. Allegato 3: Report sulla performance organizzativa ed individuale delle Scuole di Ateneo e del personale Docente
- 11.4. Allegato 4: Relazione sull'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico Anno 2019
- 11.5. Allegato 5: Relazione sulla gestione del Budget 2019
- 11.6. Allegato 6: Obbiettivi Piano Strategico per l'Anno 2019