



**unimc**  
l'umanesimo che innova

## 1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La presente relazione sulla performance - prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Dlgs 150/2009 - costituisce lo strumento mediante il quale l'Università illustra agli stakeholder interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Peraltro, occorre rilevare che l'Università di Macerata nel corso dell'anno 2013 ha messo a regime il processo di riorganizzazione globale in applicazione della Legge 240/2010 di riforma del sistema universitario che ha comportato una profonda revisione della struttura organizzativa che ha riguardato le strutture didattiche e scientifiche, amministrative e i centri di servizio; tale processo ha comportato, nell'ottica della semplificazione e razionalizzazione, il passaggio dalle precedenti 44 alle attuali 19 Strutture.

In data 30.1.2014 è stato approvato l'adeguamento del Piano della Performance – triennio 2013/2015 - la cui adozione è prevista dall'art.10, comma 1, lett. a) del Dlgs 150/2009 in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono stati declinati – per il triennio di riferimento - gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, gli obiettivi assegnati alle strutture e i relativi indicatori.

La presente relazione rendiconta dell'attività svolta nell'anno 2013 finalizzata al processo valutativo sulla base degli obiettivi gestionali fissati dall'Ateneo in sede di approvazione del Bilancio previsionale 2013, sottolineando che si tratta della prima applicazione rigorosa dello schema azioni-obiettivi-indicatori-coordinatori/referenti, indicato come caratterizzante il sistema della performance, recuperando il ritardo che l'Ateneo aveva accumulato a causa della ristrutturazione organizzativa generale dell'Ateneo.

La presente relazione è stata elaborata tenendo conto delle linee guida individuate dalla CIVIT con delibera n.5/2012 e redatta dall'Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione con la collaborazione della Segreteria della Direzione Generale.

## Sommario

<b>1</b>	<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....</b>	<b>3</b>
2.1	Il contesto esterno di riferimento .....	3
2.2	L'Amministrazione .....	4
2.3	I risultati raggiunti.....	6
2.3.1	Ricerca scientifica .....	6
2.3.2	Didattica.....	7
2.3.3	Gestione.....	8
2.4	Le criticità e le opportunità.....	8
2.4.1	Ricerca .....	8
2.4.2	Didattica .....	9
2.4.3	Gestione .....	10
<b>3</b>	<b>OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....</b>	<b>12</b>
3.1	Albero della performance .....	14
3.2	Obiettivi strategici .....	15
3.3	Obiettivi e piani operativi .....	34
3.4	Obiettivi individuali.....	35
<b>4</b>	<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....</b>	<b>43</b>
<b>5</b>	<b>PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE .....</b>	<b>46</b>
<b>6</b>	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE... 47</b>	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	47
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> .....	47

## 2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Gli stakeholder sono tutti i portatori di legittimi interessi rispetto all'attività dell'Ateneo e si possono distinguere, in sintesi, nelle categorie sotto riportate.

- Studenti/famiglie: in questa categoria sono da ricomprendere sia gli studenti attuali che quelli già laureati, nonché le famiglie degli stessi, che rappresentano i soggetti determinanti nella decisione delle scelte del percorso universitario.
- Studenti e docenti di istituti di istruzione secondaria superiore: tale categoria è rappresentata dai potenziali studenti dell'Ateneo e dai docenti come interlocutori privilegiati che possono indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte future.
- Personale: tale categoria è rappresentata dal personale dipendente dell'università suddiviso per categoria (docenti, ricercatori, contrattisti, etc.; personale tecnico e personale amministrativo).
- Organi Istituzionali dell'Università: Rettore, SA, CdA, etc.
- Associazioni ed Istituzioni: in tale categoria sono compresi quegli enti, di norma a natura associativa, portatori di interessi collettivi o di categoria che non hanno natura di enti pubblici.
- Pubblica Amministrazione: in tale categoria sono ricompresi tutti gli enti pubblici territoriali e non.
- Imprese: in tale categoria sono ricomprese tutte le imprese di natura privata nazionali e internazionali che intessono rapporti con l'Università di Macerata.
- Comunità scientifica: tutte le università nazionali ed internazionali e gli altri soggetti che appartengono alla comunità scientifica.
- Soggetti regolatori del sistema: sono quei soggetti come lo Stato, il MIUR, gli altri ministeri, etc., dai quali dipende l'operato dell'amministrazione pubblica in generale e dell'università in particolare.

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Negli ultimi anni il sistema universitario ha subito profondi cambiamenti dovuti sia a riforme di carattere generale, quali ad esempio la riforma Brunetta (Dlgs n.150/2009) sia a riforme specificamente indirizzate al sistema, quale la legge 240/2010 in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.

Il recepimento della citata legge 240/2010 ha imposto all'Ateneo la necessità di progettare e realizzare una profonda revisione nell'organizzazione delle proprie strutture e nell'assetto degli organi di governo e cambiamenti consistenti nelle politiche di gestione delle proprie risorse (umane, finanziarie e strumentali).

La legge, infatti, ha riaffermato i principi di semplificazione nell'organizzazione delle strutture, di efficienza, di valutazione e di verifica della qualità, al fine di migliorare l'offerta formativa e la ricerca e sviluppare l'internazionalizzazione.

Tale processo è passato attraverso la revisione dello Statuto (emanato con D.R. n.210 del 29.3.2012) e si è ispirato, in estrema sintesi, ai seguenti principi caratterizzanti la legge 240/2010:

- la valorizzazione della qualità e dell'efficienza delle università, mediante un sistema periodico di accreditamento;
- l'introduzione di un sistema di valutazione dell'efficienza e dei risultati conseguiti nell'ambito della Didattica e della Ricerca a fronte di criteri stabiliti ex ante da parte dell'ANVUR;
- la revisione della disciplina contabile con l'introduzione a regime di un sistema di contabilità economico-patrimoniale, del bilancio unico di Ateneo e del bilancio consolidato;
- l'introduzione di un sistema di valutazione delle politiche di reclutamento degli Atenei a fronte di parametri definiti ex ante;
- la revisione della normativa in materia di diritto allo studio;
- l'introduzione a regime di un costo standard per studente.

L'anno 2013 è stato caratterizzato da ulteriori interventi normativi che hanno, comunque, influito sulle politiche dell'Ateneo e, conseguentemente, sugli obiettivi e i risultati che l'Ateneo, come ricordato precedentemente, si era prefisso di raggiungere e che, in dettaglio, verranno analizzati successivamente in questa relazione.

Nel 2013, infine, ha visto l'approvazione da parte degli Organi di Ateneo il Piano Strategico 2013/2018 che ha individuato la propria Visione, Missione, e Valori come di seguito riportate:

## **VISIONE**

Consolidare e sviluppare la vocazione di un Ateneo fortemente focalizzato negli ambiti delle scienze umane e delle scienze sociali. Una Università, quindi, dotata di notevole compattezza culturale e scientifica, che condivide linguaggi e strumenti. Un'Università di grande tradizione, ma sempre più moderna e internazionale, in grado di coniugare ricerca di elevato livello e didattica di qualità per sostenere lo sviluppo e l'innovazione del proprio territorio.

Un Ateneo dinamico, giovane, coeso, forte di un patrimonio di esperienza e di professionalità messo al servizio di tutti i portatori di interesse.

**L'umanesimo che innova è la nostra visione, il nostro indirizzo strategico, il nostro futuro.**

## **MISSIONE**

Continuare a valorizzare una storia lunga più di sette secoli all'insegna del merito e della qualità degli studenti (dalle matricole ai Phd students), dei ricercatori, dei professori e del personale tecnico e amministrativo.

Guardare al futuro con impegno e intelligenza, per migliorare e diffondere, in maniera costante, i risultati della ricerca e della didattica negli ambiti di eccellenza.

Rafforzare l'internazionalizzazione quale vocazione al confronto e al dialogo, anche per l'ulteriore sviluppo del territorio.

## **VALORI**

L'Università degli Studi di Macerata è un'istituzione pubblica, che riconosce l'istruzione e la ricerca come beni fondamentali per lo sviluppo di una società fondata sulla conoscenza, a vantaggio dell'intera comunità.

L'Università ha, per fini primari, la promozione e l'organizzazione della ricerca; lo sviluppo e la diffusione, ai più elevati livelli intellettuali, delle conoscenze umanistiche, scientifiche e tecnologiche; l'istruzione e l'alta formazione universitaria e professionale; la formazione continua e ricorrente.

L'Università assume, come preminenti valori e principi di riferimento, il pieno ed effettivo rispetto dei diritti fondamentali sanciti nella Costituzione italiana e nelle carte, dichiarazioni e convenzioni europee e internazionali.

L'Università promuove il libero svolgimento delle attività di studio, insegnamento e ricerca; la più ampia collaborazione con le altre università, con le istituzioni di alta cultura e con le accademie italiane e straniere; l'apertura alla comunità scientifica nazionale e internazionale; la stabile cooperazione con le amministrazioni pubbliche statali, regionali e locali; il necessario collegamento con le istanze e i bisogni del suo territorio; il fruttuoso rapporto di cooperazione con le imprese, con il mondo del lavoro e delle professioni, con le associazioni di volontariato e le organizzazioni senza fini di lucro.

L'Università è indipendente da ogni orientamento ideologico, politico o religioso; opera in conformità ai principi costituzionali e alle disposizioni giuridicamente vincolanti; garantisce la libertà di studio, insegnamento e ricerca; adotta i principi della Carta europea dei ricercatori e promuove il merito sulla base dei più elevati standard nazionali e internazionali; favorisce la dimensione internazionale delle attività di ricerca e formazione; riconosce il valore della mobilità come strumento fondamentale di rafforzamento delle conoscenze scientifiche e di sviluppo professionale; adotta i principi dell'accesso pieno e aperto ai dati e ai prodotti della ricerca scientifica, assicurandone la conservazione nell'archivio istituzionale e la comunicazione al pubblico, nel rispetto delle leggi concernenti la proprietà intellettuale, la riservatezza e la protezione dei dati personali, nonché la tutela, l'accesso e la valorizzazione del patrimonio culturale; promuove le pari opportunità delle donne e degli uomini mediante azioni positive; ripudia ogni discriminazione nell'accesso all'istruzione universitaria, nello svolgimento delle attività di insegnamento e ricerca, nel reclutamento e nella carriera del personale.

*(Art. 1, Principi e fini di riferimento, Statuto di autonomia)*

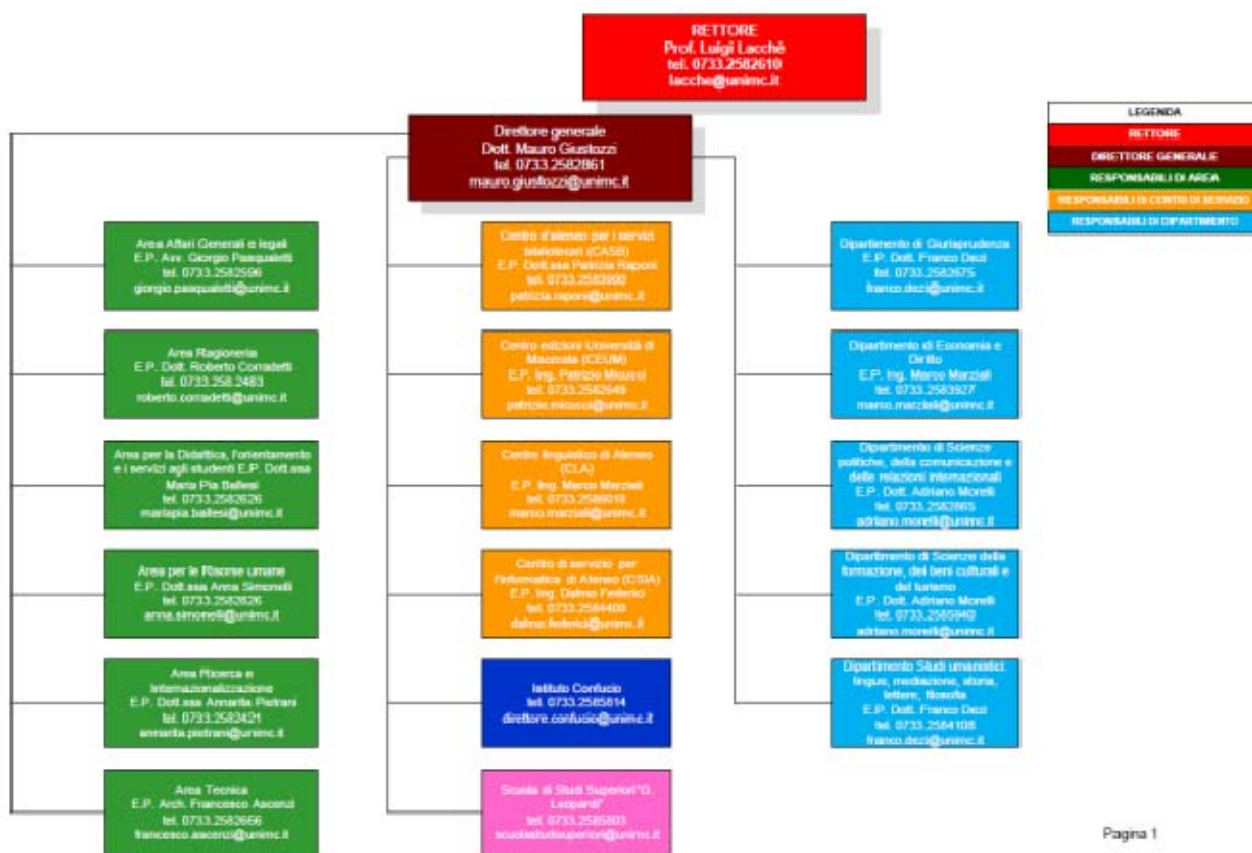
## **2.2 L'Amministrazione**

Come detto, l'introduzione della Legge n. 240/2010 è stata per l'Ateneo l'occasione per superare le criticità evidenziate dalla precedente organizzazione dovute soprattutto alla frammentazione delle strutture e delle procedure.

Nel corso dell'anno 2013 si è completato il processo di riorganizzazione delle strutture, già ampiamente descritto nella "Relazione alla performance anno 2012", che ha permesso di meglio efficientare le risorse, umane e strumentali, a disposizione dell'Ateneo in un'ottica di miglioramento dei servizi, interni ed esterni. Nel contempo ha permesso altresì di "alleggerire" il peso di alcuni processi distribuendoli tra più strutture identificandone comunque una quale "responsabile capofila" di tutto il processo. Tale impostazione ha fatto sì che venissero rafforzate o create nuove sinergie tra le diverse aree/centri/dipartimenti che concorrevano, ognuno per la propria parte, al completamento positivo del processo identificato, come descritto nella "Relazione di accompagnamento al Bilancio di previsione 2013" in obiettivi ed azioni, e di cui si parlerà più dettagliatamente avanti in questo documento. Tale impostazione costituisce "l'albero della performance" per l'anno 2013.

Il nuovo assetto organizzativo, ha previsto 5 Dipartimenti, 4 Centri di Servizio, 6 Aree Amministrative, 4 Scuole di Specializzazione e 1 Scuola di Eccellenza così come evidenziato nella figura seguente:

**Figura 1 – Organigramma dell’Università degli Studi di Macerata**



La dotazione organica del personale alla data del 31/12/2013 risultava costituita come descritto nella tabella seguente che mette a confronto anche i dati riferiti all’ultimo quinquennio sia da un punto di vista numerico che in termini di costo (nel PTA sono compresi i Collaboratori ed Esperti Linguistici che, per l’anno 2013, risultavano pari a 8 unità mentre non è compreso il Direttore Generale):

Situazione del personale di ruolo						
Situazione al	Professori ordinari	Professori associati	Ricercatori	Assistenti	PTA	TOTALE
31.12.2009	94	75	145	2	331	647
31.12.2010	88	73	150		316	627
31.12.2011	88	75	145		306	614
31.12.2012	83	79	139		297	598
31.12.2013	83	75	139		294	591

Fonte: Procedura PROPER/MiUR – Andamenti annuali

Come ben si evince dai dati inerenti la numerosità del personale, esso risulta, nel periodo considerato, avere avuto una diminuzione complessiva dell’8,65%. Se si analizzano però i dati per categoria di personale – accorpando le varie categorie di docenti in una sola- si può notare come la riduzione maggiore si sia concentrata sul PTA che diminuisce dell’11,18% mentre i docenti del 6,01%.

<b>Costo del personale di ruolo</b>			
<b>Situazione al</b>	<b>ASSEGNI FISSI</b>	<b>INDENNITA'</b>	<b>COSTO TOTALE</b>
31.12.2009	24.618.964	2.082.702	26.701.666
31.12.2010	24.625.504	678.835	25.304.339
31.12.2011	23.943.561	795.162	24.738.724
31.12.2012	23.264.660	898.787	24.163.447
31.12.2013	22.670.693	991.408	23.662.101

**Fonte:** Procedura PROPER/MiUR – Andamenti annuali

Analogamente si evince la riduzione del costo del personale che, nel suo complesso, raggiunge un valore pari al -11,38%. Se si prendono però in considerazione i dati riferiti alle voci Assegni Fissi e Indennità si notano diminuzioni del 7,91% per la prima voce e del 52,40% per la seconda a dimostrazione del fatto che la spending review ha inciso su tutte quelle voci di costo che non impattavano direttamente sul salario di base ma solo su quello accessorio.

### 2.3 I risultati raggiunti

Come detto, l'implementazione a regime del ciclo della performance, di cui all'art.4 del Dlgs 150/2009, è avvenuto in modo compiuto solo a decorrere dall'anno 2013, a seguito dell'approvazione del Piano della Performance –triennio 2013/2015 - da parte del CdA in data 22.3.2013. Nel mese di settembre 2013 gli Organi hanno approvato il Piano Strategico di Ateneo 2013-2018 che delinea, invece le strategie sulle quali l'Ateneo punta per una maggiore competitività e a cui si rimanda per una più esaustiva trattazione.

Nel seguito di questo paragrafo, verranno illustrati, in maniera sintetica, i principali risultati ottenuti sugli obiettivi assegnati alle strutture per macro-aree di attività indicando, per ognuna di esse anche i punti di forza, le opportunità, le aree di migliorabilità e i fattori di rischio.

#### 2.3.1 Ricerca scientifica

L'Università di Macerata promuove la ricerca scientifica come fattore di crescita culturale e di innovazione sociale ed economica. Una ricerca di matrice umanistica in grado di integrarsi al meglio con la dimensione dello sviluppo tecnologico. In un'ottica di internazionalizzazione e di cooperazione l'ateneo intende contribuire sempre di più alla costituzione di reti di eccellenza in specifici settori. Nello stesso tempo persegue un sempre maggiore radicamento nel proprio territorio per garantire supporto e competenze alle istituzioni e alle realtà imprenditoriali.

L'ampia partecipazione a progetti finanziati dal governo nazionale e il crescente tasso di partecipazione a progetti finanziati dall'Unione Europea danno un'idea del variegato spettro di interessi coltivati nell'ateneo. Sono stati coordinati a livello nazionale più di 50 progetti PRIN e in moltissimi altri progetti Macerata partecipa come partner, coprendo tutte le aree delle scienze umane e delle scienze sociali, incrementando la sua presenza nelle reti della ricerca internazionale, a cominciare da quella europea.

Le principali linee di azione sulle quali l'Ateneo ha svolto la propria attività nell'anno 2013 hanno riguardato principalmente:

- l'incremento delle risorse disponibili per la ricerca su base competitiva nazionale e internazionale;
- l'incremento della produttività scientifica dei docenti;
- la promozione e incentivazione di rapporti tra università e imprese;
- il sostenere i programmi di collaborazione internazionale, favorendo gli scambi di ricercatori;
- l'aumentare della competitività della ricerca con incremento di risorse mediante convenzioni/contratti ottenuti in ambito internazionale;
- il sostenere i programmi di collaborazione internazionale, favorendo gli scambi di ricercatori;
- la razionalizzare i corsi di dottorato, e le articolazioni in curricula, favorendo massa critica, anche nel numero delle borse di studio;
- l'incrementare le borse di dottorato di ricerca “applicata”;
- il sostenere le politiche di internazionalizzazione dei corsi di dottorato.

I principali obiettivi specifici raggiunti sono:



- Istituzione, a seguito della deliberazione degli Organi Accademici nelle sedute di aprile, di n.10 borse di Visiting Researcher nell'ambito del progetto "Collegio Matteo Ricci".
- Approvazione in sede di Consiglio di Amministrazione a luglio 2013 del bando competitivo di Ateneo per la creazione/consolidamento di reti di ricerca interdisciplinari con l'obiettivo di preparare ipotesi progettuali relative al programma europeo Horizon 2020.
- Presentazione di n. 28 borse di dottorato nell'ambito del Progetto Eureka, promosso dalla Regione Marche e la Conferenza dei Rettori marchigiani per cofinanziare borse di dottorato di ricerca applicata in collaborazione con le imprese. L'Ateneo ha conseguito da parte della Regione Marche il finanziamento di n. 24 borse con la possibilità poi di conferire ulteriori n. 4 borse a seguito del provvedimento con cui la Regione Marche ha ammesso al finanziamento tutti i progetti risultati idonei. Attualmente risultano attive n. 23 borse.
- Approvazione nel S.A. di luglio del Bando per il finanziamento di Progetti di Ricerca di Ateneo per l'anno 2013.

### 2.3.2 Didattica

L'Università di Macerata guarda al futuro e interpreta la didattica come strumento per la costruzione di un'identità culturale e di un percorso di professionalizzazione. L'Ateneo offre corsi triennali, magistrali e a ciclo unico, corsi di laurea internazionale con doppio titolo, una Scuola di Studi Superiori, Summer School, una Scuola di dottorato, un Istituto Confucio.

Tra i punti di forza: la qualità della didattica, la facilità di relazioni fra studenti e docenti, lo scambio di idee che anima sia le lezioni frontali che i laboratori didattici.

Nel percorso universitario vengono proposti itinerari diversificati nei contenuti e nei metodi, ma sempre attenti a favorire l'integrazione delle conoscenze teoriche con competenze professionali specifiche e con abilità pratiche, promosse attraverso la realizzazione di laboratori formativi e la conduzione di esperienze di tirocinio, stage, progetti di formazione in ambito extrauniversitario.

Studiare a Macerata significa anche stare in Europa, perché un grande incentivo viene dato alle permanenze presso altre università europee. E' previsto il riconoscimento degli esami in esse sostenuti.

UniMC è un'eccellenza nell'innovazione della didattica: molti corsi di laurea sono offerti, oltre che nella modalità tradizionale, anche in modalità e-learning. Questa tipologia di percorso consente di fruire di servizi aggiuntivi che forniscono supporti e materiali alternativi alle lezioni frontali e ai laboratori che si svolgono in sede.

Le principali linee di azione sulle quali l'Ateneo ha svolto la propria attività nell'anno 2013 hanno riguardato principalmente:

- accreditare e assicurare la qualità dell'offerta formativa dell'Ateneo, rinforzandone l'immagine anche nei confronti degli utenti e della collettività;
- qualificare la didattica con copertura degli insegnamenti prioritariamente attraverso i docenti di ruolo di quel settore scientifico disciplinare in una prospettiva di programmazione di Ateneo;
- qualificare la didattica aumentando la quota di docenza erogata da personale interno di ruolo, riducendo la spesa per supplenze e contratti e anche il monte orario di didattica svolta dai ricercatori;
- premiare le situazioni con alto numero di iscritti e di immatricolati;
- incrementare il grado di attrattività nei confronti di studenti non residenti nelle Marche e nei confronti dei migliori diplomati;
- incrementare il grado di attrattività dei corsi magistrali nei confronti dei migliori laureati in altri Atenei;
- potenziare l'attrattività dell'e-learning;
- potenziare l'apprendimento permanente, anche attraverso la formazione integrativa degli studenti, l'istituzione di corsi di recupero dei "debiti" iniziali e adeguate attività di tutoraggio;

I principali obiettivi specifici raggiunti sono:

- Programmazione dell'Offerta Formativa per l'a.a. 2013/2014 come prima sperimentazione del nuovo sistema normativo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio (sistema AVA).
- Rispetto degli indicatori dell'ANVUR per la rispondenza delle sedi e dei corsi di studio ai criteri di qualità, efficienza, efficacia e volti a misurare e verificare i requisiti di trasparenza e qualificazione di docenza, le regole dimensionali relative agli studenti, le regole di struttura, i requisiti organizzativi della didattica, i requisiti di sostenibilità economico finanziaria e i requisiti per l'assicurazione della qualità.
- Approvazione, istituzione e attivazione dei corsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità per la scuola dell'infanzia, la scuola primaria e la scuola secondaria di primo e secondo grado.

- Conclusione dei corsi di Tirocinio Formativo Attivo per l'abilitazione all'insegnamento nella scuola secondaria di I e II grado istituiti nell'anno accademico 2011/2012.
- Valutazione informatizzata della didattica da parte degli studenti frequentanti;

### 2.3.3 Gestione

L'anno 2013 è stato caratterizzato ad un'attenta analisi delle gestione in funzione di nuovi adempimenti normativi che hanno modificato in parte sia la gestione dell'anno 2013 che quelle degli anni a venire.

I principali obiettivi raggiunti vengono sinteticamente descritti nel seguito:

- avvio del percorso di formazione per il passaggio alla contabilità economico patrimoniale rivolto a tutto il personale coinvolto nel cambiamento. E' stata attivata una collaborazione con il MIP-Politecnico di Milano- Scuola di Management; il cui percorso proseguirà nel 2014 e condurrà all'adozione della nuova contabilità economico patrimoniale e analitica dal 1 gennaio 2015. Al riguardo è stato ricostituito il gruppo di lavoro per il coordinamento generale delle diverse fasi di tale processo di innovazione e di cambiamento. Contemporaneamente è stata condotta una complessa revisione dei rapporti contrattuali con Cineca che, a partire dal necessario cambiamento di alcuni assetti organizzativi interni (utilizzo software e numero licenze), mira a razionalizzare la spesa sia pur nell'ambito degli oggettivi limiti di cui risente il sistema dei rapporti Miur-Cineca-Atenei.
- monitoraggio costante **dell'andamento della spesa e della sostenibilità finanziaria**, con particolare riguardo all'ottimizzazione dei contratti per gli acquisti di beni e servizi per il funzionamento e la manutenzione, all'ottimizzazione nell'uso degli immobili e delle sedi di proprietà dell'Ateneo per un utilizzo maggiormente razionale e secondo criteri di economicità degli spazi a disposizione dell'Ateneo.
- al fine di conseguire migliori condizioni economiche di fornitura e dunque un risparmio di spesa, si è proceduto ad esercitare la revisione di alcuni contratti in essere e, in alcuni casi, anche ad esercitare il diritto di recesso. Ciò è avvenuto ad esempio per il contratto di **fornitura di energia elettrica** in essere con Enel spa per stipulare, in adesione alla convenzione Consip, un nuovo contratto con la Gala spa sia per la bassa che per la media tensione.
- Con riguardo alle **spese di telefonia fissa/mobile** si è proceduto ad un riordino generale delle utenze in essere che ha comportato, in particolare nel corso del 2013, la disattivazione di circa 80 SIM consentendo un evidente trend decrescente delle spese di telefonia mobile.
- L'analisi attenta ed accurata dei dati catastali per la rideterminazione degli importi dovuti ai fini **TARES** in relazione alla oggettiva utilizzabilità e prevalente destinazione di ciascun immobile dell'Ateneo con sede nel comune di Macerata, ha impegnato la D.G. e l'Area Tecnica, permettendo in questo settore un generale riordino che sarà molto utile anche per la prossima redazione dello stato patrimoniale a fini Coop.

A fronte dei soli tre interventi da ultimo descritti, sono state realizzate economie gestionali molto rilevanti e significative:

- per le utenze di energia elettrica il risparmio conseguito e rilevato nel secondo semestre del 2013 rispetto al pari semestre dell'anno precedente è di circa 30.000 euro;
- per la telefonia mobile il costo a bimestre è passato da circa 7.000 a 2.000 euro a con un abbattimento di oltre il 70% ed una economia di spesa di circa 30.000 su base annua.
- La revisione dei dati e dei coefficienti relativi agli immobili ha comportato infine, solo per il 2013, un minore esborso dell'Ateneo a fini Tares di ben 97.000 euro.

## 2.4 Le criticità e le opportunità

Per ogni singola macro area di attività, sono riportate di seguito i punti di forza, le opportunità, le aree di migliorabilità e i fattori di rischio.

### 2.4.1 Ricerca

#### Punti di forza

*Vocazione, specializzazione, omogeneità*

- Si tratta di elementi di forza in quanto necessarie premesse per indirizzare le risorse a disposizione verso una ricerca con un alto livello di qualità, di innovazione e di apertura internazionale.

*Esistenza di un patrimonio di eccellenze*

- Attualmente esistono diverse e distinte aree di eccellenze da ampliare e coordinare a livello di sistema.



## **Opportunità**

### *Collegamento e sinergie regionali*

- Opportunità importanti di scambio e collaborazione emergono dal coordinamento tra le quattro Università delle Marche e dal coinvolgimento in progetti regionali, europei o di carattere internazionale, in particolare nel campo della ricerca applicata.

### *Nuove prospettive, nuovi riferimenti*

- In un quadro di equilibrio e di dialogo proficuo tra le generazioni presenti in Ateneo, emergono i docenti e i ricercatori che potranno consolidare in futuro le attuali strategie di sviluppo.

## **Aree di migliorabilità**

### *Coordinamento interno delle eccellenze*

- Le aree di eccellenza vanno meglio coordinate nella forma di poli o cluster, garantendo la circolazione di informazioni e il confronto necessari per lo sviluppo di azioni comuni.

### *Apertura all'esterno*

- Occorre promuovere e consolidare i processi di internazionalizzazione, in collegamento con la domanda proveniente dai territori.

## **Fattori di rischio**

### *Le scienze umane e sociali e le risorse disponibili*

- Le scienze umane e sociali hanno maggiore difficoltà a reperire fondi sul “mercato”. L’umanesimo che innova deve essere la formula per invertire questa tendenza.

### *Riconoscimento del merito*

- Il sistema rende molto difficile l’adozione di strumenti adeguati per incentivare gli studiosi meritevoli.

## **2.4.2 Didattica**

### **Punti di forza**

#### *Presenza in Ateneo di competenze fondamentali per una formazione specializzata e integrata*

- In Ateneo sono presenti le risorse (docenti e personale tecnico-amministrativo) coerenti con gli obiettivi di una formazione di qualità, ben integrata, specializzata, volta allo sviluppo di conoscenze, competenze e flessibilità di approccio.

#### *Funzionalità della dimensione medio-piccola per corrispondere alla “particolare cura dello studente”*

- La dimensione medio-piccola dell’Ateneo è funzionale ad una “particolare cura dello studente”. Consente di realizzare percorsi formativi tenendo in considerazione le peculiarità dei singoli e facendo leva, con analoga attenzione, su didattica, servizi e ambienti di apprendimento (biblioteche, laboratori).

#### *Differente provenienza dei docenti come fattore di ricchezza*

- Si tratta di un’importante fonte di arricchimento per l’Ateneo, perché favorisce il confronto e l’evoluzione professionale dei docenti (che comunque devono garantire all’Università di Macerata, più che in passato, massimo impegno in presenza e disponibilità alla collaborazione).

#### *Un avviato processo di internazionalizzazione*

- Presenza di un consolidato programma Erasmus e di una politica di sviluppo di percorsi di laurea internazionali.

## **Aree di migliorabilità**

### *Verso una didattica più orientata alle sfide della contemporaneità*

- La didattica richiede uno sforzo costante e comune di miglioramento e di innovazione. Occorre una riflessione di Ateneo sulle nuove metodologie di insegnamento in stretto raccordo con le istanze degli studenti.

### *Ricorso più ampio e strutturato agli stage*

- Lo stage dovrebbe essere maggiormente valorizzato come proficuo ambiente di confronto tra studente, docente e azienda. I docenti dovrebbero avere un ruolo più attivo sia nel validare che nel guidare i percorsi di stage.

### *Coerenza dei diversi livelli della didattica*

- Occorre garantire la coerenza: dei corsi di laurea triennali come misure di formazione iniziale; dei corsi di laurea magistrale come percorsi più distintivi e con avvio di una percepibile curvatura “professionalizzante”; dei master e dei corsi di specializzazione come interventi specifici e di alta

specializzazione; dei corsi di dottorato come duplice avvio all'attività di ricerca e, laddove possibile, di applicazione.

#### *Formazione linguistica e apertura internazionale degli studenti*

- È importante stimolare gli studenti ad acquisire una più efficace formazione linguistica e combinare le attività didattiche con esperienze e placement internazionali.

### **Opportunità**

#### *Integrazione con gli altri attori socio-economici*

- È sempre più importante programmare e condividere i percorsi formativi con gli attori del territorio. La prospettiva integrata agevola la formazione nello studente di competenze trasversali utili a riconoscere e risolvere problemi reali. Complessivo rafforzamento del rapporto con le imprese per generare contaminazione e stimolo all'autoimprenditorialità.

#### *Spendibilità del titolo universitario nel mondo del lavoro*

- Le lauree Unimc hanno complessivamente una buona performance nel mercato del lavoro.

### **Fattori di rischio**

#### *Percezione del mondo esterno*

- Il mondo del lavoro e in particolare quello dell'impresa non mostrano sempre di riconoscere il grande sforzo compiuto dal sistema universitario per aprirsi al cambiamento e all'innovazione.

#### *Debolezza associata alle lauree in scienze umane e sociali ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro*

- Tale percezione deve essere superata assicurando una specifica dotazione dei laureati su almeno tre fronti: apertura, adattamento, approccio al problem solving; lavoro in team; competenza linguistica e visione internazionale

## **2.4.3 Gestione**

### **Punti di forza**

#### *Competenza delle risorse umane*

- La competenza delle risorse umane è un presupposto fondamentale per un'incisiva e coordinata azione di cambiamento.
- La dimensione contenuta favorisce la ricerca della qualità soprattutto nella didattica e nei servizi di supporto.

#### *Omogeneità e compattezza*

- Omogeneità e compattezza degli ambiti scientifici e disciplinari favoriscono la coesione tra i responsabili e sono presupposti positivi per il coordinamento dei processi e l'attivazione di importanti sinergie.

### **Opportunità**

#### *La crisi e il cambiamento come opportunità*

- La crisi e la necessità del cambiamento portano ad un innalzamento generale di attenzione per meglio cogliere opportunità di rete, di scambio, di razionalizzazione.

### **Aree di migliorabilità**

#### *Verso un dinamismo proattivo*

- Ogni riorganizzazione può creare disorientamento e disagio. Per sostenerla positivamente è necessario rafforzare la coesione organizzativa e il senso di appartenenza, sviluppando una logica di dinamismo proattivo.

#### *Fluidità dei processi interni*

- Occorre semplificare e scegliere, selezionando gli obiettivi più importanti e focalizzando su di essi risorse ed energie. È necessario migliorare la comunicazione interna e ridurre in ogni modo le forme di burocratizzazione che appesantiscono le attività strategiche.

### **Fattori di rischio**

#### *Più esigenze, meno risorse*

- Lo scenario di contesto rende necessario fare di più con meno risorse e rende molto incerti i percorsi di carriera, con possibili effetti negativi a livello motivazionale.
- Le forme di incentivazione sono di difficile impiego.

### 3 OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Per quanto riguarda l'analisi degli obiettivi strategici, si può fare riferimento a quanto descritto successivamente in questo capitolo al paragrafo 3.2.

In sintesi, però si possono mettere a confronto gli indicatori che il MiUR utilizza per valutare le performance degli atenei per quanto concerne gli aspetti che poi avranno ricadute sia in termini di dotazione di Punti Organici per l'assunzione, sia per l'accreditamento e l'istituzione di nuovi Corsi di Studi così come definiti nel DM 47 del 30/01/2013, intervenuto successivamente alla data di approvazione da parte degli organi degli obiettivi per l'anno 2013.

Il primo indicatore che si confronta è quello inerente il rispetto del limite dell'80% come rapporto tra Spese di personale ed entrate complessivo di Ateneo. Nelle due tabelle seguenti sono messi a confronto i valori (numeratori e denominatori) che hanno portato l'Ateneo ad un miglioramento nel 2013 il che denota la buona gestione dell'Ateneo per le voci che fanno capo agli indicatori:

INDICATORE SPESE DI PERSONALE 2012:		70,93 %	
NUMERATORE	Spese di Personale	Finanziamenti Esterni	Spese di Personale
			a carico Ateneo
Docenti a tempo indet.	€ 21.742.032	€ 954.715	€ 31.111.676
Dirigenti e Personale TA a tempo indet.	€ 10.293.404		
Docenti a tempo det.	€ 0	€ 0	
Dirigenti e Personale TA a tempo det.	€ 30.955	€ 0	
Direttore Generale	€ 165.075		€ 165.075
Fondo Contrattazione Integrativa	€ 1.276.800		€ 1.276.800
Trattamento Stipendiale Integrativo CEL	€ 2.010		€ 2.010
Contratti per incarichi di Insegnamento	€ 518.766	€ 0	€ 518.766
<b>TOTALE</b>	<b>€ 34.029.042</b>	<b>€ 954.715</b>	<b>€ 33.074.327</b>
DENOMINATORE	Entrate Complessive	Spese a Riduzione	Entrate Complessive Nette
FFO	€ 37.730.333		€ 37.730.333
Programmazione Triennale	€ 123.891		€ 123.891
Tasse e Contributi Universitari	€ 9.185.785	€ 409.848	€ 8.775.937
<b>TOTALE</b>	<b>€ 47.040.009</b>	<b>€ 409.848</b>	<b>€ 46.630.161</b>

INDICATORE SPESE DI PERSONALE 2013:		69,54%	
NUMERATORE	Spese di Personale	Finanziamenti Esterni	Spese di Personale
			a carico Ateneo
Docenti a tempo indet.	€ 21.197.339	€ 954.715	€ 30.300.416
Dirigenti e Personale TA a tempo indet.	€ 10.027.758		
Docenti a tempo det.	€ 0	€ 0	
Dirigenti e Personale TA a tempo det.	€ 30.034	€ 0	
Direttore Generale	€ 160.408		€ 160.408
Fondo Contrattazione Integrativa	€ 1.209.007		€ 1.209.007
Trattamento Stipendiale Integrativo CEL	€ 0		€ 0
Contratti per incarichi di Insegnamento	€ 633.379	€ 0	€ 633.379
<b>TOTALE</b>	<b>€ 33.257.925</b>	<b>€ 954.715</b>	<b>€ 32.303.210</b>
DENOMINATORE	Entrate Complessive	Spese a Riduzione	Entrate Complessive Nette
FFO	€ 38.193.753		€ 38.193.753
Programmazione Triennale			€ 0
Tasse e Contributi Universitari	€ 8.678.859	€ 423.140	€ 8.255.719
<b>TOTALE</b>	<b>€ 46.872.612</b>	<b>€ 423.140</b>	<b>€ 46.449.472</b>

L'indicatore di indebitamento, invece, ha subito un leggero incremento in quanto, la voce costituente il numeratore (Rata Annuale Capitale + Interessi) è, per l'anno 2013, incrementata dallo spostamento di una rata che si doveva pagare nel 2012 al 2013. Come si potrà notare, infatti, pur diminuendo i fitti passivi al denominatore, l'aumento del numeratore per l'effetto descritto precedentemente, ha fatto sì che il valore del 2013 risultasse più alto del 2012.

<b>INDICATORE INDEBITAMENTO 2012:</b>		<b>7,46 %</b>		
<b>NUMERATORE</b>	<b>Spese Complessive a carico del bilancio</b>			
Rata Annuale Capitale + Interessi	€ 982.756			
<b>TOTALE</b>	<b>€ 982.756</b>			
<b>DENOMINATORE</b>	<b>Entrate Complessive</b>	<b>Spese di personale a carico ateneo</b>	<b>Fitti Passivi a carico ateneo</b>	<b>Entrate Complessive Nette</b>
FFO + Programmazione Triennale + Tasse e Contributi Universitari	€ 46.630.161	€ 33.074.327	€ 375.438	€ 13.180.396
<b>TOTALE</b>	<b>€ 46.630.161</b>	<b>€ 33.074.327</b>	<b>€ 375.438</b>	<b>€ 13.180.396</b>

<b>INDICATORE INDEBITAMENTO 2013:</b>		<b>8,84%</b>		
<b>NUMERATORE</b>	<b>Spese Complessive a carico del bilancio</b>			
Rata Annuale Capitale + Interessi	€ 1.235.823			
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.235.823</b>			
<b>DENOMINATORE</b>	<b>Entrate Complessive</b>	<b>Spese di personale a carico ateneo</b>	<b>Fitti Passivi a carico ateneo</b>	<b>Entrate Complessive Nette</b>
FFO + Programmazione Triennale + Tasse e Contributi Universitari	€ 46.449.472	€ 32.303.210	€ 160.632	€ 13.985.630
<b>TOTALE</b>	<b>€ 46.449.472</b>	<b>€ 32.303.210</b>	<b>€ 160.632</b>	<b>€ 13.985.630</b>

L'ultimo indicatore preso in considerazione ISEF (Indicatore Economico di Sostenibilità Finanziaria) considera al numeratore tutte le entrate dell'Ateneo a cui si sottrae il valore dei fitti passivi, rapportando poi il valore ottenuto alla somma delle spese per il personale più gli oneri di ammortamento. Il risultato maggiore di 1 di questo indicatore fa sì che l'Ateneo possa chiedere l'istituzione, l'attivazione e l'accreditamento di nuovi Corsi di Studio.

<b>INDICATORE ISEF 2012:</b>		<b>1,11 %</b>	
<b>NUMERATORE</b>	<b>Entrate complessive nette</b>	<b>82% Entrate complessive (A)</b>	
FFO + Programmazione Triennale+ Tasse e Contributi Universitari- Fitti Passivi a carico ateneo	€ 46.254.723	€ 37.928.873	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 46.254.723</b>	<b>€ 37.928.873</b>	
<b>DENOMINATORE</b>	<b>Spese di personale a carico ateneo</b>	<b>Oneri di ammortamento</b>	<b>Spese Complessive (B)</b>
Spese di Personale + Oneri di ammortamento	€ 33.074.327	€ 982.756	€ 34.057.083
<b>TOTALE</b>	<b>€ 33.074.327</b>	<b>€ 982.756</b>	<b>€ 34.057.083</b>

INDICATORE ISEF 2013:		1,13	
NUMERATORE	Entrate complessive nette	82% Entrate complessive	
		(A)	
FFO + Programmazione Triennale+ Tasse e Contributi Universitari- Fitti Passivi a carico ateneo	€ 46.288.840	€ 37.956.849	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 46.288.840</b>	<b>€ 37.956.849</b>	
DENOMINATORE	Spese di personale	Oneri di	Spese Complessive
	a carico ateneo	ammortamento	(B)
Spese di Personale + Oneri di ammortamento	€ 32.303.210	€ 1.235.823	€ 33.539.033
<b>TOTALE</b>	<b>€ 32.303.210</b>	<b>€ 1.235.823</b>	<b>€ 33.539.033</b>
Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (DM 47 del 30/01/2013)			
ISEF = A/B			
A = 0,82 (FFO + Fondo Programmazione Triennale + Contribuzione netta studenti - Fitti Passivi)			
B = Spese di Personale + Oneri ammortamento			

### 3.1 Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che, a partire dalla missione e visione dell'Ateneo, si declina su tre livelli specifici:

- Macro-funzioni
- Obiettivi strategici
- Obiettivi operativi

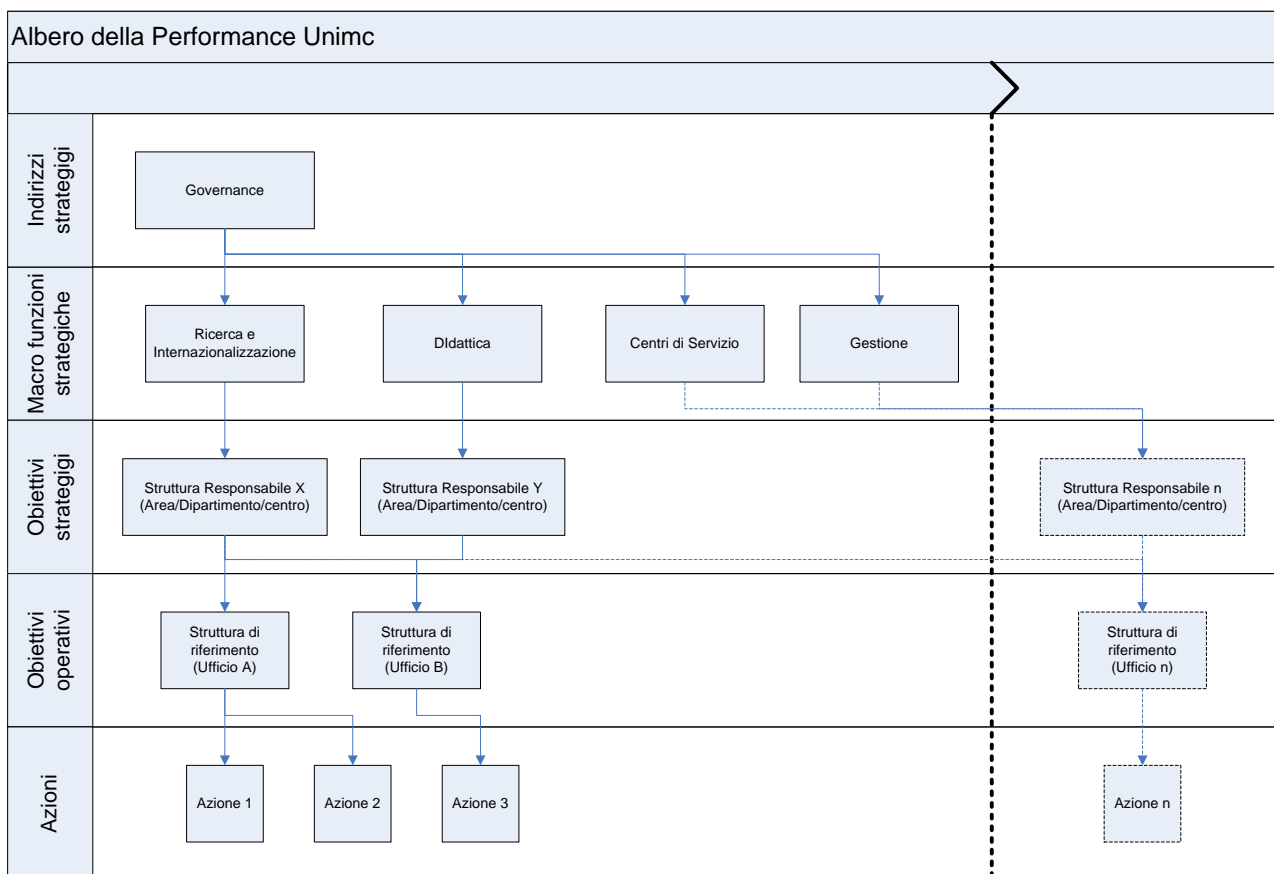
Le macro-funzioni si articolano secondo quelle che sono le attività fondanti dell'Ateneo: "Ricerca e Internazionalizzazione", "Didattica", "Centri di servizio" e "Gestione", nel rispetto di quanto previsto nel Piano Strategico di Ateneo 2013-2015.

La *governance* ha declinato gli obiettivi strategici triennali in obiettivi annuali, assegnandoli alle singole strutture di riferimento per ogni macro-funzione individuata (terzo livello dell'albero). Per l'Ateneo maceratese corrispondono agli obiettivi assegnati ai Responsabili delle Aree/Dipartimenti/Centri. L'ampio spettro a cui si riferiscono gli stessi, per la loro natura, implica azioni che spesso devono essere condivise da strutture diverse, agevolando quindi il coordinamento e le capacità organizzative dei singoli Responsabili al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi e assicurare la performance.

Merita un approfondimento l'inserimento della funzione gestionale in capo al Direttore Generale che ha lo scopo di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'Organizzazione e dei principali processi che ne fanno parte. Al quarto livello sono riportati gli obiettivi operativi corrispondenti alle funzioni assegnate ai singoli uffici interessati, e le conseguenti azioni intraprese.

Al fine di garantire un quadro d'insieme sintetico e complessivo della gestione della performance, si propone nella figura seguente il "modello" di albero applicato dall'Ateneo, lasciando ai paragrafi successivi il compito di dettagliarne il contenuto:





### 3.2 Obiettivi strategici

Il bilancio di previsione 2013, per la prima volta, contiene un quadro sintetico degli obiettivi strategici d'Ateneo da perseguire nel corso dell'anno. I macro- obiettivi segnalano gli indirizzi principali di intervento che si affiancano alle ordinarie attività istituzionali assegnate alle diverse articolazioni organizzative dell'Università. Gli obiettivi strategici sono declinati, con riferimento alle principali funzioni (ricerca, didattica, internazionalizzazione, gestione, centri di servizio, in azioni, indicatori e referenti in una logica di trasversalità e di forte sinergia che evidenzia come gli obiettivi di vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno complessivo coerente, al mandato istituzionale e quindi alla mission dell'Ateneo. Lo stesso piano performance 2013-2015 riporta la tabella degli obiettivi strategici dell'Ateneo citata mostrando la corrispondenza con gli indicatori del MIUR a livello nazionale e quindi anche quali, fra gli indicatori utilizzati dal Ministero per valutare e monitorare le attività degli Atenei, sono destinati a misurare la performance in relazione agli obiettivi prefissati.

Questo modo innovativo di procedere va inserito anche nella prospettiva della pianificazione strategica conclusa nel 2013 con l'approvazione da parte degli Organi del Piano strategico 2013-2018 quale strumento di indirizzo della politica generale con riflessi rispetto al ciclo delle performance, alla valutazione dei responsabili amministrativi e delle strutture nonché della programmazione finanziaria.

Di seguito, sulla base dello schema deliberato dal CdA in fase di approvazione del bilancio preventivo 2013, vengono riportati dettagliatamente i risultati conseguiti per ciascun obiettivo assegnato alla struttura di riferimento.

Tali obiettivi, come già precedentemente ricordato, coincidono con quelli assegnati ai Responsabili delle strutture e di cui costituiscono la base di valutazione delle attività svolte dal personale di cat. EP.

## RICERCA E INTERNAZIONALIZZAZIONE

AZIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	COORDINATORI / REFERENTI	RISULTATI
Costituzione, implementazione e consolidamento del tavolo della ricerca	Produzione di un documento contenente la descrizione dei processi e dei procedimenti della ricerca e la loro puntuale articolazione tra i Dipartimenti e l'Area Ricerca	Approvazione del documento entro Aprile 2013	ARI / Dipartimenti	Sono state definite e approvate dal Tavolo di coordinamento della ricerca e dal Senato Accademico le <i>Linee guida</i> in ordine alle azioni che coinvolgono gli Uffici della Ricerca Internazionale e della Valorizzazione della ricerca con l'obiettivo di delinearne i procedimenti più significativi, non sono state ancora presentate le Linee guida che riguardano la formazione alla ricerca avanzata (che investono, tra l'altro, la gestione amministrativa della Scuola di dottorato), la valutazione (stante l'evoluzione delle procedure AVA in ordine alla SUA-RD), così come quelle che riguardano le c.d. "relazioni internazionali" che coinvolgono numerosi aspetti relativi alla didattica, che pertanto meritano maggiori approfondimenti, nonché il coinvolgimento del Tavolo di coordinamento della didattica.

<p>Ulteriore miglioramento nella partecipazione ai progetti europei attraverso il potenziamento delle reti della ricerca nazionali e internazionali con l'individuazione di aree strategiche ('cluster') della ricerca di Ateneo</p>	<p>Bando competitivo di Ateneo per creazione/consolidamento di reti di ricerca interdisciplinari con l'obiettivo di preparare nel corso del 2013 ipotesi progettuali relative al programma europeo Horizons 2020, attivo dal 2014</p>	<p>Approvazione bando entro giugno 2013</p>	<p><b>ARI /</b> Dipartimenti</p> <p>- Il bando è stato sottoposto all'approvazione del CdA nella seduta luglio 2013 e pubblicato in data 30 agosto 2013. L'ufficio ricerca internazionale ha completato nei tempi previsti il controllo di ammissibilità alla valutazione dei progetti stessi. Attualmente il Comitato di Garanzia sta individuando i valutatori dei progetti pervenuti.</p> <p>- Il fondo è stato costituito da risorse finanziarie stanziare nel bilancio 2013; in relazione all'organizzazione di workshop volti a favorire la partecipazione a progetti internazionali si segnalano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- workshop "Verso Horizon 2020" in coll. con Apre (20/03/2013)</li> <li>- aprile – maggio: presentazione Bandi Marie Curie nei consigli di dipartimento</li> <li>- 15/05/2013: workshop "Come presentare un progetto nei Bandi Marie Curie individuali", a cura ufficio ricerca internazionale</li> <li>- Corso di formazione APRE "Scrivere un progetto europeo di successo", Macerata, 23-24 ottobre 2013, aperto anche ai dottorandi e assegnisti di</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Istituzione di un fondo per (a) sostegno della mobilità di docenti per la sponsorizzazione di progetti e la creazione e il consolidamento di reti (b) organizzazione di workshop volti a favorire la partecipazione a progetti internazionali</p>	<p>Aumento nel numero dei progetti presentati ed entità delle risorse acquisite dall'Unione europea e da agenzie e enti, esteri e internazionali (PRO3, D2) rispetto al 2012 (in particolare, progetti del 7PQ)</p>	<p>ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corso di formazione EU CORE, La gestione del personale universitario nei progetti di ricerca, Macerata, 7-8 novembre 2013, destinato al PTA delle U.O. Ricerca.</li> <li>Sono state inoltre intraprese azioni quali: <ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipazione alla organizzazione di ciclo di incontri "Laboratorio Macerata 2020: le strategie dell'Europa, le opportunità per il territorio", presentazione di un progetto europeo (Bando Erasmus for young entrepreneurs "You.EU" in cui UNIMC compare come partner, (seguita da ILO), probabile presentazione congiunta per prossima call DAPHNE ;</li> <li>- creazione sistema di comunicazione più efficace in connessione con creazione Poli della Ricerca : da gennaio 2014 i Poli interdisciplinari di ricerca comunicano attraverso gruppi di discussione LinkedIn</li> <li>- miglioramento e condivisione di informazioni e documenti con i dipartimenti (nuovo sistema Data Base progetti internazionali, creazione di cartelle condivise)</li> <li>- elaborazione linee guida per</li> </ul> </li> </ul>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Programma di Ateneo per istituire nel corso del 2013 un "collegio internazionale" di ospitalità di 8-10 ricercatori stranieri in qualità di visiting researcher</p>	<p>Approvazione entro giugno 2013</p>		<p>migliorare la comunicazione di Ateneo in relazione ai progetti europei vinti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elaborazione di indicazioni e linee guida in relazione a tematiche attinenti la progettazione europea</li> </ul> <p>- Il Senato e il CdA nella seduta del mese di aprile hanno deliberato in ordine all'istituzione di n. 10 borse di Visiting Researcher da assegnare ai Dipartimenti nell'ambito del progetto "Collegio Matteo Ricci". Il progetto, che si svilupperà negli anni 2013/2015, è in corso di attuazione; in particolare nel 2013 è stato pubblicato il bando in lingua inglese e diffuso presso le reti scientifiche individuate dal Consiglio scientifico; nel corso del 2014 si procederà con l'ospitalità dei primi 5 vincitori per 3 mesi (nell'ambito del I semestre 2014 – settembre/dicembre) e sarà dato l'avvio dei lavori per la seconda edizione nell'ambito del II semestre gennaio/aprile 2015.</p>
<p>Attività di sensibilizzazione di concerto con i referenti per la ricerca nei vari dipartimenti, in particolare per l'identificazione di giovani ricercatori in grado di presentare progetti FIRB</p>	<p>Programmazione e preavutazione di sistema per bandi PRIN e FIRB</p>	<p>Proporzione di personale attivamente impegnato nella ricerca con giudizio positivo su PRIN e FIRB (PRO3, b1)</p>	<p>ARI / Dipartimenti</p>	<p>Obiettivo di sensibilizzazione pienamente raggiunto visto il numero di progetti presentati. FIRB: presentazione di 15 progetti come linea di intervento 1 e 2 progetti con linea di intervento 2: nessuno finanziato. PRIN: presentazione come capofila nazionale 7 progetti, e come unità locali 23 progetti su due delle linee di intervento previste; progetti preselezionati 7 (come da obiettivo ministeriale affidato a UNIMC); finanziati 2 come capofila nazionali e 3 come unità locali.</p>
<p>Incremento partecipazione ad altri programmi nazionali (inter-link, ecc.)</p>	<p>Maggiore diversificazione, ossia maggior numero di soggetti distinti che presentano progetti, presentazione di progetti da parte di soggetti che non ne hanno mai presentato in passato.</p>	<p>Monitoraggio: dati ARI (funzione ricerca nazionale)</p>	<p>ARI / Dipartimenti</p>	<p>Non sono stati previsti nel periodo ulteriori bandi ministeriali. I docenti hanno colto comunque altre occasioni tipo: Bandi Regione Marche ecc.</p>

	Promuovere la partecipazione ad un progetto insieme all'università di Camerino	Attuazione entro il 2013		Obiettivo non perseguito
Incremento dei rapporti con il mondo delle imprese attraverso la ricerca scientifica (spin-off – start up)	Realizzazione di spin-off	Attuazione entro il 2013	ARI / Dipartimenti	Obiettivo parzialmente raggiunto: si sono avviate tutte le procedure per l'attivazione di uno spin-off entro marzo 2014
Consolidamento e monitoraggio sistema di valutazione di Ateneo della Ricerca	Contatto diretto con i soggetti inattivi per tentare di identificare i problemi, di concerto con i referenti per la ricerca nei vari dipartimenti e i loro direttori	Aumento della percentuale di soggetti attivi nella ricerca	ARI / Dipartimenti	A seguito della conclusione dell'esercizio di valutazione VTR 2010/2012 l'Ufficio, in collaborazione con l'Ufficio Pianificazione, programmazione e controllo di gestione, ha individuato una serie di indicatori volti alla verifica dello stato della produzione scientifica del corpo docente a cerca metà percorso della prossima valutazione nazionali. I dati raccolti in forma tabelalre sono stati consegnati al Magnifico Rettore che li utilizzerà per effettuare i necessari solleciti presso i Direttori di Dipartimento.
	Rafforzamento produzione scientifica di Ateneo secondo standard internazionali (lavori con rilevanza internazionale, riviste con referaggio e indicizzate ecc.)	Miglioramento quantitativo e qualitativo della produzione scientifica		Il Tavolo di coordinamento per l'attuazione degli esercizi di valutazione ha aggiornato i criteri di valutazione allineandoli, in prima battuta, agli standard nazionali, sulla base del modello di valutazione VQR 2004/2010, ma anche dal punto di vista della valutazione qualitativa dei prodotti, con l'introduzione di nuovi parametri (es. editore straniero, riviste in fascia A o impact factor, ecc). Il modello di valutazione approvato dal Senato Accademico nella seduta di ottobre 2012 sarà utilizzato per tre esercizi (2008/2011 – 2010/2012 – 2011/2013).
Stesura, presentazione e diffusione catalogo delle attività di ricerca e delle competenze scientifiche e tecnologiche presenti in Ateneo in collegamento con il mondo delle imprese e del lavoro	Creazione di una brochure sulla ricerca scientifica	Attuazione entro il 2013	ARI / Dipartimenti	Obiettivo non perseguito



Report sui dottori di ricerca, borsisti e assegnisti che si sono formati nel nostro ateneo, per rilevare occupazione (accademica o non), pubblicazioni, coinvolgimento in progetti finanziati	Valutazione ex-post corsi di dottorato ai fini dell'attivazione ciclo XXIX inizio 1 gennaio 2014. Applicazione griglia di valutazione	Approvazione criteri e parametri della griglia di valutazione entro giugno 2013 Attuazione report entro ottobre 2013	ARI / Dipartimenti	L'obiettivo è stato realizzato dalla Scuola di dottorato nella fase di attivazione del nuovo ciclo.
Consolidamento del dottorato internazionale (titoli doppi e congiunti, co-tutela, titolo doctor Europaeus, aumento iscritti stranieri alla Scuola di dottorato). Previsione di facilities e posti in soprannumero per laureati di Università straniere, in particolare con pregressi rapporti di collaborazione Progettazione in ambito Erasmus Mundus	Valutazione dei dottorati, borse post-dot e assegni di ricerca al fine di una più mirata suddivisione dei finanziamenti interni e per favorire la ricerca di finanziamenti esterni.	Mantenimento/Incremento dei valori dei singoli obiettivi rispetto all'anno precedente	ARI / Dipartimenti	Attivazione discreta di Assegni di Ricerca sulla base dei PRIN attivati (6 studi umanistici; 4 scienze della formazione; 1 economia)
	Consolidamento e sviluppo programma borse di dottorato su bando regionale EUREKA (se attivato)			L'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono state incrementate le proposte progettuali ammesse rispetto lo scorso anno (da 11 a 28); complessivamente finanziate 23 borse
	Quota di finanziamento esterno per istituzione borse di ricerca di dottorato "curricolari"			2 borse esterne cofinanziate al 50%
Esame e valutazione dettagliata risultati VQR 2004-2010	Miglioramento produttività scientifica e monitoraggio docenti inattivi o parzialmente inattivi, aderenza agli standard nazionali di valutazione della ricerca	Ricaduta sul FFO dei risultati VQR 2004-2010	ARI / Dipartimenti	Svolta Conferenza Stampa volta a evidenziare i punti di forza e di debolezza relativamente la VQR; ogni singolo dipartimento ha presentato i propri dati derivanti dall'analisi SWOT. I risultati della VQR hanno influito nella misura del 30% sulla distribuzione dei fondi ai dipartimenti. Il monitoraggio è stato svolto sulla VTR 2010-2012; è stata diffusa l'analisi fatta ai direttori di dipartimento per sollecitare i docenti inattivi o parzialmente inattivi in prospettiva dei risultati della prossima VQR
Adeguamento agli standard di valutazione e consolidamento della reputazione scientifica dei prodotti EUM applicando in modo sistematico i principi e le procedure di valutazione tra pari	Implementazione e-commerce	Implementazione e-commerce	CEUM / CSIA	Avvio ed implementazione della piattaforma web. Obiettivo non pienamente raggiunto.
	Archivio digitale	Archivio digitale	CEUM / CSIA	Non completato per cause non direttamente imputabili al nostro Ateneo.

Miglioramento dei dati di internazionalizzazione dell'Ateneo	Consolidamento della mobilità studentesca e dei docenti nei programmi europei	Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale (in regime di scambio e non) (PRO3, D.1.1.)	AD / ARI; DG	L'Università di Macerata è la prima nella Regione Marche e 16° in Italia per il rapporto tra il numero di studenti partiti per la mobilità Studio Erasmus e numero di iscritti (fonte: Rapporto annuale erasmus a.a. 11/12 elaborato dall'agenzia nazionale pubblicato a dicembre 2013) Notevole incremento degli studenti italiani in mobilità erasmus (sia studio che placement) in riferimento all'a.a. 2012/13
		Comparazione con Benchmark Atenei italiani (elaborazione P&C)		Incrementato il numero di Docenti italiani in Uscita (da 28 a 30)
	Indicatore <i>Erasmus Teaching Staff Mobility</i> (in uscita e in entrata)	Indicatore non significativo a seguito di modifiche normative		
	Rendere più attrattiva l'offerta formativa per gli studenti stranieri, soprattutto nei corsi magistrali	Indicatore: Proporzione di studenti iscritti a corsi di laurea magistrale (PRO3, D.1.2) Comparazione con Benchmark Atenei italiani (elaborazione P&C)		<b>Obiettivo non perseguito</b>

DIDATTICA				
AZIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	COORDINATORI / REFERENTI	RISULTATI
Costituzione, implementazione e consolidamento del tavolo della didattica	Produzione di un documento contenente la descrizione dei processi e dei procedimenti della didattica e la loro puntuale articolazione tra i Dipartimenti e l'Area Didattica	Approvazione del documento entro 4/2013	AD / Dipartimenti	Le azioni volte alla condivisione e definizione dei processi di erogazione dei servizi della didattica sono state realizzate entro i termini previsti dal cronoprogramma e dalle stesse è scaturita un'ipotesi di riparto funzionale delle competenze tra Amm.ne e Dip.ti in materia di processi riconducibili alla didattica, poi formalizzato dal DDG. n. 93 del 01.08.13
Sostenibilità Offerta Formativa	Piena implementazione del sistema AVA dell'ANVUR nel sistema di qualità di Ateneo per l'accREDITamento dei CdS e il raggiungimento dei fattori premianti che saranno previsti dall'ANVUR	Indicatori AVA più indicatori sistema integrato per la qualità	PQA / AD; Dipartimenti	AccREDITamento iniziale ottenuto di tutti i CdS dell'Offerta formativa 2013/14
	Proiezione triennale dei Corsi di Studio	Monitoraggio Docenti in servizio	AD / Dipartimenti	E' stata elaborata una proiezione pluriennale dall'a.a. 2013/14 al 2016/17 dei requisiti quantitativi di docenza previsti dalla normativa per l'attivazione dei

				corsi di studio nel prossimo triennio.
	Monitoraggio impegno didattico istituzionale e riduzione ricorso Art. 23 L. 240.	Riduzione al 20% contratti Art. 23 L. 240	AD / Dipartimenti	Obiettivo parzialmente raggiunto in quanto i contratti Art. 23 L. 240 si attestano il 20,94%
	Ottimizzazione didattica delle lingue all'interno dell'Offerta Formativa (ufficiale e di supporto)	Riduzione ore in affidamento esterno rispetto all'anno precedente	AD/ Dipartimenti; CLA	Raggiunto
Digitalizzazione dei procedimenti relativi alla didattica	Entrata a regime dell'agenda digitale (dematerializzazione e digitalizzazione delle procedure di iscrizione, registrazione esami, rimborsi tasse ecc.)	Mantenimento / Incremento valori anno precedente	AD / Dipartimenti; CSIA	sono state consolidate le procedure relative alle immatricolazioni, i rinnovi di iscrizione, la prenotazione on-line agli esami e la relativa verbalizzazione on-line degli esami con o senza firma digitale per i corsi di laurea e post-lauream
Carta servizi studenti (convenzione con il Comune di Macerata – progetto laureati)	Produzione e consegna a tutti gli iscritti all'Ateneo di una carta integrata dei servizi in collaborazione con Comune di Macerata (Progetto Macerata digitale)	A regime entro 10/2013	AD / UC	Consegna effettuata
Sistema di valutazione della didattica	Valutazione informatizzata della didattica da parte degli studenti frequentanti e laureandi	Confronto con dati a.a. precedente	AD / NV, Dipartimenti, DG, CSIA	Per l'a.a. 2012/13 sono stati configurati i questionari relativi alla soddisfazione degli studenti accessibili agli stessi attraverso la propria password in un'area web appositamente costruita.

Monitoraggio Anagrafe Nazionale degli studenti (ANS)	Messa a regime della spedizione dei dati inerenti l'ANS con l'aggiornamento e la verifica continua della congruita e coerenza dei dati spediti	Tutti quelli in cui gli studenti sono parte attiva per il calcolo e la distribuzione di risorse economiche e di personale (FFO, PRO3, Assegnazione PO, ...)	AD / Dipartimenti; DG;	si è provveduto ad eliminare più errori possibili per gli aa.aa.2010/11, 2011/12 e 2012/13 in quanto gli studenti iscritti di questi anni accademici formano la maggior parte della popolazione studentesca per la quale vengono erogati i fondi ministeriali. Si sta procedendo a correggere gli errori anche per gli anni accademici vecchi a partire dal 2001/02. Nella seconda metà dell'anno 2013 sono state rispettate tutte le scadenze ministeriali ANS per la spedizione dei dati richiesti.
Consolidare e potenziare il rapporto con le scuole e la partecipazione degli studenti alle attività di orientamento in entrata – in collaborazione con UNICAM	Monitoraggio e consolidamento orientamento in entrata e sistema di accoglienza studenti (CIAO infopoint e strutture <i>front office</i> Dipartimenti)			Sono state pianificate azioni comuni con UNICAM quali: - partecipazione congiunta ai Saloni di orientamento locali e nazionali - promozione congiunta delle iniziative dei due Atenei Lieve aumento del numero di immatricolati rispetto l'anno precedente Organizzazione giornata di orientamento alle lauree magistrali (LMDay) E' stato condivisa con i singoli Dipartimenti una banca dati contenente contatti utili per ciascun tipo di informazione, periodicamente aggiornati da utilizzare all'infopoint
Sviluppare le attività di orientamento alla scelta dei corsi di laurea magistrale – in collaborazione con UNICAM		n. immatricolati a.a. 2012-2013 e confronto con a.a. 2011-2012 (Dati elaborati P&C)	AD / Dipartimenti; UC	
Sviluppare il servizio dell'Infopoint nella gestione dell'informazione per costituire un sistema informativo integrato di Ateneo – integrazione dell'informazione relativa all'offerta di UNICAM	Implementazione orientamento in entrata con Unicam			
Sviluppare e implementare azioni di orientamento in itinere per supportare il	Programmazione di attività volte a rafforzare la regolarità dei percorsi formativi (riduzione tasso di abbandono tra 1 e 2 anno, incremento del	Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2010-2011 che abbiano conseguito almeno 5 crediti – FFO A1	AD / Dipartimenti; CSIA	Sono stati realizzati brevi tutorial su temi quali "motivazione allo studio, Metodo di studio e Transizione da Università al mondo del lavoro"

<p>percorso di studi e mettere a sistema i servizio di consulenza orientativa</p>	<p>numero di CFU acquisiti dallo studente per anno, incremento della percentuale di laureati nei tempi curriculari). In particolare, reimpostazione di un sistema di Ateneo capace di offrire un più efficace servizio di tutorato, anche per lo svolgimento di corsi zero e per iscritti primo anno. Riduzione dei tassi di abbandono.</p>	<p>Proporzione di CFU acquisiti in apprendimento permanente (CFU effettivi nell'a.s. / CFU previsti nell'a.a.) (PRO3 C1 – FFOA2)</p> <hr/> <p>rapporto fra CFU effettivi e CFU teorici</p> <hr/> <p>Comparazione con Benchmark Atenei italiani (elaborazione P&amp;C)</p>		<p>Indicatori non calcolati</p>
<p>Rendere qualitativamente più efficaci gli stage extracurriculari: particolare attenzione alla trasparenza delle attività durante lo stage</p>	<p>Programmazione delle attività di stage volte a rafforzare la regolarità degli stessi, con incremento del numero di CFU acquisiti in toto dall'Ateneo. In particolare, reimpostazione di un sistema di Ateneo capace di offrire un più efficace servizio di avvio agli stage con selezione mirata delle aziende presso cui svolgere lo stesso.</p>	<p>Monitoraggio e qualificazione attività stage curriculare ed extracurriculare</p> <hr/> <p>dati n. stage anno 2012 su anno 2011 (Dati AD, funzione orientamento in uscita)</p> <hr/> <p>Proporzione di iscritti che hanno svolto stage formativi esterni all'Università di appartenenza durante il corso di studi (PRO3, C2)</p>	<p><b>AD /</b> Dipartimenti;</p>	<p>sono state intraprese a livello di Corsi di studio iniziative atte a migliorare i rapporti Enti Ospitanti/stagisti: assemblee degli Enti ospitanti, presiedute dal responsabile didattico di struttura del tirocinio; invito ai direttori/referenti dei suddetti Enti ad esprimere, via e-mail, le loro opinioni sull'argomento. A grandi linee, i risultati riscontrati sono nel segno di un concreto aumento dei rapporti collaborativi con il mondo del lavoro, di una maggiore e più consapevole partecipazione, motivata ed effettiva, alle attività specifiche dell'Ente ospitante, dell'acquisizione di più ampie competenze pratiche nella gestione dei servizi e degli interventi operativi in ambito educativo e sociale.</p> <hr/> <p>E' aumentato il numero delle nuove convenzioni con enti/aziende (da 389 a 402) e il numero di stage curricolari (da 1354 a 1401). Si rileva una diminuzione degli stage extracurriculari (da 95 a 51)</p>

Iniziare attività di intermediazione al lavoro anche a livello internazionale	Monitoraggio e consolidamento funzione <i>job placement</i> ; implementazione <i>career day</i> con Unicam	Indicatore: Proporzione di laureati occupati ad un anno dalla laurea sul totale dei laureati dello stesso anno (PRO3 C2 bis – FFO A3)	AD / Dipartimenti,	Riproposto il Career Day con UNICAM con l'attivazione di attività placement a livello internazionale in collaborazione anche con la Provincia di Macerata
	Consolidamento delle politiche di internazionalizzazione dell'Ateneo su base linguistica (didattica integrativa, corsi di formazione, traduzione)			
Rendere permanente l'azione di formazione ai laureandi/laureati che si affacciano al mondo del lavoro	Avvio lavoro di esame e di programmazione su dati Almalaurea laureati Unimc anni 2011-2012			Avvio di seminari/incontri specifici rivolto ad un preciso target di laureati
Monitoraggio e consolidamento delle politiche di insegnamento in modalità <i>e-learning</i>	Favorire l'accesso all'offerta formativa a distanza	Proporzione di iscritti che nell'a.a. precedente hanno scelto la modalità <i>e-learning</i>	CSIA /AD; Dipartimenti;	Monitoraggio e consolidamento delle politiche di insegnamento in modalità <i>e-learning</i>
Avvio dei servizi di traduzione, interpretazione e revisione di testi per L'Ateneo.	Avvio di una collaborazione con traduttore e revisore per la lingua inglese, al fine di assicurare la copertura delle esigenze traduttive di documenti istituzionali e strategici per l'Ateneo (spesa prevista circa 10.000 euro)		CLA / Ateneo	E' stato attivato un contratto con traduttrice professionista per un impegno di spesa max di 2.500€ per le esigenze di traduzione istituzionali.
Proseguimento dell'attività di monitoraggio, razionalizzazione e automatizzazione dei processi di traduzione di documenti istituzionali	Rinnovo di una collaborazione finalizzata alla supervisione dei flussi traduttivi e sperimentazione di modalità di automatizzazione dei suddetti all'interno di aree strategiche quali la segreteria studenti e gli uffici preposti agli aggiornamenti dei sistemi informatici (spesa prevista circa 7.200 euro)		CLA / Ateneo	Per le segreterie studenti si è proceduto, insieme all'ADOSS, ad automatizzare la traduzione dei certificati direttamente su ESSE3 mediante l'implementazione di un glossario di tutti gli esami e le espressioni standard da riprodurre in lingua inglese. Restano espressioni specifiche che necessitano del supporto del traduttore e a cui vengono inviati di volta in volta.



	Avvio dei servizi di traduzione, interpretazione e revisione di testi rivolti a docenti, ricercatori, dipartimenti e altri soggetti interni all'Ateneo per i quali il CLA (attraverso il servizio TRI) farà da intermediario (il CLA trattiene una percentuale pari a circa il 20% sul costo delle prestazioni erogate)		CLA / Ateneo	Servizio non avviato in ragione della riduzione dello stanziamento previsto. A tale scopo era stata svolta una fase di selezione per tipologia, lingua e ambito disciplinare che ha portato alla costruzione di una graduatoria di circa 260 professionisti traduttori.
Programmazione ed erogazione di corsi specialistici di lingua inglese per il personale docente e non docente	Corsi intensivi per piccoli gruppi di docenti di I e II fascia finalizzati al potenziamento delle competenze linguistico-metodologiche per la presentazione in forma orale e scritta delle ricerca in ambito internazionale		CLA / Ateneo	Effettuato corso in oggetto e ripianificato nuovo ciclo per 2014
	Corsi per piccoli gruppi di ricercatori e dottorandi, finalizzati al potenziamento delle competenze di cui sopra (i corsi per il personale docente e ricercatore saranno a pagamento)		CLA / Ateneo	Effettuato corso in oggetto e riprogrammato nuovo ciclo per 2014
	Corsi intensivi e mirati di lingua inglese per il PTA <b>addetto alla ricerca e all'internazionalizzazione.</b>		CLA / Ateneo	Realizzato primo ciclo per 100 unità di PTA, in corso secondo ciclo per ulteriori 100 unità di PTA
Monitoraggio, razionalizzazione e promozione delle certificazioni linguistiche internazionali	Monitoraggio delle iscrizioni alle certificazioni internazionali offerte dal CLA per inglese, francese, tedesco, spagnolo, italiano L/LS		CLA / Ateneo	Realizzato monitoraggio; avviato sistema di preiscrizioni e iscrizioni online, con prenotazione degli esami al fine di ottimizzare le sessioni e i relativi costi del personale e degli enti certificatori
	Ridefinizione delle convenzioni con gli enti certificatori, al fine di ottenere condizioni più vantaggiose		CLA / Ateneo	Le convenzioni in scadenza vengono rinegoziate. Il rinnovo delle convenzioni scadute è stato approvato dagli organi.
	Creazione di un gruppo di lavoro con i docenti delle diverse lingue, finalizzato al monitoraggio e alla promozione degli esami di certificazione		CLA / Ateneo	In programma per il 2014 l'avvio di un coordinamento del Delegato per le lingue con i docenti di lingua al fine di promuovere e migliorare la fruizione del servizio.

Proseguimento delle attività di collazione con scuole della regione Marche e con l'Ufficio Scolastico Regionale	Organizzazione e gestione del corso metodologico per l'insegnamento CLIL finanziato da MIUR/Indire		CLA / Ateneo	Completate due sessioni di formazione e test, in corso la terza
	Ripresa dell'attività di certificazione delle insegnanti di scuola primaria in collaborazione con l'USR delle Marche		CLA / Ateneo	Attività convenzionate completate, emesse le fatture per l'incasso dei corrispettivi.
	Possibile avvio di nuove convenzioni per la formazione linguistica degli insegnanti di scuola secondaria finalizzata al CLIL		CLA / Ateneo	Sono in corso accordi con USR Marche e scuole per verificare l'esigenza di nuovi cicli di certificazione.
Ripresa e potenziamento del sistema di testing online per le lingue straniere	Individuazione di un gruppo di lavoro che possa verificare l'efficacia del sistema di testing, le condizioni di utilizzo da parte di utenti interni ed esterni, le necessità in termini di potenziamento del sistema (spesa prevista circa 4.000 euro)		CLA / Ateneo	Verificato con collaboratori del CLA, acquisita nuova piattaforma per il testing online dalla società Auralog - Tell Me More che ci consentirà di gestire in tempi brevi grandi numeri di studenti/utenti da certificare

## GESTIONE

AZIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	COORDINATORI / REFERENTI	RISULTATI
Monitoraggio degli adempimenti previsti in applicazione del D.lgs 150/2009 con riguardo al Piano della performance, agli obblighi relativi al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Messa a regime del ciclo delle performance	Entro 4/2013	ARU	elaborato Piano Performance 2013/15 approvato dal CdA il 22 marzo 2013
	Studio e aggiornamento della contrattualistica e della modulistica relativa alle risorse umane	Entro 4/2013	AG; RAG; CSIA	aggiornamento e revisione della contrattualistica in materia di risorse umane; in particolare predisposizione di un'apposita circolare (n. 7178 del 31/10/2013) in materia di collaborazioni esterne.
	Disciplina degli incentivi al personale (Legge Merloni, conto terzi etc.)	Entro 3/2013	DG	Avviata un'analisi che dovrebbe terminare con una relazione nel 2014

	Bilancio delle competenze e nuova disciplina dei profili professionali del P.T.A.	Entro 12/2013		Definizione con DDG n. 8 del 31/01/2013, a conclusione del complesso processo di riorganizzazione avviato nel 2012, dell'articolazione interna delle strutture e dei relativi incarichi di responsabilità; conferimento, inoltre, di precise posizioni di funzione specialistica secondo criteri predeterminati. Revisione del modello dimensionamento delle strutture dipartimentali secondo gli indirizzi degli organi di governo e del gruppo di lavoro costituito al riguardo con conseguente implementazione del contingente di pta assegnato ai Dipartimenti stessi. Adeguamenti, sulla base del progressivo affinamento sul piano funzionale e delle competenze, dell'assetto organizzativo delle strutture.
Monitoraggio dell'andamento della spesa e della sostenibilità finanziaria (ottimizzazione dei contratti per gli acquisti di beni e servizi per il funzionamento e la manutenzione, ottimizzazione nell'uso degli immobili e delle sedi di proprietà)	Proposta Global service per spese di funzionamento e manutenzione	se proposta ok 03/2013 se intero processo 01/ 01/14	AT/	Nell'ambito della Convenzione Consip, attualmente attiva, relativa al servizio di Global Service, si è provveduto alla elaborazione e compilazione di tutti i documenti tecnici ed amministrativi necessari per ottenere una formale proposta economica. Tali documenti sono stati inviati alla ditta Guerrato s.r.l., aggiudicataria della Convenzione Consip, ed attualmente si è in attesa di ricevere l'effettiva quantificazione economica dell'appalto

<p>dell'Ateneo per un utilizzo maggiormente razionale degli spazi a disposizione dell'Ateneo secondo criteri di economicità, monitoraggio ammortamenti mutui e fitti passivi) con particolare riferimento all'applicazione del D.M.49</p>	<p>Piano di riordino sedi e immobili (l. 135/2012 art. 3 comma 9)</p>	<p>Entro 4/2013</p>	<p>AG; DG; DIPARTIMENTI; RAG;</p>	<p>si è provveduto a definire interventi di razionalizzazione del patrimonio immobiliare, che, fra l'altro, hanno reso possibile la eliminazione del contratto di locazione dell'immobile in via Armaroli e consentiranno il recesso dalla locazione di palazzo Conventati.</p>
	<p>Sicurezza e vigilanza immobili</p>	<p>Entro 3/2013</p>		<p>Al termine di una precisa analisi tecnico economica, è stata effettuata una indagine di mercato attraverso la quale si è individuata una ditta specializzata per la fornitura del servizio di vigilanza delle sedi universitarie maggiormente esposte a furti ed effrazioni. Si è inoltre predisposto il relativo Decreto per l'attivazione del servizio (in attesa di autorizzazione).</p>
	<p>Nuova disciplina fondo manutenzione ordinaria per amministrazione centrale e dipartimenti</p>	<p>Entro 4/2013</p>		<p><b>Obiettivo non perseguito</b></p>
	<p>Manutenzione straordinaria e messa in sicurezza aule I II del Dipartimento di Giurisprudenza</p>	<p>Entro 10/2013</p>		<p>Si è provveduto alla elaborazione del progetto di messa a norma delle aule 4, 5, 6 ospitate all'interno del piano – 1 della sede del Dipartimento di Giurisprudenza. Sono stati eseguiti e completati tutti i lavori previsti da tale progetto ed attualmente le aule sono utilizzate. E' stato inoltre approvato dal CdA il progetto preliminare di messa a norma delle aule 1 e 2 presenti al piano -3 dello stesso immobile, ed attualmente è in fase di elaborazione la progettazione definitiva ed esecutiva</p>

	Lavori di completamento cortile Via Illuminati e pozzo librario, se finanziati con fondi regionali	Entro 12/2013		Si è provveduto alla rielaborazione del progetto di ristrutturazione dello storico cortile ex Carcere di via Illuminati; tale progetto è stato inviato alla Regione Marche per l'ottenimento dei fondi necessari alla sua realizzazione.
	Inaugurazione CRAS	Entro 4/2013		Inaugurato il 7 ottobre 2013
	lavori di messa in sicurezza sede via Don Minzoni con realizzazione scala di sicurezza	Entro 11/2013		Il progetto di messa in sicurezza della sede di via Don Minzoni 2 è in corso di revisione tecnico economica per l'accoglimento di alcune prescrizioni normative.
Implementazione e Bilancio Unico d'Ateneo e avvio progetto per sistema di contabilità economico-patrimoniale e della contabilità analitica per centro di responsabilità e centro di costo, con relativo controllo di gestione, per valutare adeguatamente interventi-risorse in un'ottica di stabilità e sostenibilità (applicato a regime ed esteso a tutto l'Ateneo dal 1.1.2014 così come previsto dal D.Lgs n.18/2012).	Formazione COEP e avvio SW gestionale	Entro 12/2013	RAG /	Avviato un intenso percorso di formazione affidato al MIP - Politecnico di Milano - Scuola di Management, rivolto a tutto il personale coinvolto nel processo di cambiamento. Iniziativa complessa valutazione di SW gestionale (con Cineca e altre SW Houses).
	Predisposizione Bilancio Unico	A regime entro 12/2015	DG; Dipartimenti; CSIA	Redatto bilancio unico di previsione (sia pure finanziario)

<p>Sistematizzazione e integrazione delle banche dati per fini di programmazione e controllo da parte dell'Ateneo (cruscotto gestionale)</p>	<p>Avvio sperimentazione Cruscotto Gestionale</p>	<p>Entro 3/2013</p>	<p><b>DG</b> / RAG, AD, ARI, CSIA</p>	<p>Avvio del progetto MIA (Monitor Integrato di Ateneo) quale strumento di integrazione e condivisione delle informazioni tra la contabilità e gli strumenti di pianificazione e controllo mediante la creazione di un punto di riferimento unitario per tutto l'Ateneo, al fine di consentire il supporto sia alla pianificazione strategica che a quella operativa</p>
<p>Predisposizione ed emanazione dei nuovi regolamenti di Ateneo</p>	<p>Entrata a regime e consolidamento della riorganizzazione amministrativa e gestionale dell'Ateneo</p>	<p>Entro 3/2013</p>	<p><b>AG</b> / DG; Dipartimenti</p>	<p>È stato curato il complessivo adeguamento della disciplina interna alla normativa nazionale e all'assetto organizzativo dell'Università consolidatosi a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Statuto e della riorganizzazione amministrativa. A titolo esemplificativo: "Regolamento Didattico di Ateneo"; "Regolamento generale di organizzazione di Ateneo"</p>
	<p>Monitoraggio e applicazione dell'Accordo di programma con Unicam, Provincia Mc, MIUR, anche con riferimento a prospettive di sviluppo di forme di cooperazione rafforzata</p>	<p>Entro 3/2013</p>		<p>Gestione rapporti con l'Università di Camerino per favorire razionalizzazioni e obiettivi di sviluppo nella logica dell'Accordo in essere e avvio di un confronto per elaborare un ulteriore processo federativo che valorizzi i risultati raggiunti con l'Accordo di programma stesso e al fine di rafforzare entrambe gli Atenei nella prospettiva regionale e nazionale</p>

	Monitoraggio e avvio istruttoria per rinnovo convenzioni sedi distaccate	Entro 3/2013		Gestione delle convenzioni in corso di validità e rilevanti ai fini PROPER e rapporti con gli enti e i soggetti interessati (Fondazione Colocci di Jesi, C.U.P., EUF, Comune di Civitanova Marche e imprenditoria locale, etc.). Nel corso dell'anno è stata avviata e portata a termine una delicatissima azione di revisione dei rapporti convenzionali in essere finalizzata alla chiusura di alcune sedi periferiche nell'ottica perseguita ed incoraggiata anche dal Miur nella recente Programmazione triennale
Entrata a regime del portale di Ateneo	Implementazione dei contenuti	Entro 3/2013	<b>CSIA</b> UC, Dipartimenti	In fase di ultimazione
Potenziare i flussi di comunicazione e informazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo, attraverso l'utilizzo di specifici prodotti e strumenti di comunicazione	Diffusione e condivisione del Piano e del Manuale di comunicazione	Entro 1/2013	<b>UC /</b> AD; Dipartimenti	Obiettivo raggiunto; diffusione tramite portale web del Piano e Manuale di comunicazione approvati dal CdA il 14/12/2012
	Valutazione della qualità delle informazione e dei servizi offerti on line attraverso indagini qualitative e quantitative	Semestrale		Obiettivo raggiunto.
	Monitoraggio annuale degli strumenti e flussi di comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo	Entro 12/2013		Obiettivo raggiunto
	Consolidare il posizionamento di immagine dell'Ateneo			<b>UC</b>

Per quanto riguarda il Centro di ateneo per i servizi bibliotecari di seguito si elencano le azioni/obiettivi/indicatori/referenti indicati come prioritari per l'anno 2013 e i cui risultati sono dettagliatamente descritti nell'apposita relazione fatta dalla Responsabile del Centro, allegata alla presente e a cui si rimanda.

CENTRO D'ATENE0 PER I SERVIZI BIBLIOTECARI			
AZIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	REFERENTI
Ridefinizione organizzativa del SBA per la realizzazione di una virtuale "biblioteca unica" di Ateneo	Ricognizione generale delle biblioteche, dei servizi del SBA e CASB condotta attraverso una mappatura che disegni i contorni anche fisici del sistema biblioteche		Dipartimenti
Prosecuzione del processo di razionalizzazione, integrazione, concentrazione e valorizzazione delle risorse disponibili	Potenziare le adesioni a consorzi e ad accordi interateneo		
	Potenziare la cooperazione con Camerino e la provincia di Macerata		
Sviluppo e promozione dei servizi di <i>front</i> e <i>back office</i> o mantenimento degli standard di erogazione	Razionalizzazione degli acquisti librari (anche attraverso accordi interateneo)		
	potenziamento dell'attività di <i>information literacy</i>		
	aggiornamento del sito SBA/CASB per la promozione del servizio centralizzato di orientamento alla ricerca bibliografica		
	mantenimento degli standard del servizio di <b>prestito interbibliotecario</b>		
	mantenimento degli attuali orari di apertura delle biblioteche		
Semplificazione e miglioramento della ricerca bibliografica e miglioramento per efficienza ed efficacia dei servizi erogati	Adozione di nuovi strumenti informatici		CSIA
Sviluppo di servizi innovativi di supporto a una ricerca e a una didattica di qualità	Acquisizione di strumenti innovativi per la ricerca bibliografica (messa in produzione del "Discovery tools Primo Full"		
	Avvio del progetto Sebina Open Library		
	Catalogazione tesi di dottorato		
	Miglioramento dei servizi di accesso alle banche dati elettroniche (servizi Proxy, software Tatoon e Citrix)		
Valorizzazione del patrimonio bibliografico	Censimento dei fondi bibliografici di Ateneo		
	Acquisizione e conservazione di nuovi fondi librari		
	Inventariazione, catalogazione e collocazione del Fondo Sbriccoli		
	Digitalizzazione di documenti cartacei		

### 3.3 Obiettivi e piani operativi

Per quanto riguarda l'integrazione tra gli obiettivi individuati nel Piano, il Programma triennale per la trasparenza, l'integrità e gli standard di qualità dei servizi, questi non possono essere riportati in quanto i piani appena citati sono stati approvati dagli organi solo nelle sedute del gennaio 2014.



### 3.4 Obiettivi individuali

Sulla base dello schema deliberato dal CdA in fase di approvazione del bilancio preventivo 2013, sono stati assegnati gli obiettivi di ciascuna struttura che costituiscono la base di valutazione delle attività svolte dal personale di cat. EP di riferimento.

Il modello di valutazione prevede, per il personale di categoria EP, la verifica del “grado realizzazione degli obiettivi” e della “qualità dell’apporto individuale”, ovvero una valutazione complessiva sia dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi attribuiti che dei comportamenti organizzativi e dell’attività amministrativa e gestionale in generale.

Di seguito i criteri di valutazione del Personale tecnico amministrativo.

#### VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

##### *Chi valuta*

Il Direttore Generale dopo aver acquisito tutti gli elementi utili per esprimere un giudizio in merito all’attività svolta dai dipendenti effettua la valutazione.

Prima di procedere all’attribuzione definitiva dei punti assegnati e alla conseguente attribuzione dell’indennità di risultato il Direttore Generale informa ciascun dipendente della valutazione ottenuta.

I fattori da prendere in considerazione per la valutazione della performance individuale e i valori massimi di riferimento sono rappresentati nella seguente tabella:

Campo di valutazione	Parametri	Peso attribuito	Punti assegnati
Grado di realizzazione degli obiettivi	Grado di realizzazione degli obiettivi della struttura diretta	70%	Da 0 a 100
Qualità dell’apporto individuale	Capacità di innovazione, soluzione dei problemi e valorizzazione del personale assegnato	15%	Da 0 a 100
	Organizzazione del servizio prestato e flessibilità in correlazione ad esigenze dell’Ateneo e della Struttura di appartenenza	15%	Da 0 a 100
	Punteggio totale		
	Fascia corrispondente		

In base ai punteggi conseguiti nella valutazione, il personale di categoria EP è collocato in una delle seguenti fasce di merito finalizzate alla distribuzione dell’indennità di risultato che, ai sensi dell’art. 76 del vigente CCNL, è corrisposta nella misura massima del 20% dell’indennità di posizione attribuita:

Fasce	Punteggio	Percentuale indennità di risultato spettante
1°	Da 90 a 100	100%
2°	Da 75 a 89	80%
3°	Da 50 a 74	50%

## VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

### *Chi viene valutato*

Il sistema di valutazione ha per oggetto la prestazione lavorativa del personale dell'Università degli studi di Macerata di categoria BCD a tempo indeterminato e determinato.

### *Che cosa viene valutato*

L'oggetto della valutazione è la prestazione individuale di lavoro, cioè il contributo assicurato dalla persona nell'anno di riferimento.

Per individuare i risultati attesi dall'Ateneo in merito alla prestazione lavorativa di ciascun dipendente è stata predisposta una scheda di valutazione individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne:

(A). il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza: (peso 35%)

(B). l'esperienza professionale messa in atto nell'ambito lavorativo: (peso 10%)

(C). la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e i comportamenti organizzativi: (peso 55%)

### Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (A)

L'oggetto della valutazione non è la persona ma le modalità e le capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza.

Per misurare la performance organizzativa di ciascuna struttura dell'Ateneo vengono assegnati ex ante gli obiettivi in linea con quanto previsto dal Piano della Performance e verificata, ex post, l'effettiva realizzazione degli stessi con evidenziazione di eventuali scostamenti.

Pertanto la valutazione delle Aree, dei Centri e dei Dipartimenti (denominata PUNTI STRUTTURA – lett. (A) scheda di valutazione ) sarà data dalla somma dei punti ottenuti su “obiettivi e comportamenti individuali” (lett. C della scheda) del personale di categoria B, C e D afferente alla struttura stessa. Non entreranno nel computo della media, eventuali valutazioni non positive ottenute dal personale della struttura stessa.

Si procederà alla quantificazione del fondo spettante a ciascuna struttura come indicato nella scheda di valutazione individuale – (lett. A) su “FORMULA PER L'INDIVIDUAZIONE DEL FONDO DI STRUTTURA”.

La “FORMULA PER ATTRIBUIRE LA QUOTA INDIVIDUALE DI STRUTTURA” tiene conto del punteggio ottenuto individualmente alla voce “REGIME ORARIO E EFFETTIVA PRESTAZIONE LAVORATIVA”.

Il “REGIME ORARIO...” considera l'effettiva prestazione lavorativa dei dipendenti; viene conteggiato 1 punto ogni 3 giorni da almeno 120 fino a 230 giorni lavorati (per giorno si intende 7,12 ore medie su base settimanale di lavoro, non straordinario).

### Esperienza professionale messa in atto nell'ambito lavorativo (B)

Riguarda l'insieme delle conoscenze e competenze messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza. Gli elementi costitutivi di questo indicatore sono “ANZIANITA' DI SERVIZIO” E “CATEGORIA DI APPARTENENZA” con l'attribuzione rispettivamente di:

- 2 punti per ogni anni di servizio sino a 20 anni – 1 punto ogni anno dal 21° in poi, fino a 40 anni di servizio;

- 70 punti per la categoria B - 80 punti per la categoria C - 140 punti per la categoria D;

Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e comportamenti organizzativi (C)

La valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa si esplica nella capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, funzionale al raggiungimento di obiettivi individuali e di struttura.

L'oggetto della valutazione non è dunque la persona, ma le abilità e le competenze con le quali essa svolge le proprie funzioni all'interno del contesto organizzativo. Il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di svolgere le proprie competenze, e le capacità gestionali e intellettive, le sue capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati. Pertanto, la valutazione dovrà riferirsi alla differenza tra i risultati attesi e quelli effettivi nel periodo preso in considerazione.

Sono quattro gli elementi valutativi di questo indicatore di cui due riferiti al contributo nell'ambito della performance organizzativa e due connessi ai comportamenti organizzativi

1. contributo nell'ambito della performance organizzativa:

- contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi: è il rendimento quantitativo e la qualità della prestazione, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi assegnati; punti: da 1 a 15

DESCRIZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE		
Il valutato non ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi	Insufficiente	Fino a 7 punti
Il valutato ha contribuito parzialmente alla realizzazione degli obiettivi	Sufficiente	Da 8 a 9 punti
Il valutato ha contribuito adeguatamente alla realizzazione degli obiettivi	Buono	Da 10 a 12 punti
Il valutato ha contribuito in maniera più che adeguata alla realizzazione degli obiettivi	Ottimo	Da 13 a 15 punti

- svolgimento delle funzioni e delle attività di competenza: è la capacità di dare attuazione operativa, in modo efficace e efficiente ai compiti assegnati; punti da 1 a 20

DESCRIZIONE DELLA VALUTAZIONE NELLO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI E DELLE ATTIVITA' DI COMPETENZA		
Il valutato non ha dato attuazione operativa ai compiti assegnati	Insufficiente	Fino a 10 punti
Il valutato ha dato parzialmente attuazione operativa ai compiti assegnati	Sufficiente	Da 11 a 13 punti
Il valutato ha adeguatamente dato attuazione operativa ai compiti assegnati	Buono	Da 14 a 16 punti
Il valutato ha dato più che adeguatamente attuazione ai compiti assegnati	Ottimo	Da 17 a 20 punti

2. Comportamenti organizzativi:

- grado di flessibilità, autonomia e innovazione: è la disponibilità a garantire il proprio contributo anche al di fuori degli schemi istituzionali e delle situazioni ordinarie, dimostrando flessibilità operativa, iniziativa e capacità di adattamento ai cambiamenti; punti da 1 a 10

DESCRIZIONE VALUTAZIONE CIRCA IL GRADO DI FLESSIBILITA', AUTONOMIA E INNOVAZIONE		
I comportamenti non sono adeguati	Insufficiente	Fino a 5 punti
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	Sufficiente	6 punti
I comportamenti sono adeguati	Buono	Da 7 a 8 punti
I comportamenti sono più che adeguati	Ottimo	Da 9 a 10 punti

- collaborazione e interazione: →è la capacità e la disponibilità a collaborare e interagire in maniera costruttiva con gli altri membri dell'organizzazione (indipendentemente dal ruolo e dalla qualifica rivestita); punti da 1 a 10

DESCRIZIONE VALUTAZIONE DELLA COLLABORAZIONE E INTERAZIONE		
I comportamenti non sono adeguati	Insufficiente	Fino a 5 punti
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	Sufficiente	6 punti
I comportamenti sono adeguati	Buono	Da 7 a 8 punti
I comportamenti sono più che adeguati	Ottimo	Da 9 a 10 punti

### **Chi valuta**

La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal Direttore Generale, su proposta del responsabile della struttura (categoria EP) di appartenenza del valutato.

La proposta di valutazione per personale del Rettorato e della Scuola Superiore "Leopardi" è in capo rispettivamente al Rettore e al Direttore della Scuola.

La proposta di valutazione delle prestazioni da parte del responsabile della struttura, non si limita alla compilazione annuale della scheda, ma viene inserita in un processo articolato in fasi, momenti, attività, volte a fornire al valutato l'opportunità di effettuare verifiche, di ripensare e migliorare, se necessario, la propria attività lavorativa.

Le fasi del processo di valutazione sono le seguenti:

1. l'Area Risorse Umane invia ai responsabili delle strutture le schede di valutazione con l'indicazione dei tempi di compilazione;
2. il responsabile della struttura formula la proposta di valutazione attraverso la compilazione delle schede (solo parte C della scheda) e le invia al Direttore Generale;
3. il Direttore Generale prende atto delle proposte di valutazione del personale, raccoglie elementi, osservazioni, riflessioni e formula la valutazione della prestazione lavorativa di ciascun dipendente;
4. il Direttore Generale per il tramite del responsabile della struttura di appartenenza comunica al personale la valutazione finale;
5. il responsabile convoca il dipendente per il colloquio in cui presenta la scheda di valutazione. Il colloquio deve essere un'occasione di confronto generale sull'attività svolta nell'anno di riferimento, vertendo in particolare sulle singole competenze oggetto di valutazione. La singola valutazione "insufficiente" dovrà essere espressamente motivata;
6. il dipendente potrà in quella sede chiedere spiegazioni ed eventuali revisioni; quindi sottoscrivere la scheda di valutazione;

7. il valutato che dissente dalla valutazione e non sottoscrivere la scheda, può ricorrere ad apposita Commissione.

Sono previste procedure di conciliazione per la gestione di eventuali controversie derivanti dall'esito della valutazione.

Il dipendente che non condivide il giudizio espresso nella la scheda, quindi non intende sottoscriverla, può ricorrere alla Commissione appositamente costituita composta da: Direttore Generale, o suo delegato, un rappresentante sindacale, un rappresentante dell'Area Risorse Umane. Il supporto alla Commissione è fornito dall'ufficio personale tecnico amministrativo. Nel ricorso devono essere chiaramente espresse le motivazioni della mancata sottoscrizione. La Commissione esprime il proprio giudizio sulle istanze di revisione e le comunica al personale interessato tramite l'ufficio personale tecnico amministrativo.

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE – note esplicative

Il compenso accessorio individuale è calcolato in base a quanto specificato alle lettere (A), (B) e (C) della scheda.

I punteggi alle voci di cui alle lettere (A) e (B) sono attribuiti d'ufficio;

I punteggi alle voci di cui alla lettera (C) sono attribuiti dal Direttore Generale su proposta del responsabile della struttura.

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

FONDO PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI	
(A) 35% DEL FONDO COMPLESSIVO	
OBIETTIVI DI STRUTTURA	
Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura	
punti valutazione di struttura	
<p>(punti struttura X) + (punti struttura Y) + (punti struttura Z) = risultato</p> <p>Fondo (A) / risultato = valore punto</p> <p>Fondo di struttura: valore punto * (punti struttura)</p>	
REGIME ORARIO ED EFFETTIVA PRESTAZIONE LAVORATIVA	
gg	

presenza	(prestazione lavorativa inferiore a 120 giorni punti 0) son straordinario.
----------	-------------------------------------------------------------------------------

PUNTI REGIME ORARIO	
------------------------	--

Formula per attribuire la quota individuale di struttura

Fondo di struttura /somma dei punti attribuiti al regime orario dei dipendenti della struttura stessa = valore punto

Quota individuale valutazione struttura: valore punto \* punti attribuiti al regime orario di ciascun dipendente

(A) QUOTA INDIVIDUALE DI STRUTTURA	

(B) - 10% DEL FONDO COMPLESSIVO

ESPERIENZA PROFESSIONALE

servizio	2 punti per ogni anno di lavoro sino a 20 anni - anno dal 21° in poi, fino a 40 anni di servizio	1 punto ogni
categoria	punti categoria B=70; C=80; D=140	

PUNTI (B) ESPERIENZA PROFESSIONALE	
------------------------------------------	--

IMPORTO DA  
LIQUIDARE:  
PUNTI (B) ESPERIENZA  
PROFESSIONALE  
MOLTIPLICATO  
IL VALORE PUNTO

OBIETTIVI E COMPORTAMENTI INDIVIDUALI

1. Contributo nell'ambito della performance organizzativa

Contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi

E' il rendimento quantitativo e la qualità della prestazione, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

punti da 1 a 15

Svolgimento delle funzioni e delle attività di competenza

E' la capacità di dare attuazione operativa, in modo efficace e efficiente ai compiti assegnati.

punti da 1 a 20

2. Comportamenti organizzativi

Grado di flessibilità, autonomia e innovazione

E' la disponibilità a garantire il proprio contributo anche al di fuori degli schemi istituzionali e delle situazioni ordinarie, dimostrando flessibilità operativa, iniziativa e capacità di adattamento ai cambiamenti

punti da 1 a 10

Collaborazione e interazione

E' la capacità e la disponibilità a collaborare e interagire in maniera costruttiva con gli altri membri dell'organizzazione

(indipendentemente dal ruolo e dalla qualifica rivestita).





#### 4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Come già precedentemente illustrato in questo documento, l'avvio del percorso di formazione per il passaggio alla contabilità economico patrimoniale rivolto a tutto il personale coinvolto nel cambiamento con l'attivazione di una collaborazione con il MIP-Politecnico di Milano- Scuola di Management; il cui percorso proseguirà nel 2014, condurrà all'adozione della nuova contabilità economico patrimoniale e analitica dal 1 gennaio 2015. Al riguardo è stato ricostituito il gruppo di lavoro per il coordinamento generale delle diverse fasi di tale processo di innovazione e di cambiamento. Contemporaneamente è stata condotta una complessa revisione dei rapporti contrattuali con Cineca che, a partire dal necessario cambiamento di alcuni assetti organizzativi interni (utilizzo software e numero licenze), mira a razionalizzare la spesa sia pur nell'ambito degli oggettivi limiti di cui risente il sistema dei rapporti Miur-Cineca-Atenei.

La stesura del **primo bilancio di previsione redatto in coerenza con il Piano strategico 2013-2018, con il Piano della Performance**, nonché con la programmazione nazionale triennale 2013-2015, la cui impostazione è stata improntata alla massima cautela a fronte dell'incertezza sistemica sul 2014 e la specifica situazione del nostro Ateneo che vedrà la conclusione dell'Accordo di programma con l'Università di Camerino, la Provincia di Macerata e il MIUR e dunque il rientro nel sistema generale di distribuzione del FFO, hanno spinto l'Ateneo alla verifica di alcune criticità di cui, come già detto, l'Ateneo riteneva strategiche, quali il monitoraggio costante **dell'andamento della spesa e della sostenibilità finanziaria**, con particolare riguardo all'ottimizzazione dei contratti per gli acquisti di beni e servizi per il funzionamento e la manutenzione, ottimizzazione nell'uso degli immobili e delle sedi di proprietà dell'Ateneo per un utilizzo maggiormente razionale e secondo criteri di economicità degli spazi a disposizione dell'Ateneo. Al fine di conseguire migliori condizioni economiche di fornitura e dunque un risparmio di spesa, si è proceduto ad esercitare la revisione di alcuni contratti in essere e, in alcuni casi, anche ad esercitare il diritto di recesso. Ciò è avvenuto ad esempio per il contratto di **fornitura di energia elettrica** in essere con Enel spa per stipulare, in adesione alla convenzione Consip, un nuovo contratto con la Gala spa sia per la bassa che per la media tensione.

Con riguardo alle **spese di telefonia fissa/mobile** si è proceduto ad un riordino generale delle utenze in essere che ha comportato, in particolare nel corso del 2013, la disattivazione di circa 80 SIM consentendo un evidente trend decrescente delle spese di telefonia mobile.

L'analisi attenta ed accurata dei dati catastali per la rideterminazione degli importi dovuti ai fini **TARES** in relazione alla oggettiva utilizzabilità e prevalente destinazione di ciascun immobile dell'Ateneo con sede nel comune di Macerata, ha impegnato la D.G. e l'Area Tecnica, permettendo in questo settore un generale riordino che sarà molto utile anche per la prossima redazione dello stato patrimoniale a fini Coop.

A fronte dei soli tre interventi da ultimo descritti, sono state realizzate economie gestionali molto rilevanti e significative:

- per le utenze di energia elettrica il risparmio conseguito e rilevato nel secondo semestre del 2013 rispetto al pari semestre dell'anno precedente è di circa 30.000 euro.
- Per la telefonia mobile il costo a bimestre è passato da circa 7.000 a 2.000 euro a con un abbattimento di oltre il 70% ed una economia di spesa di circa 30.000 su base annua.
- La revisione dei dati e dei coefficienti relativi agli immobili ha comportato infine, solo per il 2013, un minore esborso dell'Ateneo a fini Tares di ben 97.000 euro.

#### **Razionalizzazione del patrimonio immobiliare**

Come già accennato, si è provveduto a definire interventi di razionalizzazione del patrimonio immobiliare, che, fra l'altro, hanno reso possibile la eliminazione del contratto di locazione **dell'immobile in via Armaroli** e consentiranno il recesso dalla locazione di **palazzo Conventati**.

Si segnalano inoltre sinteticamente le principali iniziative volte alla valorizzazione del patrimonio immobiliare d'Ateneo. In ordine alla sede di Via Armaroli (proprietà Lazzarina) è in via di conclusione il contenzioso attivato dal privato a seguito della risoluzione per gravi motivi eseguita. Come è noto il canone annuo della locazione ammonta a circa 80.000 euro e la possibilità di conseguire la risoluzione anticipata di tre anni del contratto, che speriamo sia quanto prima resa definitiva dal Giudice, potrebbe comportare per l'Ateneo un risparmio di circa 240.000 euro.

- Completamento, inaugurazione ed attivazione del **collegio universitario Padre Matteo Ricci**, che segna un passo avanti verso l'obiettivo di rafforzare il diritto allo studio e le politiche di internazionalizzazione;
- Avvio dei lavori di ammodernamento e di messa in sicurezza della **sede storica del Dipartimento di Giurisprudenza** per un importo lavori di circa 500.000 euro;

- Avvio del recupero e sistemazione del **cortile di via Illuminati** che unisce l'ex carcere maschile con l'ex carcere femminile e la mensa universitaria (Dipartimento Studi Umanistici); progetto finanziato per 500.000 euro dalla Regione Marche e per 100.000 euro dall'Ateneo;
- Predisposizione del progetto per la realizzazione di **nuovi laboratori informatici** all'interno del Polo D. Pantaleoni che disporrà di n. 136 postazioni di lavoro.

### Questioni inerenti l'organizzazione del personale d'Ateneo

Di seguito si riportano i tratti salienti in materia di organizzazione di personale:

- La definizione con **DDG n. 8 del 31/01/2013**, a conclusione del complesso processo di riorganizzazione avviato nel 2012, dell'articolazione interna delle strutture e dei relativi incarichi di responsabilità; conferimento, inoltre, di precise posizioni di funzione specialistica secondo criteri predeterminati.
- Revisione del **modello dimensionamento delle strutture dipartimentali** secondo gli indirizzi degli organi di governo e del gruppo di lavoro costituito al riguardo con conseguente implementazione del contingente di pta assegnato ai Dipartimenti stessi.
- Adeguamenti, sulla base del progressivo affinamento sul piano funzionale e delle competenze, dell'assetto organizzativo delle strutture, al fine di corrispondere ad alcune criticità e priorità dell'Ateneo, manifestatesi anche a seguito dell'implementazione del contingente in dotazione ai dipartimenti.
- Elaborazione di un documento contenente la descrizione dei processi e dei **procedimenti inerenti la didattica** e definizione della loro puntuale articolazione tra i Dipartimenti e l'Amministrazione. Il lavoro svolto, molto articolato e puntuale, ha coinvolto tutte le articolazioni interessate alla funzione "Didattica" in senso lato ed ha consentito, sotto il diretto coordinamento della D.G. di pervenire alla approvazione da parte del CdA di un provvedimento che disciplina tutta la funzione secondo assetti organizzativi condivisi.
- Primo monitoraggio, da considerarsi quale spunto di riflessione e inizio di un'attività di rilevazione, dei compiti e delle **funzioni svolte dal personale tecnico amministrativo** con l'obiettivo di supportare le decisioni più appropriate per un'organizzazione maggiormente efficiente. La misurazione, sottoposta all'attenzione degli Organi di Governo, mostra la distribuzione del PTA tra strutture dell'Ateneo, i costi legati allo stesso, il raffronto tra le risorse teoriche e quelle reali a disposizione a fronte dei tassi di assenza, una serie di processi fondamentali in cui si articolano le attività istituzionali e la loro ripartizione tra le strutture.
- Approvazione da parte degli Organi competenti delle modalità di utilizzo del contingente di risorse dell'anno 2013 e delle linee guida per la **programmazione del personale 2014/2015** secondo gli elementi vincolanti e obbligatori della normativa vigente.
- Assunzione in servizio di n. 3 professori di I fascia e di n. 2 ricercatori a tempo indeterminato vincitori di valutazioni comparative bandite ai sensi della Legge n. 210/1998.
- Anche per l'anno 2013, come già avvenuto nell'anno precedente, la **contrattazione decentrata** è stata anticipata rispetto alla prassi in uso in Ateneo portando alla definizione di una pre-intesa in modo da darne conoscenza al personale e piena applicazione fin dall'inizio dell'anno. Particolarmente rilevante è stata la definizione dei criteri per la **valutazione della performance** individuale del personale tecnico amministrativo e la predisposizione di schede valutative per tutte le categorie di personale. E' stata data piena applicazione all'istituto di cui all'art. 91 del vigente CCNL attraverso l'erogazione delle indennità di responsabilità e di posizione funzionale, di fondamentale importanza nel processo riorganizzativo intrapreso.
- Elaborazione del **Piano della performance 2013/2015** quale strumento di programmazione triennale su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.
- Predisposizione del Piano delle performance – **release di aggiornamento 2014 del triennale 2013-2015, elaborato in coerenza con il Piano strategico 2013-2018**; il documento rappresenta la prima sintesi concreta di collegamento tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi delle strutture e dei loro responsabili, obiettivi tradotti in azioni misurabili mediante un set di indicatori. L'aggiornamento del Piano presenta inoltre una prima riclassificazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo per Missioni e Programmi (D.lgs. 27.01.2012 n.18) nell'ottica di rendere più esplicito, in un prossimo futuro, il collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie allocate, passaggio preliminare indispensabile affinché il ciclo della performance si uniformi al ciclo di bilancio; la progressiva introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del controllo di gestione consentirà

L'organizzazione di un adeguato sistema di budgeting coordinato in maniera sistematica con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni.

- Attuazione di un **programma di formazione del personale tecnico e amministrativo** che risponde ad una logica di valorizzazione delle risorse umane. Il dimezzamento dei fondi disponibili nelle amministrazioni pubbliche per la formazione del personale ha imposto una razionalizzazione dei costi e una programmazione dell'attività formativa mirata e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, in sinergia con le altre azioni finalizzate allo sviluppo del personale. La formazione professionale è stata, a seconda dei casi, obbligatoria o facoltativa: la possibilità di usufruirne ha riguardato tutto il personale. In particolare nel corso del 2013 sono stati realizzati i progetti formativi:
  - sul sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento: n. 40 persone che svolgono attività presso l'Area Didattica e Dipartimenti;
  - sulla contabilità economico patrimoniale per il pta dell'Università: n. 96 partecipanti fra corso base e avanzato.
  - E' stato inoltre dato seguito al ciclo di interventi formativi iniziato 2012 su apprendimento e approfondimento della lingua inglese, rivolti al personale tecnico amministrativo: nell'anno 2013 n. 69 unità di personale hanno frequentato e ottenuto l'attesto finale del corso di lingua inglese.
- Svolgimento di incontri periodici per le figure E.P. in merito alla nuova articolazione interna delle strutture e degli incarichi di responsabilità, allo stato di attuazione dell'attività in relazione agli obiettivi assegnati e alla valutazione del personale tecnico amministrativo di ciascuna struttura, alla programmazione/ definizione degli obiettivi 2014.
- Presentazione e confronto presso ciascun Dipartimento della relazione sullo stato di attuazione del processo di riorganizzazione avviato nel 2012, quale analisi del cammino percorso, delle prospettive e delle sfide da affrontare nel prossimo futuro.
- Avvio del **progetto MIA (Monitor Integrato di Ateneo)** quale strumento di integrazione e condivisione delle informazioni tra la contabilità e gli strumenti di pianificazione e controllo mediante la creazione di un punto di riferimento unitario per tutto l'Ateneo, al fine di consentire il supporto sia alla pianificazione strategica che a quella operativa.
- Ricognizione dei Centri interuniversitari, interdipartimentali e dipartimentali, laboratori e strutture assimilate al fine di definire una regolamentazione omogenea dell'attività e delle norme di funzionamento, nonché un preciso indirizzo per l'attivazione delle strutture in parola, con le conseguenti valutazioni di opportuno mantenimento o meno di quelle già esistenti. La disciplina in oggetto è stata poi esplicitata nel nuovo Regolamento generale di organizzazione di Ateneo. Secondo le linee impartite nel corso 2013 sono stati istituiti:
  - il Centro interuniversitario di ricerca sull'invecchiamento sano ed attivo (C.R.I.S.A.);
  - il Centro interdipartimentale di ricerca sull'Africa;
  - il Centro interdipartimentale di ricerca denominato Centro Studi Costituzionali;
  - il Centro universitario di ricerca e servizi e sulla internazionalizzazione delle imprese.

## 5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato Pari Opportunità è stato istituito nel novembre del 2005 e da sette anni è operativo all'interno dell'Ateneo. Dopo una fase di assestamento, nel 2008 ha visto ricoperte da persone elette le rappresentanze degli studenti e delle studentesse, del personale tecnico amministrativo e del personale docente, accanto alla partecipazione della delegata del Rettore alle pari opportunità.

Nel corso di questi anni si sono inoltre aggiunti altri soggetti interessati ai fini cui il comitato è tenuto a lavorare. Si è così inteso raccogliere, con attenzione a tutti i ruoli presenti in Ateneo, sia le competenze, sia le esperienze, sia le differenze culturali e professionali, al fine di assicurare una lettura plurale della realtà della nostra Università. Dopo l'impegno profuso nella formalizzazione della sua presenza in Ateneo con la discussione e l'approvazione del regolamento ai vari livelli istituzionali, nonché con l'assegnazione di una sede munita di attrezzature e telefono, dall'anno 2009 il CPO si è potuto dedicare a pieno titolo alla promozione di una cultura delle pari opportunità, ancora apparentemente poco diffusa in istituzioni di lunga tradizione come quella universitaria, avvalendosi di strumenti di monitoraggio quali l'Osservatorio di Genere, pubblicato ogni anno nel sito istituzionale di Ateneo.

Il 2012 è l'anno segnato dal passaggio, conseguente alle modifiche del quadro normativo, dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia: dall'elaborazione del nuovo regolamento alla riflessione in prospettiva dell'ampliamento alle tematiche del benessere sul lavoro, l'uscente CPO ha profuso il suo impegno nel tracciare, in questa delicata fase di transizione, utili linee-guida per le iniziative e le azioni positive del costituendo CUG.

Per quanto attiene alle azioni positive, in cui è previsto che le P.A. assicurino la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro e che esplicitamente richiama l'importanza prioritaria dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi, la situazione dell'Ateneo è ancora non del tutto conforme.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, il Comitato sottolinea le seguenti possibilità di sviluppo:

1. favorire l'organizzazione del telelavoro,
2. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante l'adozione di misure di accompagnamento,
3. stimolare la stipula di convenzioni tra l'Ateneo e gli asili nido comunali per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Relativamente *alla formazione e alla cultura organizzativa*, si indicano infine le seguenti linee programmatiche:

1. garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la presenza, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
2. curare che la formazione e l'aggiornamento del proprio personale contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere e al benessere nel luogo di lavoro;
3. avviare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
4. produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere;
5. utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio;
6. promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci sono indirizzate a donne, quante agli uomini, quante a entrambi.

## 6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di definizione e adozione della relazione sulla performance si è sviluppato come segue:

Fasi del processo	Soggetti coinvolti	Aprile 2013	Maggio 2013	Giugno 2013	Luglio 2013	Settembre 2013
Raccolta dati e informazioni	Area Risorse Umane - Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione – Area Ragioneria					
Analisi e redazione del documento	Area Risorse Umane - Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione					
Approvazione da parte degli organi di governo	Area Risorse Umane					
Invio al Nucleo di Valutazione per la validazione	Area Risorse Umane					
Trasmissione alla CIVIT e al MEF	Area Risorse Umane					

### 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Con l'approvazione definitiva avvenuta nel gennaio 2014 del Programma triennale per la trasparenza, che, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del recente Dlgs n.33 del 14.3.2013 (“*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”) costituirà una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione – triennio 2013/2015 - già adottato ai sensi dell'art.1, comma 5, lett.a e art. 9 della Legge 190/2012, l'Ateneo di Macerata sta recuperando il gap temporale sul fronte della gestione dell'intero ciclo della performance. Si vanno rafforzando, quindi, quelle sinergie tra le diverse Aree che concorrono al ciclo della gestione della performance che porteranno sicuramente al miglioramento e all'affinamento delle procedure e delle tempistiche per la sua attuazione.

**Allegato 1: Tabella documenti del ciclo di gestione della performance**

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	CdA del 27.1.2012	22.2.2012		<a href="http://www.unimc.it/it/quickinfo/quality">www.unimc.it/it/quickinfo/quality</a>
Piano della <i>Performance</i>	CdA del 22.3.2013	19.4.2013		<a href="http://www.unimc.it/it/quickinfo/quality">www.unimc.it/it/quickinfo/quality</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità				In fase di elaborazione
Standard di qualità dei servizi*				

\*Gli standard di qualità dei servizi secondo le linee guida delle delibere CIVIT non sono stati definiti.

La certificazione di qualità è stata emessa per la prima volta il 26/10/2007 e riguarda in maniera integrata tutte le strutture di Ateneo coinvolte nel processo di “Progettazione ed erogazione di corsi di studio e di attività di alta formazione. Erogazione dei servizi tecnici ed amministrativi”, come da certificato con scadenza al 26/10/2013.

Inoltre, all'interno dell'Accordo di Programma con l'Università degli Studi di Camerino, la Provincia di Macerata e il MIUR, nell'ambito del tavolo tecnico “integrazione offerta formativa” è emersa l'opportunità di avviare un sotto-tavolo tecnico avente come obiettivo l'integrazione dei sistemi di gestione per la qualità, la valutazione e l'accreditamento.

Nell'ambito di tale tavolo è stato compiuto:

- 1)un lavoro di confronto dei sistemi di gestione della qualità di cui sono dotati UNICAM e UNIMC avente come scopo una conoscenza delle modalità organizzativo-procedurali con le quali viene erogato il servizio al fine di giungere a un loro miglioramento a vantaggio dei portatori di interesse, in primis gli studenti. A tale scopo, l'attività nell'ultimo periodo si è concentrata soprattutto in un confronto sulla riorganizzazione complessiva a seguito della Riforma universitaria di cui alla Legge 240/2010 e, in particolare, ci si è focalizzati sulla futura applicazione del nuovo sistema di Valutazione, Autovalutazione a Accredimento (AVA) delle sedi formative, come da proposte pubblicate dall'ANVUR, che per tutto il 2012 sono state però prive dei decreti attuativi. Sono state valutate le azioni comuni e standardizzate da utilizzare per l'accreditamento e l'assicurazione della qualità che dovrà essere garantita dai corsi di laurea, anche in un'ottica di semplificazione e sistematizzazione dell'attuale organizzazione del sistema qualità;
- 2)sempre nell'ambito dei sistemi di qualità è stata evidenziata anche la comune necessità di ottimizzare il sistema di gestione dei dati statistici relativi ai processi. Di conseguenza è stata avviata nel 2012 la collaborazione all'implementazione di un cruscotto gestionale degli indicatori di performance chiave degli Atenei, soprattutto con uno sguardo al sistema premiale del FFO instaurato dal MIUR. Il sistema sarà basato su piattaforme open source e attualmente è in fase di progettazione, coinvolgendo risorse comuni (docenti esperti di UNICAM per la definizione dei requisiti e personale tecnico amministrativo specializzato di UNIMC per lo sviluppo del software);
- 3)nell'ambito delle attività riguardanti i “sistemi di gestione per la qualità, la valutazione e l'accreditamento” le Università di Camerino e di Macerata hanno avviato un percorso comune grazie al quale si è raggiunto il risultato dell'approvazione condivisa, da parte di entrambi gli organi di Governo, di un unico “sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)”, da cui si è già proceduto alle prime esperienze di applicazione del sistema di valutazione ai sensi del d.lgs.150/2009 e all'elaborazione dei relativi documenti (piani performance e relazioni performance).