

Relazione sulla Performance 2019



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO
*a cura della DIREZIONE GENERALE - Servizio Innovazione e
Organizzazione*

Approvata con Decreto Rettorale n. 234 del 25/06/2020

STRUTTURA E CONTENUTI

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	3
1.1. Principi generali e finalità	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI.....	5
2.1 L'Università degli Studi di Teramo: contesto interno ed esterno.....	5
2.2 L'Ateneo in cifre.....	11
2.3 Organigramma struttura tecnico - amministrativa: Amministrazione Centrale e Facoltà.....	12
3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
3.1 Il Piano Strategico 2019 - 2021.....	15
3.2 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	16
3.3 Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021	17
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	18
4.1 Contesto: il finanziamento del sistema Universitario Nazionale e dell'Ateneo....	18
4.2 Sperimentazione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo.....	21
5. GLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2019.....	22
5.1 Obiettivi del Direttore Generale.....	23
5.2 Obiettivi Amministrazione Centrale e Facoltà.....	26
5.3 Obiettivi in materia di Trasparenza e Integrità.....	40
6 ATTIVITA' NELLE AREE STRATEGICHE.....	41
6.1. Didattica.....	41

6.2 Ricerca e Terza Missione.....	43
6.3 Internazionalizzazione.....	44
6.4 Attività amministrativa e supporto agli utenti.....	45
7. IL BILANCIO SOCIALE E DI GENERE.....	49
7.1 Analisi della situazione del personale (TAB e docente) al 31 dicembre 2019.....	49
7.1.1 Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca.....	49
7.1.2 Personale Docente.....	50
7.2 Analisi della fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione.....	52
7.3 Analisi della Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale TAB e del personale docente.....	52
7.4 Analisi differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).....	54
8. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2019: I RISULTATI.....	55
9. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA NELL'APPLICAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	66
9.1 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	66
9.2 Modalità di Applicazione delle novità introdotte dal D.lgs 74/2017: valutazione di obiettivi e indicatori legati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni...66	
9.3 Processo di redazione della Relazione: fasi soggetti e responsabilità.....	67

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1.1 Principi generali e 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.

Ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto n. 150/2009 e delle modificazioni apportate con il d.lgs. n. 74/2017, la Relazione viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che acquisisce preventivamente il parere del Senato Accademico, ed alla successiva validazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo (art. 14 decreto legislativo 150/2009) entro il 30 giugno di ciascun anno.

La Relazione Performance 2019, a causa del posticipo delle sedute degli organi previste per il mese di Giugno, è stata approvata con Decreto del Rettore n. 234 del 25/06/2020 e sarà portata a ratifica nella prima seduta utile del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione

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 dal parere vincolante nell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

Nella redazione della presente relazione si è tenuto conto di quanto contenuto nei seguenti documenti, pubblicati sul sito di Ateneo www.unite.it:

1) Piano strategico 2019/2021 approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2019 previo parere favorevole del Senato Accademico reso nella seduta del 21 maggio 2019 ed adottato con decreto Rettorale 293 del 31 maggio 2019;

2) Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato dal Senato Accademico nella seduta del 21 maggio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2019, previo parere favorevole del NUVA reso nella riunione del 21 maggio 2019);

3) Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dal Senato Accademico nella seduta del 22 gennaio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2019 ed il Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 approvato dal Senato Accademico nella seduta del 21 maggio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2019 e adottato con D.R. n. 293 del 31 maggio 2019;

3) Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzazione anno 2019;

La relazione sulla performance approvata e validata nelle modalità sopra descritte, dovrà essere pubblicata sia nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale di Ateneo sia sul Portale della Performance (www.performance.gov.it) realizzato in attuazione dell'art. 19, comma 9, decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114).

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 L'Università degli Studi di Teramo: contesto interno ed esterno

L'Università degli Studi di Teramo (UNITE) ha sede legale presso il Campus "Aurelio Saliceti" Via R. Balzarini, 1 - 64100 Teramo - P. Iva 00898930672 - C.F. 92012890676

Si articola in 5 Facoltà:

- Facoltà di Giurisprudenza, sede Teramo e Avezzano
- Facoltà di Scienze Politiche, sede Teramo
- Facoltà di Scienze della Comunicazione, sede Teramo
- Facoltà di Medicina Veterinaria, sede Teramo
- Facoltà di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali, sede Teramo

La proposta progettuale dell'Università degli Studi di Teramo mira ad intercettare circa 10.000 studenti attraverso l'erogazione per l'a.a. 2019/2020 di 9 corsi di laurea triennale, 8 corsi di laurea magistrale, (di cui 1 corso di laurea magistrale interclasse LM/SC- GIUR Scienze Giuridiche e LM77 Scienze Economico-aziendali) 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 2 master di I° livello e 2 di II° livello, 6 scuole di specializzazione, 7 corsi di formazione e perfezionamento e 6 corsi di dottorato di ricerca, cui si aggiunge l'Ospedale Veterinario Universitario Didattico. L'Ateneo annovera fra le proprie strutture anche una sede distaccata sul territorio, quale il polo di Avezzano, ove è attiva la sede della Facoltà di Giurisprudenza. Infine, il Sistema Bibliotecario di Ateneo si articola in una struttura centralizzata, responsabile della gestione dei servizi e in una serie di strutture organizzate in due macroaree di riferimento: umanistica e scientifico-tecnologica.

Da segnalare anche strumenti di grande efficacia per l'attività didattica nel settore della comunicazione, come il laboratorio multimediale per la produzione e post produzione televisiva, uno studio di registrazione, un laboratorio radiofonico e un centro linguistico di ateneo per sviluppare i rapporti internazionali.

A supporto e completamento dell'offerta formativa, nell'ottica dei servizi a favore degli studenti, si inseriscono le attività erogate nell'ambito di orientamento, tutorato e servizi di tirocinio, oltre a progetti di inserimento lavorativo che uniti all'internazionalizzazione del percorso formativo aumentano significativamente le prospettive di occupazione dei laureati nel mercato del lavoro.

Gli edifici dell'ateneo sono distribuiti in due poli:

- Il Campus Aurelio Saliceti: 50.000 metri quadrati di superficie totale, sede del Rettorato e delle Facoltà di Giurisprudenza, Scienze politiche, Scienze della Comunicazione, Bioscienze e Tecnologie Agroalimentari e Ambientali, delle aule di didattiche del Corso di Laurea in Tutela e Benessere Animale e di quelle del I anno del Corso di Laurea Magistrale in Scienze delle Produzione animali sostenibili . Il Campus ospita anche la mensa, il bar e la radio di ateneo.

- Il Campus del Polo Scientifico “Ruggero Bortolami”: 10.000 metri quadrati; sede della Facoltà di Medicina Veterinaria e dell’Ospedale Veterinario Universitario Didattico “Giuseppe Gentile”.

Al fine di dare evidenza al posizionamento dell’Ateneo rispetto al contesto esterno la classifica Censis delle Università italiane edizione 2019/2020 (*grafico 1*) posiziona l’Università di Teramo al quinto posto nella classifica dei piccoli atenei (ex aequo con L’Università dell’Insubria) Un risultato raggiunto con un punteggio complessivo di 80,5. Fra i sei indicatori presi in considerazione (Borse, Comunicazione, Internazionalizzazione, Servizi, Strutture e Occupabilità) si evidenziano quello della “*Comunicazione e i servizi digitali*” - e delle “*Strutture*” nei quali L’Università degli Studi di Teramo ha ottenuto un punteggio pari 95/110 che la collocano rispettivamente al primo e al secondo posto nella classifica della comunicazione e delle strutture fra i piccoli Atenei (*grafico 2 e grafico 3*)

Grafico 1

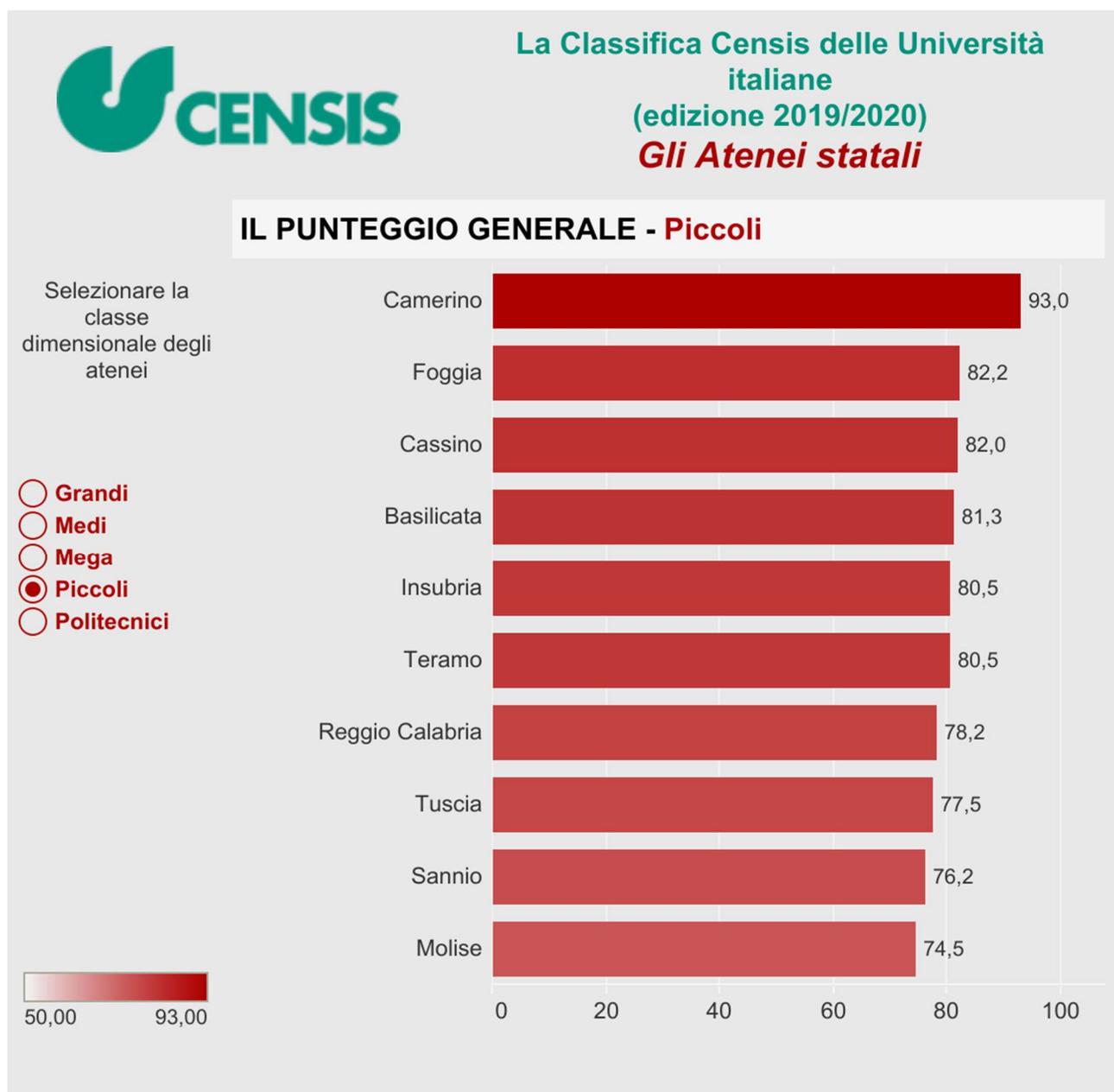


Grafico 2

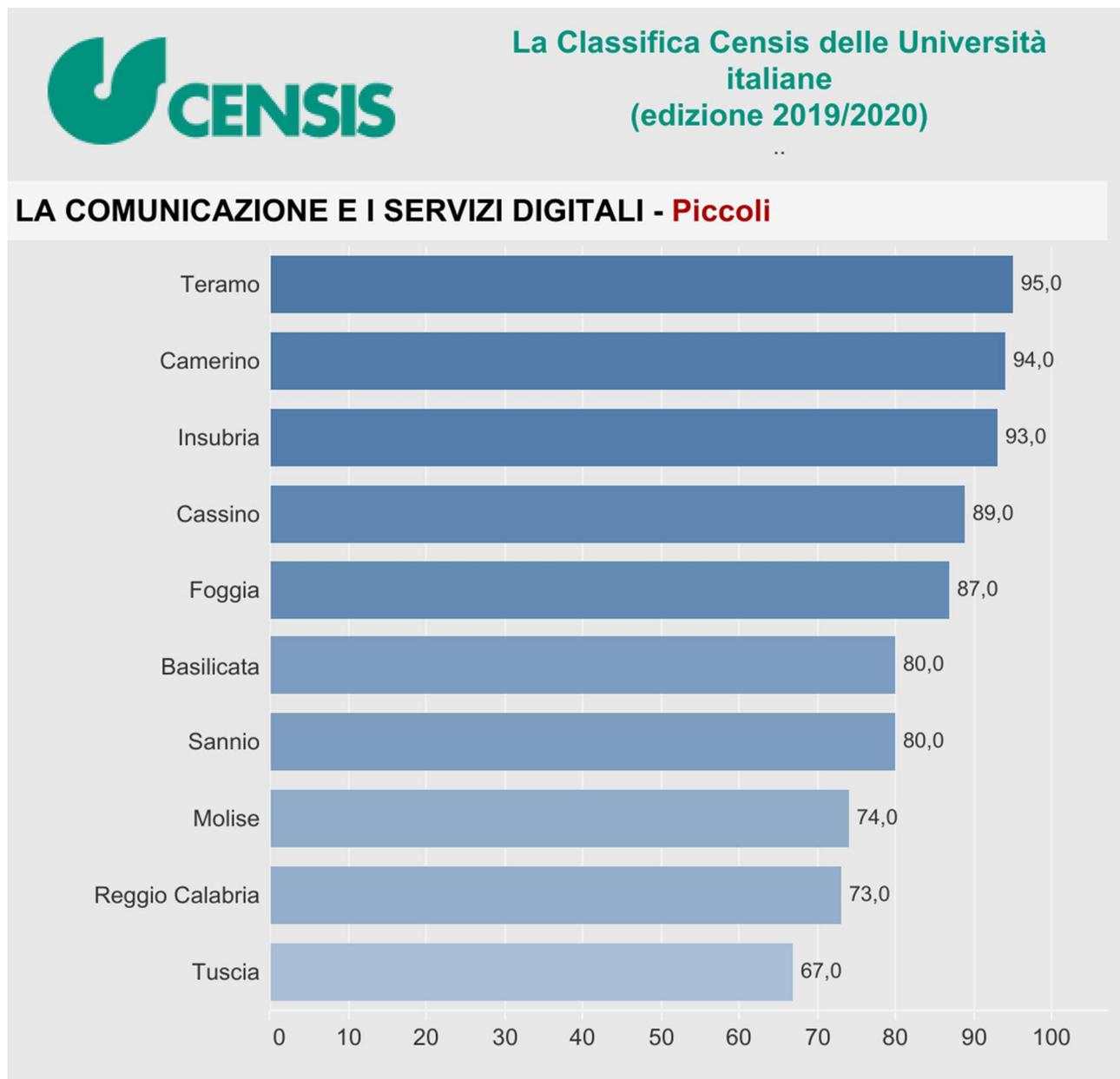
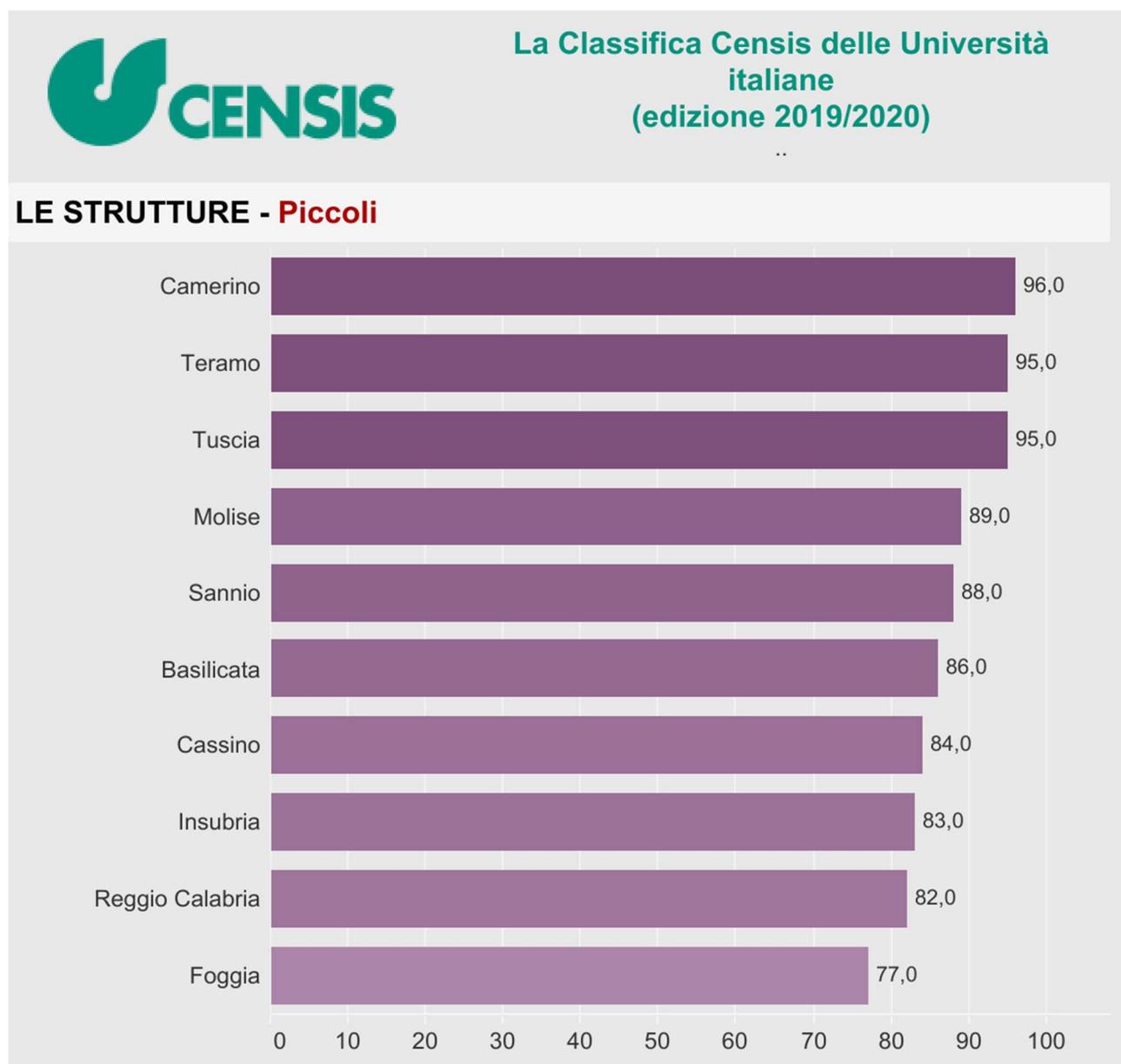


Grafico 3



Il punteggio relativo alla “*Comunicazione e i servizi digitali*” deriva dall’analisi delle caratteristiche e delle funzionalità del sito web, dei profili social ufficiali e dall’efficienza di risposta restituita da questi canali. Un totale di 127 indicatori che hanno analizzato le caratteristiche tecniche del sito (sicurezza, speed test, normativa cookie, accessibilità, versione mobile), la qualità e la quantità dei contenuti (identità visiva, news, tasse, informazioni per studenti stranieri, fundraising, start-up etc) e i servizi offerti (webmail, wi-fi, pagamenti online, immatricolazione etc...). Sotto esame anche i social network dell’Università di Teramo che sono stati analizzati sulla base della frequenza dell’aggiornamento, della natura dei contenuti e dell’engagement rate ossia il “tasso di coinvolgimento” che misura il successo dei post/tweet condivisi con il pubblico.

Il punteggio riguardante le “*Strutture*” deriva dalle analisi posti aula/iscritti, posti nelle biblioteche/iscritti, posti nei laboratori scientifici/iscritti, giudizio positivo attribuito dai laureati nel 2017 riferita alle aule, aule studio, laboratori informatici e biblioteche.

Al fine di dare evidenza al posizionamento dell’Ateneo rispetto al contesto esterno si riportano i dati relativi alla “*Classifica degli Atenei (edizione 2019/2020)*” della Guida CENSIS in particolare la posizione occupata dall’Università degli Studi di Teramo nella classe dimensionale di appartenenza (piccoli Atenei statali), dei singoli risultati attribuiti ed il confronto con gli anni passati:

ATENEIO (Classifica Piccoli Atenei - fino a 10.000 iscritti)

	<i>Posizione</i>	<i>Voto</i>	<i>Strutture</i>	<i>Servizi</i>	<i>Borse e contributi</i>	<i>Com. e servizi digitali</i>	<i>Internaz.</i>	<i>Occupabilità</i>
2019	5/10	80,5	95	71	80	95	76	66
2018	4/10	83,6	86	69	79	105	79	
2017	2/11	89,6	104	70	83	109	82	
2016	4/11	88,4	104	69	83	103	83	
2015	4/13	85,0	105	69	83	84	84	
2014	2/12	85,6	110	70	81	80	87	
2013	2/10	92,6	92	88	95	103	86	
2012	2/9	88,9	103	75	82	103	74	

Nel contesto degli Atenei abruzzesi si riporta il quadro riassuntivo dei risultati e del posizionamento delle tre Università

POSIZIONAMENTO ATENEI ABRUZZESI

Ateneo	Classe Dimensionale	Posizione	Voto	Servizi	Borse	Strutture	Comun.	Internazional.	Occupabilità
Teramo	Piccoli Atenei	5/10	80,5	71	80	95	95	76	66
L’Aquila	Medi Atenei	15/18	79,2	74	74	77	79	79	92
Chieti - Pescara	Grandi Atenei	15/16	75,5	71	80	78	78	69	77

2.2 L'Ateneo in cifre

Di seguito si riporta un quadro riassuntivo dei principali dati quantitativi che caratterizzano l'Università degli Studi di Teramo:

COMUNITA' UNIVERSITARIA		
Studenti iscritti	5768	a.a. 2018/2019
Laureati	999	Anno solare 2019
Dottorandi	156	a.a. 2018/2019
Specializzandi	186	
Iscritti a Master di I e II livello e scuole di	145	
Iscritti percorsi formativi dei 24 CFU	504	
Docenti	138	31/12/2019
Ricercatori	73	
Ricercatori a tempo determinato	16	
Dirigenti* e personale tecnico-amministrativo	200	
Collaboratori ed esperti linguistici	1	
Assegnisti di ricerca	29	

*E' presente solo il Direttore Generale come figura dirigenziale

DIDATTICA		
Sedi didattiche	3	a.a. 2019/2020
Corsi di laurea	9	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	2	
Corsi di laurea magistrale	8	
Corsi di Dottorato	6	
Scuole di specializzazione	6	
Corsi di perfezionamento	6	
Master	4	

RICERCA E INNOVAZIONE		
Facoltà	5	31/12/2019
Imprese spin-off	4	
Brevetti attivi	11	
di cui commercializzati	1	

SERVIZI PER GLI STUDENTI		
Aule	60	31/12/2019
Posti Aula	7.520	
Sale di lettura	2	
Aule informatiche	3	
Postazioni pc (nelle aule informatiche)	76	
Biblioteche	2	
Posti lettura nelle biblioteche	256	
Volumi in biblioteca	207.292	
Periodici elettronici in biblioteca	3.909	
Banche dati bibliografiche elettroniche	8	

RAPPRESENTAZIONE DI GENERE DELLA POPOLAZIONE UNIVERSITARIA						
Popolazione Universitaria	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Riferimento
Studenti	2506	3262	5768	43%	57%	a.a. 2018-2019
Dottorandi	72	84	156	46%	54%	
Iscritti master	40	105	145	28%	72%	
Iscr. Scuole di Spec.	70	116	186	38%	62%	
Iscr. Percorso 24 CFU	166	338	504	33%	67%	
Docenti e ricercatori	137	90	227	60%	40%	Al 31/12/2019
Dirigenti e TAB	86	114	200	43%	57%	
C.E.L.	1	-	1	100%	-	

2.3 Organigramma struttura tecnico - amministrativa: Amministrazione centrale e Facoltà

L'Amministrazione Centrale si articola in 6 uffici in staff al Direttore Generale e 10 Aree operative a loro volta articolate in 30 Servizi, come rappresentato nella figura 1.

Di queste Aree due sono state ricoperte ad interim dal Direttore Generale (Area Ricerca ed Area delle Risorse umane e Organizzazione) mentre due sono state assegnate ad interim, nelle more dello svolgimento dei relativi concorsi, in particolare per l'Area Risorse Economico Finanziarie e Controllo di Gestione è stata portata a termine nell'anno 2019 la relativa procedura concorsuale e dunque ricoperto il posto vacante per un posto di categoria EP.

Dall'organigramma si evidenzia che attualmente il Direttore Generale è l'unica posizione dirigenziale.

L'attuale situazione di scarsità di risorse umane, nelle more del completamento della procedura concorsuale per una unità di categoria EP per l'area ICT e dello svolgimento di ulteriori procedure concorsuali relativamente a personale di categoria D e C, ha reso a volte problematico il mantenimento di standard normali di attività basti pensare alla necessità di ricorrere all'affidamento, alla stessa unità di personale, della responsabilità di più Unità Organizzative.

In merito, invece, alla organizzazione delle Facoltà di Ateneo, anch'essa in evoluzione per effetto delle modifiche statutarie in itinere, si riepilogano, nella figura 2, gli schemi organizzativi dell'anno 2019:

Figura 1

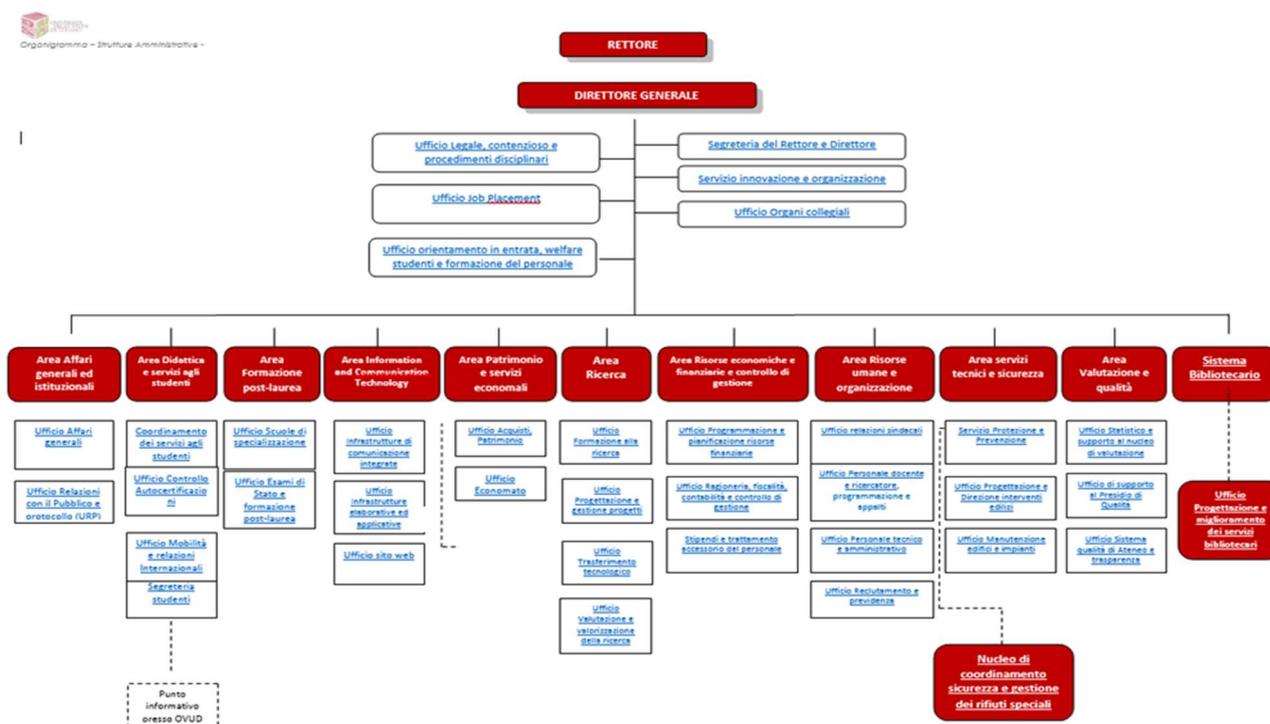
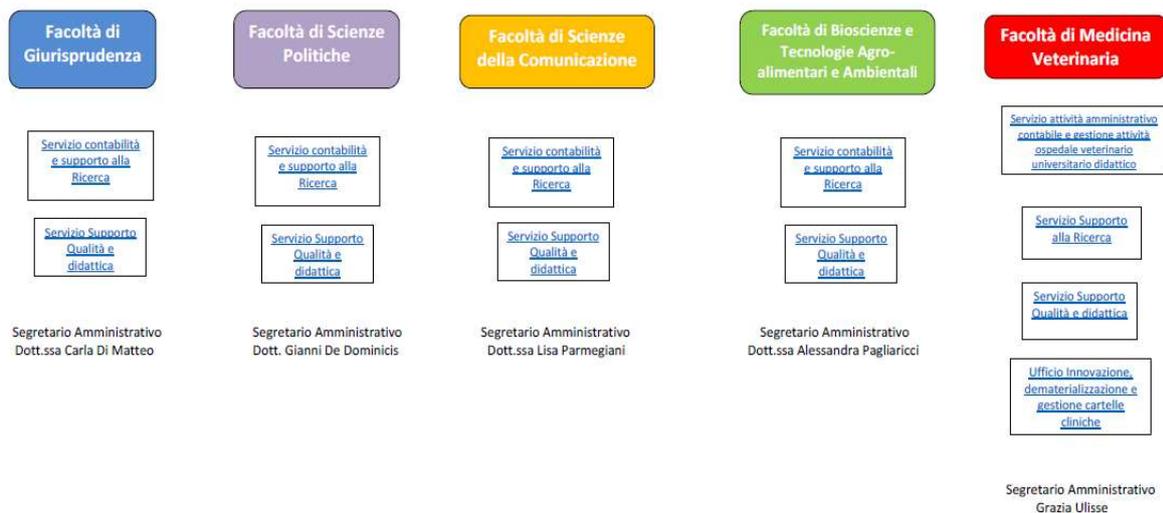


Figura 2



Le Facoltà

(dal 1 dicembre 2015 – DDG 659 del 28 ottobre 2015)



3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.1 Il Piano strategico 2019 - 2021

L'Università degli Studi di Teramo si è dotata di un nuovo Piano strategico relativo agli anni 2019-2021, documento di programmazione che ha delineato la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo per il prossimo triennio. Il Documento è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2019 previo parere favorevole del Senato Accademico reso nella seduta del 21 maggio 2019 ed adottato con decreto Rettorale 293 del 31 maggio 2019.

Il documento elaborato attraverso un percorso condiviso ha coinvolto tutta la comunità accademica nell'identificazione della visione, della missione, degli obiettivi, delle strategie, delle azioni e degli indicatori di monitoraggio, un coinvolgimento così ampio radica un forte senso d'identità da alimentare non solo con la condivisione degli obiettivi, ma soprattutto con l'attenzione alla persona e alle sue più alte aspirazioni in tutte le fasi del percorso professionale. Tale coinvolgimento dovrà estendersi anche ai suoi interlocutori privilegiati: lo studente e la società.

Nel Piano sono state individuate le seguenti aree strategiche per l'Ateneo:

- Area Didattica
- Area Ricerca
- Area Terza Missione
- Area Internazionalizzazione
- Amministrazione e Servizi agli Studenti

Per ogni area strategica sono stati individuati gli obiettivi strategici, alcuni dei quali risultano trasversali a tutte le aree. Il processo di individuazione degli obiettivi è un processo di natura circolare che, a partire dalle priorità individuate dall'autorità politica in questo piano strategico di indirizzo, si declina in obiettivi strategici e strutturali. Determinante, per conseguire le finalità del piano strategico relative al potenziamento delle attività istituzionali primarie di didattica e di ricerca, è l'adozione del criterio di responsabilità di UniTe nell'uso e nella ripartizione delle risorse basato sul riconoscimento del risultato documentato attraverso un percorso di continua autovalutazione e di assicurazione della qualità (AQ).

Gli obiettivi strategici di Ateneo oltre ad essere declinati sulla base della vision della Governance poggiano le loro basi fondamentali sui suggerimenti della CEV evidenziati nella procedura di accreditamento dell'Ateneo e traggono spunto e ampliano gli obiettivi individuati nel processo di autovalutazione di Ateneo costituito dalla relazione annuale del Presidio annuale della Qualità approvata dagli organi di governo.

Gli obiettivi strategici individuati nel piano sono stati elencati facendo riferimento alla principale area strategica in cui possono essere inquadrati in considerazione del fatto che alcuni di essi sono trasversali rispetto alle aree strategiche.

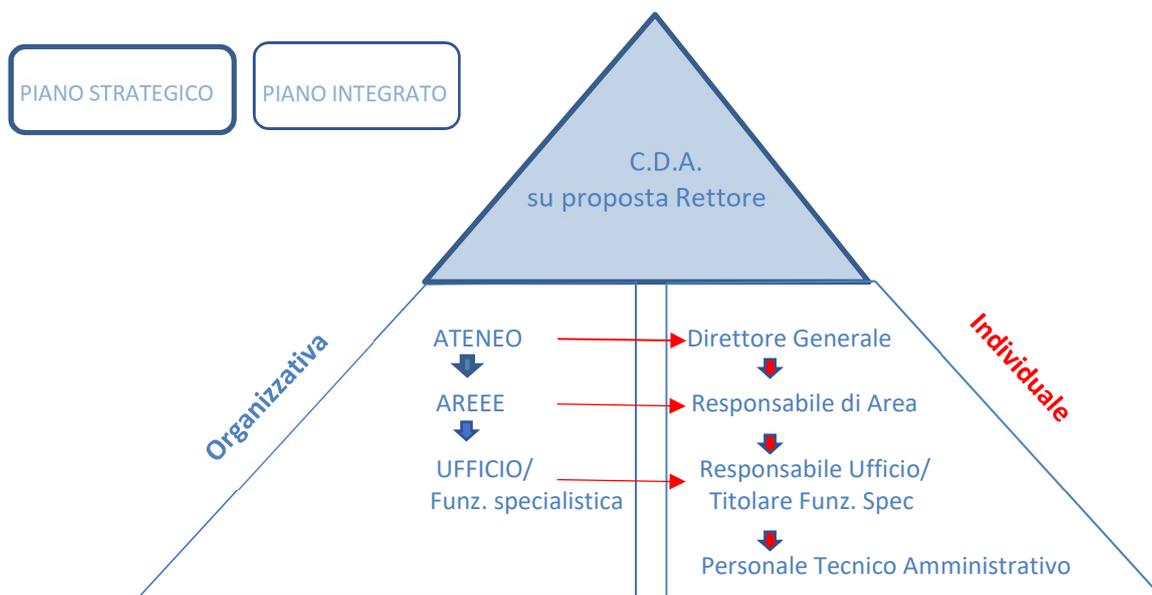
Per ogni area sono stati individuati dei macro-obiettivi, come descritti nel seguente schema. Per ciascun macro-obiettivo il piano ha indicato le linee di azione e i relativi indicatori per il monitoraggio e la verifica dei risultati conseguiti:

DIDATTICA	RICERCA	TERZA MISSIONE	INTERNAZIONALIZZAZIONE	AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI STUDENTI
1. Rafforzamento dell'attrattività dell'offerta formativa; 2. Internazionalizzare e la didattica	1. Potenziare e investire nella ricerca di base; 2. Promuovere e incentivare la ricerca applicata 3. Internazionalizzare e la ricerca.	1. Valorizzazione dell'attività di ricerca; 2. Implementazione delle azioni di supporto alla produzione di beni pubblici.	1. Promuovere la competitività internazionale dell'Ateneo; 2. Rafforzare la dimensione internazionale della didattica (I°, II°, III° livello); 3. Migliorare la mobilità internazionale.	1. Migliorare i servizi agli utenti; 2. Migliorare l'efficienza delle spese, in logica di spending review.

3.2 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dagli Organi di Governo nelle rispettive sedute del 21 e del 28 maggio 2019, previa acquisizione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo, si fonda su alcuni principi base tra i quali la necessità di attuare, nell'ambito del processo di programmazione, la logica del cascading, attraverso la quale realizzare la progressiva declinazione degli obiettivi sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo) sia nello spazio (dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione alle singole unità organizzative fino al singolo individuo) e definisce seguenti dimensioni:

- la performance istituzionale (gli indirizzi del vertice politico - amministrativo dell'Ateneo, coerenti con gli "obiettivi generali", che si traducono in obiettivi specifici, con indicatori di impatto e processo di misurazione e valutazione),
- la performance delle singole Unità Organizzative (Aree, Uffici, Facoltà, ecc.) che riguarda l'insieme delle attività operative assegnate a ciascuna UO (attività a termine-progetti e attività a ciclo continuo-processi di servizio).
- La performance individuale.



Rispetto ai tre ambiti di misurazione possiamo definire i seguenti livelli di *performance*:



3.3 Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021

Con il Piano della Performance si è dato avvio al ciclo di gestione della performance disciplinato per le Pubbliche Amministrazioni dal D. Lg. n. 150/2009 e s.m.i.. Tale documento programmatico triennale, tenuto conto dei principi metodologici definiti dal SMVP e degli obiettivi strategici definiti dal Piano strategico, ha individuato gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target ed i tempi di realizzazione su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. In esso sono stati altresì individuati i soggetti coinvolti nelle singole azioni e quelli responsabili degli obiettivi. Gli obiettivi operativi sono coerenti con la programmazione strategica e con le misure anticorruptive definite dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e comunque desumibili dagli altri piani operativi di Ateneo. La distinzione tra attività ordinarie e obiettivi strategici innovativi ha assunto particolare rilevanza nell'Ateneo teramano, connotato da una accentuata scarsità di risorse finanziarie e di risorse umane,

scarsità destinata a permanere nel breve/medio periodo, e che ha reso strategicamente imprescindibile la capacità di mantenere adeguati livelli di servizio. Permane l'esigenza, quindi, di riservare particolare attenzione alle attività ordinarie, consapevoli che, evitare che il loro livello qualitativo e quantitativo subisca una contrazione, assume valenza strategica e che occorre scongiurare il rischio che attribuire eccessivi obiettivi strategici innovativi possa distogliere l'attenzione del personale dall'attività ordinaria che, in molti ambiti, versa in uno evidente stato di sofferenza in particolare per la durata dei processi. L'Università non può non ruotare intorno all'asse della centralità dello studente, la sfida è stata pertanto quella di garantire il livello di prestazione offerto individuando strategiche mirate azioni innovative sulle quali investire le risorse, seppur "scarse" a disposizione.

Per raggiungere gli obiettivi esplicitati nel piano della performance è stato fondamentale :

- ❖ Sviluppare metodi didattici con forme innovative di formazione e di trasferimento della conoscenza;
- ❖ Realizzare servizi alla didattica di elevata qualità;
- ❖ Valorizzare laboratori integrati didattica-ricerca;
- ❖ Intensificare l'orientamento, il tutoraggio in itinere e l'accompagnamento per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Nel concretizzare queste azioni è stato necessario continuare a:

- ❖ Garantire gli equilibri finanziari a fronte di una scarsità di risorse,
- ❖ Sostenere le attività di ricerca e formazione;
- ❖ Programmare il reclutamento del personale e i percorsi di carriera in modo da valorizzare il merito e assecondare le scelte strategiche dell'Ateneo e delle strutture;
- ❖ Promuovere il Sistema Regionale Abruzzese d'intesa con la Regione Abruzzo;
- ❖ Consolidare le relazioni con altri atenei e partner pubblici e privati qualificati a livello nazionale e internazionale anche per conseguire più rapidamente miglioramenti negli standard qualitativi;
- ❖ Dotarsi di una strategia di internazionalizzazione di lungo periodo.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

4.1 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.

Di seguito la tabella che riepiloga l'andamento, a livello di sistema universitario e di Ateneo, i trend del FFO (Fondo di Finanziamento Ordinario). In proposito va evidenziato come il MIUR continui anche negli anni successivi a quello di riferimento ad effettuare ulteriori

accreditati sul FFO di anni precedenti per il cui il dato sull'ammontare complessivo può stabilizzarsi anche dopo un triennio.

Tab. n. 23 - assegnazioni FFO

FFO	2019	2018	2017
Sistema universitario	7.241.127.399	7.327.189.147	6.981.890.720
Assegnazione Università degli Studi di Teramo	27.817.108,00	28.054.414,00	26.719.096,00

I finanziamenti a disposizione del sistema universitario pubblico italiano sono fortemente assoggettati all'intervento del MIUR.

L'assegnazione del F.F.O. 2019 è avvenuta con Decreto Ministeriale 8 agosto 2018 n. 738: Euro 7,241 miliardi di euro da distribuire alle 85 università pubbliche e private.

L'Università di Teramo ha ottenuto un totale una assegnazione nel 2019 pari a Euro 27.817.108,00 (in lieve diminuzione rispetto all'importo di Euro 28.104.414,00 come di seguito riportato:

Tab. n. 24 – dettaglio FFO dell’Ateneo

FFO DM 738 08/08/2019	Anno 2019	Anno 2018	Variazioni 2019 su 2018
Assegnazioni per obbligazioni assunte nei pregressi esercizi	0,00	0,00	0,00
Interventi quota base:	16.205.500,00	17.221.524,00	-1.016.024,00
• quota storica	10.507.607,00	11.496.847,00	-989.240,00
• costo standard	5.876.225,00	5.721.724,00	154.501,00
• una tantum quota base	19.630,00	2.953,00	16.677,00
• riattribuzione quota programmazione 16/18 su quota base	24.581,00	0,00	24.581,00
• recupero una tantum su quota base: programmazione 16/18, fondo giovani, tirocini curriculari	-222.548,00	0,00	-222.548,00
• arrotondamento	5,00	0,00	5,00
Assegnazione quota premiale (L. 1/2009)	6.168.121,00	6.473.204,00	-305.083,00
a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2011-2014)	4.452.973,00	4.225.669,00	227.304,00
b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2011-2014)	491.479,00	972.354,00	-480.875,00
c) 20% autonomia responsabile	1.235.197,00	1.287.384,00	-52.187,00
Correttivi una tantum	-11.528,00	-12.203,00	675,00
Intervento perequativo (art. 11, L 240/10)	1.040.676,00	212.154,00	828.522,00
Correttivi una tantum			0,00
Piani straordinari	1.295.428,00	889.467,00	405.961,00
• Piano straordinario ordinari 2016	115.684,00	115.684,00	0,00
• Piano straordinario ricercatori 2016	293.236,00	293.236,00	0,00
• Piano straordinario associati 2012	434.570,00	434.570,00	0,00
• Piano straordinario ricercatori 2018	293.103,00	45.977,00	247.126,00
• Piano straordinario ricercatori 2019	158.835,00	0,00	158.835,00
Chiamate L. 230/2005		23.581,00	-23.581,00
Compensazione blocco scatti stipendiali 2019	171.960,00	214.950,00	-42.990,00
Programmazione triennale		157.428,00	-157.428,00
Interventi a favore degli studenti	1.047.569,00	1.058.848,00	-11.279,00
1) borse post lauream	873.481,00	831.945,00	41.536,00
2) fondo sostegno giovani	174.088,00	226.903,00	-52.815,00
• mobilità	142.362,00	203.078,00	-60.716,00
• assegni tutorato	31.726,00	23.825,00	7.901,00
• corsi strategici			0,00
No tax area	480.915,00	435.678,00	45.237,00
Dipartimenti di eccellenza 2018/2022	1.327.160,00	1.327.160,00	0,00
Interventi L. 17/1999	0,00	33.110,00	-33.110,00
Altri interventi	79.779,00	80.891,00	-1.112,00
TOTALE FFO	27.817.108,00	28.104.414,00	-287.306,00

Contributi

I contributi sono pari ad Euro **28.222.511,30** e sono relativi principalmente a Contributi MIUR e altre Amministrazioni centrali, nonché da Regione, Province ed altre amministrazioni locali.

Descrizione	Valore al 31.12.2019	Valore al 31.12.2018	Variazioni
Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	26.933.966,95	26.840.555,11	93.411,84
Contributi Regioni e Province autonome	330.815,64	267.518,19	63.297,45
Contributi altre Amministrazioni locali	550.000,00	500.000,00	50.000,00
Contributi Unione Europea e il Resto del Mondo	380.069,07	351.543,76	28.525,31
Contributi da Università	6.000,00	0,00	6.000,00
Contributi da altri (pubblici)	1.357,14	8.666,48	-7.309,34
Contributi da altri (privati)	20.302,50	38.567,44	-18.264,94
TOTALE	28.222.511,30	28.006.850,98	215.660,32

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

Nella formulazione degli obiettivi per l'anno 2019 per la prima volta è stato previsto, e laddove possibile valorizzato, il budget assegnato per la realizzazione degli stessi.

Nell'ottica del superamento delle criticità segnalate dall'Anvur e dal NUVA nell'ambito del processo di validazione della Relazione 2018 circa la mancata integrazione tra ciclo della Performance e ciclo di bilancio è stato finanziato per l'anno 2019 la nuova procedura Cineca "U-budget" una nuova impostazione del collegamento tra le voci di previsione e gli obiettivi specifici della pianificazione strategica dell'Università degli Studi di Teramo. Utilizzando le funzionalità della procedura Cineca potrà essere richiesto ai responsabili delle diverse strutture di collegare i propri conti economici, previsti nel budget assegnato, agli obiettivi di programmazione triennale. Al termine di questa sperimentazione l'obiettivo è realizzare dal prossimo triennio di budget un processo di performance budgeting, coordinato con gli obiettivi e le azioni dei responsabili.

La nuova sfida è nel migliorare ulteriormente l'integrazione dei cicli della performance alla programmazione finanziaria, annuale e triennale.

5. GLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2019

Gli obiettivi operativi che nell'anno 2019 hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo per il triennio 2019-2021 sono stati definiti per la Direttrice Generale, per le Aree dell'Amministrazione centrale e i loro uffici, i Servizi di staff della Direzione Generale e per le strutture decentrate, come di seguito riportato. Il Piano strategico 2019-2021 articola il mandato istituzionale e la missione dell'Università degli Studi di Teramo su 5 aree strategiche, di seguito riportate, individuate per consentire a ciascun portatore di interesse una intuitiva comprensione di come l'Ateneo intenda pianificare i propri obiettivi a breve (obiettivi operativi) e medio termine (obiettivi strategici) per realizzare la propria missione istituzionale.



Nella logica dell'albero della Performance ogni obiettivo strategico è stato articolato in obiettivi operativi diversi a seconda della responsabilità organizzativa cui fanno riferimento e a seconda degli obiettivi strategici che perseguono.

La distinzione tra attività ordinarie e obiettivi strategici innovativi assume particolare rilevanza nell'Ateneo teramano, connotato da un accentuata scarsità di risorse finanziarie e di risorse umane, scarsità destinata a permanere nel breve/medio periodo, e che rende strategicamente imprescindibile la capacità di mantenere adeguati livelli di servizio.

Gli obiettivi individuati per l'anno 2019 sono stati classificati anche per la loro dimensione di riferimento. In particolare, le 6 dimensioni hanno riguardato:

1. La dimensione della sostenibilità: si riferisce alle prospettive di mantenimento dell'equilibrio ambientale, sociale ed economico in un arco temporale di lungo periodo;
2. Le dimensioni della trasparenza e dell'anticorruzione: pur costituendo un adempimento normativo, hanno la funzione, tra l'altro, di aumentare l'accessibilità delle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo e sono inseriti all'interno del piano della performance, nell'ottica della trasversalità;

3. La dimensione della qualità: riguarda il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche e soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi;
4. La dimensione della efficacia: riguarda la capacità di raggiungere determinati obiettivi e di soddisfare i bisogni dell'utenza e identifica il rapporto tra prodotti (output) e risultati (outcome);
5. La dimensione della efficienza: riguarda il rapporto tra risorse impiegate (input) e prodotti (output), per cui la sua valutazione implica l'analisi del processo tecnico-produttivo e della gestione dei fattori della produzione.

Gli obiettivi operativi che durante l'anno 2019 concorreranno al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo per il triennio 2019-2021 sono stati definiti per la Direttrice Generale, per le Aree dell'Amministrazione centrale e i loro Uffici, i Servizi di staff della Direzione Generale e per le strutture decentrate, così come individuati nelle tabelle di seguito riportate

5.1. Obiettivi del Direttore Generale

In sintonia con le decisioni degli Organi di governo collegiali, con il Rettore e con il NUVA, il Direttore Generale coordina e dà impulso all'insieme di azioni necessarie per la realizzazione degli obiettivi individuati. Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono oggetto di valutazione da parte del Rettore, del NUVA e del Consiglio di Amministrazione sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione.

In particolare, la valutazione del Direttore si compone di una parte legata agli obiettivi (peso 70%) e di una parte legata alle competenze (peso 30%). Gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2019 sono riportati nella seguente tabella di sintesi.

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP - Performance Istituzionale "ATENEO"
Obiettivi del Direttore Generale 2019

da Piano strategico triennale				Piano operativo					
AREA STRATEGICA (Didattica/Ricerca/Terza missione /Internazionalizzazione/ Amministrazione e servizio agli studenti)	Obiettivo Strategico / di funzionamento		Budget	Obiettivo operativo	Strutture amministrative coinvolte	Indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	Peso
DIDATTICA	Migrazione a sistema esse 3		26.375,00	Completamento migrazione a sistema esse 3	ICT - ADSS - POST LAUREA	% servizi migrati	75	100%	0,10
	Avvio modulo UGOV Didattica		32.900,00	Avvio modulo UGOV Didattica	ICT - ADSS - FACOLTA	% servizi attivati	0	60%	0,10
	Attrattatività e valorizzazione studenti d'eccellenza		-	Redazione Regolamento per percorsi di eccellenza	Direttore Generale - ADSS	emanazione regolamento	0	100%	0,05
			-	Piano di Promozione e divulgazione percorsi d'eccellenza	ICT	predisposizion e piano	0	100%	0,05
	Completa dematerializzazione immatricolazione/iscrizione studenti		-	Analisi e predisposizione piano di intervento	ADSS/ICT/POST LAUREA	predisposizion e piano	0	100%	0,05
	Incremento del n. di convenzioni didattiche		-	Tipizzazione di una convenzione didattica da stipulare con enti/associazioni sulla base di quelle già esistenti (Agenti di Commercio/Carabinieri)	ADSS	approvazione organi convenzione tipizzata	0	100%	0,05
	Integrazione tra sistema ESSE 3 e U/gov contabilità		da definire	implementazione piattaforma UGOV con integrazione tra i due sistemi	ICT - AREF	% integrazione sistemi	0	100%	0,05
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Incremento mobilità internazionale		da definire	Creare, anche attraverso l'utilizzo di fondi residui, borse di studio per la mobilità internazionale non incluse nei programmi Erasmus	ADSS AREF	N° borse finanziate	0	almeno 4	0,05
			-	Abbattere i tempi di erogazione delle borse di studio Erasmus di ateneo per favorire la mobilità degli studenti <i>incoming</i>	ADSS AREF	Tempi di erogazione	Tempi di erogazione anno precedente	Tempi di erogazione < rispetto ad anno precedente	0,03

Relazione sulla Performance anno 2019

			-	Stipula e promozione accordi internazionali	ADSS	incremento personale docente interessato	dato 2018	+ 2 unità	0,03
			-			incremento personale TAB interessato	dato 2018	+ 1 unità	0,03
RICERCA/TERZA MISSIONE	Potenziamento e investimento nella ricerca di base		300.000,00	sostegno alla produttività dei giovani ricercatori e dei docenti in progressione di carriera	AREA RICERCA	numero docenti interessati	0	100%	0,04
			da definire	attivazione percorsi formativi personale docente e personale TAB dedicato		N° CORSI FORMATIVI DEDICATI	0	1	0,03
	Promozione e incentivazione ricerca applicata				AREA RICERCA - STAFF	N° CORSI FORMATIVI DEDICATI	0	1	0,03
	Internazionalizzazione della ricerca					N° CORSI FORMATIVI DEDICATI	0	1	0,03
	linee guida illustrative della definizione attuale di terza missione		-	Predisposizione documento di definizione delle attività di terza missione	AREA RICERCA	linee guida	0	100%	0,05
AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI UTENTI	Bilancio sociale e di genere		-	Redazione Bilancio sociale e di genere	Tutte le aree	approvazione bilancio sociale e di genere 2019	0	100%	0,05
	Creare un campus sostenibile		1.500.000,00	Efficientamento energetico	ASTS	stipula contratto affidamento servizio	0	100%	0,05
			680.000,00	Servizi di Pulizia e vigilanza	PATRIMONIO	predisposizione e capitolato	0	100%	0,05
	Aggiornamento dei regolamenti di 1° livello conseguenti l'adozione del Nuovo statuto		-	Aggiornamento regolamenti	tutte le aree	aggiornamento entro il 31/12/2019	0	100%	0,03
	Promuovere indagini di customer satisfaction per i servizi di Ateneo a utenza esterna		-	Predisposizione e somministrazione questionari di Customer satisfaction	DIDATTICA RICERCA FACOLTA	% questionari somministrati / utenza interessata	0	100%	0,05
									1,00

5.2 Obiettivi Amministrazione Centrale e Facoltà

Sono riportati nelle seguenti tabelle di sintesi gli obiettivi assegnati per l'anno 2019 alle aree dell'Amministrazione centrale ed alle Facoltà

SMVP- Performance di Struttura - DIREZIONE GENERALE

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	Amministrazione e servizi agli utenti	Bilancio sociale e di genere	Redazione Bilancio Sociale e di Genere	supporto alla redazione del bilancio sociale e di genere	Redatto/non Redatto	non presente	Redazione Bilancio sociale e di genere	0,20
	Didattica	Promozione e organizzazione di attività formative e momenti di discussione orizzontale su esperienze didattiche - personale docente	Promozione e organizzazione di attività formative e momenti di discussione orizzontale su esperienze didattiche - personale docente	Individuazione esigenze formative personale docente	n° questionari somministrati	0	200	0,20
				Organizzazione giornate formative personale docente	n° corsi	0	1	0,20
				Organizzazioni giornate di discussione - personale docente	n° giornate	0	2	0,20
	RICERCA	Potenziare i servizi di Ateneo a favore dei progetti di ricerca europei e internazionali	Potenziare i servizi di Ateneo a favore dei progetti di ricerca europei e internazionali	Formazione/aggiornamento del personale tecnico amministrativo dedicato	numero personale interessato	0	100%	0,20
Obiettivi di Funzionamento di struttura								
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	Amministrazione e servizi agli utenti	Bilancio sociale e di genere	Redazione Bilancio Sociale e di Genere	supporto alla redazione del Bilancio sociale e di genere	Redatto/non Redatto	0	100%	0,20
		Aggiornamento dei regolamenti di 1° livello conseguenti l'adozione del Nuovo statuto	Aggiornamento regolamenti		aggiornamento entro il 31/12/2019	0	100%	0,50
Obiettivi di Funzionamento di struttura				Creazione database delle convenzioni in essere e aggiornamento	rapporto convenzioni in essere e convenzioni censite	0	100%	0,15
				Creazione database storicizzato e condiviso delle cariche accademiche in collaborazione con ARUO	rapporto numero cariche e cariche censiti	0	100%	0,15
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI

AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo							
		obiettivo operativo di ATENE0	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso	
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	DIDATTICA	Migrazione a sistema esse 3	Completamento migrazione servizi su piattaforma ESSE 3	Completamento migrazione servizi su piattaforma ESSE 3	% servizi migrati	75	100%	0,40
		Avvio modulo UGOV Didattica	Avvio modulo UGOV Didattica	Analisi e attivazione del modulo UGOV Didattica	% Servizi attivati	0	60%	0,25
		Aumento del numero di CFU acquisiti dagli studenti in mobilità per studio, tesi o tirocinio	azioni volte a migliorare il conseguimento di CFU per gli studenti in mobilita	Monitoraggio ed annalisi carriere studenti in mobilità ed eventuali azioni di supporto o tutoraggio	% n. di CFU acquisiti	% n. di CFU acquisiti A.A. precedente	> % A.A. precedente	0,10
		Creare, anche attraverso l'utilizzo di fondi residui, borse di studio per la mobilità internazionale non incluse nei programmi Erasmus	Attivazione borse di studio aggiuntive per mobilita internazionale	procedure per attivazione bandi , su finanziamento di Ateneo, per borse di mobilità studenti	N° borse bandite	0	almeno 4	0,05
		Abbatere i tempi di erogazione delle borse di studio Erasmus di ateneo per favorire la mobilità degli studenti <i>incoming</i>	Abbatere i tempi di erogazione delle borse di studio Erasmus di ateneo	Individuazione criticita ritardi su erogazione borse per mobilità	Tempi di erogazione	Tempi di erogazione anno precedente	Tempi di erogazione < rispetto ad anno precedente	0,05
		Incremento mobilità internazionale	Incremento mobilità docenti	Stipula e promozione accordi internazionali	incremento personale docente interessato	dato 2018	+ 2 unità	0,05
			Incremento mobilità personale TAB	Stipula e promozione accordi internazionali	incremento personale TAB interessato	dato 2018	+ 1 unità	0,05
Obiettivi di Funzionamento di struttura			Risposta alle e-mail su account segreteria studenti entro 12 ore	% risposte evase	0	100%	0,05	
1,00								

SMVP- Performance di Struttura - AREA FORMAZIONE POST LAUREA

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	Didattica	migrazione a sistema esse 3	Completamento migrazione servizi	Completamento migrazione servizi	% servizi migrati	75	100%	0,60
Obiettivi di Funzionamento di struttura				Azzeramento problematica sottoscrizione tardiva contratti di insegnamento	n° contratti tardivi	oltre 20	meno di 10	0,20
				Problematica Accreditemento scuole specializzazione	% risoluzione problematica	0	100%	0,20
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	Amministrazione e servizi agli utenti	Bilancio sociale e di genere	Redazione Bilancio Sociale e di Genere	supporto alla redazione del Bilancio sociale e di genere	Redatto/non Redatto	0	100%	0,10
	Didattica	migrazione a sistema esse 3	Completamento migrazione a sistema esse 3	completamento migrazione	% servizi migrati	75	100%	0,30
	Didattica	Avvio modulo UGOV Didattica	Avvio modulo UGOV Didattica	supporto tecnico e configurazioni per avvio modulo didattica su piattaforma UGOV	f%servizi attivati	0	60%	0,20
	Didattica	Completa dematerializzazione immatricolazione/iscrizioni studenti	Predisposizione piano di intervento	Analisi e predisposizione pianificazione in collaborazione con area didattica	piano di intervento elaborato	0	100%	0,10
	Didattica	Integrazione tra sistema ESSE 3 e U/gov contabilità	Integrazione tra sistema esse 3 e U/gov contabilità	supporto tecnico Integrazione tra sistema esse 3 e U/gov contabilità	% integrazione	0	100%	0,10
	Terza missione	Predisposizione di un piano di comunicazione delle attività di terza missione dell'Università di Teramo	Predisposizione di un piano di comunicazione delle attività di terza missione dell'Università di Teramo	Redazione piano di comunicazione di Ateneo delle attività di Terza Missione	readzione piano	0	100%	0,10
Obiettivi di Funzionamento di struttura				adeguamento sistemi di sicurezza di rete	% di completamento installazione apparati	0	60	0,10
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA PATRIMONIO E SERVIZI ECONOMICI

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI UTENTI	Creare un campus sostenibile	Servizi di pulizia e di vigilanza	Redazione capitolato e assunzione di RUP del servizio di Pulizie	predisposizione capitolato	0	100%	0,25
				Affidamento servizi di vigilanza e supervisione	affidamento	0	100%	0,25
	RICERCA	MIGLIORAMENTO RICERCA DI BASE E APPLICATA	ABBATTIMENTI O TEMPI DI ATTESA FORNITURA MATERIALE DI CONSUMO LABORATORI	stipula di un contratto unico di somministrazione per la fornitura di reagenti chimici e materiali di consumo per laboratori anche per strutture decentrate	STIPULA CONTRATTO	0	100%	0,5
Obiettivi di Funzionamento di struttura								
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA RICERCA

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						peso
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	TERZA MISSIONE	linee guida illustrative della definizione attuale di terza missione	Predisposizione documento di definizione delle attività di terza missione		linee guida	0	1	0,20
	RICERCA	Incentivazione attività di ricerca di base e applicata	sostegno alla produttività dei giovani ricercatori e dei docenti in progressione di carriera	Individuazione della popolazione interessata e supporto all'acquisizione di fondi di ricerca	numero docenti interessati	0	100%	0,40
		Potenziare la valorizzazione del merito e della qualità scientifica nelle politiche di reclutamento del personale docente	Valorizzare il merito e la qualità scientifica nelle politiche di reclutamento del personale docente	Individuazione di linee guida che definiscano i criteri per la valorizzazione del merito e della qualità scientifica nelle politiche di reclutamento del personale docente	Predisposizione linee guida	0	Approvazione regolamento	0,40
Obiettivi di Funzionamento di struttura								
								1,00

SMVP- Performance di Struttura - AREA RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE E CONTROLLO DI GESTIONE

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	Amministrazione e servizi agli utenti	Bilancio sociale e di genere	Redazione Bilancio Sociale e di Genere	Riclassificazione spese per redazione bilancio sociale e di genere	Redatto/non Redatto	0	100%	0,30
		Allineamento ciclo bilancio con ciclo performance	allineamento fra piano performance e Budget autorizzatorio 2020	Analisi e superamento delle criticità per l'allineamento dei cicli	riscontro oggettivo finanziamento obiettivi strategici	0	100%	0,60
Obiettivi di Funzionamento di struttura				Modifiche regolamento di contabilità per inserimento termine perenzione amministrativa	Regolamento aggiornato	0	100%	0,10
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E APPALTI

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato atteso)	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	DIDATTICA	Avvio modulo UGOV Didattica	Avvio modulo UGOV Didattica	supporto a migrazione dati anagrafica docenti	% dati	0	100%	0,30
	Ricerca	Potenziare la valorizzazione del merito e della qualità scientifica nelle politiche di reclutamento del personale docente	Valorizzare il merito e la qualità scientifica nelle politiche di reclutamento del personale docente	Individuazione di linee guida che definiscano i criteri per la valorizzazione del merito e della qualità scientifica nelle politiche di reclutamento del personale docente	Predisposizione linee guida	0	Approvazione regolamento	0,30
Obiettivi di Funzionamento di struttura	AMMINISTRAZIONI E SERVIZI AGLI UTENTI	Efficientamento energetico	Rendere idonea la termoregolazione degli ambienti	Individuazione dell'operatore economico e affidamento del servizio in collaborazione con Area Servizi Tecnici	Stipula contratto affidamento servizio	0	100%	0,00
				Creazione database storicizzato e condiviso delle cariche accademiche in collaborazione con ARUO	rapporto numero cariche e cariche censiti	0	100%	0,10
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA SERVIZI TECNICI

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato atteso)	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI UTENTI	Masterplan in atto dal 2018	Potenziamento della struttura AgroBio Veterinaria	Realizzazione nuovo plesso Piano D'Accio a servizio della Facoltà di Medicina Veterinaria	Completamento fase di progettazione e attivazione procedure di scelta dell'operatore economico cui affidare l'esecuzione effettiva dei lavori	0	100%	0,15
				Riqualificazione dei locali della ex mensa universitaria ADSU in Coste Sant'Agostino		0	100%	0,15
				Realizzazione centro di medicina traslazionale		0	100%	0,15
			Recupero edilizio	Valorizzazione dell'ex Manicomio Sant'Antonio Abate - Cittadella della cultura		0	100%	0,35
		Efficientamento energetico	Rendere idonea la termoregolazione degli ambienti	Individuazione degli spazi su cui intervenire	n° spazi verificati	0	100%	0,10
				Individuazione dell'operatore economico e affidamento del servizio	Stipula contratto affidamento servizio	0	100%	0,10
		Obiettivi di Funzionamento di struttura						
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura - AREA VALUTAZIONE E QUALITA'

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						peso
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI STUDENTI	Revisione delle attività maggiormente esposte al rischio corruttivo nelle strutture di Ateneo	Revisione delle attività maggiormente esposte al rischio corruttivo nelle strutture di Ateneo	Predisposizione di un documento di Ateneo che ridefinisca le attività maggiormente esposte al rischio corruttivo	redatto/non redatto	/	approvazione documento	0,30
		Valutazione del miglioramento della gestione e allineamento dei dati derivanti dall'impiego di nuovi applicativi informatici	misurare impatto migliorativo del dato estratto con nuovo applicativo	analisi dettagliata della correttezza dei dati estratti con la nuova procedura e confronto rispetto allo storico,	% dato corretto	% anni precedenti	> % dato 2019	0,40
	TERZA MISSIONE	Miglioramento programmazione attività terza missione e ricerca	Implementazione attività di monitoraggio e strumenti di valutazione relativi a ricerca e terza missione	Predisposizione di applicativi e analisi utili per la programmazione da parte degli organi di governo	n° applicativi e analisi predisposte	0	> 0	0,30
Obiettivi di Funzionamento di struttura								
								1,00

SMVP- Performance di Struttura - SISTEMA BIBLIOTECARIO

	AREA STRATEGICA	Obiettivo startegico di Funzionamento di Ateneo						peso
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	DIDATTICA	Efficientamento spazi dedicati al collocamento del materiale librario	Predisposizione studio di fattibilita su nuovo sistema di collocazione del materiale librario che garantisca un minor ingombro senza appesantire i tempi di distribuzione	predisposizione studio fattibilità	0	100%	0,40	
Obiettivi di Funzionamento di struttura								1

SMVP- Performance di Struttura - NUCLEO COORDINAMENTO SULLA SICUREZZA E GESTIONE DEI RIFIUTI SPECIALI

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	Amministrazione e servizi agli utenti	Erogazione corsi di formazione sulla sicurezza	Studio gestione corsi su piattaforma ESSE 3 definizione e pianificazione attività		Predisposizione diagramma di Gant	0	100%	0,5
Obiettivi di Funzionamento di struttura			Realizzazione corsi obbligatori anno 2019	rapporto percentuale personale formato su totale personale soggetto a formazione obbligatoria	0	100%	0,3	
			certificazione corsi sicurezza anni precedenti	% corsi certificati su totale erogati	0	100%	0,2	
								1,00

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP- Performance di Struttura -Facoltà

	AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico di Funzionamento di Ateneo						
			obiettivo operativo di ATENEO	obiettivo annuale di struttura	indicatore	BASELINE (dato di base/ di riferimento)	TARGET (Risultato) atteso	peso
Obiettivi Strategici / Funzionamento di Ateneo	DIDATTICA	Monitoraggio delle carriere studenti	Monitoraggio in itinere delle carriere studenti	Evidenza delle criticità con evidenza motivazioni del rallentamento del percorso	% carriere monitorate	0	60%	0,40
		Rafforzamento attività di tutorato e utilizzo piattaforma online per facilitazione ingresso nei percorsi formativi degli studenti lavoratori	Rafforzamento attività di tutorato	attivazione tutoraggio mirato su criticità emerse	Corsi di recupero attivati	0	almeno 1 per corso di studio	0,40
			Predisposizione piattaforma online per incentivazione studenti lavoratori	Monitoraggio numero studenti lavoratori	% studenti monitorati	0	100%	0,10
				Supporto per la predisposizione e l'aggiornamento della piattaforma online	% di corsi attivi con materiale online pubblicato - per studenti lavoratori	0	100% lezioni 1 semestre 2019/2020	0,10
Obiettivi di Funzionamento di struttura								
								1

5.3 Obiettivi in materia di trasparenza ed integrità

Nel corso del 2019, L'università degli Studi di Teramo 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 è la dott.ssa Rosalba Natale, Direttore Generale dell'Università degli Studi di Teramo, (nominata con Decreto Rettorale n. 230 del 28 giugno 2017) il Responsabile della Trasparenza è la dott.ssa Maria Barbara Mazzarella responsabile dell'Area Valutazione e Qualità (nominata con Decreto Rettorale n. 467 dell'8 novembre 2016).

La strategia e gli obiettivi dell'Ateneo a presidio della corruzione e a tutela della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa è stata delineata nel Piano triennale della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 approvato dal Senato Accademico nella seduta del 22 gennaio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2019.

Gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza hanno trovato piena applicazione nel ciclo valutativo dell'Ateneo che li ha declinati quali obiettivi individuali necessari alla valutazione della performance individuale dei Responsabili di Unità Organizzative.

Per quanto riguarda l'attuazione del PTCP 2019 compilata dal RPCT si rinvia alla relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza pubblicata sul sito istituzionale al seguente link https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/Relazione_annuale_del_Responsabile_della_prevenzione_della_corruzione_-_anno_2019.pdf

6. ATTIVITA' NELLE AREE STRATEGICHE

6.1 Didattica

L'Ateneo di Teramo si è sempre contraddistinto per una particolare spinta motivazionale nello sviluppo di iniziative di didattica, correlate alla ricerca di eccellenza, improntate ad affiancare a solide ed essenziali basi teoriche un articolato e completo corredo formativo di tipo professionale in grado di soddisfare le esigenze di esecutività e di alto livello di responsabilità richieste dal mondo del lavoro. Pertanto il Piano Strategico 2019-21 ha ribadito l'importanza di azioni volte a migliorare la qualità della didattica. Ad esempio, esso chiarisce che *"l'Ateneo intende promuovere l'organizzazione di attività formative e momenti di discussione orizzontale tra docenti sulle loro esperienze didattiche, in un'ottica di diffusione e condivisione di metodologie funzionali ed innovative"*.

L'attività attivata nel corso dell'anno 2019 proseguirà con l'organizzazione di ulteriori momenti seminariali e di discussione per i docenti dell'Ateneo al fine di facilitarli nell'acquisizione e nell'introduzione di strumenti didattici innovativi e di fare loro acquisire maggiore consapevolezza sulle problematiche didattiche.

Alla didattica innovativa, si è affiancata la volontà dell'Ateneo di stimolare la progettazione e l'implementazione di attività interdisciplinari (ad esempio, lezioni in co-docenza, attività progettuali organizzate da team di docenti, attività seminariali interdisciplinari sia all'interno dei Corsi di studio che in senso interdipartimentale) con lo scopo di favorire la cooperazione tra docenti, una maggiore integrazione degli insegnamenti e lo sviluppo di ulteriori competenze negli studenti. A tal fine nel corso dell'anno 2019 si è dato avvio all'attivazione di *"Laboratori di didattica interdisciplinare"*, progetto LADI.

Tale progetto andrà monitorato nella sua diffusione e implementazione al fine di renderlo uno strumento incisivo per il miglioramento della qualità nella didattica. Il monitoraggio verrà condotto sia al fine di comprendere il grado di diffusione del progetto all'interno dei CdS, sia quali siano i punti di forza/debolezza delle attività e del progetto stesso.

L'Ateneo si è, altresì, contraddistinto per avere sempre posto lo studente al centro delle proprie politiche e strategie di sviluppo. Pertanto, nel riconoscimento del ruolo rivestito dalle competenze trasversali per l'ingresso nel mondo del lavoro, l'Ateneo ha incentivato azioni volte al miglioramento di competenze nel problem solving, nell'autonomia di giudizio e nella riflessione critica, nelle capacità comunicative e relazionali.

L'uso delle tecnologie digitali, in primis della piattaforma di e-learning, ha rivestito un ruolo importante per la riduzione delle barriere di accesso. Per tale ragione, l'Ateneo nel corso dell'anno 2019 ha riformulato il Patto con lo studente con il Patto formativo.

In quest'ottica è stato indispensabile l'implementazione ed il costante aggiornamento della piattaforma e-learning che ha mirato principalmente alla raccolta dei materiali didattici in maniera da essere ancor di più uno strumento di facilitazione per gli studenti lavoratori.

Inoltre UniTe, ha inteso proseguire, così come fatto in passato, le azioni volte a ridurre la quota di iscritti inattivi e di studenti fuori corso, svolgendo attività specifiche di sostegno a tali categorie di iscritti. A tale scopo sono stati posti in essere politiche di tutorato volte a supportare gli studenti che incontrano difficoltà soprattutto negli insegnamenti di base, al fine di ridurre il numero degli studenti che si laureano fuori corso.

Il progetto di UniTe è stato sicuramente quello di modificare/ampliare l'offerta anche se tale obiettivo è condizionato dai limiti normativi in termini di requisiti minimi quantitativi e qualitativi per i Corsi di Laurea Triennali, Magistrali, Magistrali a ciclo unico e Magistrali a numero programmato. È stato altrettanto importante considerare le esigenze in termini di docenti di riferimento in funzione del superamento della numerosità massima di iscritti per una determinata classe, così come la necessità di rispettare il rapporto tra professori e ricercatori nella definizione degli stessi docenti di riferimento. Tutto ciò premesso, e ricordando l'impatto sull'FFO del "*costo standard*", si è perseguito l'aumento/stabilizzazione del numero di iscritti ai primi anni di corso. Si è cercato il più possibile di stabilire contatti con il bacino territoriale al fine di stipulare convenzioni didattiche con enti, ordini ed associazioni professionali e coorti adattando, ove possibile, le modalità di offerta didattica alle loro specifiche esigenze.

L'offerta didattica ha garantito un elevato livello di qualità dell'apprendimento e l'aderenza alle esigenze del tessuto sociale e del mondo del lavoro, offrendo agli studenti opportunità di acquisire competenze utili per l'inserimento lavorativo.

A tal fine, l'Ateneo si è impegnato a:

1. attivare iniziative di consultazione continua con gli stakeholders esterni per la ricognizione della domanda di formazione, con l'attivazione di incontri periodici da tenersi presso ciascun Corso di Studio, al fine di garantire la piena rispondenza dell'offerta alle competenze richieste dal mondo del lavoro;
2. ampliare l'attuale offerta formativa dell'Ateneo puntando su settori per i quali si registra una domanda di formazione;
3. venire incontro, nello sviluppo dell'offerta formativa, anche alle richieste del territorio e del mondo imprenditoriale regionale.

Il completamento dell'offerta formativa ha riguardato l'istituzione di corsi di Laurea Magistrale a completamento di corsi triennali esistenti e che non avevano una possibilità di prosecuzione all'interno dell'Ateneo e la istituzione/attivazione di un corso interclasse LM/SC- GIUR Scienze Giuridiche e LM77 Scienze Economico-aziendali.

Ulteriore obiettivo dell'Ateneo di Teramo in ambito didattico è stato anche quello di garantire il soddisfacimento dei requisiti di sostenibilità previsti dalla normativa vigente in termini di numerosità e tipologia dei docenti di riferimento per ciascun corso di studio, oltre che assicurare il corretto svolgimento dell'attività didattica attraverso l'ottimizzazione degli spazi e il potenziamento delle attrezzature.

A tal fine, l'Ateneo si è impegnato ad assicurare che l'impegno didattico di professori e ricercatori a tempo indeterminato e determinato si svolga in conformità agli obblighi previsti dalla normativa vigente e dai regolamenti di Ateneo, garantendo la sostenibilità dell'offerta formativa attraverso il pieno utilizzo delle risorse di docenza a disposizione dell'Ateneo.

L'Ateneo di Teramo ha inteso inoltre, rafforzare la logica dell'autovalutazione, incrementando tanto la programmazione responsabile, quanto il monitoraggio e la valutazione dei risultati, basati su dati e indicatori, con un'attenzione particolare alle azioni di miglioramento da intraprendere. Più in generale l'Ateneo si è impegnato a rendere effettiva la gestione in qualità dei Corsi di Studio per assicurare la qualità della propria offerta formativa attraverso:

1. la definizione di regole precise, ruoli e responsabilità nella gestione del CdS e maggior coinvolgimento di tutti gli attori del processo di AQ;
2. sensibilizzazione alla consapevolezza della necessità dell'autovalutazione come metodo di lavoro a tutti i livelli;
3. Monitoraggio dell'efficacia dell'offerta didattica in tutti i suoi aspetti, in accordo con le politiche di qualità di Ateneo, attraverso l'individuazione di opportuni indicatori qualitativi e quantitativi;
4. migliorare il flusso di informazioni tra le strutture responsabili dell'AQ della didattica, in collaborazione con il Presidio della Qualità di Ateneo, (ad esempio agendo a livello di raccolta dati e informazioni per l'AQ della didattica attraverso procedure ed applicativi più efficaci ai fini del loro utilizzo per l'autovalutazione, valutazione e miglioramento dell'AQ).

6.2 Ricerca e Terza Missione

Come definito dal piano strategico 2019/2021, l'obiettivo principale di UniTe è stato quello di attribuire alla ricerca un ruolo sempre più significativo nel contesto delle attività volte a favorire lo sviluppo dell'Ateneo. A tal fine l'impegno principale è stato rivolto a creare condizioni favorevoli affinché la vocazione scientifica dell'Ateneo potesse esprimersi al livello più elevato possibile, attraverso opportune azioni di stimolo e di sostegno, anche finanziario, per valorizzare il patrimonio di capitale umano e di dotazioni infrastrutturali della ricerca.

L'Ateneo, alla luce delle criticità emerse durante la visita CEV e tenendo conto delle conseguenti raccomandazioni, ha implementato le azioni di supporto e di miglioramento del sistema di Accreditamento. In particolare è stata evidenziata la necessità di revisione dello statuto per varie finalità tra le quali quella di ridenominazione delle attuali Facoltà in Dipartimenti e della conseguenziale riorganizzazione amministrativa per valorizzare il ruolo della attività di ricerca. È stato inoltre adottato un modello di governance basato su

single deleghe in grado di assicurare il presidio ed il monitoraggio delle funzioni ritenute strategiche, in particolare rispetto al:

- monitoraggio della ricerca
- progettazione della ricerca
- terza missione e le politiche per le aree interne

Tali funzioni sono rappresentate nel piano strategico 2019/2021.

Coerentemente con questo modello, le singole Facoltà hanno riattribuito alle commissioni per l'Assicurazione della Qualità della Ricerca (AQR) un valore fondamentale per l'attività di indirizzo e monitoraggio della ricerca nonché di terza missione a livello periferico.

6.3 Internazionalizzazione

La promozione della competitività in un contesto internazionale continua a necessitare di azioni che favoriscano maggiormente rispetto al passato l'integrazione tra la comunità dei ricercatori nell'ambito scientifico e umanistico, dei docenti e degli studenti con le comunità accademiche e di ricerca di altri Paesi europei ed extra-europei favorendo il trasferimento delle conoscenze in un contesto multiculturale, come pure la percezione della nostra Università all'estero e la comunicazione verso l'esterno.

Centrale è stato l'incremento degli accordi quadro bi-e multilaterali con università ed istituzioni di Paesi europei ed extra-europei, il potenziamento della partecipazione a organizzazioni e network internazionali attraverso attività congiunte ed incrementando le possibilità di scambio internazionale per docenti, ricercatori e studenti dell'Ateneo.

UniTe ha riconosciuto l'importanza di favorire la presenza di ricercatori e docenti stranieri di riconosciuta competenza che possano contribuire allo sviluppo delle attività di ricerca ed alla sua competitività, al trasferimento delle conoscenze e ad elevare la qualità della didattica promuovendola in un contesto internazionale.

UniTe ha riconosciuto il valore della sinergia nella didattica e formazione con atenei stranieri anche attraverso lo sviluppo di corsi di laurea a titolo congiunto o doppio titolo tali da migliorare la differenziazione dei percorsi formativi e permettere ai laureati il raggiungimento di conoscenze e competenze di elevata qualità in contesti internazionali e multiculturali. In questo percorso sono stati coinvolti primariamente i corsi di laurea magistrali internazionali.

Al fine di favorire l'iscrizione ai Corsi di Studio magistrale in lingua inglese, si è ritenuto di dover favorire la formazione linguistica a livelli adeguati che permetta agli studenti di intraprendere tali percorsi formativi.

Sono state inoltre intraprese e sviluppate attività di promozione e disseminazione dell'attività formativa e di ricerca di Unite a livello locale ed internazionale anche attraverso organizzazioni deputate alla promozione internazionale e l'adesione a piattaforme dedicate, migliorando anche la comunicazione virtuale sviluppata attraverso il sito web di Ateneo. L'Università di Teramo ha favorito la mobilità degli studenti verso Paesi EU ed extra-EU destinata a studio e tirocini riconoscendone il ruolo strategico nella formazione culturale come pure nello sviluppo di competenze e conoscenze caratterizzanti e professionali dei futuri laureati. Pertanto di fondamentale importanza è stata la pianificazione e il supporto ad attività di disseminazione e informazione dei programmi di mobilità internazionale a livello centralizzato. Nell'ottica di una ottimizzazione e miglioramento delle opportunità offerte agli studenti, le Facoltà ed i corrispondenti delegati sono stati coinvolti nella scelta e identificazione di nuove istituzioni per gli scambi studenti e nel favorire l'adozione da parte delle strutture di didattica (Corsi di studio) di procedure di mobilità degli studenti coerenti con i propri obiettivi formativi e di adeguate modalità di riconoscimento di crediti acquisiti sia per studio che per tirocinio.

L'Ateneo di Teramo intende rafforzare in futuro il processo di internazionalizzazione della didattica sia attivando un Double Degree, sia supportando i corsi di studio erogati in lingua inglese, allo scopo di offrire un'offerta formativa fruibile dagli studenti stranieri e, allo stesso tempo, un percorso internazionale a vantaggio degli studenti italiani.

6.4 Attività amministrativa e supporto agli utenti

UniTe ha ritenuto fondamentale sviluppare strategie volte a migliorare la funzionalità gestionale dell'area amministrazione e servizi agli utenti, migliorando le azioni volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione anche in linea con il codice etico di Ateneo, promuovendo azioni volte a favorire il bilancio di genere, promuovendo il riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati, organi collegiali e migliorando l'integrazione ed il benessere lavorativo, valutando anche la parità di genere nelle progressioni di carriera del personale amministrativo e docente.

L'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi è stato uno degli obiettivi centrali da perseguire anche in un'ottica di contenimento della spesa. Si è mirato ad adottare modelli di gestione in grado di offrire servizi di qualità agli utenti con una contemporanea riduzione dei costi. Riduzione dei costi da intendersi anche in termini di durata dei singoli procedimenti.

Lo sviluppo dell'attività amministrativa dell'Ateneo è stato caratterizzato dalla sempre maggiore integrazione dei processi informatizzati e dalla prosecuzione del percorso di adozione di nuovi strumenti gestionali che permetteranno di ingegnerizzare sempre nuovi processi. La semplificazione, lo snellimento e l'informatizzazione integrata delle procedure hanno mirato principalmente ad una riduzione dei tempi di risposta/erogazione dei servizi,

ad una riduzione dei costi sia in termini economici che di ore lavoro ed alla sempre maggiore dematerializzazione della documentazione interna ai processi.

Il percorso intrapreso dovrà portare in futuro alla possibilità di ridisegnare complessivamente l'organizzazione amministrativa dell'Ateneo al fine di migliorare il funzionamento dell'amministrazione.

Nell'ottica di soddisfare i seguenti obiettivi:

- miglioramento della qualità dei servizi
- razionalizzazione dei costi di approvvigionamento di beni/servizi
- semplificazione/ottimizzazione delle procedure interne e dei processi gestionali in relazione ai prodotti/servizi erogati
- riduzione del peso/oneri burocratici dei procedimenti
- miglioramento della condivisione dei dati o informazioni
- miglioramento delle modalità di lavoro
- efficienza dei servizi attraverso forme di collaborazione con gli Atenei Abruzzesi.

Le azioni intraprese sono così individuate:

- Ingegnerizzazione di un numero sempre crescente di processi
tale azione oltre a mirare alla semplificazione/ottimizzazione delle procedure e dei processi gestionali interni, punta al miglioramento della qualità dei servizi ed alla prevenzione della corruzione ed infine alla riduzione del peso degli adempimenti burocratici nei procedimenti;
- Informatizzazione sempre più capillare dei processi
con particolare attenzione alla gestione della "carriera" dello studente e dei servizi ad esso dedicati, mirando non solo al miglioramento ed all'ampliamento dei servizi offerti ma allo snellimento delle procedure, all'informatizzazione completa dei dati e pertanto alla totale dematerializzazione dei processi collegati;
- Integrazione dei processi informatizzati
tale azione mira alla riduzione dei tempi nella comunicazione interna dei dati, alla continua e sempre più capillare azione di dematerializzazione dei documenti, alla semplificazione e snellimento dei processi garantendo un risparmio sia economico che di ore lavoro;
- Efficientamento energetico
tale azione intrapresa è volta al contenimento dei consumi energetici, ottimizzando il rapporto esistente tra fabbisogno energetico (di luce e gas) e livello di emissioni: si tratta, in altri termini, di un insieme di pratiche che permettono di sfruttare le fonti energetiche in modo ottimale;

- Completo assolvimento di tutti gli obblighi individuati dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e recepimento degli obiettivi annuali in esso definiti;

-

- Sviluppo degli spazi dedicati alla Ricerca ed alla Didattica

Proseguimento del progetto MASTERPLAN come di seguito sintetizzato.

Il MASTERPLAN, articolato su tre interventi distinti, è operativo dal 2018 e prevede:

A - Potenziamento della struttura AgroBioVeterinaria come da convenzione PSRA/48.B stipulata con la Regione Abruzzo in attuazione del Masterplan Regione Abruzzo.

Il progetto prevede 3 azioni:

1. Realizzazione di un nuovo plesso presso la località di Piano d'Accio (Teramo) a servizio della Facoltà di Medicina Veterinaria al fine di potenziare la struttura esistente. In particolare, con la previsione di 14 nuove aule per complessivi 670 posti, una sala necroscopica di circa 180 mq, una nuova area di ricovero per degenza animali, 43 nuovi laboratori e relativi studi.
2. Riqualificazione dei locali della ex mensa universitaria ADSU sita in Coste Sant'Agostino - Teramo finalizzata alla realizzazione di locali ad uso di start-up e progetti pilota.

Il progetto prevede la realizzazione di strutture a supporto delle attività di ricerca dell'Università degli Studi di Teramo, nonché la realizzazione di impianti pilota, di start-up, di parcheggi, percorsi e spazi di socialità nell'area del campus UNITE.

Nello specifico è previsto:

- Servizi a supporto dell'internazionalizzazione di UniTE
 - Laboratori di ricerca scientifici
 - N. 10 Impianti Pilota e di Servizio
 - Incubatori per start-up
 - Laboratorio di medicina Traslazionale
 - Impianti e strutture di servizio
3. Realizzazione centro di medicina traslazionale (Agri-bio serv: services for agrifood and biomedicine market)

La realizzazione del centro di medicina traslazionale è stato proposto come elemento del progetto integrato AGRI-BIO SERV fra Università e Istituto Zooprofilattico sperimentale dell'Abruzzo e del Molise (IZSAM) nell'ambito del progetto Masterplan.

Nello specifico, il centro di medicina traslazionale, è stato inteso a sostegno dell'innovazione e riqualificazione di un settore di eccellenza della ricerca applicata al settore biomedicale delle due istituzioni.

L'azione intende aumentare la competitività di UniTe nel settore Red Biotech attraverso approcci di medicina traslazionale che sfruttando tecnologie avanzate intende offrire strumenti analitici ad alta definizione per sviluppare soluzioni in grado di migliorare

prognosi, prevenzione, screening e terapie del paziente e innovare il mondo della salute animale e umana.

B - Valorizzazione dell' ex Manicomio Sant'Antonio Abate- Cittadella della cultura.

Il recupero edilizio dell'ex manicomio consentirà di realizzare i seguenti obiettivi:

- trasferimento della Facoltà di Scienze della Comunicazione dall'attuale Campus di Coste Sant'Agostino;
- trasferimento dei seguenti Corsi di Studio:
 - Scienze della Comunicazione;
 - Management and Business Communication;
 - DAMS: Discipline delle Arti, Musica e Spettacolo.
- realizzazione di strutture laboratoriali fra cui Auditorium, Teatro di Ateneo, Videoteca, Studi Radio-Televisivi, a disposizione Territorio e delle istituzioni culturali;
- realizzazione di un Polo museale sugli Istituti manicomiali e sui relativi Archivi (cartelle cliniche, documentazione varia, ecc.) e Fondo librario antico sui temi della Psichiatria;
- realizzazione di un Centro di formazione artistico e musicali per i portatori di disabilità mentale lieve "Arts for Brain"
- realizzazione di un Polo Sanitario, comprensivo di un Centro Diurno per malati psichici, uffici amministrativi (Dipartimento di Salute Mentale), Museo della psichiatria e ristrutturazione della Biblioteca dell'ex manicomio nel rispetto della finalità originaria.

La finalità è quella di realizzare un Centro Culturale Regionale per la formazione artistica, musicale e dello spettacolo che, in sinergia con le altre Istituzioni culturali regionali, possa essere in grado di qualificarsi quale Centro di eccellenza per la ricerca e quale Centro sperimentale per la formazione, anche rivolta a portatori di disabilità mentale lieve. L'entrata a regime del Centro rappresenterà un possente fattore di sviluppo per l'economia del territorio, sia attraverso le attività direttamente gestite, sia per le sinergie che la polarizzazione di tali attività potrà provocare per lo sviluppo economico focalizzato sul rilancio delle iniziative culturali dell'intera Regione Abruzzo.

Inoltre, a regime, sarà potenziato il legame di UNITE con la Città di TERAMO, rappresentando l'intervento un'interazione diretta dell'Ateneo con il centro città.

Allo stato il MASTERPLAN è stato attivato nella prima fase mediante svolgimento di gare europee per la scelta, ai sensi del DLGS 50/2016 csmi, degli operatori Economici cui affidare al progettazione. Sia per il PSRA 55 che per il PSRA 48.B entro il 2019 è stata completata la prima delle tre fasi di progettazione; nel contempo per il PSRA 55 (Cittadella della Cultura) sono state svolte indagini archeologiche.

Il Progetto MASTERPLAN (PSRA 48B e PSRA55) sarà operativo secondo il cronoprogramma approvato e pertanto occuperà il periodo 2018-2023.

7. IL BILANCIO SOCIALE E DI GENERE

La predisposizione del bilancio sociale e di genere è stato individuato quale obiettivo istituzionale del Direttore Generale, per l'anno 2019, trasversale a diverse aree dell'Ateneo. Nell'ambito di tale attività l'Università degli Studi di Teramo, con Decreto Rettorale n. 641 del 17 dicembre 2019, ha costituito un gruppo di lavoro per la redazione del primo Bilancio sociale e di genere relativo al consuntivo dell'anno 2019.

Alle attività poste in essere per il raggiungimento di tale obiettivo sarà data evidenza nell'ambito della nota integrativa al bilancio unico di esercizio anno 2019 che conterrà due sezioni, una dedicata al bilancio sociale e l'altra dedicata al bilancio di genere, che saranno approvati nelle prossime sedute degli organi del mese di luglio.

Una analisi sulla condizione di genere relativi ad alcuni aspetti del personale dell'Ateneo è contenuta anche nell'ambito della relazione sulla condizione del personale predisposta dal Comitato Unico di Garanzia così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"*.

Tale attività di analisi ha fornito uno spaccato sulla situazione del personale analizzando alcuni dati forniti dall'Amministrazione

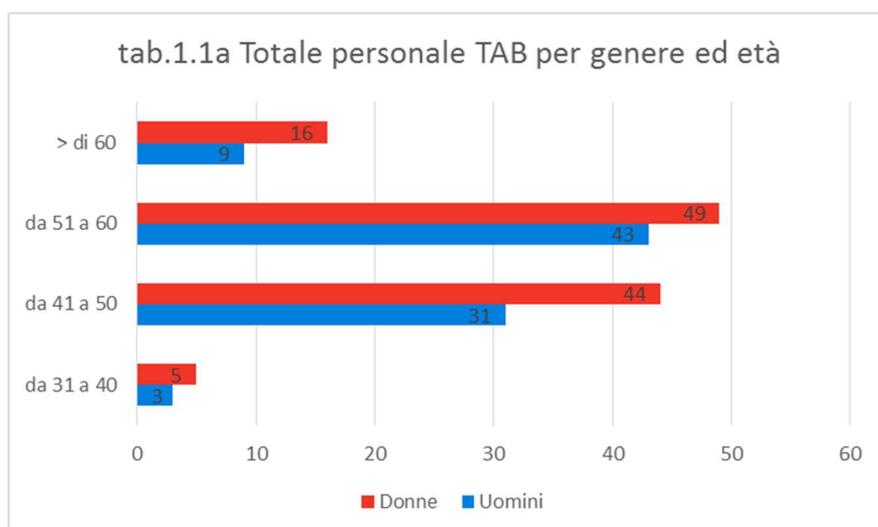
L'analisi dei dati sul personale sono stati raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

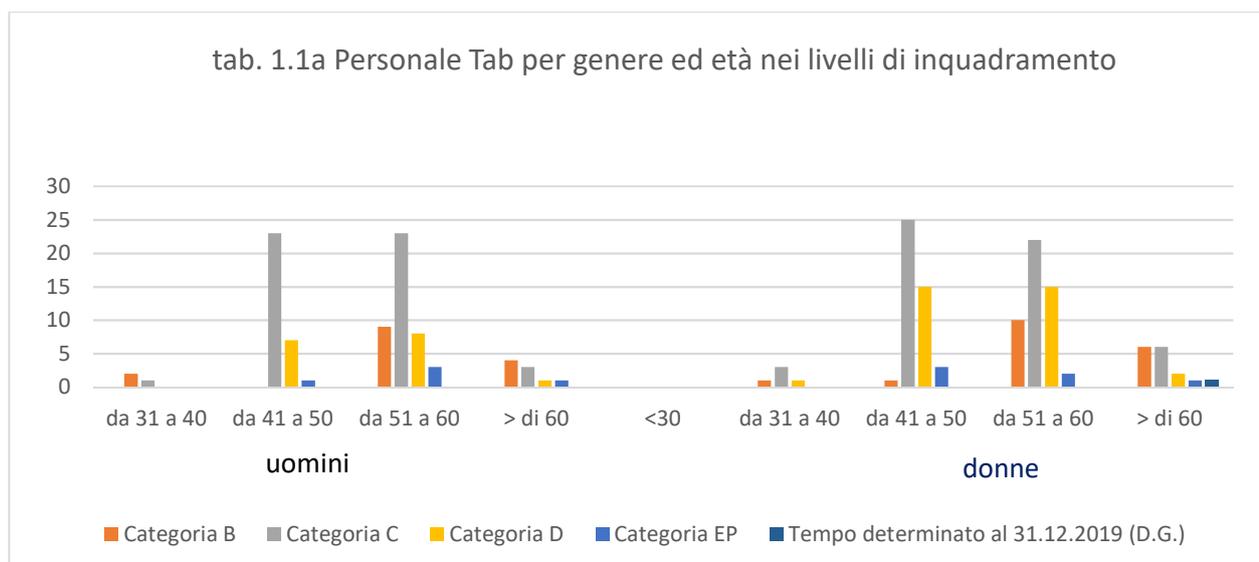
7.1 Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2019

7.1.1 Personale tecnico-amministrativo e di biblioteca

Allo stato attuale la situazione del personale tecnico amministrativo e di biblioteca, dipendente a tempo indeterminato e determinato, è di n. 200 unità e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, suddiviso per genere ed età nei livelli di inquadramento.



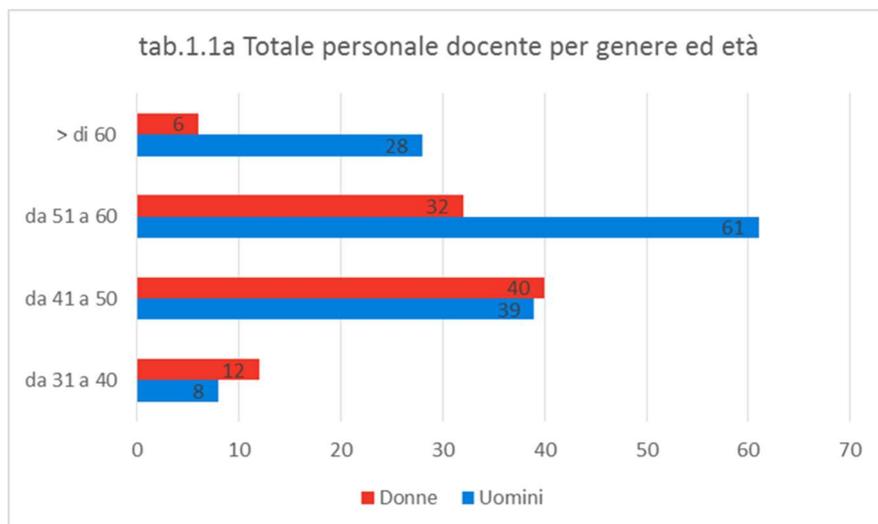
Il 57% del personale Tecnico amministrativo e di biblioteca è costituito da donne, mentre gli uomini sono il 43% del totale.



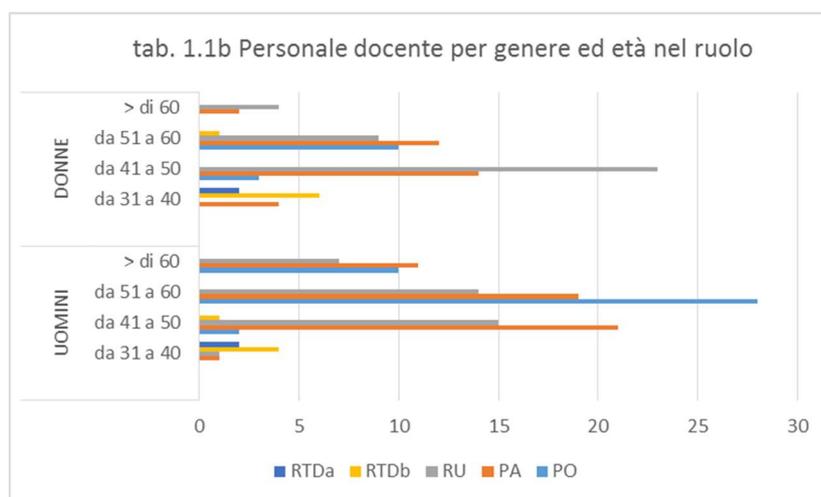
Il 52 % del personale TAB ha conseguito una laurea, di questi laureati il 36% sono donne. È interessante notare che la distribuzione degli incarichi per il personale TAB, in particolare la retribuzione di posizione (EP) è paritaria tra uomini e donne, mentre si nota un incremento sia nell'assegnazione delle funzioni specialistiche (58%) che per la corresponsione dell'indennità di responsabilità (71%) nella popolazione femminile. Il Direttore generale dell'Ateneo, con contratto a tempo determinato, è una donna.

7.1.2 Personale Docente

La situazione del personale docente in servizio è pari a 226 unità e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, dove le donne rappresentano il 38% della popolazione.



La suddivisione del personale docente per ruoli è stata ripartita tra docente di prima fascia, docente di seconda fascia, personale ricercatore a tempo indeterminato, personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B.



Nonostante il corposo numero di assegnisti di ricerca, non è stato possibile considerare la suddivisione per genere all'interno di quest'ultima categoria giacché i relativi dati non vengono, di norma, raccolti dall'amministrazione di Ateneo.

Con riferimento all'attribuzione di incarichi al personale docente, possiamo osservare una scarsa presenza femminile nei ruoli apicali della docenza, fatta eccezione per l'incarico di Preside di facoltà dove si conta una donna contro un totale di 4 uomini.

Il ruolo di Rettore è ricoperto da un uomo mentre quello di Pro-Rettore vicario è ricoperto da una donna.

7.2 Analisi della fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Nella tabella seguente è riportato il dato aggregato delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.).

Nella rilevazione sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar).

Categoria B	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione															
Obbligatoria (sicurezza)															
Aggiornamento															
Competenze manageriali/Relazionali															
Tematiche CUG															
Violenza di genere															
Altro (specificare)															
Totale ore		15:40		12:00	0:00	27:40			0:00	0:00	11:00	0:00	11:00		
Totale ore %		56,63%		43,37%	0,00%				0,00%	0,00%	100,00%	0,00%			

Categoria C	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione															
Obbligatoria (sicurezza)															
Aggiornamento															
Competenze manageriali/Relazionali															
Tematiche CUG															
Violenza di genere															
Altro (specificare)															
Totale ore		0:00	385:55	50:40	0:00	436:35			2:45	275:05	336:45	11:55	626:30		
Totale ore %		0,00%	88,39%	11,61%	0,00%				0,44%	43,91%	53,75%	1,90%			

Categoria D	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione															
Obbligatoria (sicurezza)															
Aggiornamento															
Competenze manageriali/Relazionali															
Tematiche CUG															
Violenza di genere															
Altro (specificare)															
Totale ore			306:29	169:57	45:00	521:26			18:45	320:32	211:57	10:05	561:19		
Totale ore %			58,78%	32,59%	8,63%				3,34%	57,10%	37,76%	1,80%			

7.3 Analisi della Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale TAB e del personale docente

Nelle schede seguenti è riportata la composizione delle commissioni di concorso, che per reclutamento del personale, collaborazioni ed assegni.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione selezione n, 1	3	100,00%	1	25,00%	4	100,00%	D
Commissione selezione n, 1	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%	U
Totale personale	5	62,50%	3	37,50%	8	100,00%	

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 1, l. 240/2010 - IUS/12	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - AGR/16	1	33,33%	2	66,66%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - CHIM/01	1	33,33%	2	66,66%	3	100,00%	D
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - VET/03	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - SPS/09	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - SPS/09	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - IUS/06	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - BIO/11	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - SPS/04	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - M-GGR/02	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	D
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - SECS-5/03	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - VET/02	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/16	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - CHIM/01	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	D
Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/19	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 5, l. 240/2010 - VET/02	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 5, l. 240/2010 - VET/06	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 5, l. 240/2010 - INF/01	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore I fascia art. 18, co. 1, l. 240/2010 - VET/06	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 5, l. 240/2010 - IUS/02	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 5, l. 240/2010 - IUS/01	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U

Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/16	1	33,33%	2	66,66%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - MED/49	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - L-ART/02	1	33,33%	2	66,66%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - SECS-P/02	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore I fascia art. 18, co. 4, l. 240/2010 - IUS/12	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/19	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore I fascia art. 18, co. 4, l. 240/2010 - M-PSI/01	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - IUS/19	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - SECS-P/04	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	U
Conferimento assegno di ricerca art. 22 L. 240/210	31	73,80%	11	26,20%	42	100%	3/11
Totale personale	97	73,48%	35	26,52%	132	100,00%	

7.4 Analisi differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Nelle tabelle seguenti è stato riportato il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Sul totale delle retribuzioni del personale TAB il divario economico è dello 0,70% a favore del genere maschile, mentre per il personale docente tale divario è di circa il 3% sempre a favore del genere maschile.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
B3	€ 0	€ 20.678,23	€ 20.678,23	€ 0		
B4	€ 22.589,56	€ 20.696,00	€ 20.696,00	€ 22.589,56	€ 1.893,57	24,04%
B5	€ 22.370,82	€ 21.913,10	€ 21.913,10	€ 22.370,82	€ 457,72	5,81%
B6	€ 22.944,21	€ 22.512,02	€ 22.512,02	€ 22.944,21	€ 432,19	5,49%
B7	€ 23.910,15	€ 20.255,76	€ 20.255,76	€ 23.910,15	€ 3.654,40	46,40%
C1	€ 22.133,01	€ 0	€ 0	€ 22.133,01		
C2	€ 23.552,16	€ 22.258,49	€ 22.258,49	€ 23.552,16	€ 1.293,67	16,42%
C3	€ 23.833,75	€ 23.866,46	€ 23.866,46	€ 23.833,75	€ -32,71	-0,42%

C4	€ 24.181,29	€ 23.737,77	€ 443,51	5,63%
C5	€ 25.383,04	€ 25.025,27	€ 357,77	4,54%
C6	€ 26.242,62	€ 26.295,70	€ -53,08	-0,67%
C7	€ 26.496,00	€ 26.332,69	€ 163,31	2,07%
C8	€ 0	€ 26.903,07		
D2	€ 28.901,56	€ 28.121,85	€ 779,71	9,90%
D3	€ 30.050,69	€ 28.933,27	€ 1.117,41	14,19%
D4	€ 30.125,36	€ 29.596,74	€ 528,62	6,71%
D5	€ 32.689,05	€ 31.454,83	€ 1.234,22	15,67%
D6	€ 32.901,08	€ 33.347,42	€ -446,35	-5,67%
D8	€ 0	€ 35.702,54		
EP3	€ 44.742,73	€ 36.087,34	€ 8.655,40	109,88%
EP4	€ 48.019,09	€ 0	€ 48.019,09	
EP5	€ 48.486,97	€ 47.957,50	€ 529,47	6,72
Totale personale	€ 559.553,14	€ 551.676,05	€ 7.877,09	
% sul personale complessivo	50,35%	49,65%	=====	0,70%

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
PA	€ 52.999,14	€ 50.564,46	€ 2.434,68	28,13%
PO	€ 77.702,16	€ 73.634,97	€ 4.067,19	47%
RU	€ 42.075,89	€ 39.923,47	€ 2.152,42	24,87%
Totale personale	€ 172.777,19	€ 164.122,90	€ 8.654,29	100,00%
% sul personale complessivo	51,28%	48,72%	=====	2,56%

8. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2019: I RISULTATI

Si ricorda che, in considerazione del cambio della Governance a novembre 2018, nel corso dell'anno 2019 questa Amministrazione ha potuto procedere all'approvazione del nuovo piano strategico triennale 2019/2021 con una proroga di quattro mesi rispetto all'ordinaria scadenza prevista per il mese di gennaio. Contestualmente si è provveduto ad operare una completa rivisitazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo prevedendo l'integrazione dei cicli di programmazione, la distinzione tra performance organizzativa ed individuale, la chiara indicazione delle figure coinvolte nel ciclo valutativo e la predisposizione di differenti specifici schemi di valutazione a seconda degli incarichi e delle posizioni ricoperte.

Con l'approvazione del nuovo SMVP e del piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021, avvenuti entrambi alla fine del

mezzo di maggio 2019, si è dato avvio ad un nuovo corso del sistema di valutazione del personale che per il primo anno di applicazione ha richiesto necessariamente una attuazione "straordinaria".

Tenuto conto dei tempi di definizione dei ricordati obiettivi e delle problematiche organizzative intercorse al fine di consentire la conclusione del ciclo valutativo si rappresenta quanto segue:

al fine di rispondere all'esigenza di collegamento diretto tra obiettivi operativi annuali del piano della performance e obiettivi annuali definiti dal piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2019 si è provveduto a identificare gli "obiettivi individuali" necessari al completamento delle schede di valutazione della performance individuale come segue:

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PESO
Piena attuazione obiettivi programma di attività per la prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2019 - di competenza della struttura/U.O.	Media target dei singoli obiettivi di competenza per l'anno 2019	100%	100

l'eventuale rideterminazione/rimodulazione del singolo obiettivo, indicatore e/o target ritenuta necessaria trova evidenza nel campo note del singolo obiettivo rendicontato; relativamente ai tempi per il raggiungimento degli obiettivi, tenuto conto di quanto sopra rappresentato, la valutazione del target atteso per singolo obiettivo è stata effettuata alla data del 30 aprile 2020 anziché al 31 dicembre 2019.

Considerata l'emergenza sanitaria dovuta al diffondersi dell'epidemia del Covid-19 che ha interessato principalmente i mesi di marzo ed aprile, si è rideterminato il range di raggiungimento dei target prefissati secondo i seguenti criteri:

TARGET				
Totalmente raggiunto (100% - 75%)	quasi completamente raggiunto (74/60 %)	parzialmente raggiunto (59/40)	scarsamente raggiunto (39/8 %)	non attuato (0/7 %)
100	75	50	25	0

Si riporta di seguito lo schema di analisi dei singoli obiettivi operativi per l'anno 2019 previsti dal "Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021" quale "Performance istituzionale di Ateneo anno 2019/Obiettivi

del Direttore Generale”, come previsto dalle Linee guida per la relazione annuale sulla performance n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione pubblica, gli ulteriori obiettivi di struttura e gli obiettivi individuali trovano piena rappresentazione, formalizzazione, misurazione, valutazione e rendicontazione secondo quanto previsto nel SMVP:

Relazione sulla Performance anno 2019

SMVP - Performance Istituzionale "ATENEO"

Obiettivi del Direttore Generale 2019

da Piano strategico triennale		Piano operativo						TARGET					RISULTATO
obiettivo Strategico / di funzionamento	Budget	obiettivo operativo	Strutture amministrative coinvolte	indicatore	BASELINE	TARGET (Risultato) atteso	peso	Totalmente raggiunto (100% -75%)	quasi completamente raggiunto (74/60 %)	parzialmente raggiunto (59/40)	scarsamente raggiunto (39/8 %)	non attuato (0/7 %)	
								100	75	50	25	0	
Migrazione a sistema esse 3	26.375,00	Completamento migrazione a sistema esse 3	ICT - ADSS - POST LAUREA	% servizi migrati	75	100%	0,10	100					0,1
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: Sistema informativo di Ateneo. Piena utilizzazione del software dagli utenti coinvolti (dipendenti/studenti)				Risultato valutato: il risultato è riportato pari al 100% attesa la completa migrazione dei servizi sulla nuova piattaforma. Le attività hanno riguardato le fasi finali del processo di migrazione del sistema informativo di gestione delle carriere degli studenti di Ateneo su Esse3. In particolare sono state analizzate e risolte le incongruenze emerse sui dati migrati non identificabili nella fase iniziale della migrazione e sono stati attivati nuovi processi non gestiti dal precedente applicativo, come ad esempio la gestione on line dei concorsi.					
Avvio modulo UGOV Didattica	32.900,00	Avvio modulo UGOV Didattica	ICT - ADSS - FACOLTA	% servizi attivati	0	60%	0,10	100					0,1
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: Sistema informativo di Ateneo.				Risultato valutato: il risultato è riportato pari al 100% atteso il pieno raggiungimento del percorso di attivazione dei servizi del nuovo modulo UGOV Didattica ad oggi stimato ben oltre l'atteso target del 60%. Le attività hanno riguardato la migrazione dei dati, in particolare è stato popolato il database di U-Gov Didattica con i corsi di studio e gli ordinamenti presenti in Esse3. Si è poi proseguito con l'importazione delle regole di percorso da SUA e la formazione del personale, sia dell'Amministrazione centrale che delle Facoltà, che dovrà gestire U-Gov Didattica. La fase successiva ha invece riguardato l'esportazione delle attività didattiche e dell'offerta didattica da Esse3 a U-Gov.					

Relazione sulla Performance anno 2019

Attrattatività e valorizzazione studenti d'eccellenza	-	Redazione Regolamento per percorsi di eccellenza	Direttore Generale - ADSS	emanazione regolamento	0	100%	0,05	100						0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: sito di Ateneo sezione regolamenti di Ateneo				Risultato valutato: Il Regolamento è stato approvato dagli organi di governo nella seduta del Senato Accademico del 16 luglio 2019 ed in quella del Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2019. Dopo l'approvazione da parte degli organi il Regolamento è stato trasmesso alle Facoltà al fine della evidenziazione di eventuali criticità e definitivamente emanato con D.R. n. 46 del 3 febbraio 2020 e pubblicato sul sito di ateneo nell'apposita sezione.						
Attrattatività e valorizzazione studenti d'eccellenza	-	Piano di Promozione e divulgazione percorsi d'eccellenza	ict	predisposizione piano	0	100%	0,05	100						0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: divulgazione alle facoltà del Regolamento				Risultato valutato: si è provveduto all'inoltro alle singole Facoltà con il fine di sensibilizzare tutti i Presidenti dei C.di Studio all'attivazione dei percorsi di eccellenza, a partire dall'A.A. 2020/2021						
Completa dematerializzazione immatricolazione/iscrizione studenti	-	Analisi e predisposizione piano di intervento	ADSS/ICT/POST LAUREA	predisposizione piano	0	100%	0,05	100						0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: totale gestione informatizzata immatricolazioni e iscrizione (sistema informativo ateneo)				Risultato valutato: L'obiettivo è stato pienamente raggiunto arrivando all'applicazione del sistema informatizzato di gestione dell'immatricolazioni e iscrizioni già addecorrere dall'A.A. 2019/2020. Sono stati rivisti i processi di immatricolazione ed iscrizione online per renderli totalmente dematerializzati. A tal fine, è stato attivato e integrato anche il sistema U-Connect, che ha permesso di acquisire direttamente dall'INPS i dati relativi agli ISEE degli studenti ed evitare che gli stessi dovessero consegnare documenti cartacei alla Segreteria Studenti						

Relazione sulla Performance anno 2019

Incremento del n. di convenzioni didattiche	-	Tipizzazione di una convenzione didattica da stipulare con enti/associazioni	ADSS	approvazione organi convenzione tipicizzata	0	100%	0,05	100							0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: delibera S.A. del 10 dicembre 2019; delibera C.d.A. del 18 dicembre 2019				Risultato valutato: con le delibere indicate quale "fonte del dato" è stato approvato il nuovo schema tipo di convenzione didattica con enti pubblici e privati per la frequenza dei corsi di studio. Tale schema ad oggi ha già trovato applicazione diretta con la stipula di convenzioni e con un congruo abbattimento dei tempi di stipula.							
Integrazione tra sistema ESSE 3 e U/gov contabilità	da definire	implementazione e piattaforma UGOV con integrazione tra i due sistemi	ICT - AREF	% integrazione sistemi	0	100%	0,05	75							0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: Sistema informativo di Ateneo				Risultato valutato: al fine del raggiungimento di tale obiettivo si è provveduto ad effettuare tutte le attività organizzative, gli incontri e le analisi tecniche necessarie a garantire il superamento di qualsiasi potenziale problematica tecnica/operativa per l'integrazione dei sistemi. Al fine di consentire il completamento del progetto mediante l'effettuazione delle ultime configurazioni necessarie, che saranno operate direttamente dal consorzio CINECA, è necessario operare l'ultima scelta gestionale in merito ai rimborsi delle tasse (utilizzare il "ciclo lungo" o il "ciclo breve"). Tale scelta, di competenza dell'Aref necessita, di un'analisi in corso di svolgimento circa gli impatti diretti sul risultato d'esercizio.							
Incremento mobilità internazionale	da definire	Creare, anche attraverso l'utilizzo di fondi residui, borse di studio per la mobilità internazionale non incluse nei programmi Erasmus	ADSS AREF	N° borse finanziate	0	almeno 4	0,05	75							0,05

Relazione sulla Performance anno 2019

note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato:				Risultato valutato: l'obiettivo proposto è collegato all sviluppo dei rapporti già in essere con un università thailandese. E' infatti in via di definizione l'accordo per il Corso di Laurea Magistrale a Doppio Titolo Internazionale in Food Science and Technology tra UNITE e la Chulalongkorn University (TH) (AA 2020-21). I tempi di definizione dell'accordo si sono prolungati facendo slittare l'operatività sull'A.A. 2020/2021. Il finanziamento delle 4 borse necessarie alla promozione della mobilità è stato rinviato a valere sul budget 2020 successivamente al completamento dell'iter di riconoscimento del percorso formativo per il rilascio del doppio titolo. Per quanto di competenza dell'anno 2019 si ritiene l'obiettivo raggiunto al 75%							
Incremento mobilità internazionale	-	Abbatere i tempi di erogazione delle borse di studio Erasmus di ateneo per favorire la mobilità degli studenti <i>incoming</i>	ADSS AREF	Tempi di erogazione	Tempi di erogazione anno precedente	Tempi di erogazione < rispetto ad anno precedente	0,03	100							0,03
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate): si rileva l'errata corrette dell'obiettivo con l'indicazione della mobilita incoming anziché outgoing. Si ritiene di ridefinire il target individuandolo non nel miglioramento dei tempi di erogazione ma nel miglioramento della customer satisfaction dedicata alla popolazione di studenti interessata dalla problematica				Fonte dato: sito ateneo risultati customer satisfaction				Risultato valutato: L'adozione del presente obiettivo operativo derivava dagli esiti della rilevazione di customer satisfaction dell' A.A. 2017/2018 che aveva evidenziato tale criticità. Si è provveduto a sensibilizzare i competenti uffici al fine di individuare , analizzare e risolvere le eventuali criticità relative l'iter procedurale. Seppur non potendo effettuare un report puntuale sulla tempistica di erogazione stante le molteplici e diverse tempistiche dettate dai singoli casi si è provveduto confrontare il dato della customer satisfaction dedicato dal quale, come già detto, era emersa la criticità. il raggiungimento dell'obiettivo si evince dal miglioramento dei livelli di soddisfazione rilevati in quella 2018/2019 operata nell'anno 2019 secondo i sottotipati valori: Livello di soddisfazione a.a.17/18: 83.13% Livello di soddisfazione a.a.18/19: 92.96% + 9,86%							

Relazione sulla Performance anno 2019

Incremento mobilità internazionale	-	Stipula e promozione accordi internazionali	ADSS	incremento personale docente interessato	dato 2018	+ 2 unità	0,03	100					0,03
Incremento mobilità internazionale	-			incremento personale TAB interessato	dato 2018	+ 1 unità	0,03	100					
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: Relativamente ai 2 obiettivi i target sono riscontrabili sulle relazioni trasmesse all'Agenzia Nazionale Erasmus+ in sede dei rapporti finali a.a. 2017/2018 e 2018/2019, allegati alla presente relazione.				Risultato valutato: Come sotto riportato, l'obiettivo risulta pienamente raggiunto mobilità docenti: A.A. 2017/2018 - n. 3 unità A.A. 2018/2019 - n. 6 unità (+3) mobilità personale TAB: A.A. 2017/2018 - n. 2 unità A.A. 2018/2019 - n. 3 unità (+1)					
Potenziamento e investimento nella ricerca di base	300.000,00	sostegno alla produttività dei giovani ricercatori e dei docenti in progressione di carriera	AREA RICERCA	numero docenti interessati	0	100%	0,04	100					0,04
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: sito istituzionale di ateneo e atti interni				Risultato valutato: L'Ateneo di Teramo ha stanziato per l'anno 2019, su risorse proprie, un finanziamento destinato alla realizzazione di attività di ricerca di base proposte dai docenti e ricercatori (FARDIB), al fine di incrementare la produttività scientifica dei professori e dei ricercatori, promuovere l'impatto della ricerca scientifica, incentivare la trasferibilità e la produttività delle scoperte scientifiche all'interno del più ampio contesto socio economico, incentivare l'attività di ricerca dei docenti e ricercatori dell'Ateneo, anche nella prospettiva di rafforzare il risultato della prossima Valutazione della Qualità della ricerca da parte di ANVUR e di conseguenza la qualità della ricerca dei ricercatori universitari ovvero del personale, potenzialmente, coinvolto nelle progressioni di carriera. Ai ricercatori che hanno partecipato è stato chiesto l'inserimento di un numero di prodotti di ricerca pari almeno al doppio di quelli richiesti da ANVUR con l'obiettivo di stimolare l'autovalutazione e di avere contezza della situazione al momento della domanda.					

Relazione sulla Performance anno 2019

Promozione e incentivazione ricerca applicata e di base		attivazione percorsi formativi personale docente e personale TAB	AREA RICERCA - STAFF	N° CORSI FORMATIVI DEDICATI	0	2	0,06	100						0,06
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate): si ritiene di accorpate i due obiettivi in un unico obiettivo che preveda come target la somma dei risultati attesi nei due precedenti e la somma del peso da attribuire			Fonte dato: sito di Ateneo , sezione eventi			Risultato valutato: Sono stati organizzati nel corso dell'anno 2019, e precisamente nel mese di luglio , due incontri sulla valorizzazione dei prodotti della ricerca sia di base che applicata anche attraverso il corretto utilizzo del catalogo IRIS. Il primo mirato sulle specifiche esigenze delle Facoltà umanistiche, il secondo dedicato alle Facoltà scientifiche.								
Internazionalizzazione e della ricerca		attivazione percorsi formativi personale docente e personale TAB dedicato	AREA RICERCA - STAFF	N° CORSI FORMATIVI DEDICATI	0	1	0,03	100						0,03
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):			Fonte dato: sito di Ateneo , sezione eventi			Risultato valutato: l'obiettivo risulta raggiunto poichè nel corso dell'anno sono stati organizzati due incontri , uno nel mese di luglio, l'altro nel mese di novembre 2019 tesi a sensibilizzare la componente docente sull'argomento. Il primo incontro in collaborazione con APRE sul tema di Horizon 2020 - MSCA ; il secondo in collaborazione con l'Università Sapienza di Roma sugli ERC GRANT.								
linee guida illustrative della definizione attuale di terza missione	-	Predisposizione documento di definizione delle attività di terza missione	AREA RICERCA/Area Valutazione e Qualità	linee guida	0	100%	0,05	100						0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate): l'obiettivo viene portato a termine con il coinvolgimento dell'Area Valutazione e qualità - Ufficio supporto al presidio di qualità di Ateneo			Fonte dato: Sito di ateneo - sezione Qualità			Risultato valutato: Il risultato si considera raggiunto poichè sono state redatte le Linee Guida sulla Terza Missione. La pubblicazione del documento, approvato dal Presidio della qualità nella seduta del 30 maggio 2019 è avvenuta nel mese di giugno. Le linee sono state portate all'attenzione del Senato accademico nella seduta del 26 giugno 2019.								

Relazione sulla Performance anno 2019

Bilancio sociale e di genere	-	Redazione Bilancio sociale e di genere	Tutte le aree	approvazione bilancio sociale e di genere 2019	0	100%	0,05	90					0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate): per l'anno 2019 non è possibile dare formale evidenza del risultato raggiunto in quanto l'approvazione del bilancio unico di esercizio è prorogata oltre i termini di legge. Nel caso specifico, su richiesta del presidente del collegio dei revisori dei conti, il nostro Ateneo provvederà nella seduta del CDA del prossimo 15 luglio 2020				Fonte dato: - vedi note -				Risultato valutato: Nel corso dell'anno 2019 è stato nominato un gruppo di lavoro per la realizzazione a consuntivo del Bilancio sociale e di genere. A ottobre 2019 la CRUI ha pubblicato corpose Linee guida sul Bilancio di genere, che prevedono una complessa elaborazione di dati ed indicatori che va ben oltre tutte le esperienze già esistenti di Bilancio di genere. Per procedere per gradi si è deciso di formulare un primo esercizio di bilancio di genere e sociale che è stato inserito in un apposita sezione della nota integrativa al bilancio di esercizio che da quest'anno per disposizione ministeriale ingloba anche la relazione sui risultati gestionali. Il Bilancio sarà sottoposto alla approvazione degli organi nelle sedute del S.A. del 7 luglio 2020 e del C.d.A. del 15 luglio 2020.					
Creare un campus sostenibile	1.500.000,00	Efficientamento energetico	ASTS	stipula contratto affidamento	0	100%	0,05	90					0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: atti di Ateneo				Risultato valutato: si è provveduto a pubblicare i bandi a livello europeo, ad assistere amministrativamente la commissione di valutazione dell'offerta, successivamente con D.D.G. del 5/12/2019 è stata disposta l'aggiudicazione e intrapresi i necessari controlli di legge. La consegna del servizio prevista per il 1 maggio 2020, alla luce dell'attuale situazione emergenziale, è stata rinviata al mese di luglio con consegna immobili al primo settembre 2020.					
Creare un campus sostenibile	680.000,00	Servizi di Pulizia e vigilanza	PATRIMONIO	predisposizioni capitolato	0	100%	0,05	100					0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: atti di Ateneo				Risultato valutato: con comunicazione interna del 30 dicembre 2019 il responsabile dell'Area competente ha inviato bozza del capitolato tecnico per l'affidamento del servizio di pulizia presso le sedi dell'Università degli Studi di Teramo e il disciplinare di gara per l'attivazione di una gara a procedura aperta per il servizio di vigilanza presso le varie sedi dell'Ateneo. I documenti sono stati inviati al responsabile dell'Area Tecnica ed al RSPP di Ateneo per la verifica e la segnalazione di eventuali necessarie modifiche e/o integrazione alla luce dell'attuale stato emergenziale per gli aspetti igienici ad esso connessi.					

Relazione sulla Performance anno 2019

Aggiornamento dei regolamenti di 1° livello conseguenti l'adozione del Nuovo statuto	-	Aggiornamento regolamenti	tutte le aree	aggiornamenti entro il 31/12/2019	0	100%	0,03	100						0,03
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate):				Fonte dato: sito di Ateneo sezione statuto e regolamenti			Risultato valutato: L'obiettivo del piano strategico ha come presupposto l'emanazione del nuovo statuto che per diversi motivi non è stato ancora attuato, quindi non si è potuto procedere alla revisione dei Regolamenti di 1° livello nella loro interezza. Ciononostante sono stati emanati e rivisti ulteriori regolamenti non collegati ai contenuti dello statuto ed è stata inoltre operata una modifica parziale del Regolamento Generale di Ateneo, ritualmente trasmessa al MIUR dopo l'approvazione degli organi.							
Promuovere indagini di customer satisfaction per i servizi di Ateneo a utenza esterna	-	Predisposizione e somministrazioni e questionari di Customer satisfaction	DIDATTICA RICERCA FACOLTA	% questionari somministrati / utenza interessata	0	100%	0,05	100						0,05
note (eventuali azioni correttive o modifiche apportate): il target atteso è riferito alla popolazione a cui è diretta la rilevazione				Fonte dato: Sito istituzionale di Ateneo			Risultato valutato: Oltre alle rituali indagini sull'arilevazione delle opinioni degli studenti e dei docenti sulla didattica e, per il tramite del consorzio AlmaLaurea, sulla qualità del percorso di studio rivolto ai laureandi l'Ateneo nel corso degli anni ha attivato indagini di customer satisfaction, a seconda della tipologia, o con cadenza annuale o con periodizzazione diversa. Nel corso dell'anno 2019 è stata svolta l'indagine annuale relativa al grado di soddisfazione degli utenti rispetto alle attività dell'ufficio Mobilità e relazioni internazionali di Ateneo "Outgoing students mobilità Erasmus+ per studio/ traineeship. I risultati, già evidenziati in precedenza sono i seguenti: Livello di soddisfazione a.a.17/18: 83.13% Livello di soddisfazione a.a.18/19: 92.96% + 9,86%							
								1,00						1

9. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA NELL'APPLICAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

9.1 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

L'Università degli Studi di Teramo ha cercato 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 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.

Tra i punti di debolezza:

- La trasformazione degli obiettivi strategici di programmazione in linee d'azione e obiettivi immediati non sempre segue un percorso consapevole fra di tutti i responsabili dell'organizzazione;
- Il ritardo nella applicazione di strumenti concreti di integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di un sistema di performance budgeting, in modo di dare evidenza del collegamento tra obiettivi programmatici e risorse impiegate.

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

Con l'introduzione del D.lgs 74/2017 che ha inserito i cittadini e gli utenti tra coloro che svolgono funzioni di misurazione e valutazione della performance si è dunque posto il problema della individuazione di obiettivi e indicatori legati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni.

Nell'ambito di tali azioni sono ovviamente ricomprese 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.

L'Università degli Studi di Teramo nell'ambito di una strategia volta alla valorizzazione dei servizi di contesto erogati, per il tramite dell'Ufficio Relazione con il Pubblico, ha avviato nei diversi anni indagini di customer satisfaction che vengono attivate a seconda della tipologia, o con cadenza annuale o con una periodizzazione diversa, finalizzate alla conoscenza del grado di soddisfazione degli utenti rispetto alle attività dell'Area/Ufficio.

Si riporta di seguito il link relativo alle indagini customer effettuate nei diversi anni

https://www.unite.it/UniTE/Indagini_di_Customer_satisfaction

Si evidenzia in particolar modo, per l'anno 2019, quella relativa al grado di soddisfazione

degli utenti rispetto alle attività dell'Ufficio mobilità e Relazioni Internazionali di Ateneo: Outgoing students mobilità Erasmus + per studio / traineeship.

9.3 Processo di redazione della Relazione: fasi soggetti e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione sulla performance dell'Università degli Studi di Teramo si è articolato nelle seguenti fasi principali:

- 1) predisposizione di schede di rendicontazione degli obiettivi ("Scheda Obiettivo") a cura della Direzione Generale - Servizio Innovazione e Organizzazione;
- 2) compilazione, a cura dei Responsabili, di tutte le schede obiettivo ad essi relative;
- 3) verifica, a cura della Direzione Generale, dei valori a consuntivo degli indicatori riportati nelle schede obiettivo;
- 4) redazione della Relazione a cura della Direzione Generale - Servizio Innovazione e Organizzazione, approvazione con decreto Rettorale, invio al NuVa per validazione e successiva ratifica del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico.

Il modello per la valutazione della performance, sviluppato nell'anno 2015, profondamente modificato nel 2019, prevede che l'ufficio di supporto alla Direzione Generale predisponga, per ciascuno degli obiettivi assegnati, una specifica scheda di rendicontazione che riassume i dati riguardanti i Responsabili di Area e le Strutture interessate, evidenziando il Responsabile e quindi la Struttura che ha contribuito al raggiungimento dell'obiettivo; l'indicatore assunto per la misurazione dell'obiettivo; il risultato atteso (valore target) ed il risultato ottenuto (opportunamente documentato); i tempi di realizzazione; le eventuali risorse finanziarie dedicate (ove rilevabili) e, per ultimo, una descrizione delle fasi di lavoro. Ogni Responsabile certifica il raggiungimento o meno dell'obiettivo a lui assegnato attraverso la compilazione della scheda.