

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

anno 2019

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30/06/2020

Sommario

Premessa	3
1. Informazioni di interesse per i cittadini e gli <i>stakeholder</i> interni ed esterni.....	4
2. Il processo di misurazione e valutazione	7
2.1 Il processo di redazione della relazione sulla performance	7
2.2 Ciclo della Performance 2019	9
3 Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	10
3.1 Performance organizzativa dell'Ente	10
3.2 Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale	13
3.3 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo	16
4. Quadro e analisi degli scostamenti.....	23
5. Risultati raggiunti rispetto alla prevenzione della corruzione	26
6. Misurazione e valutazione della performance individuale	27
7. Valutazione del benessere organizzativo e pari opportunità.....	29
7.1 Benessere organizzativo e sicurezza sul luogo di lavoro	29
7.2 Azioni realizzate dal CUG	30

Allegati:

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Allegato "B" – Obiettivi di tutte le strutture dell'Ateneo: attività svolte/output

Allegato "Format 1" – Scheda della performance organizzativa della struttura

Allegato "Format 2" – Scheda della performance individuale del PTA (B,C,D)

Allegato "Format 3" – Scheda della performance individuale dei Responsabili di struttura, EP, Dirigenti

Premessa

La Relazione sulla Performance 2019, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo presenta, in forma sintetica, ai cittadini e agli *stakeholder* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo il ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione rendiconta il Piano Integrato 2019-2021, adottato con Decreto Rettorale n.978 del 08 luglio, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 luglio 2019. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), a cui il presente documento fa riferimento, è stato approvato, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione del 18 dicembre 2018, con Decreto Rettorale n.273 del 05 marzo 2019. Il Decreto Legislativo n. 74/2017 ha previsto che la Relazione sulla Performance debba essere approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di Valutazione entro il 30 giugno di ogni anno.

Il primo paragrafo presenta le attività di maggior rilievo che il nostro Ateneo ha realizzato nel corso del 2019 tenendo conto degli elementi di contesto esterno e del loro impatto sulla *mission* istituzionale dell'Università. **Il secondo paragrafo** mostra il processo per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e per la redazione della Relazione sulla Performance .

Il terzo paragrafo illustra, in forma sintetica, gli esiti della performance organizzativa di Ateneo, ovvero i risultati raggiunti sugli obiettivi I° livello (strategici) di Formazione, Ricerca, Terza Missione e Sostenibilità Sociale e gli obiettivi di II° livello (operativi). Sono riportati, altresì, in forma sintetica e tabellare i risultati della performance organizzativa, rispettivamente dei Dipartimenti, compreso il Centro Residenziale, e le strutture dell'Amministrazione (Aree, Unità Organizzative, Uffici speciali, Uffici di staff del Rettore e del Direttore Generale, Centri e Sistema Bibliotecario), mentre si rinvia all'ALL.B "Obiettivi di tutte le strutture dell'Ateneo: Attività svolte e output" per il dettaglio delle attività svolte/output.

Il quarto paragrafo riporta in forma tabellare e sintetica il quadro degli scostamenti.

Il quinto paragrafo illustra i risultati dell'obiettivo rispetto alla prevenzione dell'anticorruzione.

Il sesto paragrafo riprende brevemente i criteri di valutazione della performance individuale dei Dirigenti, degli EP e dei Responsabili di struttura, riportando i dati in forma sintetica e tabellare della stessa.

Il settimo ed ultimo paragrafo riporta le principali azioni del CUG e le attività relative al Benessere Organizzativo promosse dall'Ateneo.

Questa Relazione, oltre a costituire la conclusione del ciclo della performance anno 2019, rappresenta anche il risultato di un complesso iter amministrativo che ha visto la valutazione *ex post* di attività e obiettivi programmati dalla precedente Governance.

1. Informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* interni ed esterni

Si sintetizzano, di seguito, alcuni dei risultati conseguiti dall'Ateneo, nell'esercizio della propria *mission* istituzionale, di interesse per il contesto esterno, ovvero la società civile nella sua massima espressione, e gli studenti in quanto fruitori diretti dei suoi servizi (formazione, ricerca, trasferimento della conoscenza).

Nell'Università della Calabria sono attualmente attivi 14 Dipartimenti, cui afferiscono circa 800 docenti, mentre l'organizzazione e gestione delle attività amministrative, finanziarie e tecniche vede invece il coinvolgimento di circa 650 unità di personale tecnico-amministrativo. Per l'anno accademico 2019/2020, l'attività didattica dell'Ateneo si articola in 80 Corsi di studio: 31 Lauree triennali (di cui una interateneo con responsabilità amministrativa dell'Università Magna Graecia di Catanzaro), 43 Lauree Magistrali e 6 Lauree Magistrali a ciclo unico.

L'Università della Calabria è riconosciuta come Campus più grande e attrezzato d'Italia per numero di strutture residenziali e per completezza dei servizi erogati. Pur avendo subito nel corso dell'ultimo decennio una flessione delle iscrizioni, la popolazione studentesca è di circa 24.500 unità; la sua offerta didattica abbraccia un ampio spettro di discipline e percorsi formativi e conta oltre 200 aule per un numero complessivo di circa 18.500 posti a sedere.

Occorre, altresì, evidenziare la dotazione infrastrutturale dell'Ateneo per quanto riguarda i grandi laboratori di ricerca. L'Università della Calabria sta strutturando un sistema della ricerca dotato di laboratori all'avanguardia nelle aree delle tecnologie abilitanti. In particolare, nel corso delle ultime programmazioni nazionali, alcuni progetti rilevanti hanno permesso l'avvio di una vera e propria rete di infrastrutture di ricerca del valore di diverse decine di milioni di euro, soprattutto nelle aree delle tecnologie dei materiali e delle tecnologie per il monitoraggio ambientale. A tal proposito, vanno citati i progetti per infrastrutture di ricerca del PON "Ricerca e Competitività" 2007-2013: MATERIA - Materiali, Tecnologie e Ricerca Avanzata - e SILA - Sistema Integrato di Laboratori per l'Ambiente. In particolare, il Laboratorio STAR, collegato al Progetto MATERIA, contiene il "*Southern Europe Thomson Back-Scattering Source for Applied Research*", una sorgente a raggi X di concezione avanzata per l'*imaging* ad alta risoluzione, anche tridimensionale, per lo studio dei materiali. I campi di applicazione spaziano dall'ambito dei beni culturali fino al biomedicale. Entrambi i finanziamenti sono stati riconfermati, il primo sempre a livello nazionale con fondi PON R&I 2014-2020, il secondo a livello regionale con fondi POR Calabria 2014-2020.

Unitamente agli investimenti per il potenziamento delle infrastrutture per la ricerca, l'Ateneo ha investito in sostenibilità ambientale portando a termine in maggio 2019, con collaudo finale in data 29 ottobre 2019, il Progetto per la riqualificazione degli impianti e dei sistemi di illuminazione dell'intero Campus, finanziato con Fondi POR Calabria FESR/FSE 2014 – 2020 – azione 4. 1.1. Un Progetto che, tradotto in numeri, ha portato all'installazione di oltre 33 mila corpi lampade Led che consentiranno un risparmio

stimato, a pieno regime, intorno a 500 mila euro annui, nonché ad una riduzione del 70% delle emissioni di CO₂ (Fonte: sole 24 ore del 13.09.2019).

Significativamente positivi i dati sull'internazionalizzazione. Dall'A.A. 2008/2009 è attivo il programma di ammissione di studenti stranieri che oggi include (dall'A.A. 2017/2018) percorsi di ingresso per tutti i corsi di Laurea. Ciò ha consentito all'Università della Calabria di essere il primo Ateneo del Sud per numero di studenti internazionali iscritti (oltre 750, fonte rapporto istat.miur.it, A.A. 2017/2018). La mobilità internazionale degli studenti, nell'ultimo triennio, è stata incentivata tramite programmi dedicati: Erasmus+ per la mobilità degli studenti in Europa/UE e MoSt (specifico programma di Ateneo) per la mobilità di studenti verso paesi extra UE. Sono state, inoltre, intraprese azioni di internazionalizzazione tramite l'istituzione di corsi di Laurea che consentono di acquisire un doppio titolo dopo la permanenza in sedi consorziate per almeno un semestre (Dual Degrees) e di promozione della partecipazione a programmi di mobilità intensiva (c.d. Short Term Mobility).

Tra i dati di rilievo si segnala che l'Università della Calabria è presente nei Ranking ARWU di Shanghai, The Times Higher Education di Londra, U-Multirank. E' stata selezionata, nell'ambito della Strategia per la promozione all'estero della formazione superiore italiana 2017-2020, concordata tra Maeci e Miur, dall'Ambasciata d'Italia negli Stati Uniti d'America per partecipare - unica realtà del Sud del Paese - al Padiglione "Sistema Italia" alle ultime due edizioni della NAFSA (Association of International Educators), la più grande fiera mondiale dell'Higher Education. L'edizione del 2019 si è tenuta a Washington DC. L'Università della Calabria è stata scelta insieme ad altre 26 università italiane per rappresentare il nostro Sistema di Alta Formazione e ciò rappresenta un prestigioso riconoscimento del lavoro sinora svolto dalla nostra istituzione nell'ambito dell'internazionalizzazione. Siamo stati presenti nel padiglione "Study in Italy", in un contesto in cui hanno partecipato circa 10mila rappresentanti mondiali dell'Alta Istruzione, con oltre 2.200 padiglioni presenti. Tali iniziative hanno consentito di rafforzare la rete di relazioni internazionali e favorire la stipula di diversi accordi di cooperazione. Per ultimo, al fine di incentivare la mobilità internazionale dei docenti e dei ricercatori, è stata avviata un'azione progettuale, finanziata con fondi PAC Calabria nel 2019, che consentirà ad oltre 40 docenti/ricercatori di partecipare a progetti di mobilità internazionale a partire dall'A.A. 2020/21 (Fonte: Ufficio Speciale Relazioni Internazionali dell'Ateneo).

Importante *mission* dell'Ateneo è la valorizzazione della ricerca, in particolare i processi di trasferimento tecnologico mediante la promozione della creazione di impresa (start up e spin off) e della proprietà intellettuale (brevetti). L'Ateneo figura al primo posto nel meridione e tra le prime dieci Università in Italia per numero di spin off. Ad oggi sono 46 le società attive riconosciute come spin-off dell'Unical, 3 di queste partecipate. Sono invece oltre 30 le società incubate in Technest dalla sua nascita nel 2010 e attualmente negli spazi a esso assegnati sono ospitate 12 aziende. In questo ambito il Liaison Office (LiO) ha realizzato il progetto Spin-off Lean Acceleration (SOLA) – finanziato dalla Commissione Europea – all'interno del quale è stata sviluppata una metodologia di valutazione quali-quantitativa degli spin-off e

delle startup, ed è in corso di realizzazione il progetto UniCaLab finanziato dal MIUR, per lo sviluppo da parte di giovani di idee imprenditoriali innovative, in cui ogni anno vengono coinvolti circa 100 tra studenti, laureati e dottorandi. Infine, con il 2019 si è giunti alla XI edizione della Start Cup Calabria, la business idea competition inserita nel circuito nazionale del Premio Nazionale per l'Innovazione; due delle tre ultime edizioni, oltre a numerosi altri risultati ottenuti in precedenza, sono state vinte da idee imprenditoriali provenienti dal nostro Ateneo e nate nell'alveo della Start Cup Calabria. Molto attivo anche il fronte della brevettazione con un portafoglio composto da 37 famiglie brevettuali (Fonte: Piano strategico 2020-2022).

L'Università della Calabria ha promosso e realizzato, sia a livello centrale che dipartimentale, numerose attività in campo sociale con il coinvolgimento (engagement) del "pubblico" inteso come insieme di istituzioni e soggetti esterni, quali ad esempio:

- organizzazione di concerti, mostre, esposizioni e altri eventi di pubblica utilità aperti alla comunità;
- iniziative di tutela della salute (es. campagna di prevenzione);
- iniziative in collaborazione con enti per progetti di sviluppo urbano e/o valorizzazione del territorio;
- iniziative divulgative rivolte a bambini e giovani;
- attività di interazione con il mondo della scuola.

L'efficacia di tali attività è stata rafforzata attraverso un'azione di coordinamento delle iniziative programmate nell'ambito della Terza Missione, concepita dall'Ateneo come la capacità di instaurare rapporti duraturi e proficui con il mondo del lavoro attivando diverse iniziative di orientamento e placement. I numeri di partecipanti alle iniziative di orientamento parlano, infatti, di un trend positivo.

L'Ufficio Orientamento e quello di Career Service, anche nel 2019, hanno offerto un ampio ventaglio di attività, tra le quali:

- seminari e visite guidate nelle strutture universitarie e incontri presso le scuole superiori (Giornate dell'Orientamento e Attività di orientamento nelle scuole);
- punti informativi rivolti in particolare ad aspiranti matricole e loro famiglie per conoscere l'offerta formativa ed i servizi erogati dall'Ateneo (Open Day e Unical.Ti presento Campus), in prossimità della pubblicazione del Bando TOLC e del Bando di Ammissione;
- eventi finalizzati a favorire l'incontro dei laureati e laureandi con il mondo del lavoro (Career Day & RecruitingDay);
- utilizzo del servizio AlmaLaurea per informare i laureati e laureandi degli eventi organizzati periodicamente e concessione alle aziende di accesso alla banca dati al solo fine di selezionare il personale.

Consolidato evento di successo è la Notte dei Ricercatori, di cui si contano 6 edizioni che hanno ottenuto ottimi risultati in termini di partecipazione (nel 2019 si conta una media di 15.000 studenti in visita presso gli oltre 200 laboratori aperti per l'evento). Come risultato positivo si sottolinea che le edizioni 2018 e 2019 sono

state finanziate dalla Commissione Europea a seguito del riconoscimento formale del Progetto *SuperScienceMe*. Si anticipa che anche il Progetto presentato per l'edizione 2020 è stato ammesso a finanziamento ma, a causa dello stato attuale di emergenza legata al Covid19, la Commissione Europea ha rinviato l'evento all'ultimo venerdì del mese di novembre e sta stimolando i beneficiari a ripensare il programma in un formato digitale.

2. Il processo di misurazione e valutazione

2.1 Il processo di redazione della relazione sulla performance

L'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata svolta tenendo conto delle indicazioni contenute nel SMVP 2019 per quanto concerne, in particolare, le modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi inseriti nel Piano Integrato 2019-2021.

La fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata avviata predisponendo, già in fase di monitoraggio, per ciascuna scheda di cui all'All.1 del suddetto Piano integrato un apposito foglio excel (di cui si allega facsimile – Allegato "Format 1") nel quale sono state inserite due colonne: CDP (coefficiente di performance) e CDP pesato, al fine di permettere il calcolo della performance complessiva della struttura, attraverso l'utilizzo di apposite formule nel rispetto di quanto previsto dal SMVP 2019.

Nel SMVP, infatti, è prescritto che la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è calcolata, tenendo conto, per ognuno di essi, della natura dell'indicatore (numerico; si/no; %) e del peso agli stessi associato, così come segue: per i risultati ottenuti, i cui valori sono compresi tra il valore iniziale e il valore atteso ($\text{valore iniziale} < \text{risultato} < \text{target}$), si applica la formula " $\text{risultato} - \text{valore iniziale} / \text{target} - \text{valore iniziale}$ ", ponendo a zero i casi in cui il *risultato* $< \text{valore iniziale}$ e al 100% i casi in cui il *risultato* $\geq \text{target}$.

Si è giunti, così, a calcolare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici di I° livello, degli obiettivi operativi di II° livello, nonché la performance complessiva delle singole strutture, consentendo, -pertanto, il raffronto con i target associati a tutti gli obiettivi di cui all'All.1 del Piano Integrato, così come desumibile dal "Prospetto dei risultati raggiunti" (allegato "A" alla presente relazione), dove viene riportato il quadro di sintesi degli obiettivi e per ogni obiettivo, l'indicatore, il valore target per il 2019 e il valore di fine periodo.

Come è evincibile dal facsimile Allegato "Format 1", si è, altresì, tenuto conto del monitoraggio intermedio (periodo 01/01/2019-31/08/2019), avviato con note protocollo nn. 22040, 22050 del 12/09/2019 e NP5552 del 13/09/2019 e concluso con accoglimento delle modifiche richieste dai Responsabili di struttura (giusto D.R. n. 1722 del 30/10/2019 ratificato dal CdA del 28/11/2019), che, per una più agevole identificazione, sono riportate con il carattere rosso nel succitato Allegato "A" della presente relazione.

In fase di consuntivo, con note prot. nn. 9112, 9114 e 2208 del 14/04/2020 è stato richiesto a ciascun Responsabile di Struttura:



- 1) la scheda della performance della struttura con i dati dal 01/01/2019 al 31/12/2019;
- 2) una breve relazione nella quale confermare, per ogni singolo obiettivo, l'affidabilità del dato dichiarato, nonché la descrizione delle attività svolte/output necessarie al raggiungimento dell'obiettivo. Queste ultime sono riportate in forma sintetica e aggregata nel Prospetto-Obiettivi di tutte le strutture dell'Ateneo: Attività svolte e output, che si allega alla presente relazione con la lettera "B", in modo da ricostruire la tracciabilità dei dati che validano i valori finali degli indicatori, fermo restando che per alcuni di essi la fonte è già intrinseca:
 - percentuale di laureati occupati ad un anno dal titolo (Istat-Almalaurea);
 - frazione media di addetti che superano le soglie ASN (fonte ministeriale);
 - rilevazione numerica composizione di genere (organi, commissione di gara, commissione concorsi, fonte: sito web unical);
 - percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare (dati più recenti SUA - CDS);
- 3) di effettuare la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo afferente alla struttura, il cui procedimento verrà esplicitato nel successivo paragrafo 6.

Le schede della performance organizzativa, opportunamente firmate dai Responsabili di struttura, sono state archiviate nel sistema di protocollo in un apposito fascicolo denominato "Relazione sulla performance 2019", con il numero di protocollo NP33452020 del 22/06/2020.

Le schede della performance individuale verranno trasmesse all'Area Risorse Umane per gli adempimenti di loro competenza (es. erogazione trattamento accessorio, PEO), nel rispetto di quanto previsto dal SMVP 2019, mediante sistema di protocollo al fine di assegnare anche a questi documenti una "marcatura temporale", con la conseguente archiviazione nel suddetto fascicolo.

2.2 Ciclo della Performance 2019

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della relazione specificando i tempi ed i soggetti coinvolti. I soggetti coinvolti sono stati supportati dal Settore Controllo di Gestione e Performance dell'Ateneo.

Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione della relazione sulla performance

	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Anno 2019							Anno 2020			
			Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Settembre	Ottobre	Aprile	Maggio	Giugno	
1	Definizione degli obiettivi di 2° livello (operativi) in linea con gli obiettivi di 1° livello (strategici), dei valori attesi e dei rispettivi indicatori	Dipartimenti, Struttura tecnico amministrativa, Rettore, DG											
2	Predisposizione Piano Integrato	DG											
3	Approvazione Piano Integrato con D.R. 978 del 08/07/2019 – ratificato in CdA il 18/07/2019	Rettore, CdA											
4	Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	Dipartimenti e Struttura tecnico amministrativa, rettore, DG, CdA											
5	Approvazione modifiche proposte dai dipartimenti e dalla struttura tecnico – amministrativa con D.R. n. 1722 del 30/10/2019 – ratificato in CdA il 28/11/2019	Dipartimenti e Struttura tecnico amministrativa, Rettore, DG, CdA											
6	Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Dipartimenti e Struttura tecnico amministrativa											
7	Rendicontazione dei risultati	DG											

3 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

3.1 Performance organizzativa dell'Ente

La performance organizzativa dell'Ente comprende tutte le attività dell'Ateneo, sia quelle accademiche sia quelle tecnico-gestionali. Tale definizione fa riferimento alla metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019 e delle scelte operate dalla precedente Governance. Difatti, da Novembre 2019 è in carica il nuovo Rettore dell'Università della Calabria e dal 14 gennaio c.a. la Direttrice Generale, dal 25 febbraio il Consiglio di Amministrazione e dal 19 marzo il Nucleo di Valutazione.

Al fine di garantire la coerenza tra la metodologia di misurazione riportata nel SMVP con i risultati raggiunti al termine del ciclo della performance sono stati individuati nel Piano Integrato, per gli obiettivi di 1° livello della Formazione e della Ricerca, degli indicatori desunti da fonti ufficiali del Ministero (es. PRO3, AVA, SUA-Rd, Alma Laurea) mentre per gli obiettivi della Terza Missione e Sostenibilità Sociale si è fatto ricorso alle banche dati dell'Ateneo. Laddove tali dati risultavano non disponibili dalle fonti ufficiali, essi sono stati definiti con l'ausilio delle strutture dell'Ateneo (es. Ufficio statistico, PQA, Dipartimenti).

La performance organizzativa dell'Ente del 2019 è stata misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi di 2° livello (operativi) assegnati nel Piano Integrato a partire dagli obiettivi di 1° livello (Strategici), per come meglio specificato nei successivi Paragrafi 3.2 Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale; 3.3 Performance organizzativa delle altre strutture.

Nell'Allegato B "Obiettivi di tutte le strutture dell'Ateneo: attività svolte/output" vengono riportate, in forma sintetica, le attività svolte/output dalle strutture dell'Amministrazione e dei Dipartimenti per il raggiungimento degli obiettivi.

Complessivamente i dati relativi all'obiettivo di 1° livello "**Formazione**" hanno evidenziato che tutti i dipartimenti hanno messo in campo azioni per migliorare la regolarità degli studi, al fine di incrementare il numero di studenti regolarmente in corso e ridurre il numero dei laureati oltre la normale durata del corso di studio, attraverso:

- Iniziative di orientamento in ingresso anticipate ai primi anni della scuola di II grado per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari;
- Potenziamento dell'orientamento in itinere (attività di tutoraggio).

Come testimoniano i dati, queste azioni hanno prodotto risultati incoraggianti; ad esempio la percentuale di matricole che raggiunge il

secondo anno avendo conseguito almeno 40 CFU è passata dal 27,7% del 2013 ad oltre il 40% nel 2018, attestandosi a un valore superiore a quello registrato dagli altri Atenei della stessa area geografica.

Parallelamente, le strutture dell'Amministrazione hanno effettuato da una parte un monitoraggio e una verifica dei corsi di studio attraverso la riduzione dei tempi di immatricolazione e dall'altra hanno completato

al 100% le procedure di reclutamento del personale docente nell'ambito del Piano Straordinario di assunzione dei ricercatori di tipo b) (Legge di bilancio 2018) e del Piano previsto dalla Legge di bilancio anno 2019, unitamente al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) finanziati dalla Regione Calabria e dal MIUR (Progetto AIM) concluse entro il 31/12/2019.

Un punto di forza della formazione è dato dalla dimensione internazionale che ha fatto registrare:

- un incremento del 44% delle candidature di studenti internazionali *incoming* provenienti da oltre 60 Paesi nell'ambito del Programma di reclutamento internazionale *Unicaladmission*;
- un consolidamento dell'esperienza Erasmus oltre l'istituzione universitaria grazie ad un arricchimento del portafoglio degli accordi stipulati con gli enti di accoglienza.

Infine, sono state intraprese appropriate azioni per rafforzare le potenzialità occupazionali dei laureati dell'Università della Calabria, incrementando e migliorando il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati (7 recruiting day, 8 career day e 3 seminari informativi per un totale di 1912 partecipanti).

Per quanto riguarda l'obiettivo di 1° livello "**Ricerca**", volto alla valorizzazione del potenziale della ricerca costituito dai laboratori e grandi infrastrutture attive, si registrano risultati positivi. Le entrate provenienti dal fund raising sono incrementate dell'1% rispetto all'anno precedente grazie all'assistenza prestata dal Liaison Office al personale docente su un totale di 120 progetti di ricerca industriale presentati. I gruppi di ricerca sono stati affiancati per la rendicontazione dei Progetti di Ateneo ricevendo assistenza amministrativa dall'Ufficio speciale supporto ai processi gestionali e informative che ha agito anche come interfaccia con gli enti finanziatori e con gli uffici dell'Amministrazione centrale per un numero totale di 200 pratiche evase.

L'attività si è completata con la presenza nei Dipartimenti di appositi uffici coinvolti nelle attività di monitoraggio a uso interno dello stato di avanzamento di bandi e progetti di ricerca.

Elemento strettamente correlato al sistema di finanziamento e alle infrastrutture di ricerca è stato il potenziamento e la gestione di una rete di contatti internazionali che ha portato alla stipula di n.240 accordi di cooperazione ed un incremento intorno al 5% rispetto all'anno precedente, il tutto a cura dell'Ufficio Speciale Relazioni Internazionali.

Per quanto riguarda l'obiettivo di 1° livello "**Terza Missione**", l'Ateneo ha confermato il significativo grado di maturità acquisito negli anni, da una parte, sul fronte del Trasferimento Tecnologico e, dall'altra, ha rafforzato l'attività in conto terzi e la politica del Public Engagement.

La promozione del trasferimento tecnologico, garantita da una struttura di Ateneo dedicata, per il 2019 registra un incremento dell'1%, rispetto al valore iniziale, mediante: - il supporto e l'incentivazione alla costituzione di start-up e accelerazione di imprese innovative basate sulla conoscenza; - la promozione

di aziende Spin-Off generate dalla ricerca di eccellenza svolta all'interno delle proprie strutture; - l'accelerazione di impresa volta ad accompagnare idee di business innovative; - la "Start Cup Calabria", business plan competition per laureati, ricercatori e aspiranti imprenditori; - "UniCaLab", laboratorio che propone percorsi e luoghi di scambio e contaminazione tra discipline diverse in cui studenti e neolaureati sviluppano idee innovative a vocazione imprenditoriale; - TechNest, l'incubatore di imprese che eroga servizi logistici e specialistici alle startup high tech che ospita.

L'attività di erogazione dei servizi di ricerca in conto terzi ha evidenziato notevoli margini di miglioramento. I dati relativi al 2019 registrano un valore finanziario in servizi conto terzi superiore ad un 1.500.000,00 di euro, con un trend positivo rispetto al valore iniziale.

Allo scopo di rafforzare la politica del Public Engagement, le strutture dell'Ateneo hanno promosso e realizzato diverse attività in campo sociale e culturale, quali:- la pubblicazione di tre numeri di STRINGHE (rivista di divulgazione scientifico - culturale dell'Università della Calabria) e di tre speciali dedicati ai 70 anni della Costituzione Italiana, al 50° anniversario dello sbarco sulla luna ed al 30° anniversario della caduta del muro di Berlino; - la Notte dei Ricercatori "SuperScienceMe" finanziata dalla Commissione Europea giunta alla sua 6ª edizione; - il Museo di Storia Naturale ed Orto Botanico ha organizzato 304 visite guidate per le scuole con una partecipazione di 5153 studenti, 10 attività seminariali, 14 giornate tematiche aperte sia al personale che agli studenti universitari ed alla cittadinanza con più di mille partecipazioni, il *Discovermuseum* con 3 attività e 4600 partecipanti, le Giornate dell'Orientamento con 11 attività e 369 partecipanti; - il Rimuseum ha rafforzato il rapporto con le scuole attraverso progetti di educazione alla sostenibilità e sui temi della salvaguardia, tutela, conservazione e fruizione dell'ambiente, attraverso la realizzazione del Progetto Alternanza Scuola Lavoro con l'Istituto di Istruzione Superiore IPSSS "Leonardo da Vinci" ITAS Nitti di Cosenza e attraverso la Rassegna tematica "Educare alla città ecologica: itinerari educativi nell'ambiente urbano" seconda edizione, percorso trasversale che affronta i temi dell'ambiente, della natura in città, degli inquinamenti tipici del contesto e dell'ecosistema urbano.

Le attività sono state svolte in forte sinergia fra tutti gli uffici delle strutture dipartimentali e dell'amministrazione, in particolare grazie al potenziamento del brand di Ateneo e al miglioramento della comunicazione Unical sul portale web e canali social (facebook, instagram, you tube) a cura delle strutture di competenza.

L'obiettivo di 1° livello "**Sostenibilità sociale**" ha riguardato in modo trasversale tutte le strutture dell'Ateneo in quanto è stato declinato in diversi obiettivi di 2° livello toccando ambiti che vanno dalla parità di genere, alla dematerializzazione e ingegnerizzazione dei processi, alla sostenibilità ambientale e alla trasparenza e anticorruzione.

Per la parità di genere, tutte le strutture dell'Ateneo hanno adottato le Linee guida per promuovere l'uso corretto del genere nel linguaggio amministrativo proposte dal MIUR e finalizzate a favorire una cultura del

rispetto e delle pari opportunità. Il rispetto delle parità di genere ha interessato, nei dipartimenti, anche la composizione negli organi di Governance (giunta), la scelta dei relatori nel rispetto del SSD per tavoli e convegni, un'attenzione nella composizione di laboratori e gruppi di ricerca, con l'avvio di un processo che ha portato alla nomina entro il 31/12/2019 della Delegata alle Pari opportunità.

In materia di digitalizzazione, l'Ateneo ha potenziato il percorso di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi avviato ormai da anni, intraprendendo alcune delle azioni di seguito riportate:

- Gestione dei procedimenti amministrativi, principalmente, in modalità digitale, quali gestione on-line degli eventi, procedura di richiesta e rimborso missioni;
- Messa a regime dell'acquisizione dei documenti firmati esclusivamente con firma digitale, uso di agende digitali, uso di piattaforme per la sincronizzazione automatica di documenti (dropbox, drive, teams).
- Integrazione dei sistemi e delle procedure tramite la migrazione dei gestionali CINECA sul sistema U-Gov;
- Realizzazione della piattaforma Content Management System (CMS) per la gestione integrata dei servizi agli studenti con Disabilità e DSA e implementazione di un Portale DSA finalizzato all'inserimento e aggiornamento dell'analisi dei bisogni, del piano di studi strategico, del piano dei servizi associato a ciascuno studente con Disabilità e DSA, del calendario degli appuntamenti e delle schede dei vari operatori quali i Tutor specializzati, con particolare attenzione al rispetto della privacy.

La sostenibilità ambientale ha riguardato da un lato la gestione sostenibile dei rifiuti e dall'altro l'ampliamento delle misure per il risparmio energetico e l'elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo. Tutti e tre gli obiettivi di 2° livello sono stati raggiunti.

Per il primo obiettivo, si segnala l'impegno del Centro Sanitario e del Centro Residenziale che hanno presentato, rispettivamente per il proprio ambito di competenza, una proposta sulla gestione sostenibile dei rifiuti speciali (es. speciali/radioattivi/medici) e sulla riduzione della plastica monouso.

Per il secondo obiettivo, è stata completata la realizzazione di un sistema di gestione, controllo e monitoraggio mirato, in prima istanza, all'impianto illuminotecnico di tutto l'Ateneo, in grado di fornire i dati relativi al funzionamento dello stesso e i relativi consumi.

Per il terzo obiettivo, l'Ateneo si è dotato di 130 cestini portarifiuti antiterrorismo ed ha avviato un servizio di gestione e manutenzione VDS, della durata di un anno, ancora in corso, grazie al quale, parte dell'impianto esistente di videosorveglianza d'Ateneo è stato rimesso in uso, permettendo, agli addetti alla sorveglianza, il controllo da remoto, in tempo reale dei punti di accesso e di alcune zone nevralgiche.

3.2 Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale

La performance è misurata attraverso la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di 1° livello assegnati a

ciascun Dipartimento e al Centro Residenziale dal Consiglio di Amministrazione. Successivamente declinati dai Responsabili di suddette strutture (Direttori Dipartimenti e Dirigente CR) in obiettivi di 2° livello, per come definiti nelle schede di misurazione e valutazione allegate al Piano Integrato 2019. I risultati sono riportati in forma sintetica nella tabella n. 1 “Percentuale di raggiungimento obiettivi di I livello (strategici) dei Dipartimenti e del Centro Residenziale”.

Tabella 1–Percentuale di raggiungimento obiettivi di I livello (strategici) dei Dipartimenti e del Centro Residenziale

Dipartimenti	Obiettivi di I livello (strategici)															
	F1	F2	F3	F4	R1	R2	R3	R4	TM1	TM2	TM3	TM4	S1	S2	S3	S4
2.1 DIBEST	100		100	100		100				0		100	100		100	100
2.2 CTC	83,33		100	0		100				100	100	100	100		100	100
2.3 DESF	100		100	100		100						100	100		100	100
2.4 DFSSN	100		100	100		100				32	100	100	100			100
2.5 FISICA	100		100	100		100					100	100	100		100	100
2.6 DINCI	100		100	100		100				100	100	100	100		100	100
2.7 DIMES	50		100	100		100				100	100	100	86,67		100	100
2.8 DIMEG	100		100	100		100				100	100	100	100		100	100
2.9 DIAmexDIATIC	100		0	100		0				100		100	94,33		100	100
2.10 DiCES	100		100	100		100					100	100	100		100	100
2.11 DeMaCS	100		100	100		100					100	100	100		100	
2.12 DIScAG	100		100	100		100				100	100	100	100		100	100
2.13 DISPeS	100		100	100		100				100	100	100	100		100	100
2.14 DISU	100		100	100		100				100	100	100	100		100	100
3.1 Centro Residenziale								100					100	100	100	100

La Tabella 2 “Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale” riporta la valutazione complessiva della Performance organizzativa di ciascuna struttura, il cui risultato totale è la sommatoria dei coefficienti di performance pesati dei singoli obiettivi assegnati alla stessa.

Tabella 2 – Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale

Codice	Struttura	Performance
2.1	Dipartimento di Biologia, Ecologia e Scienze della Terra	95%
2.2	Dipartimento di Chimica e Tecnologie Chimiche	90%
2.3	Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza	100%
2.4	Dipartimento di Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione	98%
2.5	Dipartimento di Fisica	100%
2.6	Dipartimento di Ingegneria Civile	100%
2.7	Dipartimento di Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica	88%
2.8	Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale	100%
2.9	Dipartimento di Ingegneria dell’Ambiente - DIAM (ex Dipartimento di Ingegneria per l’Ambiente e il Territorio e Ingegneria Chimica)	74%
2.10	Dipartimento di Culture, Educazione e Società	100%
2.11	Dipartimento di Matematica e Informatica	100%
2.12	Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche	100%
2.13	Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	100%
2.14	Dipartimento di Studi Umanistici	100%
3.1	Centro Residenziale	100%
Performance organizzativa dei Dipartimenti e Centro Residenziale		96,33%

3.3 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo

La performance di tutte le strutture dell'Ateneo, con esclusione dei Dipartimenti e del Centro Residenziale, è misurata attraverso la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di 2° livello assegnati alle singole strutture coerentemente con gli obiettivi di 1° livello assegnati dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale e meglio specificati nelle schede di misurazione e valutazione della Performance, di cui al Piano integrato 2019. Nella tabella 3 "Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo" viene riportata la valutazione complessiva della Performance organizzativa di ciascuna struttura, il cui risultato totale è la sommatoria dei coefficienti di performance pesati dei singoli obiettivi assegnati alla stessa.

Tabella 3 – Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo

codice	Struttura	Performance
1.1.1	Ufficio di Segreteria del Rettorato e della Direzione Generale - Segreteria RDG	100%
1.1.2	Servizio Studenti con Disabilità, DSA e BES	100%
1.1.3	Servizio di supporto al Delegato della Didattica e Percorsi Universitari Qualificanti	100%
1.1.4	Liaison Office d'Ateneo	100%
1.1.5	Ufficio Speciale Supporto ai Processi Gestionali e Informativi per i Progetti d'Ateneo - USPROCESSI	100%
1.1.6	Servizio Prevenzione e Protezione	100%
1.1.7	Ufficio Orientamento	100%
1.1.8	Ufficio Speciale Erasmus	100%
1.1.9	Ufficio Speciale Relazioni Internazionali	100%
1.1.10	Ufficio Identità visiva d'Ateneo	100%
1.1.11	Ufficio Career Services	100%
1.1.12	Ufficio Speciale Monitoraggio e Analisi Multidimensionale dei Processi di Spesa	100%
1.2.1	Ufficio Relazioni con il Pubblico - URP	100%
1.2.2	Servizio Relazioni Sindacali e Contrattazione Decentrata	100%
1.2.3	Ufficio Gestione Portale, Marketing e Social Media	100%
1.2.4	Ufficio Energy Management	95%
1.2.5	Settore Controllo e Verifiche Procedure	100%
1.3.1.1	APAN –Divisione Amministrativa	100%
1.3.1.2	APAN –Divisione Tecnica	100%
1.3.2	Area Finanziaria - AF	100%

1.3.4	Area Risorse Umane - ARU	100%
1.3.5	Avvocatura d'Ateneo	100%
1.3.6	ASSAR (Area Servizi di Supporto alle Attività di Ricerca)	100%
1.3.7	Area Fisco, Partecipate, Privacy, Normativa, Controllo di Gestione ed attività legate alla Trasparenza ed Anticorruzione -AFIPAT	100%
1.3.8	U.O.C. Monitoraggio, Qualità e Valutazione -UOCMQV	100%
1.3.9	U.O.C. Affari Generali e Aule di Rappresentanza Istituzionale - UOC AGARI	100%
1.3.10	U.O.S. Organi di Governo e Supporto Direzionale - UOSOdG	100%
1.3.11	U.O.C. Servizi Didattici	100%
1.4.1	Centro Arti, Musica e Spettacolo	100%
1.4.2	Centro Editoriale e Librario - CEL	100%
1.4.3	Centro ICT d'Ateneo	100%
1.4.4	Centro dei Servizi Linguistici di Ateneo -CLA	100%
1.4.5	Centro Sanitario	99%
1.4.6	Museo di Storia Naturale della Calabria ed Orto botanico	100%
1.4.7	Rimuseum	100%
1.4.8	Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche	90%
4.1	Biblioteca Area tecnico-Scientifica	100%
4.2	Biblioteca Area Umanistica "E. FAGIANI"	100%
4.3	Biblioteca Interdipartimentale di Scienze Economiche e Sociali E. Tarantelli	100%
4.4	Ufficio per l'Automazione delle Biblioteche	100%
Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo		99,60%

Nella tabella 4 “Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di 2° livello (operativi) da parte delle strutture dell’Ateneo” è riportata la valutazione media complessiva di tutte le strutture coinvolte nel raggiungimento dello specifico obiettivo.

Tabella 4–Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di 2° livello (operativi) da parte delle strutture dell’Ateneo

Obiettivi di I livello (strategici)	Obiettivi di II livello (operativi)	Codice strutture coinvolte	%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso		
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso		
	F.1.O. 3 - Monitoraggio e verifica dei Corsi di Studio	1.3.11	100%
	F.1.O.4 - Coordinare l'organizzazione delle attività per la didattica	1.1.3	100%
	F.1.O.5 - Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell’indirizzo di studi universitari	1.1.7	100%
F.2 - Innovare le competenze didattiche dei docenti	F.2.O.1 - Reclutamento personale docente	1.3.4	100%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 - Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico	1.1.8;1.1.9;1.4.4	100%
	F.3.O.2 -Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.1.8;1.4.4	100%
	F.3.O.3 Consolidare l'esperienza Erasmus oltre l'istituzione universitaria	1.1.8	100%
	F.3.O.4 Controllare la giusta predisposizione di Learning Agreement da parte di studenti/docenti dei CdL per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire	1.1.8	100%
	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti		
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio		

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.1 - Rendere più efficaci le iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	1.1.11	100%
	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati		
R.1 - Migliorare la qualità della produzione scientifica	Indicatore: Frazione media di addetti che superano le mediane ASN (per associati, ordinari e commissari), come da Piano strategico. L'obiettivo verrà rilevato a livello d'Ateneo		
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.1 - Aumentare le risorse finanziarie per la ricerca, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020	1.1.4	100%
	R.2.O.2 - Migliorare le azioni di supporto ai gruppi di ricerca ad analizzare e risolvere tutte le questioni amministrative, finanziarie e tecniche per la presentazione di domande di agevolazione per le infrastrutture di ricerca (dall'invio della richiesta di finanziamento alla valutazione, la negoziazione e poi l'implementazione ed il monitoraggio del progetto finanziato)	1.1.5	100%
	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	1.1.5	100%
R.3 - Potenziare le collaborazioni scientifiche internazionali	R.3.O.1 - Gestire una rete di contatti internazionale e allocare le risorse necessarie	1.1.9	100%
R.4 - Migliorare la qualità scientifica dei Dottorati di Ricerca	R.4.O.1 - Valorizzazione dei servizi di supporto alle attività del Dottorato di Ricerca	1.3.6	100%
	R.4.O.2 - Definire criteri ed attuare azioni per incentivare il miglioramento della produttività scientifica		
TM.1 - Migliorare il sistema di Trasferimento Tecnologico	TM.1.O.1 - Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti, spin-off, start-up	1.1.4	100%
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	1.4.8	100%
	TM.2.O.2 - Consolidare i servizi di supporto alla gestione dei progetti e conto terzi	1.1.5	100%

TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua		
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 - Rafforzare l'immagine e l'identità visiva dell'Ateneo	1.1.10;1.2.3;1.4.7	100%
	TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		
	TM.4.O.3 - Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT (promozione e gestione di attività rivolte al pubblico)	1.1.4;1.1.7;1.4.1;1.4.2;1.4.4;1.4.6;1.4.8;4.1;4.2;4.3	100%
	TM.4.O.4 - Potenziamento del brand di Ateneo tramite il rafforzamento dell'immagine e dell'identità visiva dell'Ateneo	1.1.10	100%
	TM.4.O.5 - Miglioramento della comunicazione UNICAL tramite l'aggiornamento del portale web	1.2.3	100%
	TM.4.O.6 - Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative	1.4.7	100%
	TM.4.O.7 Sviluppo dell'attività museale, teatrale e Centro Congressi	1.3.9	100%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 - Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	1.1.1;1.1.3;1.1.4;1.1.5;1.1.6;1.1.7;1.1.8;1.1.9;1.1.10;1.1.11;1.2.1;1.2.2;1.2.3;1.2.4;1.2.5;1.3.1.2;1.3.2;1.3.4;1.3.5;1.3.6;1.3.7;1.3.8;1.3.9;1.3.10;1.3.11;1.4.1;1.4.2;1.4.3;1.4.4;1.4.5;1.4.6;1.4.7;1.4.8;4.1;4.2;4.3;4.4	100%
	S.1.O.2 - Promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nell'Ateneo (Avviare la predisposizione di documenti ovvero: linee guida e lettere alla comunità accademica sulla terminologia da utilizzare in contesti istituzionali)	1.1.2	100%
	S.1.O.3 - Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari		

	S.1.O.4 - Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)		
	S.1.O.5 - Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo		
	S.1.O.6 - Predisporre una proposta per il lavoro agile come da previsione normativa all'organo competente (DG-CDA) al fine di promuovere la conciliazione del tempo tra il lavoro e la vita familiare	1.3.4	100%
	S.1.O.7 - Commissioni concorsi/gare: garantire pari opportunità nella composizione delle commissioni	1.1.3;1.1.9;1.3.1.2;1.3.4;1.3.7	100%
	S.1.O.8 - Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD		
	S.1.O.9 - Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo		
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.1 - Garantire la sostenibilità ambientale	1.4.5	100%
	S.2.O.2 - Scheda tecnica sullo stato di funzionalità degli impianti per programmare gli interventi di manutenzione da inviare entro il 31/12/2019		
	S.2.O.3 - Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	1.3.1.2;1.2.4	94,65%
	S.2.O.4 - Elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo	1.2.5;1.3.1.2	100%
	S.2.O.5 - Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative	1.4.6	100%
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione	S.3.O.1- Creare modello di scheda di rischio per i progetti di ricerca da condividere con i Dipartimenti	1.1.4	100%
	S.3.O.2 - Migliorare la qualità dei servizi	1.3.8;1.3.10;1.3.11	100%

e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 - Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.1.2;1.1.3;1.1.4;1.1.6;1.1.7;1.3.1.1;1.3.5;1.3.6;1.4.2;1.4.3;1.4.5;1.4.8;4.1;4.2;4.3	95,74%
	S.3.O.4 - Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.2.2;1.3.1.2;1.3.2;1.3.4;1.3.7	100%
	S.3.O.5 - Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	1.1.1;1.1.2;1.1.3;1.1.8;1.1.9;1.1.11;1.1.12;1.2.1;1.2.4;1.3.1.1;1.3.1.2;1.3.2;1.3.4;1.3.5;1.3.6;1.3.7;1.3.9;1.3.10;1.3.11;1.4.3;1.4.4;1.4.6;1.4.8;4.1;4.2;4.3;4.4	100%
	S.3.O.6 - Istituzione Albo "Associazioni studentesche"	1.3.9	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 - Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	1.1.1;1.1.2;1.1.3;1.1.4;1.1.5;1.1.6;1.1.7;1.1.8;1.1.9;1.1.10;1.1.11;1.1.12;1.2.1;1.2.2;1.2.3;1.2.4;1.2.5;1.3.1.1;1.3.1.2;1.3.2;1.3.4;1.3.5;1.3.6;1.3.7;1.3.8;1.3.9;1.3.10;1.3.11;1.4.1;1.4.2;1.4.3;1.4.4;1.4.;1.4.6;1.4.7;1.4.8;4.1;4.2;4.3;4.4	100%
	S.4.O.2 - Protezione dei dati	4.4	100%
	S.4.O.3 - Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	1.1.12;1.2.1;1.2.5;1.3.2;1.3.8	100%
	S.4.O.4 - Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	1.3.1.1;1.3.4;4.1;4.2;4.3;4.4	100%

4. Quadro e analisi degli scostamenti

Nella tabella seguente si riportano gli obiettivi, la struttura di riferimento, l'indicatore, il valore di fine periodo e lo scostamento rispetto al valore target 2019.

Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Responsabile	Indicatore	Valore target 2019	Valore di fine periodo 2019	Scostamento rispetto al Target Atteso
S.2	S.2.O.3 – Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	1.2.4 – Ufficio Energy Management	Redazione del 70% del Piano energetico in forma analitica	70%	65%	5% -
			% impianti monitorati	60%	55%	5% -
S.3	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.4.5 – Centro Sanitario	N. di prestazioni di assistenza sanitaria	11.000	10.937	63 -
S.3	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.4.8 Scuola superiore Scienze Amm.ne Pubblica	N. iscritti master/Corsi	160	150	10 -
TM2	TM2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per i servizi conto/terzi	2.1 Dipartimento DIBEST	Valore finanziario servizi in conto/terzi	€ 450.000,00	€ 255.816,00	€ 194.184,00 -
F1	F1.O.5 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni di 2° grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	2.2 Dipartimento CTC	N. Incontri di orientamento al 100%	4	3	1 -
F4	F4.O.2 Incrementare n. iniziative in uscita/placamento laureati		% laureati (L,LM,LMCU) occupati a 1 anno dal titolo – tasso di occupazione (dati istat)	>=16,7%	0	16,7% -
TM2	TM2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per i servizi conto/terzi	2.4 – Dipartimento FSSN	Valore finanziario servizi in conto/terzi	€ 26.000,00	€ 8.890,80	€ 17.109,20 -
S1	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD S.1.O.7 .Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.O.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo	2.7 Dipartimento DIMES	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40%target 40%	40%	24%	16% -
F1	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso		Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=42%	39%	3% -
S1	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD S.1.O.7 .Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.O.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo	2.9 – Dipartimento DIAM (ex DIATIC)	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	33%	7% -
F3	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti		Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>0,1%	0%	0,1% -
R.2	R.2.O3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca		Frazione media di addetti che superano la soglia ASN (per associati, ordinari e commissari) Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Mantenimento)	>=78%	50%	28% -

I Responsabili di Struttura nella relazione allegata alla Scheda della Performance Organizzativa hanno riportato le seguenti motivazioni dello scostamento:

S.2	S.2.O.3 – Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	1.2.4 – Ufficio Energy Management	Redazione del 70% del Piano energetico in forma analitica	70%	65%	5% -
			% impianti monitorati	60%	55%	5% -

Per la redazione del 70% del Piano energetico in forma analitica, fattori oggettivi hanno condizionato il raggiungimento del target, quali ottenimento dei dati per la redazione del piano che, a causa della sua complessa strutturazione, prevede diversi interventi su cui effettuare uno studio preliminare.

Per la % impianti monitorati, il target atteso non è stato raggiunto per i problemi incontrati sull'impianto termico a concentrazione solare San Gennaro (non in funzione) e per la mancata trasmissione dei dati (a cura della Divisione Tecnica APAN) sull'impianto LED nei tempi necessari per completare il monitoraggio.

S.3	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.4.5 – Centro Sanitario	N. di prestazioni di assistenza sanitaria	11.000	10.937	63 -
-----	---	--------------------------	---	--------	--------	------

Per il n. di prestazioni di assistenza sanitaria, il risultato è leggermente inferiore al target prefissato. Tale scostamento è da attribuirsi alla mancata attivazione nel 2019 di attività assistenziali come il “punto incontro sessuologico” ed il “servizio ortottico”, per i quali non sono stati attivati i contratti al personale specializzato. Inoltre, nel 2019 il servizio di sorveglianza sanitaria ai dipendenti Unical è stato sospeso per scadenza del contratto stipulato con la ditta CMD SUD srl e le attività sono riprese solo nel mese di ottobre 2019.

S.3	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	1.4.8 Scuola superiore Scienze Amm.ne Pubblica	N. iscritti master/Corsi	160	150	10 -
-----	---	--	--------------------------	-----	-----	------

Lo scostamento rispetto al target, dovuto alla riduzione degli iscritti, segue una tendenza in atto nel sistema universitario nazionale a cui si aggiunge il blocco dei concorsi nella PA. Quest'ultimo aspetto ha indebolito le motivazioni di coloro che in passato, iscrivendosi, hanno intravisto nella formazione post laurea un'ulteriore opportunità per l'accesso e/o la progressione di carriera nella Pubblica Amministrazione. Non si registrano flessioni nelle iscrizioni ai corsi di formazione, il cui carattere prevalentemente professionalizzante mantiene elevata l'attrazione tra i funzionari pubblici e i liberi professionisti.

TM2	TM2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per i servizi conto/terzi	2.1 Dipartimento DIBEST	Valore finanziario servizi in conto/terzi	€ 450.000,00	€ 255.816,00	€ 194.184,00 -
-----	--	-------------------------	---	--------------	--------------	----------------

Il target raggiunto, seppure positivo, risulta inferiore rispetto a quello atteso definito su un calcolo medio triennale di potenziale previsione (2019/2021). Pertanto, la previsione di entrata è risultata sovrastimata rispetto all'incasso registrato alla data di chiusura dell'esercizio finanziario 2019.

Pur tuttavia nel 2019 sono aumentati i servizi forniti direttamente o in collaborazione con altre iniziative di Ateneo e il Dipartimento prevede di potenziare il conto/terzi in modo sistematico mettendo in evidenza i servizi di conto terzi sul sito.

F1.O.5 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni di 2° grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	2.2 Dipartimento CTC	N. Incontri di orientamento al 100%	4	3	1 -
F4.O.2 Incrementare n. iniziative in uscita/placemento laureati		% laureati (L,LM,LMCU) occupati a 1 anno dal titolo – tasso di occupazione (dati istat)	>=16,7%	0	16,7% -

Per il n. di incontri di orientamento al 100%, il CTC alla data del 31/08/2019 (data chiusura monitoraggio in itinere) non aveva ancora attivate le azioni richieste per il raggiungimento dell'obiettivo e quindi il numero di incontri previsti risultano inferiori al target. Fermo restando che, al fine di rafforzare l'orientamento in ingresso, il Dipartimento partecipa al PLS (progetto Lauree Scientifiche) e ospitando le scuole presso la struttura.

Per la % laureati (L,LM,LMCU) occupati a 1 anno dal titolo – tasso di occupazione - per il 2019, il numero di Laureati Chimica Magistrale (dati Almalaurea anno d'indagine 2018) risulta essere pari a 4 e pertanto l'indicatore (Percentuale di laureati (L, LM, LMCU occupati a un anno dal titolo) non è disponibile per un numero di laureati inferiore a 5.

TM2	TM2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per i servizi conto/terzi	2.4 – Dipartimento FSSN	Valore finanziario servizi in conto/terzi	€ 26.000,00	€ 8.890,80	€ 17.109,20 -
-----	---	--	--	------------------------	-----------------------	----------------------

Il DFSSN ha avuto una previsione delle entrate per l'anno 2019 inferiore alle attese (stimato sulle convenzioni stipulate) per cause imputabili al committente, ovvero un ritardo nello svolgimento delle iniziative oggetto del contratto, che si è tradotto in un incasso delle somme, a consuntivo pari a € 17.500 Iva Inclusa, differito ai primi mesi del 2020.

S1	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD S.1.O.7 .Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.O.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo	2.7 Dipartimento DIMES	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40%target 40%	40%	24%	16% -
F1	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso		Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=42%	39%	3% -

Per la composizione di genere pesa ancora in maniera significativa lo squilibrio presente ad origine nella composizione del personale del Dipartimento, squilibrio che ad oggi caratterizza tutte le aree tecnologiche. Per la percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare, il target atteso non è stato raggiunto a causa della mancata disponibilità di dati aggiornati, sul sito ministeriale, per l'anno 2019. Pertanto, sono stati utilizzati gli unici dati disponibili e certificati riferiti all'anno 2018.

S1	S.1.0.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo S.1.0.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD S.1.0.7 .Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.0.5 Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo	2.9 – Dipartimento DIAM (ex DIATIC)	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	33%	7% -
F3	F.3.0.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti		Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>0,1%	0%	0,1% -
R.2	R.2.03 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca		Frazione media di addetti che superano la soglia ASN (per associati, ordinari e commissari) Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Mantenimento)	>=78%	50%	28% -

Per la composizione di genere il Dipartimento ha subito una profonda riorganizzazione nel 2019, con l'ingresso n.10 unità di personale docente, tutti di genere maschile.

Per la percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero, l'incremento delle esperienze internazionali è strettamente legato al meccanismo del bando Erasmus.

Per la frazione media di addetti che superano la soglia ASN (per associati, ordinari e commissari) Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Mantenimento), la riduzione degli idonei è legata alle progressioni nel ruolo di professori di I e II fascia, avvenute nella seconda metà del 2019.

5. Risultati raggiunti rispetto alla prevenzione della corruzione

Nell'ambito del contrasto alla corruzione, gli obiettivi operativi assegnati hanno riguardato l'attuazione degli obblighi scaturenti dal PTPCT 2019-2021, compresa la formazione.

Va preliminarmente segnalato che l'incarico di RPCT è attualmente svolto – a partire dal 01/12/2017 (D.R. 1637/2017) – dal dott. Alfredo MESIANO, che per l'anno 2019 ha rivestito anche la carica di Direttore Generale.

Il Piano Integrato 2019-2021 ha previsto, al fine di garantire l'integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance, i seguenti obiettivi operativi:

OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONE	INDICATORE
Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione nel rispetto del PTPCT 2019	Interventi formativi per il personale dell'Ateneo organizzati a cura del RPCT e dell'Ufficio formazione dell'ARU sui temi della legalità, dell'anticorruzione e Trasparenza	Numero minimo ore formazione erogata
	Aggiornamento annuale della mappatura dei processi (obiettivo comune a tutte le strutture e con particolare attenzione agli uffici con obbligo di pubblicazione	SI/NO (%) Sulle schede performance organizzativa è riportato per il 2019 un Indicatore Temporale

L'obiettivo "Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione", assegnato alle strutture con il codice S.1.O.4, è stato raggiunto al 100%, attraverso il rispetto delle misure previste dal piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Gli Interventi formativi per il personale dell'Ateneo organizzati a cura del RPCT e dell'Ufficio formazione dell'ARU sui temi della legalità, dell'anticorruzione e Trasparenza hanno visto l'erogazione in modalità e-learning, del corso "L'Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la diffusione del Codice di Comportamento", anno 2019/2020, organizzato dall'Ateneo (RPCT e Ufficio Formazione dell'Area Risorse Umane) in collaborazione con PROMO P.A. Fondazione, e rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo di Ateneo.

Per quanto riguarda le azioni di competenza del RPCT previste nel suddetto Piano Integrato nel rispetto del PTPCT 2019, si evidenzia che:

- Il RPCT non ha dovuto procedere ad effettuare agli Organi competenti alcuna segnalazione per violazione prescrizioni;
- È stato effettuato un costante monitoraggio sulle segnalazioni dei "Whistleblowers" al fine di valutare le azioni da intraprendere, ma, si rileva che nell'anno 2019 alcuna segnalazione in merito è pervenuta al RPCT;
- È stato effettuato, l'Aggiornamento, a cura del RPCT, nella sezione Amministrazione trasparente, del registro on line delle istanze di accesso civico.

Nel corso del 2019, il RPCT di Ateneo ha attuato azioni di coordinamento rispetto all'attuazione del PTPCT, tramite l'adozione di specifiche azioni quali: l'attivazione di due protocolli di legalità che hanno interessato due rapporti contrattuali attivi con l'Ateneo; il primo con Site S.p.A. per l'ammmodernamento dell'impianto d'illuminazione d'Ateneo, il secondo con il RTI: Manitalidea Spa – Manital SCPA per gli interventi di manutenzione.

6. Misurazione e valutazione della performance individuale

Nel rispetto del SMVP 2019, la valutazione della performance individuale è stata effettuata dai Responsabili di struttura per il personale tecnico amministrativo afferente alle stesse e dal Direttore Generale in carica fino al 31 dicembre 2019 per i Dirigenti e Responsabili amministrativi delle strutture dell'Amministrazione, dei Centri e delle Biblioteche su proposta, ove presenti, dei Docenti che a diverso titolo coordinano e indirizzano la struttura medesima.

La valutazione è stata effettuata utilizzando le schede allegate al SMVP 2019, costruite tenendo conto degli ambiti di misurazione e di valutazione differenziati (in termini di fattori valutativi e peso) della categoria (B, C, D, EP e Dirigenti) e della struttura di appartenenza (Amministrazione e Dipartimenti), secondo quanto dettagliatamente descritto nel stesso.

Le schede predisposte in formato excel, di cui si allega fac-simile (Allegato "Format 2" - Scheda della performance individuale del PTA B, C, D), hanno consentito ai Responsabili di struttura di effettuare la valutazione del Personale Tecnico e Amministrativo assegnato alle stesse sulla base dei seguenti fattori valutativi:

- a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza, per come riportata nella Tabella 2 (Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale) e nella Tabella 3 (Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo);
- b) Grado di raggiungimento di eventuali obiettivi individuali assegnati;
- c) Capacità professionali e organizzative messe in atto nello svolgimento del proprio ruolo;
- d) Rispetto del Codice di comportamento UNICAL.

Anche la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di struttura è stata effettuata dal Direttore Generale con le schede predisposte in formato excel, di cui si allega fac-simile (Allegato "Format 3" - Scheda della performance individuale dei Responsabili di struttura, EP, Dirigenti), sulla base dei seguenti fattori valutativi:

- a) Performance generale dell'Ente;
- b) Performance organizzativa della struttura di appartenenza, di cui alla Tabella 2 (Performance organizzativa dei Dipartimenti e del Centro Residenziale) e alla Tabella 3 (Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo);
- c) Grado di raggiungimento di eventuali obiettivi individuali assegnati;
- d) Capacità professionali e organizzative messe in atto nello svolgimento del proprio ruolo;
- e) Rispetto del Codice di comportamento UNICAL.

Nella misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti, degli EP e dei responsabili di struttura si è tenuto conto della Performance Generale dell'Ente, pari a **94,68%**, misurata, per come riportato nell'Allegato "B" della presente relazione, attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi di primo livello definiti nel Piano Integrato.

Tra i fattori valutativi da applicare ai Dirigenti, ai Responsabili di struttura e il personale di categoria EP, il SMVP prevede la capacità di differenziazione delle valutazioni, che per l'anno 2019 non è stato applicato in quanto non è stato definito il criterio unico da utilizzare e, pertanto, il previsto peso per tale fattore valutativo è stato ridistribuito sugli altri fattori comportamentali.

Ai Dirigenti non sono stati assegnati obiettivi individuali e, pertanto, il peso relativo a tale fattore valutativo è stato inglobato nella "Performance organizzativa della struttura di appartenenza", nel rispetto di quanto prescritto dalla SMVP 2019.

Per il personale tecnico amministrativo solo le seguenti strutture: Centro Residenziale e Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali hanno assegnato obiettivi individuali, per come comunicato nell'apposita Scheda della performance organizzativa, alla sezione "Altri campi da compilare", voce "Eventuali obiettivi individuali

assegnati al personale della struttura”.

Per il restante personale tecnico amministrativo, non sono stati assegnati obiettivi individuali e, pertanto, il peso relativo a tale fattore valutativo è stato così sommato, per come previsto dal SMVP 2019:

- Per il personale di categoria B, C e D afferente ai Dipartimenti al peso delle “Capacità professionali e organizzative”;
- Per il restante personale di categoria B, C, D ed EP (con o senza responsabilità di struttura) al peso della “Performance organizzativa della struttura di appartenenza”.

Si precisa che nella misurazione e valutazione della performance individuale non sono state utilizzati gli strumenti di coordinamento previsti dal Sistema stesso, quali ad esempio colloqui di feedback, in quanto la fase di rendicontazione dei risultati è stata avviata nel periodo di chiusura delle attività in presenza a causa della situazione di emergenza epidemiologica causata dal Covid 19. L’acceptazione della valutazione è avvenuta, infatti, attraverso l’acquisizione della firma digitale ovvero, in mancanza di dispositivo di firma digitale, attraverso la dichiarazione acquisita, via mail, che la valutazione è stata accettata, considerando la mail di risposta alla stregua della apposizione della firma.

Per il personale non in servizio per la sottoscrizione della scheda, copia della stessa verrà inviata tramite mail istituzionale al dipendente a cura dell’Area Risorse Umane, come previsto dal SMVP 2019.

L’esito della valutazione è illustrato nella tabella seguente dove vengono riportati i punteggi, distinti per categorie:

Tabella 5 – Performance individuale – anno 2019

Ruolo	All. 2 - capacità professionali e organizzative	All. 3 - scheda di valutazione di performance individuale
Dirigenti (5 unità)	100	99
Responsabili di struttura (31 unità)	100	99,65
Personale EP non responsabile di struttura (5 unità)	100	100
PTA - Cat. D (155 unità)	99,64	99,64
PTA - Cat. C (383 unità)	99,65	99,65
PTA - Cat. B (73 unità)	99,65	99,65

Fonte: All.2/All. 3 – SMVP 2019 – Documenti excel – PDF- trasmessi dai responsabili di struttura al settore CdG e Performance

7. Valutazione del benessere organizzativo e pari opportunità

7.1 Benessere organizzativo e sicurezza sul luogo di lavoro

Per Benessere Organizzativo si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione". Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura

pubblica ed è in ragione anche di questo aspetto che da tempo è oggetto di attenzione, anche di tipo normativo. Il decreto legislativo n. 150 del 2009 stabilisce, infatti, che all'interno delle Pubbliche Amministrazioni siano svolte indagini rivolte a tutti i lavoratori con l'obiettivo di rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione della performance implementato nella propria organizzazione e la valutazione del superiore gerarchico. Anche per l'anno 2019 è stata avviata l'indagine finalizzata ad una ricognizione del livello di benessere percepito nel contesto lavorativo al fine di individuare e porre in essere interventi orientati a migliorare l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo. Il questionario è utilizzato anche da altri Atenei (nell'ambito del progetto "goodpractice") e la rilevazione consentirà altresì un confronto di massima con altre realtà universitarie nazionali.

Alla luce dei dati sull'indagine del benessere organizzativo 2018 in Ateneo, sono state redatte ed aggiornate, presso alcune strutture universitarie prefissate, le relazioni concernenti i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), ex d.lgs.81/08 e s.m. e i., con relativi report sul miglioramento della sicurezza su luoghi di lavoro.

7.2 Azioni realizzate dal CUG

Per quanto riguarda le Politiche di pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia dell'Università della Calabria ha esteso nel 2019 la sua operatività ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta che discenda da tutti i fattori di rischio enunciati nella legislazione comunitaria: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si espliciti in qualsiasi ambito compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Nell'ambito dei propri compiti propositivi previsti dalla normativa, il CUG ha presentato il **Piano di Azioni Positive** (PAP) relativo al triennio 2020-2022, che segue a quello del triennio 2016 -2019, da proporre all'Amministrazione; esso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, sancito dal Codice delle pari opportunità (art. 48 della L. 11 aprile 2006, n. 198) e, dall'altro, come strumento programmatico e operativo, per l'attuazione di una serie di azioni positive dirette a promuovere le pari opportunità.

Tra le azioni positive, programmate nel PAP relativo al triennio 2020-2022, si segnala, in particolare, la redazione del **Bilancio di genere** relativa al 2019, attualmente in elaborazione.

Nel 2019, il CUG ha organizzato numerose attività seminariali, anche in collaborazione con i docenti dei dottorati presenti in Ateneo, con riconoscimento di CFU e in sinergia con le attività del Centro di Women's Studies "Milly Villa".

Tra le attività formative destinate al PTA si riportano:

1. *Il mobbing: come riconoscerlo e come affrontarlo*. Corso finalizzato a fornire gli strumenti per favorire un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità non venga percepita come un elemento di competizione negativa.



2. *La gestione delle difficoltà relazionali come strumento per la prevenzione del mobbing.* Corso finalizzato alla prevenzione di situazioni di mobbing fornendo strumenti di carattere relazionale e organizzativo al personale.
3. *Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia.* Corso teorico sulle determinanti dell'identità sessuale ed i pregiudizi che vi sono connessi (sessismo, eterosessismo, genderismo), ed un percorso laboratoriale di riconoscimento e consapevolezza degli effetti negativi che i pregiudizi di genere e omo - transnegativi producono all'interno dell'istituzione universitaria.

Nel 2019, il CUG, unitamente ai percorsi di formazione, ha promosso diversi eventi e seminari, tra i quali:

- *Il corpo delle donne a servizio dello stato. Controllo sessuale e benessere nazionale* (seminario, 23 maggio 2019);
- *Il ruolo delle donne nella grande Guerra* (seminario, 27 settembre 2019);
- *Il ruolo delle donne durante la Grande Guerra* (Mostra fotografica e guide illustrative, 27 settembre 2019);
- *Little Womenthink* (seminario, 27 marzo 2019);
- *Andarsene sognando. L'emigrazione italiana come tratto fondativo dell'identità nazionale, come epopea italiana e come fenomeno di massa lungo, ininterrotto e globale* (Presentazione del libro, 3 dicembre 2019);
- *Il racconto dell'ancella di Margaret Atwood* (seminario, - 12 dicembre 2019).

Nell'ottica di promuovere l'Alta formazione e la cultura anche negli Istituti di pena, azione presente nel Piano Azioni Positive 2016-2019, il CUG ha messo in atto il supporto alle attività del Polo Universitario Penitenziario finanziando le spese per le Commissioni di Dottorato in "Politica, Cultura e Sviluppo" per la valutazione di candidati detenuti, già laureati in regime di privazione della libertà e ancora detenuti in istituti di pena italiani all'atto della presentazione della domanda" (Bando Dottorato speciale senza borsa 2019-2020).

In sinergia con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, il CUG ha costruito rapporti di collaborazione tra Atenei sulle aree di competenza aderendo al gruppo di lavoro CRUI sulle tematiche di genere con un proprio referente, nonché al gruppo di lavoro CRUI per la redazione delle linee guida per Bilancio di genere.

Nel settembre 2019, il CUG ha realizzato il n. 5 della Newsletter della Conferenza nazionale degli organismi di parità, all'interno del quale si segnalano contributi dedicati al Bilancio di Genere dell'Università della Calabria 2017; lo studio "Women's Empowerment and Leadership in Academia: a Case Study"; le attività del Polo Penitenziario attivato presso l'Università della Calabria su iniziativa del CUG; le attività del Servizio disabili.

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.1 Ufficio di Segreteria del Rettorato e della Direzione Generale-** Dott.ssa Simona GERACITANO

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per l'anno 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione dei servizi digitali per gli utenti interni ed esterni: Programmazione e gestione agende elettroniche del Rettore e del D.G.	SI/NO	SI	SI
		Ottimizzazione dei servizi digitali per gli utenti interni: Acquisizione firme digitali del Rettore e del D.G. sui relativi provvedimenti	Tempi medi per l'acquisizione firme digitali del Rettore e del D.G.	1 giorni	1 giorno
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.2 - Servizio Studenti con Disabilità, DSA e BES- Dott. Gianluca PERGOLA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per l'anno 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Aumentare e migliorare i servizi e le dotazioni tecnologiche agli studenti con disabilità per aiutarli a fronteggiare e superare le difficoltà e gli ostacoli relativi a didattica, cultura, barriere architettoniche, burocrazia e favorirne la partecipazione alla vita universitaria	Numero di interventi valutativi e di supporto di tipo didattico e strutturale per garantire l'inclusione di studenti con disabilità e DSA	90%	96%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Implementazione Content Management System (CMS) per la gestione integrata dei servizi agli studenti con Disabilità e DSA. Ciò consiste nella realizzazione di un repository universitario con l'obiettivo di condividere efficacemente ed efficientemente le informazioni relative a ciascuno studente con DSA e Disabilità.	% di implementazione del sistema al 31/12/2019	90%	100%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.2 Promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nell'Ateneo (Avviare la predisposizione di documenti ovvero: linee guida e lettere alla comunità accademica sulla terminologia da utilizzare in contesti istituzionali)	La costruzione di un contesto inclusivo richiede anche l'uso di un linguaggio più attento alle disabilità, vulnerabilità, condizioni di difficoltà e alle diversità. L'attività va fatta di concerto con l'ufficio orientamento e il CUG – Comitato Unico di Garanzia	SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.3 - Servizio di supporto al Delegato della Didattica e Percorsi Universitari Qualificanti - Dott. Ferdinando ROSSI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore Target per l'anno 2019 e il Valore di fine periodo

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni(nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura (es.concorso, gare, gruppi di lavoro etc)	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	40%	100%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Riduzione dei tempi attraverso un rafforzamento della dematerializzazione delle procedure (es. Prenotazione aule, redazione elenchi, vigilanza supporto alle commissioni, reperimento delle aule e all'accertamento della loro efficienza.	Percentuale processi digitalizzati per accedere a servizi per i docenti	70%	70%
		Inserimento in U-GOV e Esse 3 delle informazioni necessarie al rilascio dei certificati (inserimento piano di studi, coperture dei docenti, caricamento commissioni esami, convalida esami)	% di completamento delle informazione al 100%	95%	100%
		Gestione esami di stato	% di pratiche gestite	90%	90%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.4 Coordinare l'organizzazione delle attività per la didattica	Supporto al Delegato della Didattica (Programmazione didattica; Implementazione della banca dati RAD e SUA-Cds; Gestione della banca dati SUA-Cds; etc)	Implementazione della procedura SI/NO entro il 100%	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Implementazione delle procedure per la gestione informatizzata delle domande di partecipazione agli esami per abilitazioni professionali	Implementazione della procedura SI/NO entro il 100%	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 – mappatura processi – del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.4 -Liaison Office di Ateneo - Dott. Andrea ATTANASIO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.1 Aumentare le risorse finanziarie per la ricerca, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020	Assistenza al personale docente per l'istruttoria della documentazione amministrativa per la presentazione delle proposte progettuali; Supporto mirato alla progettazione per singoli gruppi di ricerca (dallo scouting alla progettazione);	Media del numero annuo dei progetti assistiti negli ultimi 5 anni (se disponibili)	216 (N. medio annuo dal 2014- 2018)+ Incremento dell'1%	220,8
TM.1 - Migliorare il sistema di Trasferimento Tecnologico	TM.1.O.1 Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti, spin-off, start up	Assistenza al personale di ateneo per esame di anteriorità, analisi innovazione, valorizzazione economica del portafoglio brevetti.	Media del numero annuo di personale di ricerca che ha richiesto servizi di codifica della conoscenza negli ultimi 5 anni	60 (n. medio annuo da stime)+ Incremento dell'1%	67,3
		Assistenza al personale di ateneo per il riconoscimento di spin off/start up	Media delle richieste annue di riconoscimento di spin-off e di incubazione di startup negli ultimi 5 anni	9,8 (n. medio annuo 2014- 2018)+ Incremento dell'1%	9,8
		Attività promozionali e seminari in tema di TT.	Media dei partecipanti annui alle iniziative sul tema del TT (Start Cup Calabria, UniCaLab, PHD3.0, ecc.) negli ultimi 5 anni	171,7 (n. medio annuo)+ Incremento dell'1%	194,1

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.4 Istituzionalizzare il Public Engagement	- il TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Monitoraggio delle attività di PE, finalizzato alla promozione e potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche svolte sul territorio nazionale o all'estero.	Implementazione strumento di rilevazione e monitoraggio	SI	SI
		Consolidamento dell'evento Notte dei Ricercatori	Media del n. di visite annue del catalogo di "Sperimenta la Ricerca" (docenti, PTA, ecc.) negli ultimi 5 anni	Mantenimento di 120,2	141,8
			Media del n. di prenotati annui alle attività di "Sperimenta la Ricerca" negli ultimi 5 anni	Mantenimento di 13337,4	15125,8
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.1 Creare modello di scheda di rischio per i progetti di ricerca da condividere con i Dipartimenti S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Aggiornamento della scheda per la presentazione dei progetti di ricerca al fine di salvaguardare l'Ateneo da eventuali rischi economici, da inserire nel processo di modifica del Regolamento di Ateneo per la Partecipazione a Progetti di Ricerca	Avvio della procedura SI/NO	SI	SI
		Data base dei progetti finanziati di Ateneo	Attivazione della procedura di progettazione e realizzazione del database dei progetti finanziati, degli spin-off e dei brevetti di Ateneo fruibile dalla comunità accademica (<i>consultabile sulla pagina web del LiO</i>). Database che verrà completato (popolato) e aggiornato al 31/12/2019 nel corso del 2020.	SI	SI
		Mantenimento del servizio informativo su finanziamenti alla ricerca per una circolazione efficiente delle informazioni per tutto il personale interessato	Media del n. di interventi informativi e di divulgazione scientifica a cura del LiO negli ultimi 5 anni	581,9 (media annua)+ Incremento dell'1%	646,8
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Definizione e attuazione di un processo per la selezione di fornitori di beni e servizi, nonché di prestatori d'opera, che ottemperino alle indicazioni fornite dal PTPCT di Ateneo. Nel corso dell'anno ne verrà fornita una relazione specifica di dettaglio.	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.5 - Ufficio Speciale supporto ai processi gestionali e informativi per i Progetti di Ateneo - Dott.ssa Caterina PULLIA.**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.2 Migliorare le azioni di supporto ai gruppi di ricerca ad analizzare e risolvere tutte le questioni amministrative, finanziarie e tecniche per la presentazione di domande di agevolazione per le infrastrutture di ricerca (dall'invio della richiesta di finanziamento alla valutazione, la negoziazione e poi l'implementazione ed il monitoraggio del progetto finanziato)	Affiancare gruppi di ricerca nella preparazione delle rendicontazioni dei progetti, offrendo assistenza amministrativa ed agendo come interfaccia con gli enti finanziatori e con gli uffici dell'amministrazione centrale	N. di richieste gestite	200	200
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Analisi e realizzazione – in collaborazione con il Liaison Office - di una procedura di ausilio per la gestione e/o rendicontazione dei progetti di ricerca	Numero di progetti di ricerca finanziati/ Bandi competitivi (<i>fare una stima per il 2019</i>)	8	8
TM.2 - Incrementare i servizi di ricerca in conto-terzi	TM.2.O.2 Consolidare i servizi di supporto alla gestione dei progetti e conto terzi	Mantenimento e Miglioramento delle attività di monitoraggio fisico e finanziario dei progetti finanziati da fondi pubblici	Numero di richieste inviate	20	25
		Implementazione del monitoraggio fisico e finanziario delle attività conto terzi e su convenzioni attivate nei Dipartimenti	Numero di richieste inviate	20	20
		Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Riduzione tempi nella gestione delle richieste per costi personale di Ateneo nella presentazione/	Riduzione tempi del 80.%	80%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			Rendicontazione dei Progetti e conto/terzi/richiesta orari del personale		
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.6 - Servizio di prevenzione e protezione - Dott. Aurelio DIANO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 .Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Redazione e aggiornamento dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR). Report annuale sul miglioramento della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'accessibilità e l'utilizzabilità degli spazi di Ateneo da parte del personale dell'Ateneo. Acquisire i dati sull'indagine del Benessere organizzativo 2018 per conoscere la percezione della sicurezza, nel Nostro Ateneo, da parte del personale.	SI	100%	100%
		Miglioramento del livello di sicurezza dell'Ateneo tramite il potenziamento dell'informazione e/o formazione del personale con diversificazione a seconda dei rischi (es. antincendio, gestione emergenze, primo soccorso, rischio elettrico, rischi per uso sostanze, etc)	N. di partecipanti	1700 lavoratori	1700 lavoratori
		Progetto per la gestione dei piani di emergenza e di evacuazione in Ateneo	Proposta Progetto da presentare al 100%	100%	100%
		Calendarizzazione incontri, con personale coinvolto, per le Strutture ove sono presenti rischi da radiazioni ionizzanti.	N. incontri annuali	2	2
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019.	Monitoraggio anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

professionali adeguate e altamente specializzate		Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT			

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.7 - Ufficio Orientamento - Dott. Maurizio TROBIA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Eventi rivolti agli studenti del IV e V anno degli Istituti Superiori calabresi (seminari di orientamento presso l'ateneo o le scuole, Saloni di orientamento, Open days, High School Game, Giornate dell'orientamento).	Valutazione da parte degli utenti (scala Likert)	4,30	4,44
		Open days (inserita nell'azione generale)	Valutazione da parte degli utenti (scala Likert)	Modificato da 4,3 a 3,5 in fase di monitoraggio	3,92
		High School Game (inserita nell'azione generale)	N. di partecipanti	900	1310
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Digitalizzazione dei servizi di orientamento (Modulistica on line proposta all'utenza sul portale dell'Orientamento)	Avvio del processo al 100% - SI/NO	SI	SI
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/ S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi	Numero di giornate/seminari di orientamento programmati al 100%	30	51
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione					

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.8 - Ufficio speciale Erasmus - Dott.ssa Franca MORRONE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.4 Controllare la giusta predisposizione di Learning Agreement da parte di studenti/docenti dei CdL per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero F.3.O.3 Consolidare l'esperienza Erasmus oltre l'istituzione universitaria	Incrementare la qualità delle esperienze di mobilità Erasmus per attività di studio dei propri studenti. Incentivare l'interesse degli studenti e dei neolaureati ad usufruire dei tirocini Erasmus in impresa ed enti di formazione europei per acquisire competenze professionali trasversali direttamente nei luoghi di lavoro.	% di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	45%	45%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico	Incremento della mobilità (Mobilità studenti in uscita per studio e per traineeship, Mobilità docenti e staff in entrata ed in uscita, Mobilità degli studenti in entrata)	Numero studenti, docenti, personale tecnico in mobilità in entrata e in uscita;	380+incremento del 10%	444
		Attivazione Accordi Erasmus+ nell'ambito del nuovo programma per la mobilità di studenti, docenti e staff, ampliamento partenariato per Erasmus+	% di incremento accordi	400+Incremento del 10%	440

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

	F.3.O.2 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Valorizzazione dei servizi a supporto dei beneficiari delle attività di mobilità in entrata e in uscita (fornitura informazioni sulle opportunità offerte da Erasmus e sui servizi d'ateneo, guidance sulle procedure Erasmus, contrattualizzazione, etc.)	Report/documenti sui servizi resi all'utenza presentati al 100%	10%	10%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi. Facilitare l'accesso alle informazioni all'utenza interna ed esterna (anche straniera) per attività gestite dall'Ufficio Erasmus	% processi digitalizzati per accedere a servizi resi alla comunità accademica ed esterna	10%	10%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.9 Ufficio speciale relazioni internazionali - Dott. Giampiero BARBUTO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019 pari ad almeno il 40%	40%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico;	Incremento domande di iscrizione da studenti stranieri per l'ammissione a Lauree Triennali, Magistrali e magistrali a Ciclo Unico, Bando UNICALADMISSION	N. di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	1150	1150
		Programmi di mobilità e scambi internazionali – Programma Mobilità Internazionale per il conseguimento del Doppio Titolo di Laurea e Programma Mobilità overseas (es. bando Mobilità studenti MOST e per programmi di Doppio Titolo (DUAL), Summer Schools, programmi di mobilità intensivi all'estero (OCEAN, HELLAS, NYC, DELAWARE LAW SCHOOL etc)	N. di studenti in mobilità per Doppi Titoli ed extra UE	100	186
		Erogazione borse di studio per programmi di mobilità e scambi internazionali per Docenti e Ricercatori	N. borse di studio erogate nel 2019	5	5
R.3 - Potenziare le collaborazioni scientifiche internazionali	R.3.O.1 Gestire una rete di contatti internazionale e allocare le risorse necessarie	Incremento degli accordi di collaborazione internazionale e potenziamento della comunicazione Potenziare la mobilità internazionale dei docenti/ricercatori	N. accordi e convenzioni internazionali	240	240

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			numero di iniziative attivate (n. docenti/ricercatori in mobilità – n. visiting professor in Unical)	6	6
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi. Facilitare l'accesso alle informazioni all'utenza interna ed esterna (anche straniera) per attività gestite dall'Ufficio	Percentuale processi digitalizzati per accedere a servizi resi alla comunità accademica ed esterna	70%	70%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.10 - Ufficio identità visiva di Ateneo -Dott. Aldo PRESTA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
TM.4 Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 Rafforzare l'immagine e l'identità visiva dell'Ateneo	a. Definizione strumenti di comunicazione istituzionale di ateneo, per la comunicazione integrata e coordinata (brochure istituzionale, presentazioni digitali). b. Migliorare il sistema di interfacce grafiche dei social network di ateneo (Facebook, Instagram, Youtube) per coordinare in maniera sempre più ordinata l'immagine di ateneo.	Numero di oggetti realizzati	5	7
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.4 Potenziamento del brand di Ateneo tramite: il rafforzamento dell'immagine e dell'identità visiva dell'Ateneo	Verificare il rispetto del manuale di identità visiva dell'UNICAL da parte delle strutture al fine di ricondurre tutti su una linea di comunicazione coordinata. Attività di monitoraggio. Implementazione del sistema	N. di incontri con i responsabili di struttura o altro personale per implementare l'uso del manuale	15	15
		Campagna immatricolazioni e attività di marketing (programmazione, progettazione e realizzazione dell'attività finalizzate alla campagna annuale per le immatricolazioni)	N. di Progetti realizzati (es. materiali di comunicazione, campagna pubblicitaria, etc.)	3	5

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			Presentazione proposta per la Campagna immatricolazione 2020	1	1
		Sistema di riconoscibilità dell'identità del Teatro (sistema TIC - Teatri in campus - sistema integrato di identità dei teatri e del cinema di ateneo). Diffusione della conoscenza delle attività dei teatri e del CAMS sul territorio	Numero materiali e azioni comunicative. N. di accessi al sito web www.teatrincampus.it	150	200
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.11 - Ufficio Career Services -Dott. Franco GELSOMINO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.1 Rendere più efficaci le iniziative di orientamento in uscita e <i>placement</i> dei laureati	Consolidamento delle attività di <i>placement</i> (Career Day - Recruiting Day - Seminari informativi)	N. Recruiting day;	4	7
			N. Career day;	7	8
			N. seminari informativi	3	3
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Digitalizzazione dei servizi di <i>placement</i> (realizzazione di moduli on line per le prenotazioni agli eventi di <i>placement</i>), bacheca on line degli annunci delle aziende	Avvio del processo al 100% – SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.1.12 -Ufficio Speciale monitoraggio e analisi multidimensionale dei processi di spesa -Dott.ssa Lidia MALIZIA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 ed il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 .Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Individuazione delle sorgenti informative per la raccolta dei dati dei processi di spesa e definizione delle procedure di estrazione e trasferimento; Realizzazione di un data warehouse integrato con riconciliazione dei dati e loro arricchimento; Analisi multidimensionale di data mart (sotto-insiemi logico-fisici del data warehouse) specializzati per fornire i risultati in specifici ambiti di analisi multidimensionale; Predisposizione di strumenti ad alto livello di utilizzo dei data mart a supporto delle decisioni degli Organi di Governo per il monitoraggio dell'evoluzione dei processi di spesa e dell'analisi dei rischi a essi connessi.	N. processi/progetti amministrativo contabili mappati e/o digitalizzati e/o migliorati e/o implementati e/o omogeneizzati	2	2
			% di implementazione dei Progetti programmati al 31/12/2019	40	100
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Monitoraggio dei processi di spesa e coordinamento delle attività amministrative svolte dai Centri di Spesa dell'Ateneo	N. di incontri nelle strutture	8	14
			Regolamenti sui processi amministrativi (aggiornamenti al 31/12/2019)	1	3
			Attivazione di un canale di comunicazione con i Dipartimenti e i Centri di spesa	SI	SI
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.1 - Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) –Ing. Adriano FAMA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	100%	100%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Gestione e manutenzione del sito Web; Attività di comunicazione/informazione/promozione verso l'esterno e l'interno; Opuscoli on-line informativi per l'URP. Rilevazione Customer Satisfaction anno corrente per l'URP	N. di accessi al sito web Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	80%	80%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Redazione del Regolamento per la carta dei servizi e monitoraggio rispetto minimo di qualità dei servizi erogati all'utenza interna/esterna. Ovvero, per come previsto dalla Misura 19 del PTPCT 2017-19, l'URP collabora nella redazione delle linee guida metodologiche e operative per l'implementazione della carta dei servizi gestiti da ciascuna struttura, utilizzando la piattaforma adottata, e diffusione presso tutte le strutture d'Ateneo.	% di implementazione del servizio al 100%	70%	70%
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di **1.2.2 - Servizio Relazioni Sindacali e Contrattazione Decentrata–Dott.ssa Maria Rita CAPPELLERI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Valorizzazione dei rapporti con le Rappresentanze Sindacali, i Comitati e gli Organi consultivi e diffusione delle decisioni di interesse per la comunità accademica (N. provvedimenti approvati in sede di contrattazione/ N. provvedimenti discussi	100% inteso come mantenimento del valore iniziale pari a 5	5
			N. incontri istruttori con i rappresentanti sindacali di categoria e componenti RSU a livello di Ateneo, Provinciale, Regionale e Nazionale	100% inteso come mantenimento del valore iniziale pari a 8	8
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.3 -Ufficio Gestione portale, marketing e Social Media –Ing. Gianluca SCARPELLI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
TM4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 Rafforzare l'immagine e l'identità visiva dell'Ateneo	Riorganizzazione e gestione quotidiana del canale YouTube, anche attraverso la strutturazione di un piano editoriale che coinvolga l'intero Ateneo.	% di aggiornamenti al 100%	SI	SI
		Gestione dei canali di social media dell'Università della Calabria(Facebook). - Sviluppo piano editoriale e creazione rubriche, - copywriting, - creazione contenuti grafici e foto/video, campagne di sponsorizzazione, - Facebook Ads - gestione della messaggistica privata e dei commenti ai post della pagina	Incremento % dei follower della pagina: Facebook	33500	36000
			Instagram	8100	10500
			YouTube	400	500
	Realizzazione della "campagna immatricolazioni" (sito web d'Ateneo, strumenti di digital advertising, i canali social dell'Ateneo come FaceBook, YouTube, Instagram, Twitter)	N. di utenti raggiunti	170000	178900	
TM.4.O.5 Miglioramento della comunicazione UNICAL tramite l'aggiornamento del portale web	Rendere completamente accessibile, anche alle persone con disabilità, il Portale d'Ateneo con allineamento al protocollo WCAG 2.	% di completamento del Portale al 100%	90%	90%	

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.4 - Ufficio Energy Management –Ing. Francesco RENDE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.3 Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	Raccolta dati sui consumi di energia elettrica e gas allo scopo di monitorare e programmare un risparmio dei consumi. Implementazione dei data base e inserimento delle fatture e dei conguagli disponibili per la fornitura di energia elettrica e gas in seguito alla loro periodica emissione	Inserimento del 100% dei dati emessi dalle società fornitrici	100%	100%
		Redazione regolamento sull'uso e concessione di risorse energetiche all'interno delle strutture Unical	Presentazione del Regolamento al 31/12/2019	SI	SI
		Raccolta dati relativi allo stato degli impianti e strutture, ai nuovi impianti fotovoltaici, solari termici e di efficientamento energetico in corso di realizzazione e Redazione del nuovo piano energetico di Ateneo	Redazione del 70% del piano energetico in forma analitica	70%	65%
		Gestione della rendicontazione alla Regione Calabria degli interventi di efficientamento finanziati	Chiusura del 100% SAL (rendicontazione dei progetti in corso) al 31/12/2019.	100%	100%
		Emissione dei nullaosta per il rispetto delle convenzioni (corretta applicazione delle tariffe) con le società di fornitura di energia elettrica e gas e della congruità dei consumi al 31/12/2019	Esecuzione al 100%	100%	100%
		Emissione pareri circa le richieste di nuove installazioni di impianti di riscaldamento-condizionamento ed elettrici al 31/12/2019	Esecuzione al 100%	100%	100%
			Monitoraggio degli impianti di efficientamento energetico realizzati attraverso finanziamenti della Regione Calabria e del MISE (Impianto LED e degli impianti di produzione di energia elettrica e termica). L'attività è svolta in collaborazione con l'APAN – Divisione tecnica	% impianti monitorati	60%
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Pubblicazione dei dati di consumo dell'energia elettrica e gas, di energia elettrica prodotta dagli impianti fotovoltaici, del costo mensile al kWh dell'energia elettrica e al mc di gas, nonché dei confronti di consumi dei vari anni. Attività da avviare.	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

e la razionalizzazione nell'uso delle risorse					
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.2.5 - Ufficio Controllo e Verifiche procedure –Ing. Domenico FUOCO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	Presenza di terminologia non discriminatoria SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.4 Elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo	Miglioramento del sistema di videosorveglianza dell'Ateneo	Attività di monitoraggio SI/NO	SI	SI
		Gestione e Manutenzione VDS (D.D. 1968 del 11/12/2018; D.D. n° 199 del 15/02/2019)	Esecuzione del 100% (relativamente alle attività di competenza del settore)intervento Gestione e Manutenzione VDS"	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Coordinamento degli adempimenti connessi all'applicazione del Protocollo di Legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti dell'Università della Calabria. Verifica estensioni del protocollo a contratti in essere in Ateneo	Controllo del raggiungimento del 100% delle finalità previste nell'art. 1 del Protocollo di Legalità.	SI	SI
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile **di: 1.3.1 - APAN - Area Patrimonio e Attività Negoziali - Divisione amministrativa– Dott. Giovanni TURCO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse.	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna.	Procedure per affidamento lavori, forniture e servizi, nel rispetto del D.Lgs n.50 del 19/04/2016 e supporto alle strutture di Ateneo	% Riduzione dei tempi di completamento (gg) delle procedure di gara calcolati a partire dalla ricezione da parte della Div. Amm. della <u>documentazione completa</u> di competenza dalla struttura proponente e dal RUP. Valore anno precedente 45gg	10%	10%
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Gestione dei sinistri. Monitoraggio e protezione del patrimonio dell'Ateneo. Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	riduzione dei tempi di gestione dei sinistri Valore anno precedente 18	15	15
		Supervisione dell'inventario dei beni immobili e mobili di tutte le Strutture dell'Amministrazione (carico, scarico inventariale, aggiornamento delle scritture patrimoniali)	% di completamento delle attività di competenza dell'ufficio Inventario e Patrimonio al 100%	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			Valore anno precedente 100%		
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Incremento formazione professionale dei dipendenti orientate a migliorare le competenze (es. codice di comportamento, codicistica sui contratti pubblici, etc)	N. ore di formazione (frontale in house o in web-conference) <u>pro capite</u> proposta per il Personale della Divisione Amministrativa	10	10
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	% completamento Mappatura dei Processi della Divisione Amministrativa PAN Valore anno precedente 60%	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: 1.3.1.2 - **APAN - Area Patrimonio e Attività Negoziali - Divisione Tecnica – Ing. Francesco TRECROCI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni concorsi/gare: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, etc)	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	40%	50%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.4 Elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo	Programmazione, studio, controllo e servizio per assicurare la difesa del suolo, la tutela, la gestione sostenibile del territorio e delle risorse geotermiche -geoambientali e la salvaguardia dell'intero patrimonio universitario, edilizio e territoriale, universitario.	N. di interventi	4	6
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.3 Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	Verifica e monitoraggio della funzionalità degli impianti per programmare gli interventi di manutenzione entro il 31/12/2019. Rilevazione annuale dei dati per programmare gli interventi di manutenzione e favorire il risparmio energetico	% di dati relativi ai costi per: acqua, energia elettrica, gas metano, riscaldamento. % di riduzione della spesa in energia	60%	90%
		Procedure di gestione della manutenzione di immobili ed impianti	Interventi finalizzati al superamento di criticità	1	1
		Presentare proposte da inserire nei Bandi di gare/ appalti con elementi migliorativi per promuovere la sostenibilità ambientale	Numero di miglioramenti apportati	1	1

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.3 Ampliamento delle misure per il risparmio energetico	Pianificazione e monitoraggio interventi di manutenzione o sugli impianti termici e di produzione di energia	N. di interventi di manutenzione programmata e preventiva	2	2
		Proposta e/o interventi di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio edilizio	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Monitoraggio delle attività date in gestione a ditte esterne per l'erogazione dei servizi in Ateneo nel rispetto del contratto (es. pulizie aule e uffici, etc)	Questionario customeratisfaction da somministrare, annualmente , ai Responsabili delle Strutture di Ateneo	80%	80%
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Digitalizzazione dei processi più soggetti alla semplificazione digitale e conservazione digitale dei documenti (Archivio del Patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Ateneo per programmare sostituzioni, eliminazioni, nuovi acquisti, etc)	% processi digitalizzati	70%	70%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.2 - AREA FINANZIARIA –Dott. Paolo FABBRICATORE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Tempi medi di regolarizzazione delle carte contabili in entrata.	< 30 gg	28 gg	14gg
		rispetto della tempistica dei versamenti fiscali	SI/NO	SI	SI
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Consulenza on line su temi legati al bilancio (Pubblicazione FAQ Cineca)	SI/NO	SI	SI
		Implementazione modifiche derivanti SIOPE + pagoPA	SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Analisi dei rischi di Corruzione e Prevenzione. Garantire il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini della legge	Regolare flusso delle informazioni da pubblicare – Tempistica di pubblicazione	90%	90%
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.4 - ARU – Area Risorse Umane – Dott. Roberto ELMO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni concorsi: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es. concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	40%	100%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.6 Predisporre una proposta per il lavoro agile come da previsione normativa all'organo competente (DG – CDA) al fine di promuovere la conciliazione del tempo tra il lavoro e la vita familiare	Promuovere le pari opportunità (Normativa di riferimento del 2018. Evoluzione del telelavoro)	SI/NO	SI	SI
F.2 - Innovare le competenze didattiche dei docenti	F.2.O.1 Reclutamento personale docente	Rispetto delle politiche di reclutamento definite dagli organi di governo dell'Ateneo. Piano Straordinario di assunzione dei ricercatori di tipo b) previsto dalla Legge di bilancio per l'anno 2018 e al Piano previsto dalla Legge di bilancio per l'anno 2019. Reclutamento ricercatori a tempo determinato di tipo a) finanziati dalla Regione Calabria e MIUR.	% di procedimenti portati a termine al 100%	80%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Attività di controllo, monitoraggio e verifica di tutti i procedimenti, a cura della struttura, per operare concretamente sull'integrazione dei sistemi e delle procedure e sulla messa in regime della migrazione dei gestionali CINECA sul sistema U-Gov.	% di completamento della migrazione dati	90%	90%
		Percentuale di atti adottati con firma digitale	Atti firmati con firma digitale/ atti protocollati in uscita	90%	95%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Pianificazione e la programmazione di attività formative annuali e/o triennali, in accordo con le strategie della Governance e del Piano delle Performance, che rafforzano competenze e professionalità necessarie per gestire i cambiamenti e garantire un'elevata qualità dei servizi all'interno dell'organizzazione. L'Incremento della formazione professionale dei dipendenti potrebbero essere orientate a migliorare le competenze in: lingua inglese, competenze digitali, legalità, trasparenza e anticorruzione, assicurazione della qualità, controllo di gestione	N. ore di formazione erogate/numero totale di personale in servizio	10	35
			Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	90%	90%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Piano di Formazione in <i>house</i> (contabilità, ciclo della performance, privacy, trasparenza e anticorruzione, contabilità, gare di appalti, ambiente/gestione rifiuti, etc)	N. percorsi attivati al 100%	1	2
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Azione di comunicazione e partecipazione del personale sul rispetto al regolamento e normativa in materia	Numero di contenziosi pendenti relativo al personale in cui l'amministrazione è stata chiamata in causa /numero totale dei dipendenti in servizio	5%	0
			Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	85%	85%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.5 - Avvocatura di Ateneo –Avv. Giovanni MACRI'**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Implementazione Piattaforme informatiche per gestione delle pratiche legali e corretta conservazione delle stesse nel rispetto della legge	Riduzione tempi medi di ricerca e conservazione documenti	80%	80%
	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Attività di collaborazione legale e supporto tecnico-giuridico in relazione alle attività istituzionali proprie delle Strutture dell'Ateneo, estesa anche ai rapporti di front office con l'utenza esterna	Numero di collaborazione in cui si è fornito, anche verso l'esterno, supporto legale	15	35
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.6 - ASSAR – Area Servizi di Supporto alle Attività di Ricerca –Dott. Francesco SANTOLLA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es.concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	Segnalazione della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019.	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Dematerializzare la gestione dei processi amministrativi (es. rilascio certificati, digitalizzazione contratti, digitalizzazione carriere, etc);	N. documenti processati al 31/12/2019	100%	100%
	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Proposta di avvio attività di raccolta dati relativi a progetti PRIN, DOTTORATO DI RICERCA, ASSEGNI DI RICERCA, MASTER e ALTA FORMAZIONE per assicurare una circolazione efficace delle informazioni all'interno dell'Ateneo	Data base aggiornato al 31/12/2019	SI	SI
		Gestione progetti in itinere	N. progetti gestiti al 31/12/2019	100%	100%
		Sportello di assistenza e consulenza normativa all'utenza interna ed esterna e a tutte le strutture di Ateneo. Gestione attività legate ai Bandi	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			N. bandi e contratti stipulati al 31/12/2019	100%	100%
		Gestione attività dei percorsi formativi per la comunità accademica e per i cittadini (es. Master di II livello; Corsi di Alta formazione, Corsi di perfezionamento).	N. Progetti attivati al 31/12/2019	100%	100%
R.4 - Migliorare la qualità scientifica dei Dottorati di Ricerca	R.4.O.1 Valorizzazione dei servizi di supporto alle attività del DOTTORATO DI RICERCA	Supporto ai corsi di DOTTORATO DI RICERCA al fine di elevarne il grado di qualificazione tramite: <ul style="list-style-type: none"> - Promozione della dimensione internazionale del dottorato; - Aggiornamento sito web istituzionale sulla home page dell'UNICAL dedicata al dottorato 	Internazionalizzazione dei dottorati di ricerca – numero co-tutele in entrata e uscita; SI/NO	100% SI	100% SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.7 -AFIPAT** – Area Fisco, Partecipate, Privacy, Normativa, Controllo Gestione, Trasparenza, Anticorruzione – **Dott. ALFREDO MESIANO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nelle composizioni delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es. concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 31/12/2019 pari ad almeno il 40% (n°di presenze femminili/n°totale componenti)	40%	45%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	Presenza di terminologia non discriminatoria SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.4 Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna;	Supporto al Gruppo di lavoro di Ateneo per il Piano Integrato della Performance, per migliorare il processo decisionale/partecipativo nella predisposizione degli obiettivi operativi 2019 e per migliorare la qualità degli indicatori	N. di proposte presentate al Gruppo di Lavoro per Piano Integrato	2	3
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Monitoraggio PAT - Portale Amministrativo Trasparenza, (verifica periodica della pubblicazione dei documenti di competenza delle altre strutture UNICAL, nel rispetto dell'Allegato 3 del PTPCT);	Monitoraggio sugli obblighi di pubblicazioni (<i>invio eventuali note alle strutture</i>). <i>Si intende n. di monitoraggi effettuati dall'approvazione del piano Integrato al 31/12/2019</i>	2	3
		Predisposizione del Regolamento d'Ateneo sul Controllo di Gestione	Proposta di regolamento al 31 dicembre 2019	1	1

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Strutturare strumenti, finalizzati alla Relazione annuale al RPCT, che agevolino il monitoraggio da parte di Dipartimenti, Centri e Strutture di Ateneo, delle misure "generali" di prevenzione della corruzione	Reportistica/Monitoraggio anticorruzione	100%	100%
		Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.8 - U.O.C. Monitoraggio, Qualità e Valutazione – Avv. Diego D'AMICO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture.	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.2 Migliorare la qualità dei servizi	Aggiornamento scadenario con Riferimenti Legislativi e relativi adempimenti rispetto alle aree della Valutazione e della Qualità	SI/NO	SI	SI
		Tempestività nella pubblicazione e diffusione dei documenti prodotti dal NdV	% documenti pubblicati o inviati entro 2 gg lavorativi dalla deliberazione dell'organo	90%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.3 Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Tempestività nella pubblicazione dei dati e delle informazioni indicati nel PTPCT 2019-2021.	% dei dati e delle informazioni pubblicati entro 2 gg lavorativi dalla ricezione della relativa documentazione	90%	100%
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.9 - U.O.C. – Affari generali e aule di rappresentanza istituzionale -Dott.ssa Franca D’Ambrosio**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, l’indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
T.M. 4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.7 Sviluppo dell'attività museale, teatrale e Centro Congressi	Programmazione settimanale degli eventi richiesti da soggetti interni ed esterni.	N. di piani programmatici predisposti nell'anno	40	45
		Supporto in Aula per lo svolgimento degli eventi in ordine alle esigenze dei richiedenti.	% di copertura degli eventi con personale di supporto	95%	100%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Agenda dei lavori on-line.	SI/NO	100%	100%
		Indagine Customer Satisfaction.	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	80%	94,15%
	S.3.O.6 Istituzione Albo "Associazioni studentesche". Istruttoria e cura dei rapporti con Organi di Governo	Favorire l'associazionismo studentesco nelle opportune modalità di gestione.	SI/NO	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 – mappatura processi – del PTPCT.	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.10–U.O.C. – Organi di Governo e supporto direzionale –Ing. Antonio MORRONE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere. Presentare una proposta di linea guida per il linguaggio di genere e funzione di auditor	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	Adottare un linguaggio attento alle differenze - SI/NO	SI	SI
			Presentare una proposta di linea guida per l'Ateneo	1	1
		La struttura effettua una funzione di auditor sull'uso del linguaggio di genere (analisi a campione)	Report – SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi; S.3.O.2 Migliorare la qualità dei servizi	Digitalizzazione dei processi per la semplificazione digitale e conservazione digitale dei documenti; Predisposizione e controllo della documentazione post-adunanza	Numero di processi digitalizzati per Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione	18	40
		Attivazione del Monitoraggio Convenzione vigilanza randagismo con ENPA (Ente nazionale protezione Animali) e Associazione Aquile Onlus	Monitoraggio Convenzioni	80%	80%
		Monitoraggio Processi Decisionali	Verifica esecuzione delibere organi "internal auditing"	50%	50%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.3.11 - U.O.C. – Servizi Didattici –Dott.ssa Gianfranca RUSSO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, il peso dell'obiettivo operativo, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa: Dott.ssa Gianfranca RUSSO							
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo	
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	20%	SI/NO	SI	SI	
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Supporto allo studente in ingresso (aggiornamento FAQ, helpdesk agli immatricolandi, sistema informatico di accesso all'immatricolazione, pagamento tasse).	40%	% di servizi di supporto erogati allo studente	95%	95%	
				Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	90%	90%	
	S.3.O.2 Migliorare la qualità dei servizi	Modulistica per la richiesta di servizi on line Attività di back-office (gestione risposte via email) Estrazione dati e reportistica per la carriera studenti Anagrafe Nazionale Studenti			Implementazione/esecuzione query per fruibilità della reportistica (Solo uso interno, per altri utenti la competenza è di ICT)	100%	100%
					Implementazione di query personalizzate (Solo uso interno, per altri utenti la competenza è di ICT)	100%	100%
		Individuazione di un processo/progetto che riduca i costi di gestione o migliori i tempi del processo		Riduzione dei tempi o Riduzione dei costi	90%	90%	

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.3 Monitoraggio e verifica dei Corsi di Studio	Rafforzare l'offerta formativa del nostro Ateneo all'interno del sistema la capacità di attrazione degli studenti- Competenza Dipartimenti	10%	Report annuale SI/NO		
		Gestione attività e problematiche delle carriere di tutti gli studenti	Modificato da 10% a 20%	Riduzione tempi di immatricolazione Di tutti gli studenti	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	20%	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
			100%			

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.1 - Dipartimento di Biologia, Ecologia e Scienze della Terra – DiBEST Prof. Cesare INDIVERI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1–Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 - Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	SI/NO	SI	SI
S.1– Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione, didattica	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e de materializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)</p>	<p>Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio</p>	<p>20%</p>	<p>20%</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>
<p>F.1- Migliorare/regularizzare gli studi</p>	<p>F.1.O.1 –Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio Didattica innovativa</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40CFU nell'anno solare</p>	<p>>=47%</p>	<p>>=47%</p>
	<p>F.1.O.2 –Incrementare il numero di laureati in corso</p>		<p>Percentuale di immatricolati (L, LM, LM CU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>>=16%</p>	<p>>=16%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.3-Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 –Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	PredisposizionediLearningAgreementperilriconoscimento delmaggior numerodidiritidadaconseguireall'estero Predisposizionediattivitàditutoraggioperilsupportoallamobilitàinternazionaledeglistudenti	Percentuale di laureati(L,LMe LMCU)entroladuratanormale dicorsichehannoacquisitoalmeno12CFUall'estero	>=5%	>=5%
F.4-Migliorarelacollocazionenelm ondodellavoro	F.4.O.2 – Incrementareilnumerodiiniziative diorientamentoinuscitaeplacementeilaureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati(L,LM,LMCU)occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione–def.Istatt,2018)	>=18.4%	>=18.4%
R.2-Potenziareilsistemadifinanziamentoeinfrastrutturediricerca	R.2.O.3–Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	>=50%	>=50%
			Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	15%	15%
TM.2-IncrementareiServizi di RicercainConto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi, Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 450000	€ 255816

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Public Engagement	5	5

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.2 - Dipartimento di Chimica e Tecnologie Chimiche - CTC – Prof.ssa Alessandra CRISPINI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione.	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	70%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	Numero di incontri di orientamento al 100%	4	3
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione			% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	80%	95%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali,	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle	Avvio del processo per le pari opportunità	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

nella ricerca e terza missione	procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)				
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo) Processo: Rendicontazione progetti (ove prevista documentazione digitale)	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	5 gg	5gg
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	Modificato da >=39% a >=25%	29%
			Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=13%	20%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=11%	50%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istat, 2018)	>=16.7 %	0
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	Modificato da >=83% a >=73%	83%
			Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	>=7	10
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 15.000,00 (valore medio triennio 2019-2021)	€ 22144,28
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Public Engagement	7	9

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.3 - Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza - DESF – Prof.ssa Maria DE PAOLA**

Nella tabella seguente si riportano: gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti ufficiali (regolamento; modulistica) del Dipartimento, nella comunicazione istituzionale e negli atti amministrativi. Applicazione linee guida MIUR: https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per componenti Organi, Laboratori, Commissioni e gruppi di ricerca.	Rilevazione numerica composizione di genere	>=40%	48%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori/trici e convegni: Composizione dei relatori/trici nel rispetto del SSD S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo	1_ Revisione del Regolamento di Dipartimento nel rispetto della normativa antidiscriminatoria di genere e del codice di comportamento di Ateneo. 2_ Avviare monitoraggio sulle azioni intraprese dal Dipartimento in linea con obiettivi non discriminatori. 3_ Promuovere iniziative volte ad informare studenti, docenti e personale tecnico amministrativo su differenze di genere in ambito sociale e lavorativo.	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità e nomina, entro il 31/12/2019 del delegato/ta per le Pari Opportunità.	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	1_ Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi relativi agli acquisti di beni e servizi.	%	10%	10%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse					
		2_ Riorganizzazione e digitalizzazione dei processi relativi alla creazione e alla pubblicazione dei Decreti Direttoriali.	SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	1_ Elenco e monitoraggio dei fornitori al fine di ottemperare alle misure e politiche anticorruzione e trasparenza	SI/NO	SI	SI
		2_ Controllo casellario ANAC per le imprese fornitrici di beni e servizi			
		3_ Pubblicazione atti relativi a procedimenti amministrativi sul Portale Amministrazione Trasparente (PAT)			
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso anche grazie a attuazione del progetto Piano di Orientamento e Tutorato (POT) recentemente finanziato e al consolidamento del progetto Piano Lauree Scientifiche (PLS). Predisposizione di nuove brochure e materiale informativo. Riorganizzazione e realizzazione nuovo sito web per offrire informazione sui Corsi di Studio e sulle attività del Dipartimento. Attuazione di iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso. Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> e di tutoraggio. Miglioramento della qualità della didattica attraverso l'utilizzo di metodologie innovative.	Riorganizzazione sito web	SI	SI
			Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=53%	58,68%
			Percentuale di studenti che proseguono al secondo anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 40 cfu al 1° anno	>=40%	48,14%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

		<p>Organizzazione di seminari/testimonianze, visite aziendali durante i corsi.</p> <p>Rafforzamento dell'attività di monitoraggio sulla carriera degli studenti, prevedendo incontri programmati con gli studenti ogni fine semestre e incontri programmati con le commissioni di dipartimento interessate (commissione didattica, commissione AQ e CPDS).</p> <p>Incrementare l'utilizzo di materiale didattico (slides; esercizi a casa; letture consigliate) in lingua inglese nei corsi di insegnamento</p>	Numero di incontri di orientamento	>=45	50
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di <i>Learning Agreement</i> per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero.	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=8%	8%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	<p>Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti.</p> <p>Predisposizione di linee guida di Dipartimento per la mobilità internazionale tese alla semplificazione delle procedure e a garantire uniformità tra i diversi corsi di laurea.</p> <p>Organizzazione di incontri periodici con studenti per fornire l'informazione su possibili canali di internazionalizzazione.</p> <p>Diffusione di informazione sui bandi in uscita per mobilità internazionale anche attraverso l'utilizzo di social network.</p> <p>Promozione della collaborazione con atenei esteri tramite la sottoscrizione di nuovi accordi di scambio internazionale e partecipazione attiva ai bandi emanati dalla Commissione Europea e altre Istituzioni per ottenere i finanziamenti aggiuntivi mirati a intensificare la mobilità internazionale.</p> <p>Promozione dei CdLM all'esterno dell'Ateneo, sia in ambito nazionale sia internazionale, tramite iniziative di pubblicità su piattaforme specifiche come FindAmaster e Inomics.</p>	Uso di social network per diffondere informazioni su opportunità di mobilità internazionale	SI	SI
			Sottoscrizione di nuovi accordi di scambio internazionale	>=3	3

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage.	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=33.1 %	33.1%
		Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento. Nominare Referente docente di Dipartimento per Orientamento in uscita. Realizzare un'attività di <i>screening</i> e creare un catalogo delle imprese e organizzazioni operanti sul territorio. Rafforzare le consultazioni con le organizzazioni rappresentative del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni per la valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali.	Referente di Dipartimento per Orientamento in uscita	SI	SI
R.2 - Migliorare la qualità della produzione scientifica	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo di attività di ricerca	Intensificare l'attività seminariale interna ed esterna.	Numero di seminari	>=16	33
		Avvio di un'azione di monitoraggio ad uso interno della produzione scientifica.	Monitoraggio attività di ricerca	SI	SI
		Favorire le collaborazioni con studiosi di riconosciuto prestigio internazionale attraverso esperienze di mobilità (in ingresso e in uscita), oltre che attività seminariali.	Numero <i>Visiting professors</i>	>=1	1
			Numero di articoli su riviste inserite nella lista "VQR 2011-2014 GEV13"	>=37	>=37
			Numero di articoli su riviste inserite nella lista "VQR2011-2014 GEV13" e classificate come eccellenti (classe A); a ogni rivista è associata la valutazione migliore.	>=5	8

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement</p>	<p>TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement</p>	<p>Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto.</p> <p>Creare una sezione dedicata sul portale DESF.</p> <p>Promuovere più efficacemente gli eventi organizzati su canali istituzionali e non istituzionali anche attraverso l'uso di social network.</p>	<p>Numero annuo di iniziative di Public Engagement</p>	<p>≥ 13</p>	<p>34</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.4 - Dipartimento di Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione - Prof.ssa Maria Luisa PANNO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione	Avviare il processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	40%
F.1- Migliorare la regolarità degli studi S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	25	35

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)</p>	<p>Avvio del processo per le pari opportunità</p>	<p>SI/NO</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di Corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>F.1- Migliorare le regolari tà degli studi</p>	<p>F.1.O.1– Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso F.1.O.2– Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso almeno 40 CFU nell'anno solare</p>	<p>>=44%</p>	<p>44%</p>
			<p>Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>>=9%</p>	<p>29,68%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>F.3 -Rafforzare la dimensione internazionale della formazione</p>	<p>F.3.O.5 Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai corsi di Studio</p>	<p>Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti</p>	<p>Percentuale di laureati (L, LMe LMCU) entro la durata normale e i corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero</p>	<p>>=1%</p>	<p>1,05%</p>
<p>F.4- Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro</p>	<p>F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento, tirocinanti e placement dei laureati</p>	<p>Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento</p>	<p>Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istat, 2018)</p>	<p>>=41.3%</p>	<p>>=41.80%</p>
<p>R.2- Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca</p>	<p>R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca</p>	<p>Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto Il Dipartimento potenzierà l'ufficio ricerca dipartimentale con un'ulteriore unità di personale dedicata. L'ufficio curerà con il delegato dipartimentale alla ricerca l'attività di scouting, monitoraggio in itinere e la rendicontazione dei progetti di ricerca.</p>	<p>Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)</p>	<p>>=76%</p>	<p>>=80.47%</p>
			<p>Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Nota: valori Valore Iniziale- dato al 2018 – e target dai inserire da Dipartimento)</p>	<p>22</p>	<p>22</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.2- Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi, Formazione Continua, Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 26.000,00 (valore medio triennio 2019-2021)	€ 8.890,80
TM.3- Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 Potenziare i servizi di supporto per le iniziative, Formazione Continua	Implementare le iniziative di formazione e divulgazione scientifica all'interno del Dipartimento e con diversi interlocutori esterni.	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	1
TM.4- Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 –Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	4

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.5 - Dipartimento di Fisica - Prof. Vincenzo CARBONE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere per il settore ricerca, terza missione.	Rilevazione numerica Composizione di genere	30%	37%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3-O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>1. Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi relativi agli acquisti in CONSIP</p> <p>2. Istituzione di una "carta dei Servizi" offerti dal Dipartimento</p>	<p>SI/NO</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019.</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori</p>	<p>Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare</p>	<p>>=35%</p>	<p>43%</p>
	<p>F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio</p>	<p>Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea</p>	<p>>=25%</p>	<p>40%</p>
		<p>Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso</p> <p>Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio</p>	<p>Servizi di supporto del personale tecnico amministrativo (SI/NO)</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.5 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari</p>	<p>Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)</p>	<p>Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019</p>	<p>5</p>	<p>10</p>
			<p>% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso</p>	<p>40%</p>	<p>50%</p>
			<p>Servizi di supporto del personale tecnico amministrativo (SI/NO)</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=12%	28%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di internazionalizzazione (SI/NO)	SI	SI
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=10%	64%
		Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di placement (SI/NO)	SI	SI
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	50%	50%
			Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	1	2
			Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.3 - Potenziare la Formazione Continua TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi, Formazione Continua, Public Engagement	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	3
			Numero annuo di iniziative di Public Engagement	4	8
			Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di gestione per la formazione continua (SI/NO)	SI	SI
			Supporto del personale tecnico amministrativo alle attività di gestione e rendicontazione per la Terza Missione (SI/NO)	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.6 - Dipartimento di Ingegneria Civile - DINCI - Prof. Roberto GAUDIO**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 -Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti ufficiali (regolamento; modulistica) del Dipartimento nella comunicazione istituzionale, anche on line, nei documenti e negli atti amministrativi. Applicazione linee guida MIUR: https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genero-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione) secondo le linee guida CRUI sul bilancio di genere.	SI/NO	SI	SI
	S.1.O.8- Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Nomina di un Delegato per il Dipartimento alle pari opportunità e alla diversità che si occupi del rispetto della normativa antidiscriminatoria di genere e del codice di comportamento di Ateneo. Con particolare riferimento all'equilibrio di genere nella rappresentatività degli organi collegiali (e alle attività istituzionali).	Nomina delegato	SI	SI
	S.1.O. 7- Commissioni concorsi: Composizione della commissione	Promuovere iniziative volte alla sensibilizzazione del personale tecnico e docenti, oltre che degli studenti, sui temi delle differenze/discriminazioni, sull'uso del linguaggio non sessista/ <i>hatespeech</i> . Nonché iniziative dirette ad aumentare l'appeal dei corsi di studio in termini di genere e di riequilibrio tra i generi.	n. di iniziative	1	1
	S.1.O. 5 - Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>1. Dematerializzazione del processo di richiesta autorizzazione missioni e delle richieste di rimborso da parte di docenti, dottorandi, tirocinanti e relatori di seminari e convegni.</p> <p>2. Dematerializzazione dei processi di liquidazione dei corrispettivi per gli incarichi di Esercitori e Tutor</p>	<p>Aggiornamento della modulistica on-line sul sito del dipartimento e predisposizione di modelli editabili con possibilità di firma digitale</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
	<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>1. Favorire la partecipazione ad iniziative di formazione per i dipendenti in materia di controllo di gestione, anticorruzione, ciclo delle performance, informatica, lingue, codice degli appalti.</p> <p>2. Elenco e monitoraggio dei fornitori al fine di ottemperare alle misure e politiche anticorruzione e trasparenza</p>	<p>n. di corsi di formazione organizzati</p> <p>Predisporre elenco</p>	<p>Almeno 1</p> <p>SI</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p>	<p>Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio, predisposizione di brochure e video promozionali che veicolano la specificità dei saperi e delle metodiche del Dipartimento.</p>	<p>n. di immatricolati rispetto agli anni precedenti</p>	<p>Modificato da >=196 a >=160</p>	<p>182</p>
	<p>F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> di tutoraggio (che si avvarrà di specifiche figure, selezionate attraverso bando pubblico, tra studenti e studentesse delle lauree magistrali e/o dottori/esse di ricerca)</p>	<p>Percentuali di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare</p>	<p>Modificato da >=34,4% a >=20%</p>	<p>20%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione</p>	<p>F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti</p> <p>F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio</p>	<p>Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero</p> <p>Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti</p>	<p>Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero</p>	<p>Modificato da >= 14,2% a >= 10%</p>	<p>10%</p>
<p>F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro</p>	<p>F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati</p>	<p>Attivare convenzioni per i tirocini e stage</p> <p>Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento</p>	<p>n. tirocini</p> <p>n. iniziative esterne (comitato di indirizzo)</p>	<p>Modificato da >= 70 a >= 50</p> <p>>= 1</p>	<p>64</p> <p>1</p>
<p>R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca</p>	<p>R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca</p>	<p>Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto</p>	<p>Approvazione organigramma</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
		<p>Compilazione e pubblicazione online di un database anagrafico delle attività di ricerca del personale del dipartimento.</p>	<p>NO/SI</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
		<p>Avvio di un'azione di monitoraggio ad uso interno della produzione scientifica del personale del dipartimento, inclusi indicatori soglia ASN/ANVUR.</p>	<p>NO/SI</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
<p>Avvio dell'azione di monitoraggio ad uso interno dello stato di avanzamento di bandi, <i>proposale</i> progetti di ricerca.</p>	<p>NO/SI</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>		
<p>TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi</p>	<p>TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi.</p>	<p>Attivazione di convenzioni con enti pubblici o privati. Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi. In particolare, i laboratori esistenti al fine di offrire al territorio servizi innovativi e diversificati</p>	<p>Numero di convenzioni sottoscritte con enti o aziende pubblici/privati per servizi di ricerca applicata (Conto Terzi) e valore finanziario delle prestazioni</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Finanziamento e supporto all'organizzazione di eventi per la formazione continua. Favorire l'istituzione di master, corsi di formazione e/o perfezionamento per la formazione continua Favorire la diffusione dei risultati della ricerca mediante l'organizzazione di eventi sul territorio e nelle scuole	Numero di eventi per la formazione continua	>=3	3
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement	Finanziamento e supporto all'organizzazione di attività di coinvolgimento della cittadinanza e di un pubblico di non specialisti su temi di interesse del Dipartimento: convegni, dibattiti, tavole rotonde, policy-making, progetti e iniziative con il mondo della scuola. Predisposizione strumenti per il monitoraggio per le attività di Public Engagement	Numero di iniziative di Public Engagement	4	6

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: 2.7 – Dipartimento di Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica - DIMES - Prof. Luigi PALOPOLI

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	24%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	>=1	1

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse		digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)			
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=42%	39%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso		Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=20%	70%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=11%	38%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti			
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=53.6%	56%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	>=83%	83%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi TM.3 - Potenziare la Formazione Continua TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.2.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi,	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 643000	€ 648000,00
	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Formazione Continua, Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	1
	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative di Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	3

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 2.8 - Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale – DIMEG - Prof. Leonardo PAGNOTTA**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 14% target 14%	14%	20%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	1	3
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione			% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	50%	74,4%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali,	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il	Avvio del processo per le pari opportunità	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

nella ricerca e terza missione	rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)				
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	Numero di Processi attivati	>=1	1
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	Modificato da >=49 % a >=43%	48%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso		Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=18%	62,70%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	Modificato da >=11 % a >=10%	>= 13%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=39.9 %	>= 52%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	Modificato da >=84% a >=74%	>= 82%
			Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Nota: valori soglia - dato al 2018 – e target da inserire da parte del Dipartimento)	>=5	43
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	Modificato da €400K a € 150K	€ 261.189,00
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione continua		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	4

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 2.9 - Dipartimento di Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio e Ingegneria Chimica - DIATIC - Prof. Giuseppe MENDICINO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell' obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	33%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=43%	>= 40,7%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=3%	9%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=0,1%	0%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti			
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=30.8%	30.8%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	>=78%	50%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi		
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi TM.3 - Potenziare la Formazione Continua TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.2.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 117000	€ 153110,0
	TM.3.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	0	0
	TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	4	4

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 2.10 - Dipartimento di Cultura, Educazione e Società –DICES - Prof. Roberto GUARASCI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	SI/NO	SI	SI
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Assicurare l'equilibrio di genere nella composizione di Commissioni giudicatrici di selezioni pubbliche e nella rappresentazione degli Organi Collegiali			
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
F1 – Migliorare la regolarità degli studi S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	Attività di formazione e promozione dei CdS attraverso la realizzazione di brochure e video promozionali	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Nomina del responsabile pari opportunità	NO/SI	SI	SI
S.3 Garantire nel tempo la sostenibilità economica-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	$\geq 30\%$	30%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso		Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	$\geq 30\%$	30%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	Tutor di supporto alla mobilità internazionale	≥ 1	1

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	≥34%	34%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Approvazione organigramma	SI	SI
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	3
	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	≥3	16

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.11 - Dipartimento di Matematica ed Informatica - DeMaCS - Prof. Gianluca GRECO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	SI/NO	SI	SI
	S.1.O.8 .Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Composizione commissioni giudicatrici di selezioni pubbliche	Percentuale delle commissioni dove almeno un terzo dei posti di componente è riservato alle donne	30%	100%
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.2 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	1	3
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali,	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il	Nomina del responsabile pari opportunità	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

nella ricerca e terza missione	rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)				
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo)	Numero di processi dematerializzati	1	1
F.1 – Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso 1 – Incrementare il numero di laureati in corso	F.1.A.3 – Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso F.1.A.4 – Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=30%	39%
			Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=30%	46%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti	Tutor di supporto alla mobilità internazionale	>=1	1
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (LM) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=49.4 %	49.4%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Approvazione organigramma	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	5
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	≥3	4

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.12 - Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche - DiScAG - Prof. Alfio CARIOLA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell' obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 40% target 40%	40%	40%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD				
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione				
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.5/S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL, come Università per continuare gli studi, e del corso di studi (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento)	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	1	4
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso		10%	33%	
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)	Avvio del processo per le pari opportunità con nomina delegata/e.	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (individuazione di almeno 1 processo). 1 - Gestione attività negoziale attiva. 2 – Gestione processo acquisizione beni e servizi.	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	30%	30%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio Attuare iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=43%	47%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di mentoring e di tutoraggio	Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=25%	50%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=8%	9%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti			
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e placement dei laureati	Attivare convenzioni per i tirocini e stage Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dal titolo (tasso di occupazione – def. Istatt, 2018)	>=31.8%	31.8%
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Frazione media di addetti che superano le soglie ASN (per associati, ordinari e commissari)	>=56%	61,40%
			Numero di progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi (Nota: valori Valore Iniziale - dato al 2018)	1	4

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi,	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 1460000 (valore medio triennio 2019-2021)	€ 243121,60
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	1
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	3	5

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.13 - Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali DiSPeS - Prof. Francesco RANIOLO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti ufficiali (regolamento; modulistica) del Dipartimento nella comunicazione istituzionale, anche on line, nei documenti e negli atti amministrativi. Applicazione linee guida MIUR: https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione) secondo le linee guida CRUI sul bilancio di genere. Avviare monitoraggio sulle azioni intraprese dal Dipartimento in linea con obiettivi non discriminatori.	SI/NO	SI	SI
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Adeguamento del Regolamento di Dipartimento alla normativa antidiscriminatoria di genere e al rispetto del codice di comportamento di Ateneo. Con particolare riferimento all'equilibrio di genere nella rappresentatività degli organi collegiali (e alle attività istituzionali), definizione di una delega alle pari opportunità e alla diversità.	Approvazione bozza riforma Regolamento. Nomina delegato	SI	SI
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione	Avviare processo di formulazione del bilancio di genere (report di genere e analisi di genere del bilancio consuntivo) del Dipartimento.	Elaborazione di un documento sperimentale di bilancio di genere	SI	SI
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo	Promuovere iniziative volte alla sensibilizzazione del personale tecnico e docenti, oltreché degli studenti, sui temi delle differenze/discriminazioni, sull'uso del linguaggio non sessista/ <i>hate speech</i> . Nonché iniziative dirette ad aumentare l'appeal dei corsi di studio in termini di genere e di riequilibrio tra i generi.	n. di iniziative	1	1

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>1. Dematerializzazione del processo di richiesta autorizzazione missioni e delle richieste di rimborso da parte di docenti, dottorandi, tirocinanti e relatori di seminari e convegni.</p> <p>2. Dematerializzazione dei processi di liquidazione dei corrispettivi per gli incarichi di Esercitori e Tutor</p> <p>3. Creazione di un "cassetto contabile" del docente per le informazioni sui saldi contabili dei progetti e sui movimenti analitici relativi a ricavi e costi.</p>	<p>1. Realizzazione della procedura telematica</p> <p>2. Realizzazione della procedura telematica</p> <p>3. Realizzazione "Cassetto contabile digitale"</p>	<p>SI</p> <p>SI</p> <p>SI</p>	<p>SI</p> <p>SI</p> <p>SI</p>
	<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>1. Organizzare iniziative di formazione in <i>house</i> per i dipendenti in materia di controllo di gestione, anticorruzione, ciclo delle performance, informatica, lingue, codice degli appalti.</p> <p>2. Elenco e monitoraggio dei fornitori al fine di di ottemperare alle misure e politiche anticorruzione e trasparenza</p> <p>3. Carta dei servizi (vedi TM.A.1)</p>	<p>n. di corsi di formazione organizzati</p> <p>Predisporre elenco</p> <p>Predisposizione elenco dei servizi erogati, con particolare riferimento agli studenti</p>	<p>Almeno 1</p> <p>SI</p> <p>SI</p>
<p>F.1 - Migliorare la regolarità degli studi</p>	<p>F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso</p> <p>F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso</p>	<p>Disegno e sviluppo di attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio, predisposizione di brochure e video promozionali che veicolano la specificità dei saperi e delle metodiche del Dipartimento.</p> <p>Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> e di tutoraggio (che si avvarrà di specifiche figure, selezionate attraverso bando pubblico, tra studenti e studentesse delle lauree magistrali e/o dottori/esse di ricerca)</p>	<p>n. di immatricolati rispetto agli anni precedenti</p> <p>Percentuali di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare</p>	<p>>=82.5% dei posti messi a bando</p> <p>>=57%</p>	<p>88,9%</p> <p>59%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>TM.3 - Potenziare la Formazione Continua</p>	<p>TM.3.O.1– Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua</p>	<p>Rinnovamento e attivazione delle convenzioni con enti pubblici o privati, anche presso la Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche.</p> <p>Finanziamento e supporto all'organizzazione di attività di coinvolgimento della cittadinanza e di un pubblico di non specialisti su temi di interesse del Dipartimento: convegni, dibattiti, tavole rotonde, policy-making, progetti e iniziative con il mondo della scuola.</p>	<p>N. di iniziative di formazione continua (con ordini professionale o altro</p>	<p>>=3</p>	<p>8</p>
<p>TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement</p>	<p>TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement</p>	<p>Predisposizione strumenti per il monitoraggio per le attività di Public Engagement</p>	<p>N. di iniziative di Public Engagement</p>	<p>4</p>	<p>11</p>
			<p>Predisposizione strumenti</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **2.14 - Dipartimento di Studi Umanistici -DiSU Prof. Francesco GARRITANO**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.	SI/NO	SI	SI
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.9 Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Avviare processo di rilevazione dei dati di genere del Dipartimento (settore ricerca, terza missione, didattica, amministrazione).	Rilevazione numerica Composizione di genere pari al 30%	30%	30%
	S.1.O.8 Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Promuovere iniziative volte alla sensibilizzazione del personale tecnico-amministrativo, degli studenti e dei docenti sul tema delle differenze di genere.	Numero iniziative	1	1
	S.1.O.7 Commissioni concorsi: Composizione della commissione	Mantenimento nell'offerta formativa del Dipartimento dell'insegnamento di Violenza di genere e sessismo. Prevenzione, protezione e sostegno.	SI/NO	SI	SI
	S.1.O.5 Organi di <i>Governance</i> (Giunta): Composizione dell'organo				
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.3 Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Implementazione delle attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'UNICAL (Test di autovalutazione, percorsi di orientamento).	Numero di incontri di orientamento al 31/12/2019	5	5
			% di studenti che esprimono giudizio positivo sulle attività di orientamento in ingresso	>50%	82%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.4 Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari	Definizione di una delega alle pari opportunità.	SI/NO	SI	SI

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

	Opportunità (ambiti di regolamento del CUG)				
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Attivare un sistema di gestione informatizzata delle richieste di effettuazione e/o rimborso delle missioni. Attivare un sistema <i>ticketing</i> per <i>helpdesk</i> che permette di gestire e monitorare le richieste intervento tecnico e di prenotazione di spazi e attrezzature.	Riduzione dei tempi e dei costi nell'erogazione del servizio	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Completare la pubblicazione sul portale PAT di tutte le informazioni di trasparenza.	Monitoraggio Anticorruzione	SI	SI
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso per gli studenti delle Scuole Medie Superiori	Percentuale di iscritti entro la durata normale del corso con almeno 40 CFU nell'anno solare	>=61%	65%
	F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	Potenziamento delle attività specifiche di informazione e promozione dei Corsi di Studio attraverso la predisposizione di brochure informative. Mantenimento delle iniziative per il recupero delle conoscenze in ingresso in ambito linguistico attraverso l'erogazione di un corso specifico. Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, di <i>mentoring</i> e di tutoraggio attraverso la selezione, tramite bandi pubblici, di apposite figure di tutor <i>junior</i> e <i>senior</i> .	Percentuale di immatricolati (L, LM, LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nella stessa classe di laurea	>=25%	45%
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	Predisposizione di Learning Agreement per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire all'estero.	Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	>=3%	3%
	F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	Predisposizione di attività di tutoraggio per il supporto alla mobilità internazionale degli studenti.			

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e <i>placement</i> dei laureati	Attivare convenzioni per tirocini e stage. Attivare iniziative di collaborazione con i settori del mondo del lavoro di riferimento.	n. convenzioni	>=55	56
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto. Monitoraggio ad uso interno della <i>proposal</i> e del finanziamento dei progetti di ricerca	Approvazione organigramma	SI	SI
			SI/NO	SI	SI
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 3000,00 (valore medio0 triennio 2019-2021)	€ 11465,00
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	TM.3.O.1 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua		Numero annuo di iniziative di Formazione Continua	1	3
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.2 – Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement		Numero annuo di iniziative di Public Engagement	2	3

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al **Direttore di: 3.1 - Centro Residenziale - Dott. Fulvio SCARPELLI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.7 Commissioni: garantire pari opportunità nella composizione delle commissioni	Avvio del processo di rilevazione dei dati di genere nel nostro Ateneo. Gli uffici devono mettere in campo delle azioni al fine di garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni (nel rispetto della tipologia di commissioni costituite dalla struttura, es. concorso, gare, gruppi di lavoro, etc)	Rilevazione numerica della composizione di genere all'interno delle commissioni costituite a cura della struttura al 100% pari ad almeno il 40%	40%	40%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.2 Scheda tecnica sullo stato di funzionalità degli impianti per programmare gli interventi di manutenzione da inviare entro il 31/12/2019	Rilevazione annuale dei dati per programmare gli interventi di manutenzione e favorire il risparmio energetico	% di dati relativi ai costi per: acqua, energia elettrica, gas metano, riscaldamento.	75 %	100 %
	S.2.O.1 Garantire la sostenibilità ambientale	Presentare una proposta sulla gestione sostenibile dei rifiuti del Centro Residenziale (es. Trattamento per la riduzione plastica mono-uso, Rifiuti speciali/radioattivi)	Presentazione di almeno 1 proposta al 100%	1	1
R.4 - Migliorare la qualità scientifica dei Dottorati di Ricerca	R.4.O.2 Definire criteri e attuare azioni per incentivare il miglioramento della produttività scientifica	Individuazione di alloggi e servizi da destinare ai dottorandi di nazionalità straniera	Numero di camere di foresteria riservate al dottorato di nazionalità straniera	5	10

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna</p>	<p>Mantenimento iniziativa per favorire l'aggregazione degli studenti negli spazi di proprietà dell'Ateneo: Festival dei Popoli.</p>	<p>Numero di iniziative annuali programmate</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
		<p>Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri e altro personale impegnato sulla didattica o ricerca che visita il Nostro Ateneo</p>	<p>Presentazione annuale di proposte agli organi collegiali</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
		<p>Contributi per studenti particolarmente bisognosi</p>	<p>Presentazione bozza di regolamento al 100%</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
		<p>Individuazione di un processo/progetto che riduca i costi di gestione o migliori i tempi del processo</p>	<p>N° operazioni gestite completamente in modalità digitale su N° operazioni complessive gestite per le fasi di check in e check out a.a. 2019/2020</p> <p>N. di contratti gestiti completamente in modalità digitale/ N. di contratti complessivamente gestiti nella fase di assegnazione dei posti alloggio agli studenti per l'a.a. 2019/2020</p>	<p>40%</p> <p>90%</p>	<p>40%</p> <p>100%</p>
		<p>Servizio alloggi studenti. Riduzione dei tempi grazie alla informatizzazione e alla presentazione e gestione on line delle richieste di posto alloggio.</p>	<p>N. di giorni intercorrenti dal decreto di approvazione delle graduatorie definitive idonei anni successivi a.a. 2019/2020 all'assegnazione dell'alloggio</p>	<p>9</p>	<p>3</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse</p>	<p>S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi</p>	<p>Ottimizzazione e ampliamento dei servizi digitali agli utenti interni ed esterni tramite la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi (concorso Borse di Studio e Servizi, Servizio Mensa, Servizio Alloggio a Pagamento, contributo di Mobilità Internazionale, Ricorsi Avverso le Graduatorie Provvisorie, rilascio del posto alloggio, Prolungamento servizio alloggio e mensa nei periodi di festività - Studenti Internazionali, Trasferimento/Scambio posto alloggio, Segnalazione gusti/necessità interventi manutentivi, fascicolo digitale studente, invio comunicati addebiti per recupero borse e servizi)</p>	<p>Numero servizi digitali su numero complessivo servizi erogati agli studenti</p>	<p>75 %</p>	<p>95 %</p>
<p>S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate</p>	<p>S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione</p>	<p>Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT</p>	<p>Monitoraggio Anticorruzione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **4.1 - Biblioteca Area Tecnico- Scientifica - Dott.ssa Teresa COLOSIMO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Mantenimento e/o aggiornamento del patrimonio bibliografico (es. Aumento risorse bibliografiche a disposizione degli utenti)	Numero di record bibliografici trattati	2470	2471
		Potenziamento della biblioteca digitale e avvio della riqualificazione delle aule multimediali (es. implementazione archivio istituzionale tesi dottorato; aumento ore apertura mediateca)	Numero di documenti bibliografici catalogati su documenti digitali pervenuti	100%	100%
		Riqualificare gli spazi destinati ad accogliere le risorse bibliografiche recenti e Incrementare la qualità degli spazi e degli ambienti disponibili	50% di realizzazione del Progetto al 100%	50%	50%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Implementazione delle iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società,	Numero annuo di iniziative	4	4
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale della biblioteca e/o all'utenza	N. ore di formazione	18	19

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

professionali adeguate e altamente specializzate					
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	SI/NO	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **4.2 - Biblioteca Area Umanistica "E.FAGIANI" - Dott.ssa Gabriella DONNICI**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	NO/SI	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Mantenimento e/o aggiornamento del patrimonio bibliotecario	NO/SI	SI	SI
	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Biblioteca on line	% documenti digitali acquisiti al 100%	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale della biblioteca e all'utenza	N. ore di formazione	15	50
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società,	Numero annuo di iniziative	2	35
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **4.3 -Biblioteca Interdipartimentale di Scienze Economiche e Sociali E.Tarantelli – Dott.ssa Alba BARTUCCI**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Mantenimento e/o aggiornamento del patrimonio bibliotecario (es..Aumento risorse bibliografiche a disposizione degli utenti).	Numero di delibere/iniziative/avvisi pubblici	20	20
		Migliorare la comunicazione verso gli utenti istituzionali	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	90%	90%
		Migliorare l'accesso alle risorse bibliografiche	% di realizzazione del Progetto al 100%	30%	30%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società (Promuovere il lavoro scientifico e la curiosità intellettuale)	Numero annuo di iniziative – 12 INIZIATIVE	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale della biblioteca e all'utenza	N. ore di formazione (40 ORE)	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

professionali adeguate e altamente specializzate					
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile **di: 4.4 - Ufficio per l'Automazione delle Biblioteche - Dott. Frank Joseph ROGANI**

Nella tabella seguente si riportano:

-gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture.	SI/NO	SI	SI
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Sviluppo della <i>Biblioteca Digitale</i> dell'Università della Calabria. Promozione e diffusione dell'uso di <i>UnicalSearch</i> e di tutte le sue nuove funzionalità integrate, come interfaccia unica di ricerca globale.	% di Customer Satisfaction	60%	60%
		Portale delle Biblioteche. Nuovo progetto di <i>Restyling</i> e <i>Reengineering</i> del Portale delle Biblioteche.			
		Aggiornamento software DSpace dell'Archivio Istituzionale. Assegnazione dei DOI alle tesi di dottorato depositate nel 2019.	% di realizzazione del progetto	100%	100%
		Helpdesk e Social Media. Implementare il nuovo canale di comunicazione <i>Facebook</i> , insieme alla progettazione di un nuovo canale <i>YouTube</i> .	% di implementazione dei contributi sulle pagine social	100%	100%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Attività di formazione al personale delle biblioteche e/o all'utenza.	N. ore di formazione	12	12

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

	S.4.O.2 Protezione dei dati	Regolamento generale per la protezione dei dati personali (GDPR). Redazione dell'Informativa in relazione ai dati raccolti e relativo trattamento per consentire la fruizione dei servizi da esso erogati.	SI/NO	SI	SI
	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.1 - Centro Arti, Musica e Spettacolo – CAMS - – Dott.ssa Caterina PULLIA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società. Di particolare rilevanza, le iniziative di valorizzazione delle attività del teatro in ambito sociale, avvio di progetti di formazione rivolte alla comunità accademica di qualsiasi livello (studenti, PTA, Docenti).	Numero annuo di iniziative	2	5
		Pianificazione della stagione teatrale e musicale dell'intero sistema teatrale	Numero di azioni pianificate al 31/12/2019	10	14
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.2 - Centro Editoriale e Librario - Dott. Francesco KOSTNER**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società (n. di Pubblicazioni)	Numero annuo di iniziative	2	3
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Realizzazione studio versione on line rivista STRINGHE	Numero di riviste pubblicate on line	70%	70%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.3 - Centro ICT d'Ateneo - Dott.Paolo TOTEDA**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Rafforzamento della sicurezza informatica (ottemperare alle prescrizioni del CAD e Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali - GDPR)	Report annuale SI/NO	SI	SI
		Gestione, manutenzione ed aggiornamento software e firmware di tutti i servizi ed i dispositivi che compongono la <i>cloud</i> di Ateneo ed i server ed i servizi gestiti ed amministrati nell'ambito dell'Unità Tecnica Supporto Sistemi e Cloud al fine di garantire funzionalità di livello enterprise	N. Report di analisi agli amministratori di sistema	70	109
		Progetto di migrazione dai vecchi sistemi di gestione delle carriere degli studenti e gestione delle prenotazioni/verbalizzazioni esami di profitto (GISS e UNIWEX) ai corrispondenti nuovi sistemi (ESSE3 e VOL)	% di dati inseriti/importati in ESSE3 (dati di carriera degli studenti del Post Lauream, dati amministrativi)	100%	100%
		Gestione Risorse della Ricerca (Calendarizzazione della formazione sui moduli del sistema integrato IRIS)	N. ore di formazione	16	16
		Gestione ed evoluzione dei sistemi informativi amministrativi e documentali (Attivazione del progetto di revisione software di protocollo informatico; messa in produzione del nuovo software di gestione delle presenze per il personale tecnico ed amministrativo)	% di completamento del processo al 31/12/2019	100%	100%
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Gestione ed evoluzione dei servizi di telefonia	% di completamento della procedura di adesione convenzione Consip (traffico telefonico mobile)	100%	100%
		Gestione ed evoluzione dei servizi di supporto all'utenza	% di gradimento dei servizi da parte degli utenti	80%	85%
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Data completamento del monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

<p>S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione</p>	<p>S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere</p>	<p>Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture</p>	<p align="center">SI/NO</p>	<p align="center">SI</p>	<p align="center">SI</p>

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.4 - Centro Linguistico di Ateneo – CLA - Dott.ssa Francesca FEDERICO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	F.3.O.1 Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico	Facilitare l'acquisizione delle competenze linguistiche nelle varie lingue insegnate. Ottimizzare ulteriormente le ore di studio in autonomia e di blended learning.	N° studenti ai quali viene erogata la formazione linguistica	2.500	3100
		Organizzazione degli esami di Certificazione Internazionale Cambridge	N. candidati provenienti dall'esterno	100%	100%
	F.3.O.2 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Attività tecniche di consulenza, aggiornamento, qualificazione professionale a soggetti pubblici e privati	N. di accordi e convenzioni, corsi di formazione.	50	58
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Aggiornamento costante dei contenuti informativi sul sito web del CAL	Incremento del n. visite	2500	4000
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
		Miglioramento della soddisfazione dell'utenza sulla qualità dei servizi erogati dalla CLA	Questionario di Customer Satisfaction.	70%	74%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

			Valore positivo >= al 70%		
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società,	N. di iniziative programmate o a cui ha aderito il CLA	7	10
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%
		Rispetto della normativa in materia di fatturazione elettronica e delle procedure contabili	SI/NO	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **1.4.5 - Centro Sanitario - Prof. Sebastiano ANDO'**

Nella tabella seguente si riportano: - gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Servizi di assistenza sanitaria rivolti alla comunità universitaria e al territorio: Laboratorio di Chimica Clinica e Tossicologia, Consultorio familiare UNICAL, Sorveglianza Sanitaria per la sicurezza sui luoghi di lavoro, Servizio di Psicoterapia, Osservatorio epidemiologico regionale 'Sezione per il gozzo endemico e Iodoprofilassi'.	N. di prestazioni di laboratorio di Chimica Clinica e Tossicologia	6000	9767
			N. di prestazioni di assistenza sanitaria	11000	10937
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.1 Garantire la sostenibilità ambientale	Presentare una proposta sulla gestione sostenibile dei rifiuti speciali (es. Trattamento Rifiuti speciali/radioattivi/medici)	Presentazione di almeno 1 proposta al 31/12/2019	1	1
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.4 Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Offerta formativa professionalizzante per gli operatori del settore sanitario (specializzandi, tirocinanti, attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, etc)	N. partecipanti alle attività formative (studenti e comunità scientifica)	350	394
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.6 -Museo di Storia Naturale della Calabria ed Orto Botanico - Dott.ssa Lorella DE BUONO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI/NO	SI	SI
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Apporto di ulteriori miglioramenti, soprattutto in relazione all'archiviazione delle pratiche processate (l'esiguità delle risorse ha già <i>in nuce</i> la razionalizzazione delle stesse)	Numero pratiche archiviate digitalmente	10	255
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT (promozione e gestione di attività rivolte al pubblico)	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società (es. giornate tematiche; Visite guidate per le scuole; Eventi proposti dall'Ateneo; etc)	Numero annuo di iniziative, n. visite, ecc.	70	337
		Potenziamento sito web del Museo di Paleontologia, più flessibile con un contenuto multimediale più ricco	SI/NO	SI	SI
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	S.2.O.5 Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio museale del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle	Contributi per la tutela del patrimonio naturalistico e paleontologico (es. avvio progetto relativo al monitoraggio di flora e fauna, progetto di studio dei tartufi in Calabria; Progetto sulla presenza e distribuzione di specie di micromammiferi di interesse biogeografico del Parco Nazionale dell'Aspromonte)	N. Progetti avviati entro il 31/12/2019	3	8
		Azioni finalizzate alla valorizzazione del patrimonio universitario, ovvero implementazione delle conoscenze sulla Fauna, Flora vascolare e micologica della Calabria, sulle comunità fossili a metazoi scheletrici e sulle	N. di progetti/attività pianificate, per valorizzare il patrimonio universitario, al 31/12/2019	10	55

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

	attività promozionali e divulgative	comunità criptiche marine fossili e attuali (l'esiguità delle risorse, l'assenza di fondi missione e di mezzi di trasporto non consente la regolarità di sviluppo di questo punto)			
		Internazionalizzazione del percorso didattico del Museo di Paleontologia con la traduzione dei pannelli in inglese e spagnolo.	SI/NO	SI	SI
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Responsabile di: **1.4.7 - RIMUSEUM – Museo per l’Ambiente - Dott.ssa Vittoria CARNEVALE**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell’obiettivo strategico a cui si collega, l’indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l’uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	Uso della terminologia appropriata	SI	SI
TM4 – Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.1 Rafforzare l’immagine e l’identità visiva	Pubblicazione Newsletter telematica, aggiornamento sito web e canali social YouTube, Facebook. Implementazione mailing list (scuole regionali, associazioni impegnate nel settore della tutela ambientale e dello sviluppo sostenibile in genere, enti locali) per migliorare la diffusione delle informazioni sulle attività del Rimuseum. Questionario Customer satisfaction)	N. di <i>POST</i> inseriti nella pagina Facebook del Rimuseum (sia dedicati ad iniziative del Rimuseum sia di divulgazione e sensibilizzazione ambientale)	40	40
			N di video caricati sul canale YouTube Unical e/o Rimuseum (sia dedicati ad iniziative del Rimuseum sia di divulgazione e sensibilizzazione ambientale)	10	10
			Inserimento di nuove attività e di nuovi laboratori sul sito web (dato espresso in % sul totale delle attività e dei laboratori realizzati dal Rimuseum nel 2019)	70%	70%
			% di soddisfazione dell’utenza in visita al Rimuseum - docenti e studenti - (Questionario Customer satisfaction)	90%	98%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.6 Pianificazione dell’attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell’attività espositiva, il sostegno con	Fruizione e valorizzazione delle esposizioni del Rimuseum per il territorio (settimane tematiche e seminari informativi sui temi legati alla cultura della sostenibilità);	N. di eventi programmati e realizzati entro il 31/12/2019	11	15

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative	Fruizione e valorizzazione delle esposizioni del Rimuseum per le scuole (Visite guidate al Rimuseum; Percorsi temporanei di approfondimento didattico – espositivo; percorsi educativi e seminari di approfondimento)	N. di eventi programmati e realizzati entro il 31/12/2019	110	110
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

Gli obiettivi operativi assegnati al Direttore di: **1.4.8 - Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche - Prof. Francesco RANIOLO**

Nella tabella seguente si riportano:

- gli obiettivi operativi, con indicazione dell'obiettivo strategico a cui si collega, l'indicatore, il Valore target per il 2019 e il Valore di fine periodo.

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore target	Valore di fine periodo
150		Percorsi formativi per la comunità accademica e per i cittadini (es. Master di II livello; Corsi di Alta formazione)	N. iscritti ai master/corsi;	160	150
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.3 Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Progetti di tirocinio per i corsisti dei Master	N. Tirocini attivati	70	70
		Attività tecniche di consulenza, aggiornamento, qualificazione professionale a soggetti pubblici e privati	N. di accordi e convenzioni, corsi di formazione,	4	10
S.3 - Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'informatizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	S.3.O.5 Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Aggiornamento costante dei contenuti informativi sul sito web	incremento del n. visite	20%	20%
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	S.1.O.1 Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto. Obiettivo comune a tutte le strutture	SI	100%	100%
		Miglioramento della soddisfazione dell'utenza sulla qualità dei servizi erogati dalla Scuola	Questionario di Customer Satisfaction. Valore positivo >= al 80%	85%	86%
TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	TM.4.O.3 Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT	Potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società	N. di iniziative programmate o a cui ha aderito la scuola	12	12

Allegato "A" – Prospetto dei risultati raggiunti

TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	TM.2.O.1 Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Definire struttura organizzativa, articolazione dei processi e allocazione delle risorse per le attività di supporto	Valore finanziario dei servizi in conto-terzi	€ 15.000	€ 105.000
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	S.4.O.1 Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Mappatura dei processi ed analisi dei rischi per ogni struttura, nel rispetto del PTPCT 2019. Obiettivo comune a tutte le strutture e necessario per completare l'Allegato 1 - mappatura processi - del PTPCT	Monitoraggio Anticorruzione	100%	100%

Allegato B - Obiettivi di tutte le strutture dell'Ateneo: Attività svolte e output

OBIETTIVI DI I LIVELLO (STRATEGICI)	Grado di raggiungimento % obiettivo di I livello (strategico)	OBIETTIVI DI II LIVELLO (OPERATIVI)	ATTIVITA' SVOLTE/ OUTPUT
F.1 - Migliorare la regolarità degli studi	96,08	F.1.O.1 – Incrementare il numero di studenti regolarmente in corso	I Dipartimenti per aumentare la regolarità degli studi hanno attivato: corsi di recupero per gli studenti con OFA (obblighi formativi aggiuntivi); l'eliminazione degli esami integrati per gli studenti iscritti al primo anno dei corsi di studio, aumento delle ore di tutoraggio, riprogrammazione di alcuni corsi secondo le richieste degli studenti per permettere lo svolgimento di sessioni di esonero che dovrebbero aumentare la probabilità di superare gli esami secondo i tempi stabiliti, sessione di esame per studenti in corso.
		F.1.O.2 – Incrementare il numero di laureati in corso	
		F.1.O. 3 - Monitoraggio e verifica dei Corsi di Studio	L'obiettivo, in linea con l'indicatore "riduzione dei tempi di immatricolazione di tutti gli studenti", è stato raggiunto mediante l'adozione di un metodo di pagamento PagoPA, con esclusiva modalità online di rendicontazione immediata, tale da fornire allo studente il numero di matricola in pochi minuti dopo il pagamento della tassa di immatricolazione.
		F.1.O.4 - Coordinare l'organizzazione delle attività per la didattica	Il raggiungimento dell'obiettivo è stato realizzato attraverso l'implementazione di tutte le procedure previste nell'azione.
		F.1.O.5 - Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	L'obiettivo ha interessato l'Ufficio Orientamento e solo alcuni Dipartimenti. Tutte le strutture interessate hanno implementato le attività di orientamento nelle scuole superiori di II grado per favorire la scelta dell'Università della Calabria per continuare gli studi.
F.2 - Innovare le competenze didattiche dei docenti	100	F.2.O.1 - Reclutamento personale docente	I procedimenti per il reclutamento del personale docente portati a termine al 31/12/2019 - nell'ambito del Piano Straordinario di assunzione dei ricercatori di tipo b) (Legge di bilancio 2018) e del Piano previsto dalla Legge di bilancio anno 2019. Reclutamento ricercatori a tempo determinato di tipo a) finanziati dalla Regione Calabria e MIUR (AIM) - sono pari al 100% (su un target del 80%).

F.3 - Rafforzare la dimensione internazionale della formazione	94,12	F.3.O.1 - Sostenere e incrementare la mobilità internazionale di Studenti, Docenti e Personale Tecnico	La formazione linguistica è stata erogata a n.3100 studenti su un target di 2500; n.186 studenti su un target di 100 hanno preso parte di programmi di mobilità e scambi internazionali per il conseguimento del doppio titolo di laurea in paesi UE ed extra UE. Al 31 dicembre 2019 l'Ateneo ha registrato 18 doppie lauree attive con università internazionali, consentendo ai propri studenti di acquisire un doppio titolo di studio dopo una permanenza di uno o due semestri. Sei docenti UNICAL hanno avuto l'opportunità di recarsi in Paesi Extra UE per svolgere docenza e ricerca nell'ambito dei programmi vigenti. Per l'A.A. 2019/2020 sono state ricevute 1946 (+ 44% rispetto all'anno precedente) candidature di studenti internazionali <i>incoming</i> da oltre 60 Paesi (+ 9% rispetto all'anno precedente) grazie al programma di reclutamento internazionale <i>Unicaladmission</i> . Sono stati attivati n.50 Accordi Erasmus+ nell'ambito del nuovo programma per la mobilità di studenti, docenti e staff con un incremento del 10% rispetto all'anno precedente. Si è registrato un incremento della mobilità con 651 unità di studenti in uscita per studio, per <i>traineeship</i> e studenti/staff in entrata ed in uscita.
		F.3.O.2 -Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Il CLA ha curato n.58 accordi, convenzioni e corsi di formazione per aggiornamento e qualificazione professionale su un target pari a 50 nell'ambito delle competenze linguistiche.
		F.3.O.3 Consolidare l'esperienza Erasmus oltre l'istituzione universitaria	Tutti i <i>Learnig Agreement</i> sono stati sottoposti a rigida verifica da parte dell'ufficio di competenza per garantire il rispetto del requisito minimo ovvero l'acquisizione di 12 CFU in mobilità. I L.A. non conformi, in numero ridotto, sono stati rettificati contattando i docenti referenti e accolti. L'esperienza Erasmus è stata consolidata grazie al " <i>portafoglio</i> " degli accordi stipulati con gli enti di accoglienza.
		F.3.O.4 Controllare la giusta predisposizione di <i>Learning Agreement</i> da parte di studenti/docenti dei CdL per il riconoscimento del maggior numero di crediti da conseguire	
		F.3.O.5 – Incrementare le esperienze internazionali dei propri studenti	
		F.3.O.6 – Incrementare il numero di studenti stranieri iscritti ai Corsi di Studio	I Dipartimenti hanno messo in campo azioni specifiche, quali: - tutor e/o uffici dedicati all'attività di supporto per la mobilità all'estero(per esempio: DeMaCS, DIScAG, DICES,DISU); - realizzazione di accordi con Università straniere (quali il DIScAG) per il riconoscimento reciproco dei crediti e del doppio titolo di studio. Da un'indagine condotta dal Dipartimento di Fisica, si segnala una difficoltà, ovvero che gli studenti sono molto propensi ad acquisire CFU all'estero per quanto riguarda la Tesi di Laurea, meno propensi per quanto riguarda l'acquisizione di CFU per gli insegnamenti curriculari.
F.4 - Migliorare la collocazione nel mondo del lavoro	93,33	F.4.O.1 - Rendere più efficaci le iniziative di orientamento in uscita e <i>placement</i> dei laureati	n. 7 <i>recruitingday</i> , n. 8 <i>career day</i> e n. 3 seminari informativi per un totale di n. 1912 partecipanti
		F.4.O.2 – Incrementare il numero di iniziative di orientamento in uscita e <i>placement</i> dei laureati	I valori riportati sono stati estratti dalla Banca dati AlmaLaurea.

R.1 - Migliorare la qualità della produzione scientifica	55	Indicatore: Frazione media di addetti che superano le mediane ASN (per associati, ordinari e commissari), come da Piano strategico. L'obiettivo verrà rilevato a livello d'Ateneo	Il dato, rilevato a livello di Ateneo, si riferisce alla frazione di personale docente e ricercatore rispetto al totale attuale (794) che supera le soglie ASN.
R.2 - Potenziare il sistema di finanziamento e le infrastrutture di ricerca	93,75	R.2.O.1 - Aumentare le risorse finanziarie per la ricerca, con particolare riguardo alla programmazione dei fondi europei 2014-2020	L'assistenza al personale docente, sia per l'istruttoria della documentazione amministrativa per la presentazione delle proposte progettuali sulla programmazione 2014-2020 che per il <i>fund raising</i> (ricerca bandi nel rispetto del settore scientifico disciplinare dei gruppi di ricerca), ha registrato l' incremento del 1% per un totale di n. 220 progetti assistiti.
		R.2.O.2 - Migliorare le azioni di supporto ai gruppi di ricerca ad analizzare e risolvere tutte le questioni amministrative, finanziarie e tecniche per la presentazione di domande di agevolazione per le infrastrutture di ricerca (dall'invio della richiesta di finanziamento alla valutazione, la negoziazione e poi l'implementazione ed il monitoraggio del progetto finanziato)	E' stato fornito supporto amministrativo nei procedimenti istruttori finalizzati alla sottoscrizione di atti di obbligo per la agevolazione di finanziamento dei progetti di ricerca nonché, per le procedure amministrative di rendicontazione (quali annullamento cedolini con timbro progetti e archiviazione degli stessi, dichiarazioni di notorietà per ordinativi di pagamento stipendio, versamento oneri, Iva,etc). Sono stati predisposti per i responsabili/referenti amministrativi formati comuni per gli ordini di servizio, per la certificazione dei costi orari (n. 70 certificazioni prodotte nel 2019). Nel 2019 risultano attivi ben 68 progetti regionali, 8 progetti MISE Horizon 2020, 7 progetti MIUR R&I, 10 progetti europei, 2 progetti per le infrastrutture di ricerca e 1 progetto APQ che consta di ben 14 interventi. Infine, di grande rilievo è la verifica sui file di rendicontazione contabile per l'ammissibilità o meno di alcune spese. Questa attività di <i>audit</i> ha consentito di ridurre, praticamente al minimo, i possibili tagli alle spese da parte degli enti finanziatori.
		R.2.O.3 – Potenziare i servizi di supporto allo sviluppo e rendicontazione dei progetti di ricerca	In linea con l'obiettivo i Dipartimenti hanno definito la struttura organizzativa, l'articolazione dei processi e l'allocazione delle risorse per le attività di supporto, nonché attivato un'azione di monitoraggio a uso interno dello stato di avanzamento di bandi e progetti di ricerca.
R.3 - Potenziare le collaborazioni scientifiche internazionali	100	R.3.O.1 - Gestire una rete di contatti internazionale e allocare le risorse necessarie	Sono stati stipulati n.240 accordi di cooperazione internazionale su un target di 240/valore iniziale di 230.

R.4 - Migliorare la qualità scientifica dei Dottorati di Ricerca	100	R.4.O.1 - Valorizzazione dei servizi di supporto alle attività del Dottorato di Ricerca	Il raggiungimento dell'obiettivo è stato possibile grazie al supporto amministrativo finalizzato alla stesura di accordi di tesi dottorato con Atenei esteri (co-tutele in entrata ed uscita). E' stato supportato amministrativamente il progetto europeo INPATH-TES sul dottorato di ricerca nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni relative all'accumulo termico (PhD on Innovation Pathways for Thermal Energy Storage - G.A. 657466 - Programma Quadro Europeo per la Ricerca e l'innovazione HORIZON 2020). Ha in gestione la rendicontazione del Fondo Giovani Mobilità Studenti per la parte relativa ai dottorandi di ricerca 2016 (€ 169.000,33), ha gestito i fondi 5 x 1000 per l'attribuzione del contributo per la mobilità internazionale di n. 9 dottorandi senza borsa (2017-2018) e di n. 8 dottorandi senza borsa (2018-2019). E' stato garantito, infine, l'aggiornamento costante del sito web istituzionale UNICAL dedicato ai dottorati.
		R.4.O.2 - Definire criteri ed attuare azioni per incentivare il miglioramento della produttività scientifica	Per l'individuazione di alloggi e servizi da destinare ai dottorandi di nazionalità straniera sono state riservate n. 10 camere di foresteria su un valore iniziale di 1 e target di 5.
TM.1 - Migliorare il sistema di Trasferimento Tecnologico	100	TM.1.O.1 - Promuovere il trasferimento tecnologico con particolare riguardo all'aumento del numero di brevetti, spin-off, start-up	La promozione del trasferimento tecnologico è garantita da una struttura di Ateneo dedicata che per il 2019 registra un incremento dell'1%, rispetto al valore iniziale, grazie all'assistenza al personale di Ateneo per: domande di anteriorità, valorizzazione del portafoglio brevetti e creazione di spin off/start up. Positiva anche la partecipazione di studenti e laureati alle iniziative sul TT promosse dall'Ufficio (Start Cup Calabria, UnicalLab, etc).
TM.2 - Incrementare i Servizi di Ricerca in Conto-Terzi	86	TM.2.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Conto-Terzi	Per il 2019 si è registrato un valore finanziario in servizi conto terzi superiore ad un 1.500.000,00 di euro, con un trend positivo rispetto al valore iniziale.
		TM.2.O.2 - Consolidare i servizi di supporto alla gestione dei progetti e conto terzi	Per quanto attiene al monitoraggio dei progetti finanziati da fondi pubblici è stato implementato un format di richiesta che comprende sia il monitoraggio fisico, in termini di rispetto del Gantt e degli output di progetto, sia un progetto finanziario per verificare l'andamento della spesa rispetto al piano finanziario la verifica di tagli, cioè spese non ammesse, a seguito della presentazione dei SAL – Stato Avanzamento Lavoro. Le prime richieste sono state avviate sulle strutture con più progetti, ovvero DIMEG e del DIMES. E' stata implementata una scheda di rilevazione dati sulle attività conto terzi e delle convenzioni presso i Dipartimenti. Infine, sono stati ridotti i tempi per fornire tutti i documenti necessari alla rendicontazione in quanto gli stessi vengono forniti in modalità digitale.
TM.3 - Potenziare la Formazione Continua	100	TM.3.O.1 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Formazione Continua	I servizi di supporto per le iniziative di Formazione Continua risultano potenziati.

TM.4 - Istituzionalizzare il Public Engagement	100	TM.4.O.1 - Rafforzare l'immagine e l'identità visiva dell'Ateneo	<p>Percentuale di followers: pagina facebook n.36000 (su target 33500); instagram n.10500 (su target 8100); youtube n.500 (su target 400). N. 40 POST inseriti nella pagina facebook del Rimuseum (su un target di 40/valore iniziale 20); n.10 video sul canale youtube Unical c/o Rimuseum (su un target di 10/valore iniziale 5). La percentuale dei video/sequenze fotografiche realizzati, sotto forma di tutorial dei laboratori di recupero e riciclo creativo e pubblicati sulla pagina facebook del Rimuseum, dove sono state anche inserite le locandine degli eventi realizzati, è pari al 75% (target 70%).Il grado di soddisfazione dell'utenza in visita al Rimuseum - docenti e studenti - è pari al 98% (target 90%) con somministrazione del questionario sulla custode satisfaction ad un campione pari al 50% degli utenti in visita.</p>
		TM.4.O.2 - Potenziare i servizi di supporto per le iniziative Public Engagement	<p>Si è registrata una crescita delle iniziative di Public Engagement. Tra le tante iniziative, particolare rilievo assume: la partecipazione del Dipartimento di Fisica nel Comitato di Gestione del Planetario di Cosenza e nella gestione delle Olimpiadi della Fisica e delle Olimpiadi dell'Astronomia rivolte agli studenti delle scuole superiori; la partecipazione dell'Unical attraverso il DIMEG alla Formula SAE - competizione universitaria internazionale di design ingegneristico; l'organizzazione a cura del DEMACS c/o l'Unical della sedicesima edizione della Conferenza Europea di Logica in Intelligenza Artificiale (JELIA 2019) nonché dell'evento: Matematica e Umanesimo insieme al DISU.</p>
		TM.4.O.3 - Consolidamento e sviluppo delle attività di PUBLIC ENGAGEMENT (promozione e gestione di attività rivolte al pubblico)	<p>Il Centro Editoriale Librario (CEL) ha pubblicato 3 numeri di STRINGHE, la rivista di divulgazione scientifico - culturale dell'Università della Calabria e ha curato 3 speciali dedicati ai 70 anni della Costituzione Italiana, al 50° anniversario dello sbarco sulla luna e al 30° anniversario della caduta del muro di Berlino. Si tratta di 3 pubblicazioni che il CEL ha inviato nelle scuole superiori calabresi e nei comuni della Regione con popolazione superiore ai 5.000 abitanti. Il LiO ha organizzato, tra gli eventi legati alla promozione della ricerca, la “Notte dei Ricercatori - SuperScienceMe”, giunta alla sua 6a edizione. Presso il Museo di Storia Naturale ed Orto Botanico sono state effettuate 304 visite guidate alle scuole per un complessivo di 5153 studenti coinvolti. Sono state organizzate 10 attività seminariali e 14 giornate tematiche aperte sia al personale e agli studenti universitari sia alla cittadinanza, che hanno avuto positivi riscontri numerici (1028) e di gradimento. Il Museo ha partecipato attivamente alle attività di public engagement sviluppate dall'Università con proprie proposte quali il “DiscoverMuseum” e “Le Giornate dell'Orientamento” con un totale di 22 attività e 6769 partecipanti.</p>

		<p>TM.4.O.4 - Potenziamento del brand di Ateneo tramite il rafforzamento dell'immagine e dell'identità visiva dell'Ateneo</p>	<p>Il raggiungimento del target (attraverso un'attività di monitoraggio) ha permesso la verifica del rispetto da parte di tutte le strutture del Manuale di identità visiva e la realizzazione di una linea di comunicazione coordinata. Anche la campagna di comunicazione per le iscrizioni all'a.a. 2019-20 è stata pienamente realizzata in linea con il modello comunicativo definito dagli organi di governo (Rettore). E' stata diffusa la conoscenza delle attività dei teatri e del CAMS sul territorio, sul sito web www.teatrincampus.it, attraverso un progetto caratteristico per ogni stagione, pienamente coerente con il sistema di identità. Il portale www.teatrincampus.it è diventato il punto di accesso del pubblico che segue la programmazione teatrale di Ateneo.</p>
		<p>TM.4.O.5 - Miglioramento della comunicazione UNICAL tramite l'aggiornamento del portale web</p>	<p>Dai test eseguiti sul link ai “validator” internazionali, si evince che sono state poste in essere azioni tecniche tali da far ottenere al nostro portale le più alte certificazioni che garantiscono il rispetto e l'attenzione verso le persone diversamente abili: 1. Accessibilità HTML W3C https://validator.w3.org/; 2. Accessibilità WCAG 2.0 AA - Web Accessibility Checker https://achecker.ca/checker/index.php; 3. Accessibilità CSS 3 - CSS Validation Service + SVG https://jigsaw.w3.org/css-validator/. Sono state raggiunte, inoltre, certificazioni di livello superiore rispetto al WCAG 2.0, quali W3C e la WCAG 2.0 doppia A.</p>
		<p>TM.4.O.6 - Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative</p>	<p>Importante è stata l'attività relativa all'organizzazione di visite guidate, campagne educative tematiche, attività di drammatizzazione, seminari ed eventi per studenti di scuola secondaria di primo e secondo grado. Tra le varie iniziative è stata realizzata la Campagna educativa “Riusa, ricicla ... risparmia” Edizione 2019, dedicata alle scuole dell'infanzia e primarie - percorso ludico/creativo che promuove legalità e cittadinanza a partire da un tema pratico come la corretta raccolta differenziata e il riciclo dei rifiuti. Particolare attenzione è stata dedicata all'attività di lettura scenica di ecofavole, attività che si è concretizzata in una lettura sceneggiata ed accompagnata dall'attività di drammatizzazione di un operatore che mima quello che accade al personaggio della favola. Le ecofavole (5 in tutto) sono state lo strumento per parlare ai bambini di temi come economia sostenibile, tutela dell'ambiente e qualità della vita. E' stato realizzato il progetto di Alternanza Scuola Lavoro con l'Istituto di Istruzione Superiore IPSSS “Leonardo da Vinci “Itas” Nitti di Cosenza. E' stata realizzata la Rassegna tematica “Educare alla città ecologica: itinerari educativi nell'ambiente urbano” seconda edizione e 15 iniziative in occasione delle principali giornate e settimane nazionali ed internazionali dedicate all'ambiente.</p>

		TM.4.O.7 Sviluppo dell'attività museale, teatrale e Centro Congressi	L'obiettivo è stato raggiunto attraverso: - una programmazione settimanale degli eventi coerentemente alle esigenze comunicate dai soggetti afferenti per lo più alla comunità universitaria, ovvero, ai soggetti Terzi pubblici o privati, utilizzando prioritariamente le informazioni registrate nel sistema on line di prenotazione eventi con un percentuale pari al 45% (target 40%); -supporto al 100% in Aula per lo svolgimento degli eventi in ordine alle esigenze dei richiedenti, mediante attività di sopralluogo degli ambienti, allestimento e accoglienza in aula, utilizzo della attrezzatura specialistica -mixer regia -da parte del personale afferente alla struttura, per la realizzazione di prodotti multimediali (registrazione/post-produzione, video/filmati).
S.1 – Promuovere le pari opportunità nella cultura, nelle pratiche istituzionali, nella ricerca e terza missione	99,64	S.1.O.1 - Adozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere	L'obiettivo è stato raggiunto al 100% nel rispetto delle "Linee guida per promuovere l'uso corretto del genere nel linguaggio amministrativo" proposte dal MIUR per favorire una cultura del rispetto e delle pari opportunità.
		S.1.O.2 - Promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nell'Ateneo (Avviare la predisposizione di documenti ovvero: linee guida e lettere alla comunità accademica sulla terminologia da utilizzare in contesti istituzionali)	Il Servizio studenti con disabilità e BES ha svolto azioni di informazione e formazione, attraverso l'implementazione e la diffusione di documenti, interventi e attività di studio e ricerca sulle tematiche della disabilità con una precipua attenzione a un linguaggio inclusivo e con lo scopo di promuovere comportamenti e atteggiamenti costitutivi di una cultura e un contesto orientati al modello dell'Universal Design for Learning all'interno delle diverse realtà dell'Ateneo. Ciò ha favorito il potenziamento di un modello organizzativo e di gestione del servizio, secondo quanto prescritto dalla Convenzione ONU delle persone con disabilità, sottoscritta e ratificata dall'Italia con la L. n. 18/2009.
		S.1.O.3 - Rafforzare l'orientamento in ingresso anticipando ai primi anni della scuola di II grado le politiche di genere per facilitare la scelta dell'indirizzo di studi universitari	Il raggiungimento dell'obiettivo è stato realizzato attraverso azioni quali percorsi di orientamento e test di autovalutazione.
		S.1.O.4 - Nominare entro il 31/12 delegata/te che avranno la responsabilità di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle Pari Opportunità (ambiti di regolamento)	In linea con l'obiettivo i Dipartimenti hanno nominato la delegata.

		del CUG)	
		S.1.O.5 - Organi di Governance (Giunta): Composizione dell'organo	L'obiettivo è stato raggiunto pur tenendo conto che in alcuni SSD si registra una presenza del genere femminile rispetto a quella maschile.
		S.1.O.6 - Predisporre una proposta per il lavoro agile come da previsione normativa all'organo competente (DG-CDA) al fine di promuovere la conciliazione del tempo tra il lavoro e la vita familiare	Il Dirigente dell'Area Risorse Umane ha trasmesso al Magnifico Rettore e al Direttore Generale una proposta di smartworking per il personale tecnico-amministrativo comprendente una fase di sperimentazione (progetto-pilota) e, in seguito, l'entrata a regime.
		S.1.O.7 - Commissioni concorsi/gare: garantire pari opportunità nella composizione delle commissioni	Nella composizione delle commissioni risulta rispettata la parità di genere
		S.1.O.8 - Per tavoli relatori e convegni: Composizione dei relatori nel rispetto del SSD	Nella composizione dei tavoli relatori e convegni risulta rispettata la parità di genere.
		S.1.O.9 - Per settore ricerca: composizione di genere dei laboratori e gruppi di ricerca in un'ottica futura di elaborazione del bilancio sociale di Ateneo	Nella composizione dei laboratori e gruppi di ricerca risulta rispettata la parità di genere.
S.2 – Promuovere la sostenibilità ambientale	98,22	S.2.O.1 - Garantire la sostenibilità ambientale	Sia il Centro Sanitario che il Centro Residenziale, in linea con l'obiettivo, hanno presentato una proposta sulla gestione sostenibile dei rifiuti: il primo sui rifiuti speciali (es. speciali/radioattivi/medici) e il secondo sulla riduzione plastica monouso.
		S.2.O.2 - Scheda tecnica sullo stato di funzionalità degli impianti per programmare gli interventi di manutenzione da inviare entro il 31/12/2019	Il raggiungimento dell'obiettivo, che ha coinvolto personale afferente a diversi uffici, ha evidenziato che non è necessario intervenire sugli impianti di che trattasi nell'immediato.

		<p>S.2.O.3 - Ampliamento delle misure per il risparmio energetico</p>	<p>E' stata completata la realizzazione di un sistema di gestione, controllo e monitoraggio mirato, in prima istanza, all'impianto illuminotecnico di tutto l'Ateneo, in grado di fornire i dati relativi al funzionamento dello stesso e i relativi consumi.</p>
		<p>S.2.O.4 - Elevazione degli standard di sicurezza dell'Ateneo</p>	<p>In prosecuzione delle attività avviate nel 2018, il Settore Ufficio Controllo e Verifiche Procedure ha predisposto uno studio di fattibilità tecnica ed economica contenente gli interventi necessari ad elevare gli standard di sicurezza del campus, in ossequio a quanto indicato dalla Direzione Centrale della Polizia di Prevenzione (comunicato dalla Prefettura di Cosenza a seguito dei sopralluoghi effettuati dal N.O.C.S. presso l'Ateneo), presentato nel febbraio del 2019 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri alla presenza del Vice Segretario Generale, Dott. Madeo, e del Capo Dipartimento del MIUR, Prof. Valditara. In attesa del finanziamento dell'intero progetto, giusti impegni assunti dal Ministro uscente con comunicazione pervenuta in Ateneo in data 8 agosto 2019, si è proseguito, a tal riguardo, a realizzare un primo intervento, contenuto nel suddetto progetto, concernente la sostituzione di n. 130 cestini portarifiuti antiterrorismo, la cui fornitura è stata aggiudicata, con D.D. 2083 del 09/12/2019 e le cui lavorazioni sono a tutt'oggi in atto. Inoltre, il Settore ha avviato un servizio di gestione e manutenzione VDS, della durata di un anno, ancora in corso, grazie al quale, parte dell'impianto esistente di videosorveglianza d'Ateneo è stato rimesso in uso. Un numero importante di videocamere è stato rimesso in esercizio, permettendo, agli addetti alla sorveglianza, il controllo da remoto, in tempo reale dei punti di accesso e di alcune zone nevralgiche.</p>
		<p>S.2.O.5 - Pianificazione dell'attività museale tramite la valorizzazione del patrimonio del nostro Ateneo, il potenziamento ed il miglioramento dell'attività espositiva, il sostegno con strumenti innovativi alla diffusione della cultura scientifica, la pianificazione delle attività promozionali e divulgative</p>	<p>Nel corso del 2019 sono proseguiti alcuni progetti: 1. “Indagini floristiche e sistematiche sulla Flora della Calabria”, in collaborazione con l'ARRSA Calabria; 2. il “Progetto di studio e ricerca sulla biodiversità degli ambienti umidi del Parco Nazionale dell'Aspromonte”/POR Fesr Calabria 2014/2020. Sono stati conclusi: 1. “Loci Classici della Flora d'Italia”, coordinato dalla Società Botanica Italiana; 2. “Studio sulla diffusione di Leishmania infantum in mammiferi domestici e selvatici come indicatori di infezione in aree endemiche della Calabria e della Campania” con il Ministero della salute. Sono stati avviati nuovi progetti:1. “Indagini micologiche per la caratterizzazione dei tartufi calabresi”, convenzione con il Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari – Regione Calabria ed il Dipartimento di Agraria – Università Mediterranea di Reggio Calabria; 2.“Biodiversità il tesoro dietro l'angolo”, convenzione con Regione Calabria, Dipartimento Ambiente e Territorio. In collaborazione con il DiBEST è stata attivata una ricerca sulla presenza e distribuzione di alcune specie di micromammiferi di rilevante interesse biogeografico nell'area del Parco Nazionale dell'Aspromonte. Sono state effettuate analisi morfometriche e dei componenti visivi di Coleotteri Carabidi tipici delle foreste vetuste della Sila. Per la valorizzazione del patrimonio naturalistico universitario è stata realizzata l'internalizzazione del percorso didattico del Museo di Paleontologia, con la traduzione dei pannelli esplicativi in inglese e spagnolo, presenti nei vari espositori, e ora fruibili dal pubblico. Sono stati dati in custodia al Museo di Paleontologia dal Comando Carabinieri e Tutela Patrimonio Culturale 3 collezioni di reperti fossili sequestrati pari a 180 cassette contenenti un numero non definito di fossili, allo stato attuale solo 150 sono stati catalogati e studiati nell'anno 2019. Inoltre, sono state effettuate 52 uscite di campo per il reperimento di nuovi campioni museali con cui sono stati acquisiti 650 campioni zoologici e 3 campioni botanici.</p>

S.3 – Garantire nel tempo la sostenibilità economico-finanziaria dei servizi attraverso l'innovazione dei processi, la digitalizzazione e la razionalizzazione nell'uso delle risorse	98,75	S.3.O.1- Creare modello di scheda di rischio per i progetti di ricerca da condividere con i Dipartimenti	L'obiettivo è stato raggiunto ed il format della scheda sarà un allegato del nuovo regolamento per la presentazione e gestione dei progetti di ricerca.
		S.3.O.2 - Migliorare la qualità dei servizi	L'obiettivo è stato raggiunto in linea con le azioni ed i target prefissati.
		S.3.O.3 - Maggiore efficacia dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	Sono state redatte ed aggiornate, presso alcune Strutture universitarie prefissate, le relazioni concernenti i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), ex d.lgs.81/08 e s.m. e i., con relativi report sul miglioramento della sicurezza su luoghi di lavoro, alla luce dei dati sull'indagine del benessere organizzativo 2018 in Ateneo. È stata erogata l'informazione e la formazione sulle tematiche di sicurezza sui luoghi di lavoro, a tutti i lavoratori, grazie anche a modalità e-learning (corso base sulla sicurezza su luoghi di lavoro, ex art. 37, d.lgs. 81/08 e s.m. e i.) e sono stati realizzati due incontri di aggiornamento per il personale coinvolto nelle Strutture universitarie ove sono presenti rischi da radiazioni ionizzanti.
		S.3.O.4 - Migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza interna ed esterna	E' stata portata a termine la fase propedeutica alla realizzazione della versione on line di STRINGHE, attraverso un confronto con riviste scientifiche di settore e l'individuazione del percorso più congeniale ai fini della messa in rete della suddetta rivista.
		S.3.O.5 - Migliorare e dematerializzare la gestione dei processi amministrativi	Nel 2019 sono state apportate ulteriori migliorie al software ed all'accessibilità delle informazioni dall'estero, con la creazione di apposite pagine di orientamento nel portale di Ateneo www.unical.it in 7 diverse Lingue (Inglese, Francese, Spagnola, Araba, Cinese, Russa, Portoghese).
		S.3.O.6 - Istituzione Albo "Associazioni studentesche"	L'istituzione dell'Albo è avvenuta attraverso un'azione di istruttoria e cura con gli Organi di Governo
S.4 – Potenziare la struttura organizzativa di Ateneo con figure professionali adeguate e altamente specializzate	100	S.4.O.1 - Monitoraggio annuale delle misure di prevenzione della corruzione	Obiettivo raggiunto attraverso il rispetto delle misure previste dal piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.
		S.4.O.2 - Protezione dei dati	Il Sistema per l'automazione delle Biblioteche (SAB) ha provveduto a redigere l'informativa in relazione ai dati raccolti e relativo trattamento, ai fini dell'erogazione dei propri servizi. L'informativa è stata pubblicata alla pagina https://www.unical.it/portale/ateneo/privacy/informative/info_bibli_270319.pdf
		S.4.O.3 - Prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza e la legalità	Sono stati attivati due protocolli di legalità che hanno interessato due rapporti contrattuali attivi con l'Ateneo; il primo con Site S.p.A. per l'ammodernamento dell'impianto d'illuminazione d'Ateneo, il secondo con il RTI:Manitalidea Spa – ManitalSCPAper gli interventi di manutenzione.

		S.4.O.4 - Sviluppo delle attività di supporto alla formazione continua	Il SAB ha organizzato, anche in collaborazione con l'Ufficio Formazione, corsi di aggiornamento per un totale di 12 (dodici) ore di formazione. La Biblioteca area tecnico - scientifica ha realizzato 18 Seminari formativi agli Utenti, al fine di promuovere l'uso delle risorse bibliografiche scientifiche e i servizi connessi, svolgendo 19 ore di formazione. La Biblioteca "E. Tarantelli" ha fornito formazione per 40 ore. L'ARU - Ufficio Formazione - ha organizzato due corsi integralmente in house: dalla programmazione dell'intervento formativo all'utilizzo dei docenti (interni) in aula. Si tratta del Corso per l'attuazione del Regolamento sulla Protezione dei Dati (esteso a tutto il personale) e del Corso di Lingua Inglese (destinato al personale del Centro Linguistico d'Ateneo e del Liaison Office).
Performance generale dell'Ente	94,68%	Calcolata secondo quanto previsto nel SMVP 2019, pag. 30, attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi di 1° livello definiti nel Piano Integrato 2019 – 2021.	

Allegato "Format 1" – Scheda della performance organizzativa della struttura

SCHEDA MISURAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 (RENDICONTAZIONE)										
Codice struttura - nome struttura										
Responsabile valutazione e misurazione della performance organizzativa:										
Scheda misurazione performance della struttura. Piano integrato 2019 (D.R. 978 del 08/07/2019) - Monitoraggio 2019 (D.R. 1722 del 31/10/2019)							RISULTATI DEL MONITORAGGIO 2019 COMUNICATI DALLA STRUTTURA	CONSUNTIVO 2019	COEFFICIENTE DI PERFORMANCE - CDP (VALORE RAPPORATO AL PERIODO DI MISURAZIONE)	
Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Peso	Indicatore	Valore iniziale	Target	Periodo dal 01/01/2019 al 31/08/2019	I dati da riportare si riferiscono al periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2019	CDP	CDP PESATO
									0	0%
									0	0%
			100%	PERFORMANCE DELLA STRUTTURA - RENDICONTAZIONE - GENNAIO/ DICEMBRE 2019						0%

IL RESPONSABILE

IL DIRETTORE GENERALE

ALTRI CAMPI DA COMPILARE	
RESPONSABILE DEI DATI RIPORTATI PER GLI OBIETTIVI OPERATIVI	
FONTE DEI DATI PER GLI OBIETTIVI OPERATIVI	
EVENTUALI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI A PERSONALE DELLA STRUTTURA. RIPORTARE I RIFERIMENTI DELLA NOTA CONFERIMENTO INCARICO (N. Prot e data)	
EVENTUALI OSSERVAZIONI	

NOTA: I VALORI DA RIPORTARE NELLA CELLA VERDE DEVONO ESSERE ESPRESSI NELLE SEGUENTI MODALITA' SI/NO O NUMERO INTERO O %, NEL RISPETTO DI QUANTO RIPORTATO PER I VALORI INIZIALI E TARGET

Allegato "Format 1" – Scheda della performance organizzativa della struttura

Nome della Struttura:

Responsabile della valutazione:

RELAZIONE PERFORMANCE – ANNO 2019

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE SINGOLE STRUTTURE

Descrivere sinteticamente, con l'ausilio della tabella, gli obiettivi operativi 2019 realizzati o meno dalla struttura

Obiettivo operativo	Spiegare il risultato raggiunto e inserito nella colonna consuntivo 2019 per l'obiettivo operativo (es. riduzione dei tempi di lavorazione, aumento numero partecipanti eventi, risorse umane/finanziarie impiegate, uffici coinvolti, documenti prodotti, etc)	In caso di scostamento/difficoltà nel raggiungimento dell'obiettivo è necessario riportare un'adeguata motivazione
Obiettivo 1 ...		
Obiettivo 2 ...		
....		

CATEGORIA C - PERFORMANCE INDIVIDUALE - anno 2019							
ALLEGATO 2 - Capacità Professionali e organizzative per il personale di Categoria C in servizio c/o Dipartimento							
Denominazione Struttura	Cognome e nome del soggetto che valuta:			Firma del valutatore			
Cognome e nome del soggetto valutato:	Categoria posizione economica	Periodo di valutazione:		Firma del Valutato per presa visione			

ELEMENTI DI DETTAGLIO	MACRO FATTORE CAPACITA' PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVE	COMPORTAMENTO PREVALENTE RILEVATO (inserire una X in corrispondenza del comportamento rilevato per il dipendente valutato)						VALORIZZAZIONE	PESO APPLICABILE	VALORE PESATO
	DESCRIZIONE ATTIVITA'	Mai, nonostante sia stato sollecitato	In alcuni casi, su sollecitazione	In alcuni casi, autonomamente	Spesso, su sollecitazione	Spesso, autonomamente	Sistematicamente ed autonomamente			
a) Capacità gestionale e organizzativa e orientamento al risultato	Interpreta correttamente il proprio ruolo e ha autonomia decisionale. Adegua la propria attività alle priorità delle unità organizzative di riferimento. Dimostra flessibilità collaborativa, modificando le proprie posizioni, se funzionale al raggiungimento dei risultati. Coinvolge i componenti del gruppo in vista di un obiettivo comune. Dimostra un elevato senso di appartenenza al gruppo ed all'organizzazione. E' disponibile a trasferire le proprie competenze/conoscenze ai propri colleghi o a quelli di altre unità organizzative e/o collaboratori. E' in grado di gestire processi e problematiche di lavoro della propria unità organizzativa utilizzando le risorse in dotazione. E' in grado di utilizzare tecniche gestionali quali piani di lavoro, tempificazione e monitoraggio dei risultati.							0	5	0
b) Capacità di proporre soluzioni (ProblemSolving)	Individua e riconosce situazioni impreviste e/o critiche. Nell'immediato, si attiva prevedendo soluzioni alternative, selezionando quella più efficace e attuandola tempestivamente. In prospettiva, analizza le situazioni che si sono presentate e si attiva per la ricerca di soluzioni innovative e di miglioramento. Individua problemi pratici, anche relativi a processi lavorativi interconnessi e li risolve con tempestività, individua e propone soluzioni di miglioramento dei processi lavorativi di competenza							0	20	0
c) Orientamento all'utente	Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni. Ascolta i bisogni dell'utente, proponendo soluzioni coerenti alle attese. E' tempestivo ed esauritivo nel fornire risposte agli utenti. Si fa carico delle problematiche poste dall'utente, indirizzandolo, se del caso, verso le strutture effettivamente competenti							0	10	0
d) Capacità relazionali e affidabilità	Rispetta tempi e le scadenze; svolge il lavoro in modo completo, accurato e preciso. Assolve al proprio lavoro applicando correttamente le conoscenze e le competenze possedute. Rispetta ed attua direttive e procedure. Si preoccupa dell'immagine esterna dell'amministrazione. Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi e condivide le informazioni							0	65	0
Coefficiente di performance (CdP)								0		

TABELLA DELLA VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' - VALORI DA ATTRIBUIRE APPONENDO UNA X SUL COMPORTAMENTO RILEVATO. La tabella è estratta dal SMVP 2019, approvato con D.R. n. 273 del 05/03/2019	
Il dipendente è in grado di svolgere la propria attività e ad essa è attribuito il seguente valore	VALORE
Mai, nonostante sia stato sollecitato	0
In alcuni casi, su sollecitazione	10
In alcuni casi, autonomamente	20
Spesso, su sollecitazione	40
Spesso, autonomamente	70
Sistematicamente ed autonomamente	100

ALLEGATO 3 - Scheda sintetica di valutazione individuale per il Personale di Categoria C in servizio c/o Dipartimento					
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 2019					
Denominazione Struttura			Cognome e nome del soggetto che valuta:		
Cognome e nome del soggetto valutato:		Categoria e posizione economica		Periodo di valutazione:	
Firma del valutatore			Data e Firma del valutato per presa visione		
Macrofattori valutativi	Fattore di valutazione	Punteggio massimo (Peso %)	Punteggio risultante dalla misurazione	Punteggio attribuito (%)	Note del valutatore
Risultati	A) Performance organizzativa delle strutture (Riportare il valore del Cdp pesato ottenuto nella scheda di misurazione della Performance della Struttura)	5		0	In caso di risposta positiva, si prega di riportare nella presente cella, il riferimento del documento (Prot., data) con il quale è stato formalmente conferito l'incarico al dipendente, ovvero il raggiungimento di un obiettivo individuale collegato all'obiettivo di struttura dal quale eredita la valutazione
	B) Eventuali obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati (area amministrativa)*. Scegliere dal menù a tendina (CELLA BLU) se il fattore B) è applicabile o non applicabile alla valutazione	15		0	
	SI E' APPLICABILE				
Capacità	C) Capacità professionali e organizzative (la cella rossa riporta in automatico il risultato ottenuto nella valutazione dell'All.2)	75	0	0	Qualora il fattore D) non fosse applicabile, riportare una nota con le motivazioni.
	D) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL (scegliere dal menù a tendina della cella BLU, una risposta "SI", "NO")	5	NO	0	
Totale punteggio				0	
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)					
Eventuali considerazioni del valutato					

(*) Per il fattore valutativo B). Qualora non siano stati assegnati al dipendente, ulteriori obiettivi individuali/di gruppo, i punti di cui al fattore B) saranno inglobati al fattore C) "capacità professionali e organizzative". Qualora il fattore è applicabile occorre riportare nella corrispondente cella gialla il punteggio conseguito per lo specifico obiettivo operativo nella scheda della performance della struttura.

CATEGORIA D - PERFORMANCE INDIVIDUALE - anno 2019							
ALLEGATO 2 - Capacità Professionali e organizzative per il personale di Categoria D							
Denominazione Struttura	Cognome e nome del soggetto che valuta:			Firma del valutatore			
Cognome e nome del soggetto valutato:	Categoria posizione economica	Periodo di valutazione:		Firma del Valutato per presa visione			

ELEMENTI DI DETTAGLIO	MACRO FATTORE CAPACITA' PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVE	COMPORTAMENTO PREVALENTE RILEVATO (inserire una X in corrispondenza del comportamento rilevato per il dipendente valutato)						VALORIZZAZIONE	PESO APPLICABILE	VALORE PESATO
	DESCRIZIONE ATTIVITA'	Mai, nonostante sia stato sollecitato	In alcuni casi, su sollecitazione	In alcuni casi, autonomamente	Spesso, su sollecitazione	Spesso, autonomamente	Sistematicamente ed autonomamente			
a) Capacità gestionale e organizzativa e orientamento al risultato	Interpreta correttamente il proprio ruolo e ha autonomia decisionale. Adegua la propria attività alle priorità delle unità organizzative di riferimento. Dimostra flessibilità collaborativa, modificando le proprie posizioni, se funzionale al raggiungimento dei risultati. Coinvolge i componenti del gruppo in vista di un obiettivo comune. Dimostra un elevato senso di appartenenza al gruppo ed all'organizzazione. E' disponibile a trasferire le proprie competenze/conoscenze ai propri colleghi o a quelli di altre unità organizzative e/o collaboratori. E' in grado di gestire processi e problematiche di lavoro della propria unità organizzativa utilizzando le risorse in dotazione. E' in grado di utilizzare tecniche gestionali quali piani di lavoro, tempificazione e monitoraggio dei risultati.							0	5	0
b) Capacità di proporre soluzioni (Problem Solving)	Individua e riconosce situazioni impreviste e/o critiche. Nell'immediato, si attiva prevedendo soluzioni alternative, selezionando quella più efficace e attuandola tempestivamente. In prospettiva, analizza le situazioni che si sono presentate e si attiva per la ricerca di soluzioni innovative e di miglioramento. Individua problemi pratici, anche relativi a processi lavorativi interconnessi e li risolve con tempestività, individua e propone soluzioni di miglioramento dei processi lavorativi di competenza							0	25	0
c) Orientamento all'utente	Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni. Ascolta i bisogni dell'utente, proponendo soluzioni coerenti alle attese. E' tempestivo ed esauritivo nel fornire risposte agli utenti. Si fa carico delle problematiche poste dall'utente, indirizzandolo, se del caso, verso le strutture effettivamente competenti							0	20	0
d) Capacità relazionali e affidabilità	Rispetta tempi e le scadenze; svolge il lavoro in modo completo, accurato e preciso. Assolve al proprio lavoro applicando correttamente le conoscenze e le competenze possedute. Rispetta ed attua direttive e procedure. Si preoccupa dell'immagine esterna dell'amministrazione. Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi e condivide le informazioni							0	50	0
Coefficiente di performance (CdP)								0		

TABELLA DELLA VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' - VALORI DA ATTRIBUIRE APPONENDO UNA X SUL COMPORTAMENTO RILEVATO. La tabella è estratta dal SMVP 2019, approvato con D.R. n. 273 del 05/03/2019	
Il dipendente è in grado di svolgere la propria attività e ad essa è attribuito il seguente valore	VALORE
Mai, nonostante sia stato sollecitato	0
In alcuni casi, su sollecitazione	10
In alcuni casi, autonomamente	20
Spesso, su sollecitazione	40
Spesso, autonomamente	70
Sistematicamente ed autonomamente	100

ALLEGATO 3 - Scheda sintetica di valutazione individuale per il Personale di Categoria D					
SCHEDE DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 2019					
Denominazione Struttura			Cognome e nome del soggetto che valuta:		
Cognome e nome del soggetto valutato:		Categoria e posizione economica		Periodo di valutazione:	
Firma del valutatore			Data e Firma del valutato per presa visione		
Macrofattori valutativi	Fattore di valutazione	Punteggio massimo (Peso %)	Punteggio risultante dalla misurazione	Punteggio attribuito (%)	Note del valutatore
Risultati	A) Performance organizzativa delle strutture (Riportare il valore del CdP pesato ottenuto nella scheda di misurazione della Performance della Struttura)	20		0	
	B) Eventuali obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati* . Scegliere dal menù a tendina (CELLA BLU) se il fattore B) è applicabile o non applicabile alla valutazione	10		0	In caso di risposta positiva, si prega di riportare nella presente cella, il riferimento del documento (Prot., data) con il quale è stato formalmente conferito l'incarico al dipendente, ovvero il raggiungimento di un obiettivo individuale collegato all'obiettivo di struttura dal quale eredita la valutazione
	SI. E' APPLICABILE				
Capacità	C) Capacità professionali e organizzative (la cella rossa riporta in automatico il risultato ottenuto nella valutazione dell'All.2)	65	0	0	
	D) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL (scegliere dal menù a tendina della cella BLU, una risposta "SI", "NO")	5	NO	0	Qualora il fattore D) non fosse applicabile, riportare una nota con le motivazioni.
Totale punteggio				0	
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)					
Eventuali considerazioni del valutato					

(* Per il fattore valutativo B). Qualora non siano stati assegnati al dipendente, ulteriori obiettivi individuali/di gruppo, i punti di cui al fattore B) saranno inglobati al fattore A) "performance organizzativa della struttura". Qualora il fattore è applicabile occorre riportare nella corrispondente cella gialla il punteggio conseguito per lo specifico obiettivo operativo nella scheda della performance della struttura.

SCHEDA di VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE - anno 2019										
ALLEGATO 2 - Capacità Professionali e organizzative										
Cognome e nome del valutatore	Denominazione struttura		Cognome e nome del valutato:							
ELEMENTI DI DETTAGLIO	MACRO FATTORE CAPACITA' PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVE	COMPORTAMENTO PREVALENTE RILEVATO (inserire una X in corrispondenza del comportamento rilevato per il dipendente valutato)						VALORIZZAZIONE	PESO APPLICABILE	VALORE PESATO
	DESCRIZIONE ATTIVITA'	Mai, nonostante sia stato sollecitato	In alcuni casi, su sollecitazione	In alcuni casi, autonomamente	Spesso, su sollecitazione	Spesso, autonomamente	Sistematicamente ed autonomamente			
a) Capacità gestionale e organizzativa e orientamento al risultato	Interpreta correttamente il proprio ruolo e ha autonomia decisionale. Adegua la propria attività alle priorità delle unità organizzative di riferimento. Dimostra flessibilità collaborativa, modificando le proprie posizioni, se funzionale al raggiungimento dei risultati. Coinvolge i componenti del gruppo in vista di un obiettivo comune. Dimostra un elevato senso di appartenenza al gruppo ed all'organizzazione. E' disponibile a trasferire le proprie competenze/conoscenze ai propri colleghi o a quelli di altre unità organizzative e/o collaboratori. E' in grado di gestire processi e problematiche di lavoro della propria unità organizzativa utilizzando le risorse in dotazione. E' in grado di utilizzare tecniche gestionali quali: piani di lavoro, tempificazione e monitoraggio dei risultati.							0	30	0
b) Capacità di proporre soluzioni (Problem Solving)	Individua e riconosce situazioni impreviste e/o critiche. Nell'immediato, si attiva prevedendo soluzioni alternative, selezionando quella più efficace e attuandola tempestivamente. In prospettiva, analizza le situazioni che si sono presentate e si attiva per la ricerca di soluzioni innovative e di miglioramento. Individua problemi pratici, anche relativi a processi lavorativi interconnessi e li risolve con tempestività. Individua e propone soluzioni di miglioramento dei processi lavorativi di competenza							0	50	0
c) Orientamento all'utente	Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni. Ascolta i bisogni dell'utente, proponendo soluzioni coerenti alle attese. E' tempestivo ed esaustivo nel fornire risposte agli utenti. Si fa carico delle problematiche poste dall'utente, indirizzandolo, se del caso, verso le strutture effettivamente competenti							0	15	0
d) Capacità relazionali e affidabilità	Rispetta tempi e le scadenze; svolge il lavoro in modo completo, accurato e preciso. Assolve al proprio lavoro applicando correttamente le conoscenze e le competenze possedute. Rispetta ed attua direttive e procedure. Si preoccupa dell'immagine esterna dell'amministrazione. Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi e condivide le informazioni							0	5	0
Coefficiente di performance (CdP)								0		

TABELLA DELLA VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' - VALORI DA ATTRIBUIRE APPONENDO UNA X SUL COMPORTAMENTO RILEVATO. La tabella è estratta dal SMVP 2019, approvato con D.R. n. 273 del 05/03/2019	
Il dipendente è in grado di svolgere la propria attività e ad essa è attribuito il seguente valore	VALORE
Mai, nonostante sia stato sollecitato	0
In alcuni casi, su sollecitazione	10
In alcuni casi, autonomamente	20
Spesso, su sollecitazione	40
Spesso, autonomamente	70
Sistematicamente ed autonomamente	100

ALLEGATO 3 - Scheda sintetica di valutazione individuale per il Personale DIRIGENTE - anno 2019					
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 2019					
Cognome e nome del valutatore		Denominazione struttura			
Cognome e nome del valutato:		Firma del valutato per presa visione			
Macrofattori valutativi	Fattore di valutazione	Punteggio massimo (Peso %)	Punteggio risultante dalla misurazione	Punteggio attribuito (%)	Note del valutatore
Risultati	A) Performance generale dell'Ente * (grado di raggiungimento % obiettivo di I livello - strategico)	10		0	
	B) Performance organizzativa delle strutture (valore del CdP pesato ottenuto nella scheda di misurazione della Performance della Struttura)	65		0	
	C) Eventuali ulteriori obiettivi individuali **.	0		0	
	NO. NON E' APPLICABILE				
Capacità	D) Capacità di differenziazione delle valutazioni***	0		0	Non si tiene conto del fattore di valutazione "capacità di differenziazione" in quanto non è stato definito nel SMVP 2019 il criterio unico da applicare.
	NO. NON E' APPLICABILE				
	E) Capacità professionali e organizzative (la cella riporta in automatico il risultato ottenuto nella valutazione dell'All.2)	17,5	0	0,0	
	F) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL	7,5	NO	0,0	
Totale punteggio				0	
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)					
Eventuali considerazioni del valutato					

(*) Per il fattore valutativo A). Il valore A) Performance generale dell'Ente da inserire nella scheda di valutazione è fornito dal Settore CdG e Performance al termine della misurazione e valutazione della performance organizzativa.

(**) Per il fattore valutativo C). Qualora non siano stati assegnati al Dirigente, dal DG o dal CdA, ulteriori obiettivi individuali, i punti di cui al fattore C) saranno inglobati al fattore B) "performance organizzativa della struttura". Gli obiettivi individuali dei Dirigenti, salvo altre disposizioni, coincidono con gli obiettivi operativi assegnati alla struttura. Qualora il fattore è applicabile occorre riportare nella corrispondente cella gialla il punteggio conseguito per lo specifico obiettivo.

(***) Per il fattore valutativo D). Nel rispetto del SMVP, nei casi in cui la capacità di differenziazione non sia applicabile, il relativo peso viene ridistribuito sugli altri fattori valutativi comportamentali (E,F). Per il 2019 il fattore non è applicabile

SCHEDA di VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA - anno 2019										
ALLEGATO 2 - Capacità Professionali e organizzative										
Cognome e nome del valutatore	Denominazione struttura				Cognome e nome del valutato:					
ELEMENTI DI DETTAGLIO	MACRO FATTORE CAPACITA' PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVE	COMPORTAMENTO PREVALENTE RILEVATO (inserire una X in corrispondenza del comportamento rilevato per il dipendente valutato)								
	DESCRIZIONE ATTIVITA'	Mai, nonostante sia stato sollecitato	In alcuni casi, su sollecitazione	In alcuni casi, autonomamente	Spesso, su sollecitazione	Spesso, autonomamente	sistematicamente autonomamente	VALORIZZAZIONE	PESO APPLICABILE	VALORE PESATO
a) Capacità gestionale e organizzativa e orientamento al risultato	Interpreta correttamente il proprio ruolo e ha autonomia decisionale. Adegua la propria attività alle priorità delle unità organizzative di riferimento. Dimostra flessibilità collaborativa, modificando le proprie posizioni, se funzionale al raggiungimento dei risultati. Coinvolge i componenti del gruppo in vista di un obiettivo comune. Dimostra un elevato senso di appartenenza al gruppo ed all'organizzazione. E' disponibile a trasferire le proprie competenze/conoscenze ai propri colleghi o a quelli di altre unità organizzative e/o collaboratori. E' in grado di gestire processi e problematiche di lavoro della propria unità organizzativa utilizzando le risorse in dotazione. E' in grado di utilizzare tecniche gestionali quali piani di lavoro, tempificazione e monitoraggio dei risultati.							0	30	0
b) Capacità di proporre soluzioni (ProblemSolving)	Individua e riconosce situazioni impreviste e/o critiche. Nell'immediato, si attiva prevedendo soluzioni alternative, selezionando quella più efficace e attuandola tempestivamente. In prospettiva, analizza le situazioni che si sono presentate e si attiva per la ricerca di soluzioni innovative e di miglioramento. Individua problemi pratici, anche relativi a processi lavorativi interconnessi e li risolve con tempestività. Individua e propone soluzioni di miglioramento dei processi lavorativi di competenza							0	30	0
c) Orientamento all'utente	Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni. Ascolta i bisogni dell'utente, proponendo soluzioni coerenti alle attese. E' tempestivo ed esauritivo nel fornire risposte agli utenti. Si fa carico delle problematiche poste dall'utente, indirizzandolo, se del caso, verso le strutture effettivamente competenti							0	20	0
d) Capacità relazionali e affidabilità	Rispetta tempi e le scadenze; svolge il lavoro in modo completo, accurato e preciso. Assolve al proprio lavoro applicando correttamente le conoscenze e le competenze possedute. Rispetta ed attua direttive e procedure. Si preoccupa dell'immagine esterna dell'amministrazione. Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi e condivide le informazioni							0	20	0
Coefficiente di performance (CdP)								0		

TABELLA DELLA VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' - VALORI DA ATTRIBUIRE APPONENDO UNA X SUL COMPORTAMENTO RILEVATO. La tabella è estratta dal SMVP 2019, approvato con D.R. n. 273 del 05/03/2019	
Il dipendente è in grado di svolgere la propria attività e ad essa è attribuito il seguente valore	VALORE
Mai, nonostante sia stato sollecitato	0
In alcuni casi, su sollecitazione	10
In alcuni casi, autonomamente	20
Spesso, su sollecitazione	40
Spesso, autonomamente	70
Sistematicamente ed autonomamente	100

ALLEGATO 3 - Scheda sintetica di valutazione individuale per il Responsabile di Struttura anno 2019					
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - Anno 2019					
Cognome e nome del valutatore			Denominazione struttura		
Cognome e nome del valutato:			Firma del valutato per presa visione		
Macrofattori valutativi	Fattore di valutazione	Punteggio massimo (Peso %)	Punteggio risultante dalla misurazione	Punteggio attribuito (%)	Note del valutatore
Risultati	A) Performance generale dell'Ente * (grado di raggiungimento degli obiettivi di 1° livello definiti nel Piano Integrato)	5		0	
	B) Performance organizzativa delle strutture (valore del CdP pesato ottenuto nella scheda di misurazione della Performance della Struttura)	65		0	
	C) Eventuali ulteriori obiettivi individuali**	0		0	
	NO. NON E' APPLICABILE				
Capacità	D) Capacità di differenziazione delle valutazioni***.	0			Non si tiene conto del fattore di valutazione "capacità di differenziazione" in quanto non è stato definito nel SMVP 2019 il criterio unico da applicare.
	NO. NON E' APPLICABILE				
	E) Capacità professionali e organizzative (la cella riporta in automatico il risultato ottenuto nella valutazione dell'All.2)	22,5	0	0,0	
	F) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL	7,5	NO	0,0	
Totale punteggio				0	
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)					
(***) Per il fattore valutativo D). Nei casi in cui la capacità di differenziazione non sia applicabile, il relativo peso viene redistribuito sugli altri fattori valutativi comportamentali (E,F). Per il 2019 il fattore non è applicabile					
Eventuali considerazioni del valutato					

(*) Per il fattore valutativo A). Il valore A) Performance generale dell'Ente da inserire nella scheda di valutazione è fornito dal Settore CdG e Performance al termine della misurazione e valutazione della performance organizzativa.

(**) Per il fattore valutativo C). Qualora non siano stati assegnati al Dipendente, dal DG o dal CdA, ulteriori obiettivi individuali, i punti di cui al fattore C) saranno inglobati al fattore B) "performance organizzativa della struttura". Qualora il fattore è applicabile occorre riportare nella corrispondente cella gialla il punteggio conseguito per lo specifico obiettivo.

(***) Per il fattore valutativo D). Nel rispetto del SMVP, nei casi in cui la capacità di differenziazione non sia applicabile, il relativo peso viene redistribuito sugli altri fattori valutativi comportamentali (E,F). Per il 2019 il fattore non è applicabile