



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Tor Vergata Facoltà di Medicina e Chirurgia

2020



PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La normativa, riguardante la Pubblica Amministrazione in generale ed il sistema universitario in particolare, contiene principi di trasparenza e prevenzione della corruzione, accountability, illustrazione e misurazione dei risultati conseguiti, coinvolgimento degli stakeholder.

Il D.lgs. n. 33/2013 ha posto una forte enfasi sulla trasparenza e sugli obblighi di comunicazione che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adempiere. La rappresentazione dei risultati conseguiti, del resto, era già prevista e ben delineata in due interventi normativi che, integrati tra loro, danno origine ai contenuti del presente documento. Dapprima la L. n. 1/2009, dedicata al sistema universitario, ha previsto la pubblicazione di una Relazione destinata all'illustrazione dei risultati ottenuti dagli Atenei in termini di formazione, ricerca, trasferimento tecnologico e capacità di attrazione di risorse. Intenzione evidente di tale norma è garantire con una maggiore trasparenza la comunicazione dei risultati raggiunti e delle azioni intraprese, mediante la diffusione e la condivisione delle informazioni riguardanti le principali finalità delle istituzioni universitarie. Il D.lgs. 150/2009, allo stesso tempo, ha posto al centro dell'azione amministrativa il principio della misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale, mediante un'esposizione dei risultati ottenuti (e misurati) dall'amministrazione nel corso del precedente anno. Mentre la previsione contenuta nell'articolo 3 quater della L. n. 1/2009 suggerisce la necessità di rappresentare, ancorché sinteticamente, i risultati delle attività primarie dell'Ateneo (ricerca, didattica e trasferimento tecnologico), quella di cui al D.lgs. 150/2009 richiede di illustrare i risultati raggiunti nel più specifico ambito delle Performance organizzative e individuali. La normativa delinea, quindi, un quadro complesso e cogente di rappresentazione di dati, risultati e valutazioni che hanno, quale finalità principale, la trasparenza e l'accountability delle Amministrazioni. I meccanismi di pianificazione, rendicontazione e valutazione dei risultati ottenuti dalle Pubbliche Amministrazioni sono stati recentemente modificati dal D.lgs. 74/2017, che interviene sulle tempistiche di pubblicazione, sui soggetti titolari delle funzioni di validazione e sui contenuti della Relazione Unica di Ateneo.

Il d.lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha introdotto delle innovazioni incidendo anche sulla disciplina relativa

alla predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla performance. In questa sede, si intendono, quindi, delineare le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CIVIT/ANAC relativamente ai contenuti e alle modalità di redazione e approvazione della Relazione.

Le linee guida della Funzione Pubblica del novembre 2018, forniscono indicazioni in merito alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla performance (nel seguito Relazione) da parte delle amministrazioni e alle modalità di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione (nel seguito OIV). Coerentemente alla scelta di rilascio modulare operata con le LG 1/2017 e LG 2/2017; si sottolinea che queste linee guida si rivolgono ai ministeri, in ragione delle specifiche caratteristiche che il ciclo della performance assume in tali organizzazioni, fermo restando che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni. Tali indicazioni sono interamente applicabili solo a partire dalle Relazioni annuali sulla performance relative all'annualità 2018, che dovranno essere adottate, validate e pubblicate entro il 30 giugno 2019: tali Relazioni, infatti, saranno le prime ad avere come riferimento, un Piano della performance redatto ai sensi del vigente testo del d.lgs. 150/2009 e delle LG 1/2017.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- *La Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione in quanto una bozza della Relazione potrebbe essere già disponibile prima dell'approvazione del nuovo Piano della performance (prevista entro il 31 gennaio);*
- *La Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali*

scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, si sottolinea che a seguito della modifica all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul Portale della performance, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV. Devono, quindi, intendersi definitivamente superate le disposizioni di cui alla delibera CiVIT n. 6 del 2012 che aveva fissato al 15 settembre il termine ultimo per la trasmissione della Relazione validata. Tale aspetto è stato ribadito anche dalla nota circolare dell'Ufficio per la valutazione della performance del 29 marzo 2018. Per garantire il rispetto della nuova scadenza, le amministrazioni devono, pertanto, ridefinire la tempistica dell'intero processo di redazione della Relazione, anche procedendo all'aggiornamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (nel seguito SMVP) laddove necessario. Affinché la tempistica definita nel Sistema sia tale da consentire a tutti i soggetti coinvolti di espletare al meglio il proprio ruolo, è utile ricordare che il processo che termina con la pubblicazione entro il 30 giugno della Relazione validata, vede coinvolti:

- *L'amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;*
- *L'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali l'OIV ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 150/2009;*
- *l'OIV, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto*

dall'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

La presente Relazione riporta i risultati conseguiti dall'Università di Roma "Tor Vergata" nel corso del 2020 in un'ottica di comunicazione, trasparenza e rendicontazione di quanto fatto nel corso dell'anno.

La relazione riporta gli esiti dell'operato del personale tecnico-amministrativo contestualmente ai risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, sottolineando il grado di sinergia tra la sfera accademica e quella amministrativa.

Il processo di redazione della Relazione sulla Performance è articolato nelle seguenti fasi:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. Misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale;
5. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Al fine di migliorare la qualità dei servizi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a dare piena attuazione al ciclo di gestione della Performance, prevedendo la redazione di specifici documenti, tra cui si citano in particolare:

- Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", in cui le Amministrazioni Pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e

valutazione che intendono adottare - come definito nell'art.7. Il documento è aggiornato in occasione della revisione del sistema.

- Il “Piano della Performance”, in cui le Amministrazioni Pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire - come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.
- La “Relazione sulla Performance”, in cui le Amministrazioni Pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti - come definito nell'art.10. Il documento è aggiornato con cadenza annuale.
- Il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità”, in cui vengono descritte tutte quelle azioni e strumenti che consentono ai cittadini di accedere agevolmente alle informazioni (compresi i documenti sopra indicati) circa il funzionamento dell'ente ed i risultati raggiunti. Il documento è adottato con cadenza annuale.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

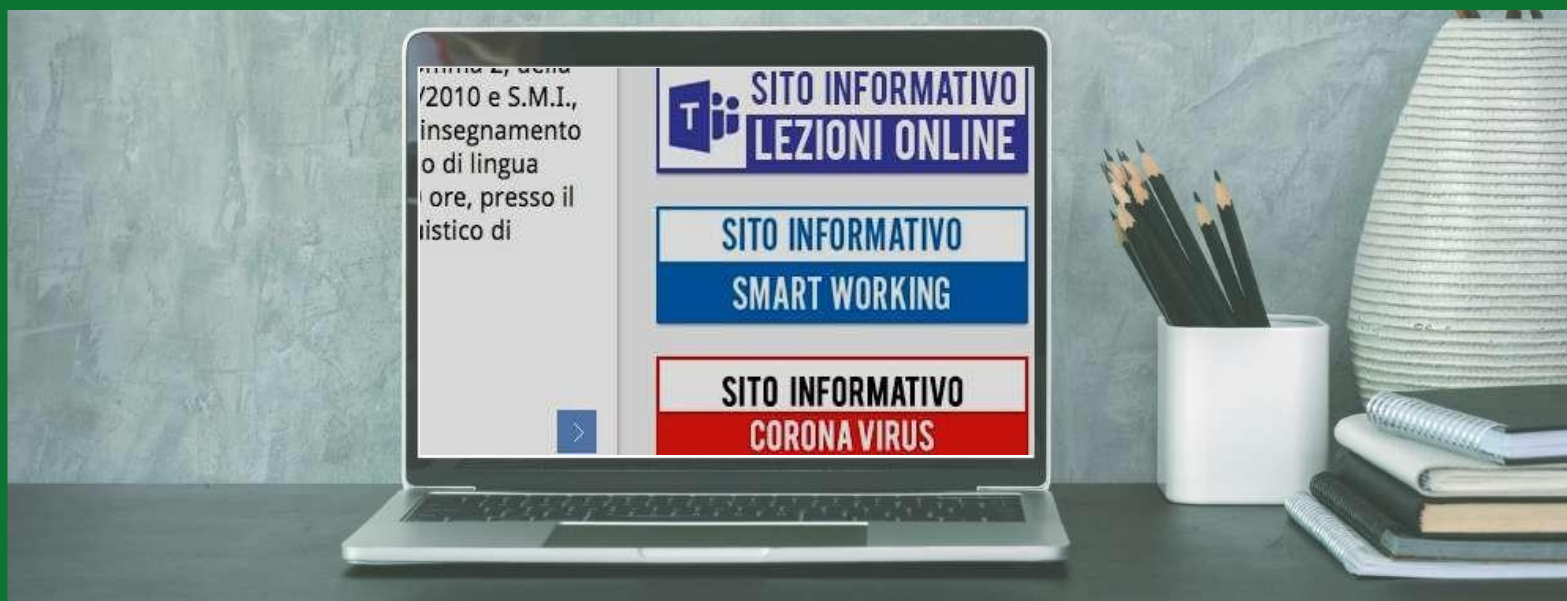
- La Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione in quanto una bozza della Relazione potrebbe essere già disponibile prima dell'approvazione del nuovo Piano della performance (prevista entro il 31 gennaio).

Sommario

1	LA RISPOSTA DELL'ATENEO "TOR VERGATA" ALL'EMERGENZA COVID 19	4
1.1	LE INIZIATIVE PER UNA RISPOSTA EFFICACE ED INTEGRATA ALL'EMERGENZA COVID-19.....	7
1.2	UNIVERSITA' E SALUTE	8
1.3	UNITÀ DI CRISI DI ATENEO	9
1.4	SERVIZI DIGITALI.....	13
1.5	RICERCA E INIZIATIVE INNOVATIVE	22
1.6	La tua opinione conta!	24
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI.....	32
2.1	DEFINIZIONE DI VISION E MISSION	32
3	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	33
3.1	FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'	33
4	IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO.....	34
4.1.1	RAPPRESENTAZIONE DELLA ORGANIZZAZIONE STRATEGICA ESISTENTE (AS-IS)	34
4.1.2	ANALISI SWOT: MINACCE E OPPORTUNITA'	36
4.1.3	Tor Vergata in cifre.....	37
4.1.4	Andamento economico dell'esercizio e struttura patrimoniale dell'Ateneo.....	38
5	IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	40
5.1.1	Analisi PESTLE.....	41
5.1.2	Posizionamento nei principali Ranking Internazionali	43
6	PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI ATENEO	48
6.1	ALBERO DELLA PERFORMANCE.....	52
6.2	AREE STRATEGICHE	53
6.3	PIANI OPERATIVI.....	53
6.4	DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI.....	56
6.5	OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI	58
6.6	MODALITA' DI DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	58
6.7	BALANCE SCORE-CARD D'ATENEO	58
7	ATTIVITA' DELL'ATENEO PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE	61
7.1	PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	61
7.1.1	Struttura del sito "Amministrazione trasparente"	61
7.1.2	Attestazione del NdV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	61
7.1.3	Coordinamento tra PTPCT e Piano della Performance	61
7.1.4	Monitoraggio sito "Amministrazione trasparente"	62
7.1.5	Trasparenza: Limiti e Privacy.....	63
7.1.6	Accesso documentale, civico e generalizzato	63
7.1.7	La centralità degli Stakeholder	64
8	I RISULTATI RAGGIUNTI	67
8.1	ANALISI PERFORMANCE	68
8.1.1	Performance degli indicatori della Balance Score Card	68
8.1.2	Performance Aree e Obiettivi Strategici.....	69

8.1.3	Performance Obiettivi Operativi	70
8.1.4	Performance individuale	70
8.1.5	La scala di valutazione	72
8.1.6	Osservazioni	78
8.1.7	Aree di miglioramento	79
8.1.8	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020	86
8.2	PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE.....	88
8.2.1	Attività realizzate	88
8.2.2	Sportelli CUG	89
8.2.3	Analisi dei dati 2020	89
8.2.4	Politiche di intervento	90
8.2.5	Bilancio di genere dell'Amministrazione	91
9	CONCLUSIONI	92
9.1	Punti di forza	92
9.2	Punti di debolezza	93
9.3	Azioni di miglioramento attuate nel 2020.....	93
10	Allegato A Risultati totali 2020	96

1 LA RISPOSTA DELL'ATENEO "TOR VERGATA" ALL'EMERGENZA COVID 19





LETTERA DEL RETTORE AGLI STAKEHOLDER

La terza edizione del Rapporto di Sostenibilità conferma e testimonia il crescente impegno che il nostro Ateneo ha volontariamente e responsabilmente assunto dal 2015, all'indomani dell'adozione dell'Agenda 2030, ponendo lo Sviluppo Sostenibile al centro della propria missione e visione.

Anche grazie alle attività del Comitato per l'attuazione della Mission e della Vision a favore dello Sviluppo Sostenibile, costituito nel 2016, e con il supporto dell'Ufficio per lo Sviluppo Sostenibile, istituito nel 2019, la sostenibilità è costantemente valorizzata in ogni attività istituzionale, di terza missione, di ricerca, formativa ed extra formativa, rappresentando una concreta leva di innovazione e di sviluppo del Campus e del territorio circostante.

In questo momento particolarmente difficile per il nostro paese, e quindi per gli atenei, vorrei invitare tutta la comunità universitaria ad una profonda riflessione sul tema della responsabilità, intesa come valore che deve orientare le nostre strategie anche nel vitale rapporto con gli stakeholder, tale da identificare la sostenibilità (economica, sociale e ambientale) come mezzo dell'agire quotidiano di tutti noi.

Comportarsi in modo responsabile per una università significa assolvere, prioritariamente, ad un obbligo morale declinabile, poi, nell'ovvio rispetto delle prescrizioni legislative. Inserire la sostenibilità all'interno dei propri processi e delle attività istituzionali (didattica, ricerca e terza missione) senza assumere comportamenti individuali e collettivi responsabili, secondo un approccio trasversale, rivolto in modo integrato agli aspetti ambientali, sociali ed economici, rappresenterebbe per le Università un elemento di debolezza sotto il profilo reputazionale tale da impedire alle stesse di produrre la ricchezza utile al paese.

Il coinvolgimento diretto degli stakeholder dell'Ateneo, attivando concrete azioni di disseminazione della sostenibilità, renderà tangibile in termini di risultati lo sviluppo di attività rivolte alla sfera formativa e professionale degli studenti e costituirà un costante stimolo per tutti noi affinché la consapevolezza dell'assunzione di comportamenti responsabili risulti un fattore di crescita della collettività universitaria anche in rapporto con il territorio.

IL RETTORE

Prof. Orazio Schillaci



MESSAGGI DEL RETTORE ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

27/02/2020 Alla comunità universitaria - Donazioni sangue PTV 04/03/2020 DPCM riguardante l'adozione di misure per il contrasto ed il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus Covid-19

05/03/2020 Covid-19 - Modalità operative riguardanti il DPCM del 4/03/2020

08/03/2020 Chiusura biblioteche

10/03/2020 DPCM del 09/03/2020: Misure urgenti del contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale

10/03/2020 Aiutaci con il tuo sangue - È necessario fare di più 12/03/2020 Aiutiamo a curare di più

25/03/2020 Didattica a distanza - Messaggio del Rettore 27/03/2020 Aiutiamo a curare di più - Aggiornamento

10/04/2020 DPCM riguardante l'adozione di misure per il contrasto ed il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus Covid-19

17/04/2020 Avviso Covid-19 - Divulgazione false attestazioni

04/05/2020 Messaggio del Rettore a tutta la Comunità universitaria sulla Fase 2

25/08/2020 Indagine sierologica per il Covid-19 gratuita per i docenti e il personale TAB

15/09/2020 Decreto Rettorale n°1603 - Nomina referente universitario per Covid-19

1.1 LE INIZIATIVE PER UNA RISPOSTA EFFICACE ED INTEGRATA ALL'EMERGENZA COVID-19

La diffusione del SARS-CoV-19, che l'11 marzo 2020 ha costretto l'OMS a dichiarare la pandemia, ha portato alla drastica alterazione degli equilibri pubblici e privati.

Alla primissima fase di emergenza sanitaria, ne è seguita una seconda in cui il sistema-Paese ha cercato un riassetto nelle attività produttive, nei servizi e nell'istruzione, per ripartire, nonostante le limitazioni imposte dal distanziamento fisico e sociale necessario per arginare il diffondersi del contagio.

In questo scenario critico anche l'Università di Roma "Tor Vergata" ha dovuto rimodulare il proprio atteggiamento istituzionale per fare fronte all'emergenza sanitaria, e per garantire ai propri iscritti la continuità didattica, sfida prioritaria e dall'esito tutt'altro che scontato dal punto di vista pratico.

Fin dai primi giorni di marzo docenti e tecnici si sono prontamente organizzati per permettere lo svolgimento online delle sessioni di laurea e delle lezioni nonché delle attività amministrative, di orientamento e placement.

La risposta messa in campo dall'Ateneo è stata senza precedenti: il potenziamento delle infrastrutture informatiche, la scoperta di soluzioni tecnologiche, ma anche di nuove modalità di fare didattica hanno permesso lo svolgimento pressoché regolare delle attività di insegnamento e valutazione nei mesi dell'emergenza.

L'Ateneo "Tor Vergata" ha intrapreso numerose iniziative volte al contenimento e alla gestione delle criticità emerse in riferimento all'Emergenza Covid-19:

- UNIVERSITÀ E SALUTE
- SERVIZI DIGITALI
- RICERCA E INIZIATIVE INNOVATIVE
- LA TUA OPINIONE CONTA!

L'Ateneo al fine di comunicare con tutti gli stakeholder le iniziative intraprese ha realizzato una brochure i cui contenuti sono parte integrante del presente capitolo.

1.2 UNIVERSITA' E SALUTE



1.3 UNITÀ DI CRISI DI ATENEO

È stato predisposto un Gruppo di Lavoro composto da:

- **Dott. Giorgio di Giorgio**, Dirigente Direzioni II e IV, Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
- **Prof. Massimo Andreoni**, Ordinario di Malattie Infettive all’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
- **Prof. Andrea Magrini**, Medico Competente dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” e Direttore Sanitario della Fondazione Policlinico TorVergata;
- **Prof. Paolo Di Francesco**, Preside della Facoltà di Medicina e Chirurgia dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”;
- **Prof. Leonardo Palombi**, Ordinario di Igiene Generale e Applicata afferente al Dipartimento di Biomedicina e Prevenzione dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”;
- **Dott. Marco Sciarra**, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”;
- **Dott.ssa Rosanna Mangia**, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Fondazione Policlinico Tor Vergata.

Il gruppo di lavoro ha il compito di analizzare l’evolversi della situazione epidemiologica da Covid-19 e di proporre al Rettore dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” e al Commissario Straordinario del Policlinico Tor Vergata le più idonee misure organizzative e di natura sanitaria da adottare nell’Ateneo per fronteggiare la pandemia.

**MISURE ORGANIZZATIVE E DI NATURA SANITARIA
ADOTTATE DALL'ATENEO "TOR VERGATA"
DURANTE LE FASI DI EMERGENZA E PER L'A.A 2020/2021**

FASE 1

dal 06/03/2020 al 30/04/2020

1) Installazione di dosatori con disinfettante antibatterico in tutte le facoltà/macroaree, in particolare nelle aree aperte al pubblico.



2) Pulizia: attivazione di un protocollo con la società erogatrice del servizio per l'utilizzo di prodotti conformi agli standard indicati nelle disposizioni governative.



3) Acquisto di un primo lotto di 5.000 mascherine.



4) Sospensione dei servizi di ristoro bar, dell'utilizzo degli impianti sportivi dell'Ateneo, delle visite guidate al Museo per Roma e del servizio bus navetta.



5) Chiusura agli studenti e contestuale disinfezione di aule, biblioteche, laboratori didattici e sale lettura.



6) Costante livello di sicurezza delle sedi universitarie per le attività di personale docente e tecnico amministrativo integrato inattività che necessitavano della presenza fisica.



FASE 2

dal 01/05/2020 al 30/06/2020

1) Ripristino di alcune attività: utilizzo di strumentazione in laboratori per il completamento di ricerche non rinviabili e attività nei cantieri già attivi in Ateneo, secondo le specifiche disposizioni governative.



FASE 3

dal 01/07/2020

1) Accesso regolamentato, in sicurezza, nelle biblioteche, nei laboratori didattici e nelle sale informatiche.



2) Rigoroso protocollo per lo svolgimento delle missioni del personale all'estero e per l'accoglienza nelle strutture di personale esterno.



3) Acquisto di ulteriori DPI per il personale addetto a specifiche lavorazioni e di ulteriori 10.000 mascherine.



A.A 2020/2021

dal 01/09/2020

1) Parziale erogazione della didattica in presenza, limitatamente ad 1/3 degli immatricolati.



2) Pulizie: sanificazione, quotidiana, secondo gli standard, delle aule e degli spazi comuni.



3) Obbligo dell'uso della mascherina per studenti e docenti per tutto il periodo di permanenza nelle aule, biblioteche e spazi comuni nonché per docenti e personale nei luoghi chiusi ed in quelli all'aperto dove non è possibile mantenere il distanziamento interpersonale.



4) Dotazione di mascherine per personale e docenti e per gli studenti che ne risultino sprovvisti.



5) Ricambio d'aria ogni 2 ore nei locali in cui non sia previsto un riciclo tramite impianto di areazione.



6) Installazione di un dispensatore di soluzione igienizzante idroalcolica in ogni aula o nei corridoi.



7) Due separati varchi di accesso per ogni plesso didattico.



8) Divieto di assembramenti. Il rispetto sarà assicurato anche con l'ausilio degli operatori della vigilanza e del personale delle singole macroaree.



9) Segnaletica: a terra, che indica il percorso di accesso ai plessi e la misura di distanziamento interpersonale da rispettare, e sulle sedute in aula, con adesivi identificativi (il rispetto da parte degli studenti è assicurato anche con l'ausilio dei docenti).



10) Vigilanza affinché ogni **appaltatore** operante nei cantieri dell'Ateneo adotti le misure vigenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e, in particolare, le prescrizioni INAIL anti-contagio e che i **gestori dei punti ristoro** bar presenti in Ateneo, alla riapertura degli esercizi, rispettino le misure garantite dal protocollo condiviso con il RSPP di Ateneo.



11) Comunicazione sulle misure di prevenzione e protezione adottate tramite sito di Ateneo e delle macroaree, mail, call center ed ogni altro strumento utile (es. la presente brochure), inclusa chiara e visibile cartellonistica orizzontale e verticale.



12) Possibilità al personale universitario, su base volontaria, di sottoporsi al test sierologico inviando una mail di richiesta all'indirizzo: percorsisalute@uniroma2.it o contattando il servizio di Medicina del Lavoro al numero telefonico: **06.20902202**.



13) Installazione presso ogni varco di accesso di un rilevatore automatico della temperatura corporea con divieto di accesso per docenti, personale, studenti ed esterne che presentino una temperatura superiore ai 37,5°.

Alla pagina infostudenticovid.uniroma2.it sono disponibili, per ogni Facoltà/Macroarea, le planimetrie dei percorsi di entrata ed uscita e l'indicazione del punto di controllo temperatura (Termo-scanner).



14) Didattica in modalità mista: in presenza con la contemporanea diretta streaming. Garantite le attività in presenza alle matricole e a tutti la possibilità di partecipare a distanza.



15) Esami di profitto: a discrezione del docente, potranno essere svolti in presenza, garantendo le norme di distanziamento e l'utilizzo di DPI; sarà comunque previsto almeno un appello in modalità telematica.



16) Sessioni di laurea: a distanza o in presenza, con al massimo 2 accompagnatori per ogni studente, purché sia garantito il distanziamento e ogni altra misura di sicurezza in relazione al numero dei laureandi (valutazione effettuata dal Preside di Facoltà/Coordinatore di Macroarea/Docente titolare dell'Insegnamento).



17) Studenti internazionali ed Erasmus: garantita la possibilità di seguire le lezioni e di sostenere le prove finali per il conseguimento dei titoli di studio a distanza.



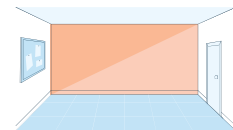
18) APP per la prenotazione giornaliera delle lezioni in presenza.



19) Autocertificazione obbligatoria (collegata all'APP e disponibile su Delphi): [scarica il Modello A](#).



20) “Spazi Covid” per isolamento casi sospetti.



21) Responsabilità del docente: tracciamento presenze (appello); segnalazione studente sospetto per sintomatologia e invito a spostarsi nell'apposito “Spazio Covid” (sospensione dell'attività didattica in presenza solo a seguito di conferma del caso sospetto).



22) Referente Universitario Covid-19 **Dott. Marco Sciarra** (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione).

mail: sciarra@amm.uniroma2.it, numero telefonico: **06.2026930**.



Info studenti Covid-19: la gestione della ripartenza

Comunicazione agli studenti

Lezioni, esami e lauree in modalità mista

Information about the teaching activity in the first semester 2020

Info docenti Covid-19: la gestione della ripartenza

Protocollo sulla gestione di casi confermati e sospetti di Covid-19 nelle aule universitarie

Attività didattica I semestre 2020

1) Istituite sessioni straordinarie di laurea fino a settembre 2020 per gli studenti che non hanno potuto completare il percorso preliminare alla tesi a causa del periodo di chiusura dovuto all'emergenza Covid-19, con rimborso totale dell'iscrizione all'a.a. 2019-2020.

2) Innalzamento della “no tax area” da 20.000 fino a 26.000 euro.

3) Esoneri totali per merito per gli studenti diplomati con 100/100.

4) Esoneri parziali:

- **Studenti con fratelli iscritti presso l'AteneoStudenti**
- **fuori regione**
- **Studenti con voto di laurea 110/110 che si iscrivono a corsi di laurea magistrale**
- **Maternità**
- **Studenti che appartengono a un nucleo familiare con redditi fino a 30.000 euro.**

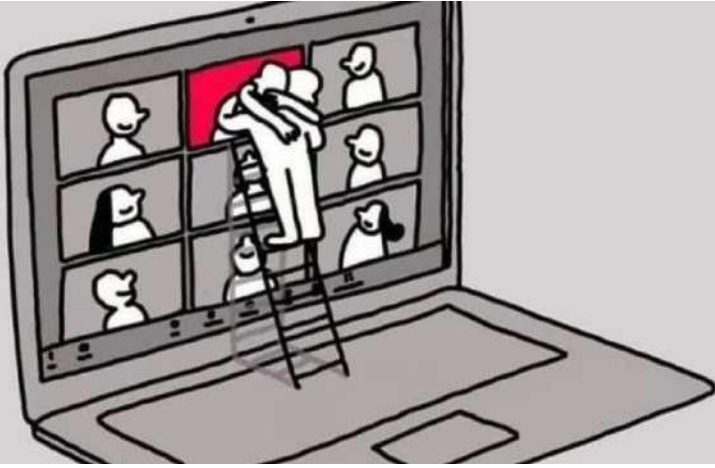
5) Partecipazione gratuita ai test di ammissione e valutazione per i corsi di studio per l'a.a. 2020-2021.

6) Gli studenti con disabilità e DSA che hanno bisogno di supporto per seguire le lezioni in presenza possono rivolgersi allo sportello dedicato "Segreteria CARIS".

Mail: segreteria@caris.uniroma2.it tel. 06 72597483/06 2022876 lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 9.00 alle ore 12.00; mercoledì anche dalle ore 14.00 alle ore 16.00.

7) Servizio di supporto psicologico "Se troppo buio chiamaci".

1.4 SERVIZI DIGITALI



Microsoft Teams



Gruppo di Lavoro

Per gestire l'informatizzazione di tutti i processi è stato predisposto un Gruppo di Lavoro coordinato dal dirigente della Direzione V Ing. **Domenico Genovese**.



Vincenzo Baraniello
Francesco Brocanelli
Sandro Cardarilli
Lorenzo Catucci
Gianluca Emili
Jacopo Fazzi
Daniele Fuligni
Alessia Galli
Antonella Guida
Anna Maria Lomartire
Veronica Marcelli
Marco Orazi
Sara Rossi

Il Team è formato da sviluppatori, tecnici informatici ed esperti di sistemi che hanno lavorato in sinergia per garantire la continuità della didattica e dei servizi tecnico-amministrativi.

DIDATTICA ONLINE

Assistenza tecnica per le classi virtuali su Teams e account Office 365:
office365@supporto.uniroma2.it.

Assistenza tecnica servizi online al personale docente e TAB:
info@ccd.uniroma2.it.

Guide sui servizi digitali:
<https://docs.ccd.uniroma2.it>





20000 STUDENTI HANNO SEGUITO LE LEZIONI ONLINE

2000 DOCENTI HANNO TENUTO LE LEZIONI E SVOLTO GLI ESAMI ONLINE

39500 ESAMI SOSTENUTI (90% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE)

2228 LAUREA CONSEGUITE (80% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE)



SERVIZI DIGITALI PER LA DIDATTICA ONLINE

Microsoft Office 365

Suite Office, incluso Microsoft Teams, gratis per tutti gli studenti, docenti e TAB.



docs.ccd.uniroma2.it/office-365/

Delphi

Piattaforma per la gestione digitale della carriera da studenti: immatricolazioni, certificazioni, prenotazioni esami.



delphi.uniroma2.it/totem/jsp/index.jsp

Testa il test

Simulazione gratuita in modalità telematica del test per l'ammissione ai corsi di laurea.



testailtest.it/

Pago PA

Pagamenti online con PagoPA carte di credito, oppure nelle ricevitorie senza dover andare allo sportello bancario.



dutov.it/pagopa

Eduroam Wi-Fi

Il servizio gratuito di accesso al roaming sviluppato per la comunità internazionale della ricerca e dell'istruzione.





Microsoft Teams

MICROSOFT TEAMS



LEZIONI ONLINE

**Erogazioni delle lezioni online con
Microsoft Teams**

L'Ateneo "Tor Vergata", per garantire lo svolgimento della didattica a distanza, ha messo a disposizione di studenti e docenti la piattaforma **Microsoft Teams** come ulteriore misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.



http://web.uniroma2.it/module/name/Content/navpath/TEA/newlang/italiano/action/showpage/content/id/81913/section_id/

Office 365 - Usarlo online o Installarlo / Uso del pacchetto software Office 365

Scaricare e installare Microsoft Teams e impostare la configurazione iniziale per le lezioni online

Iscriversi alle classi virtuali

Come usare/simulare una lavagna con Microsoft Teams Frequenza di Master e di corsi di Dottorato in modalità online

Linee guida per gli Esami di profitto online

Linee guida per gli esami orali di profitto online

Decreto Linee guida e indicazioni operative riguardanti i protocolli di sicurezza in vigore nel Campus

Procedura per la richiesta di un account Teams temporaneo Microsoft Teams - Anomalie di funzionamento



TUTORIAL E DOMANDE FREQUENTI (FAQ) LEZIONI ONLINE

[Office 365 - Usarlo online o Installarlo](#) [Scaricare e installare Microsoft Teams](#)

[Accedere a Microsoft Teams e veloce uso di base](#) [Login e Area Azioni](#)

[Area Chat](#)

[Area Team: Configurazione iniziale](#) [Area Team: Canale Generale](#)

[Area Team: Canale Lezioni](#) [Come creare un'aula virtuale](#)

[Aule virtuali](#) [Come organizzare una lezione con Microsoft Teams](#)

[Come usare/simulare una lavagna con Microsoft Teams](#) [Abilitare docenti esterni ad una classe virtuale dedicata](#)

[Gestione di Master e di corsi di Dottorato in modalità online](#)

[Setup ambiente e sessioni di laurea online](#)

[Linee guida per gli esami orali di profitto online](#) [Linee guida per gli esami di profitto online](#) [Microsoft Teams - Anomalie di funzionamento](#)

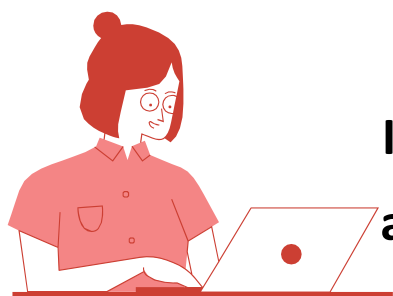
[FAQ - Domande frequenti sulle lezioni online per Docenti](#)



SMART WORKING

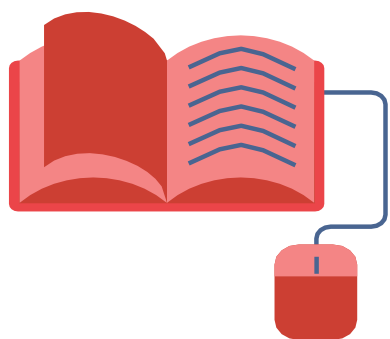
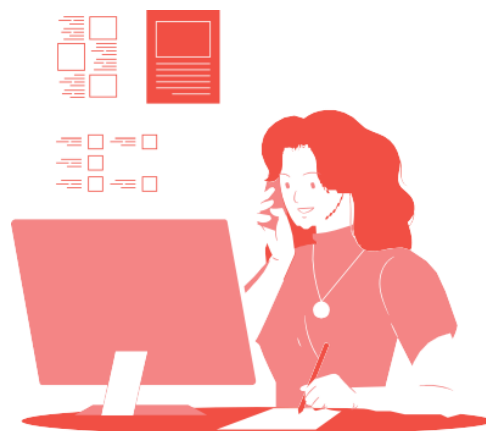


Smart working emergenziale per la continuità delle attività amministrative. I dipendenti amministrativi sono stati messi nella condizione di lavorare da casa consentendo loro anche il contatto telefonico attraverso Microsoft Teams.



Il **90%** dei **dipendenti** ha aderito allo Smart working

Utilizzo di **Microsoft Teams** per riunioni online, chiamate, chat



Sviluppo organizzativo con formazione del personale online attraverso la piattaforma AGORA

-37% dei consumi di **energia elettrica** nel mese di aprile rispetto all'anno precedente



INFO PERSONALE TAB

[Office 365 - Usarlo online o installarlo](#)

[Come usare il software Easy da remoto](#)

[Solidarietà Digitale Agid](#)

[Avvio sperimentale "lavoro agile o Smart working"](#)

[Modulo per l'autodichiarazione degli spostamenti](#)

[Misure straordinarie in materia di lavoro agile \(o Smart working emergenziale\)](#)

[Compensazioni Abbonamenti Metrebus](#)

[Decreto Linee guida e indicazioni operative riguardanti i protocolli di sicurezza in vigore nel Campus](#)



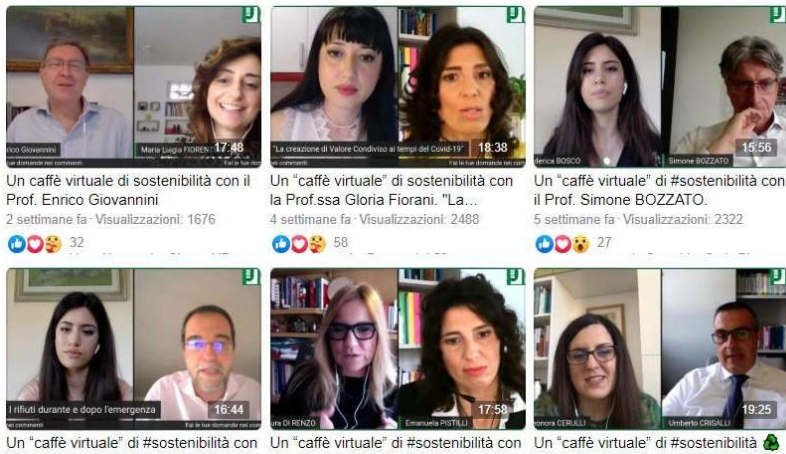
https://web.uniroma2.it/module/name/Content/newlang/italiano/navpath/C19/section_parent/7282





Government and Civil Society Research Group

1.5 RICERCA E INIZIATIVE INNOVATIVE



sostenibi
#torverg



"Oggi, l'Ateneo del domani"



Per aiutare la ricerca fin dalle prime fasi dell'emergenza, l'Ateneo ha adottato un approccio multidisciplinare e di condivisione delle informazioni per studi e analisi sul nuovo Covid-19.

Le Geografie del Covid-19

Aspettando il vaccino

Il Coronavirus attacca anche il sistema nervoso

Anche "Tor Vergata" impegnata nella ricerca su farmaco contro Covid-19

Correlazioni tra inquinamento e Covid-19: uno studio di "Tor Vergata", Torino e Oxford

Tra un Apericall e una riunione online, come cambiano cibo, sonno e attività fisica degli italiani durante il lockdown

Le nuove tecnologie sanitarie oltre l'emergenza, lo studio del gruppo di ricerca Economic Evaluation and HTA - CEIS "Tor Vergata"

Da "Tor Vergata" uno studio su nuovi antivirali

Dalla genetica la sfida al Covid-19

Statgroup-19: la statistica per una lettura corretta dell'epidemia Covid-19

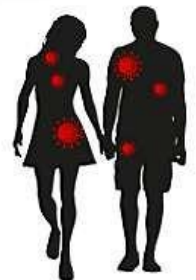
Nuovo Covid-19, l'app per un tampone virtuale grazie all'analisi della voce

Covid-19, supercomputer individua molecole che inibiscono l'ingresso del virus nelle cellule

Andreoni M et al. (2020), IL VIRUS CHE CAMBIA IL MONDO, Prefazione di Orazio Schillaci, UniversItalia, ISBN: 978-88-3293-354-3

Webinar MIMAP-MARIS 22 Maggio 2020: L'impatto del Covid-19 sul Sistema PA e sul conseguimento degli SDGs2030 in Italia

IL VIRUS CHE CAMBIA IL MONDO



Prof. Orazio Schillaci
Professore Ordinario
di Storia della Filosofia
Università di Roma
Tor Vergata

Prof. Massimo Andreoni
Dottorato di Ricerca in
Scienze della Salute
Università di Roma
Tor Vergata

Prof. Carlo Menni
Dottore di Ricerca in
Scienze della Salute
Università di Roma
Tor Vergata

UniversItalia



IL CONTRIBUTO DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE E TECNOLOGIE CHIMICHE (DSTC)

1) Produzione e fornitura di prodotti igienizzanti e disinfettanti per l'Ateneo. **BT-InnoVaChem srl**, spin-off dell'Università di Roma "Tor Vergata", ha rapidamente sviluppato e prodotto **BT-Hygieny**, una linea di liquidi disinfettanti per mani e superfici a base alcolica che, rispetto a prodotti analoghi presenti sul mercato, vanta una maggiore efficacia grazie all'elevato contenuto di alcol isopropilico (>75%), lasciando le mani morbide e lisce grazie al contenuto di glicerina.

bt-innovachem.com



2) Sviluppo di un biosensore per la misura rapida e sensibile del SARS-CoV-2 nella saliva al fine superare i limiti dei test immunologici attualmente in uso (brevetto depositato in collaborazione con il Dipartimento Scientifico del Policlinico Militare del Celio, Ministero della Difesa).

3) Studio del profilo metabolico in urina di pazienti con Covid-19.

Studio della composizione metabolica del biofluido attraverso strumenti basati su serie di sensori (Naso Elettronico, EN), gas Cromatografia accoppiata a Spettrometria di Massa (GC/MS) e Risonanza Magnetica Nucleare (NMR) con l'obiettivo di identificare biomarcatori che possano facilitare la stratificazione o che permettano di prevedere o valutare una risposta terapeutica.



INIZIATIVE INNOVATIVE

La risposta delle biblioteche in ottica di Sviluppo Sostenibile

In questi mesi di emergenza sanitaria, le biblioteche di area dell'Ateneo hanno supportato gli utenti potenziando i servizi sia da remoto che in sede.





AZIONI:

- 1) Sono stati resi accessibili ulteriori contenuti a testo pieno relativi alle risorse elettroniche in abbonamento e a quelle rese disponibili gratuitamente dagli editori (banche dati, e-book, periodici), segnalati sulla pagina economia.uniroma2.it/biblioteca/covid19 realizzata dalla Biblioteca Vilfredo Pareto.
- 2) Assistenza via telefono o e-mail (v.pareto@economia.uniroma2.it) per le modalità di accesso ai servizi digitali e ai contenuti fruiti generalmente in sede (n. assistenze 720 per la Biblioteca Vilfredo Pareto).
- 3) Incremento interazione virtuale con la comunità tramite i canali social con particolare attenzione ai contenuti orientanti ai temi della prevenzione e sicurezza sanitaria, della disinformazione, delle fonti e dei dati attendibili.
- 4) Ripristino servizio di prestito dei libri su appuntamento (da maggio).
- 5) Riapertura sale consultazione tramite appuntamento via e-mail e contingentamento degli accessi. In fase di attivazione una specifica APP dedicata agli accessi, per consentire ad ogni studente la prenotazione del posto in biblioteca, comodamente tramite smartphone, tablet o pc. L'accesso in sede (da luglio) avviene in osservanza delle misure di prevenzione e protezione, individuali e collettive attraverso distanziatori e percorsi guidati all'ingresso, quarantena dei libri restituiti, barriere protettive ai front-office, termometro a infrarossi per il controllo della temperatura all'ingresso, dispenser gel igienizzanti, sale consultazione con distanziamento di sicurezza tra le sedute.



Dal 13 al 17 luglio l'Ufficio Orientamento ha programmato presentazioni in diretta streaming di tutti i Corsi di Laurea Triennale, Magistrale a Ciclo Unico delle sei aree dell'Ateneo.

Un'occasione per i futuri studenti universitari per

avere tutte le informazioni sui corsi di studio, sui servizi e sulle opportunità offerte dall'Università "Tor Vergata". Durante le dirette i partecipanti hanno interagito con i relatori che rispondevano in tempo reale a ogni domanda e curiosità.

È possibile rivedere le registrazioni delle presentazioni di tutti i Corsi di Laurea Triennale e Magistrale a Ciclo Unico sul sito: orientamento.uniroma2.it/video-open-day-for-a-week



CONTATTI UFFICIO ORIENTAMENTO:

Email: info@orientamento.uniroma2.it

Tel: 06-72593622/2754

Skype: [unitorvergata_orientamento](https://www.skype.com/name/unitorvergata_orientamento)

Facebook e Instagram: [torvergataorienta](https://www.facebook.com/torvergataorienta)



Tor Vergata Library Search è un servizio innovativo che consente di consultare, attraverso un'unica interfaccia di ricerca:

- riviste online;
- banche dati e collezioni digitali;
- l'Archivio della ricerca dell'Università Tor Vergata (ART);
- le collezioni possedute dalle biblioteche dell'Ateneo;
- risorse ad accesso aperto.

accedere alle risorse, prenotare un libro

presso le biblioteche di area dell'Ateneo, richiedere documenti ad altre biblioteche esterne, ricevere aggiornamenti di interesse.



Caffè virtuale di Sostenibilità

Durante il periodo di lockdown ed emergenza sanitaria, l'Ufficio per lo Sviluppo Sostenibile, con cadenza settimanale (Lunedì), ha realizzato in diretta sulla pagina Facebook @UnitorvergataSostenibile interviste ai docenti con l'obiettivo di stimolare l'educazione informale allo sviluppo sostenibile e il confronto sui temi della sostenibilità ai tempi del Covid-19, individuando con gli esperti delle diverse macroaree le possibili leve per una ripartenza realmente trasformativa, in linea con gli SDGs dell'Agenda 2030.



Arch. Stefano Bocchino
"Introduzione dell'iniziativa un caffè con..."



Prof. Enrico Giovannini
"La sfida dello Sviluppo Sostenibile in tempo di crisi"



Prof.ssa Gloria Fiorani
"La CVC ai tempi del Covid-19"



Prof. Simone Bozzato
"Il turismo sostenibile per la ripartenza"



<https://sostenibile.uniroma2.it/torvergata-sostenibile-un-caffe-con>



Prof. Alessio D'Amato
"I rifiuti durante e dopo l'emergenza"



Prof.ssa Laura Di Renzo
"Le abitudini alimentari durante la pandemia"



Prof. Umberto Crisalli
"L'impatto del Covid-19 sulla mobilità"



Prof. Stefano Cordiner
"I consumi energetici al tempo del Covid-19"



Prof.ssa Antonella Canini
"La sfida del verde post Covid-19"



Prof. Renato Baciocchi
"Cambiamenti climatici"

1.6 La tua opinione conta!

Questionario rivolto a studenti, docenti e personale TAB per valutare gli strumenti tecnologici e l'assistenza tecnica offerti dall'Ateneo durante l'emergenza Covid-19.



<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=Kr7FJGTxxUCZdYLQiuR9DI8O5w48ZJEmBYAKsSh-PdUN1dEWTFJRTIYV1RBS1RTSTdMSFhCWDfRRC4u>

VALUTA LA RISPOSTA DELL'ATENEO ALL'EMERGENZA COVID-19



**Indagine CUG:
Smart working anche oltre il Covid-19?**



<https://forms.microsoft.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=Kr7FJGTxUCzdYLQiuR9DmahDSGhg9FgJBbYmRK9BU MDIGV0k5OEIGRkNHOUVLMzIWNBBCMFVaTC4u>

Cosa ti aspetti da un Ateneo sostenibile?



<https://survey.ccd.uniroma2.it/?r=survey/index&sid=217643&lang=it>



Risultati indagine sull'opinione degli studenti per la didattica a distanza

Al fine di monitorare di processo di realizzazione della Didattica a Distanza, l'Ateneo ha realizzato un questionario somministrato a tutti gli studenti composto da 38 domande.

Di seguito, presentiamo una relazione di alcune tra le più significative risposte per la valutazione delle azioni strategiche adottate.

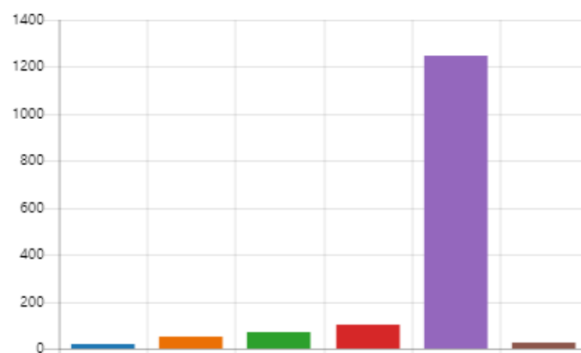
1. Come valuti complessivamente l'esperienza di didattica a distanza?

● Insufficiente	211
● Più che sufficiente	310
● Buona	620
● Ottima	374



3. Quanti insegnamenti in teledidattica hai avuto modo di seguire dall'inizio dell'emergenza COVID-19?

● 1	19
● 2	53
● 3	67
● 4	103
● 5 o più	1247
● Non ho seguito insegnamenti ...	26



5. I docenti degli insegnamenti che avevi previsto di seguire nel secondo semestre stanno erogando le lezioni in teledidattica?

● No, nessuno	27
● Sì, alcuni	104
● Sì, molti	157
● Sì, tutti	1227



6. I docenti degli insegnamenti che stanno erogando le lezioni in teledidattica stanno rispettando gli stessi orari delle lezioni frontali?

● No, nessuno	27
● Sì, alcuni	188
● Sì, molti	374
● Sì, tutti	926



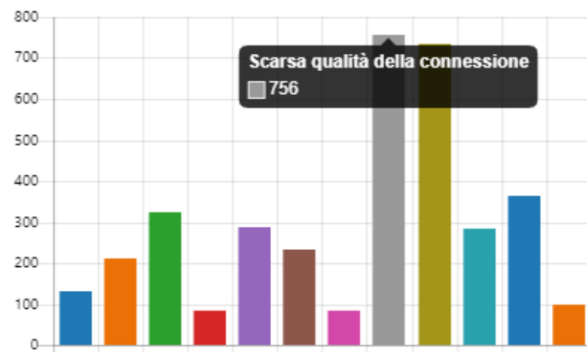
9. Indipendentemente dalla modalità di erogazione degli insegnamenti, i docenti hanno reso disponibili le loro lezioni registrate su piattaforma?

● No, nessuno	66
● Sì, alcuni	586
● Sì, molti	466
● Sì, tutti	397



19. Se hai riscontrato difficoltà nello svolgimento delle attività di didattica a distanza quali sono state le cause? (sono possibili più risposte)

● Difficoltà nell'utilizzare le piatt...	130
● Assistenza tecnica assente o li...	211
● Limitazioni personali nell'espri...	324
● Procedure complicate per acc...	82
● Disponibilità di connettività In...	286
● Difficoltà nel reperire material...	233
● Mancanza o disponibilità limit...	85
■ Scarsa qualità della connessio...	756
● Difficoltà nel concentrarmi	735
● Mancanza della lavagna fisica	284
● Difficoltà a comunicare con i p...	364
● Disponibilità di hardware obs...	97



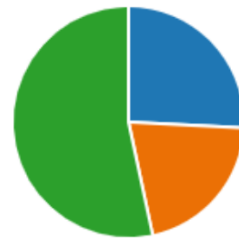
25. Sei complessivamente soddisfatto di come si è svolta la didattica online o in modalità blended?

● Decisamente no	176
● Più no che sì	219
● Più sì che no	680
● Decisamente sì	440



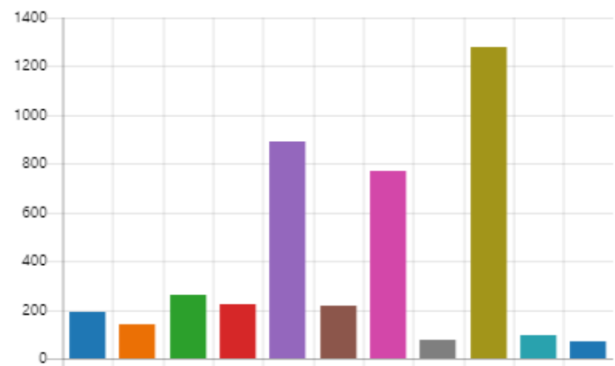
28. Quando le lezioni riprenderanno in presenza, nel caso in cui sia garantita la loro fruizione anche a distanza, tu preferiresti frequentarle:

● In presenza	391
● A distanza	316
● Essere libero di scegliere di vo...	808



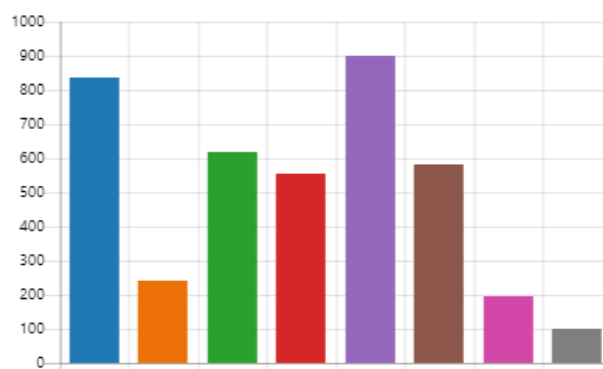
36. Quali sono stati gli aspetti positivi dell'esperienza di didattica a distanza? (sono possibili più risposte)

● Ricevimento studenti più effici...	190
● Miglior rapporto con il docente	142
● Migliore interazione studente/...	264
● Migliore interazione con gli alt...	225
● Migliore organizzazione del te...	894
● Il ricevimento con docenti in c...	216
● La disponibilità di materiale (s...	772
● La compilazione condivisa di s...	75
● Disponibilità registrazione dell...	1278
● Nessuno	95
● Altro	73



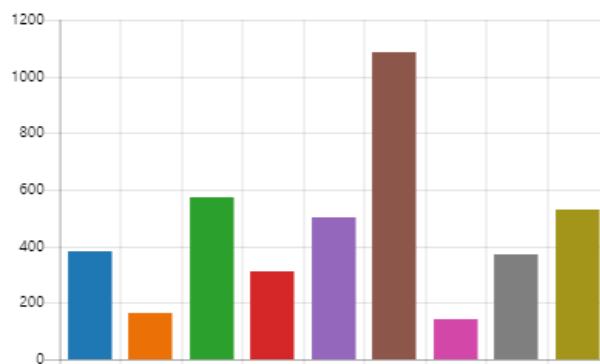
37. Quali sono stati gli aspetti più negativi dell'esperienza di didattica a distanza? (sono possibili più risposte)

● Mancanza di contatto visivo c...	838
● Limitatezza della dimensione ...	242
● Mancanza di contatto visivo c...	619
● Mancanza di esercitazioni di la...	556
● Minore interazione con gli altr...	902
● Minore interazione con il doce...	580
● Nessuno	196
● Altro	99



38. Quali di questi elementi suggeriresti per migliorare la didattica a distanza?

● Che il docente riproduca il rag...	384
● Che il docente illustri un docu...	165
● Durata delle lezioni più brevi (...)	572
● Modalità di didattica "flipped"...	311
● Più occasioni di confronto e c...	504
● La disponibilità della registrazi...	1087
● Modalità di didattica asincron...	141
● L'introduzione di quesiti che a...	372
● La proposizione di problemi e ...	530



Analisi dei risultati

Dai risultati presentati, possiamo notare una più che positiva soddisfazione dell'utenza sulla Didattica a Distanza di Ateneo. Infatti nella domanda n° 1. Il 66% dei rispondenti valuta buona o ottima l'esperienza di didattica a distanza.

La dimensione degli insegnamenti erogati in didattica a distanza, inoltre, domanda n° 3., risulta significativa con gli studenti che rispondono di aver seguito 5 o più insegnamenti in teledidattica.

La Didattica a Distanza viene vissuta dagli studenti dell'Ateneo come una risorsa, infatti, il 91% dei rispondenti dichiara che tutti o molti degli insegnamenti che avevano preventivamente scelto di seguire nel secondo semestre sono fruibili in teledidattica. Ciò ci consente di affermare che nonostante le criticità dovute alla pandemia, grazie allo sforzo organizzativo, professionale e delle risorse umane, l'Ateneo ha garantito una completa prosecuzione dei percorsi didattici scelti dagli studenti.

Oltre a garantire una efficiente erogazione della didattica, si segnala una qualità invariata grazie al rispetto da parte dei Docenti delle tempistiche di erogazione senza

alcuna differenza rispetto alla didattica frontale. Come rilevabile dalle risposte alla domanda n° 6 dove l'86% dei rispondenti conferma il rispetto degli orari delle lezioni on-line come nel caso di quelle frontali.

L'ingente impegno organizzativo e umano di tutto il personale dell'Ateneo al fine di poter mettere nelle migliori condizioni possibili i propri studenti per il proseguo dei percorsi didattici da loro scelti, è desumibile dal risultato della domanda n° 9. Il 96% infatti risponde di aver avuto a disposizione le lezioni in piattaforma indipendentemente dalla modalità di erogazione dell'insegnamento seguito.

Per quanto concerne le possibili aree di miglioramento del processo di erogazione della Didattica a Distanza attuata dall'Ateneo, leggendo le risposte alla domanda n° 19, rileviamo una più che giustificata difficoltà di adattamento al processo formativo attraverso la modalità a distanza e in particolare nella concentrazione e delle criticità per quanto concerne la qualità della connessione internet messa a disposizione dall'operatore dello studente. Le risposte che potrebbero segnalare alcune difficoltà di carattere tecnico-organizzativo pur rappresentando un marcata minoranza, sono uno stimolo al miglioramento organizzativo degli aspetti individuati dagli studenti.

In generale, il 74% degli studenti si dice soddisfatto completamente della modalità di svolgimento della didattica on line e/o blended rispondendo alla domanda n° 25. Da sottolineare inoltre che soltanto il 12% dei rispondenti si dichiara insoddisfatto.

Riscontro della larga maggioranza della soddisfazione espressa alla domanda n° 25, sono le risposte raccolte alla domanda n° 28. Il 74% degli studenti dichiara che anche quando le lezioni riprenderanno in presenza, preferirebbe adottare una Didattica a Distanza o in ogni caso avere la possibilità di scelta.

Per completare la nostra analisi, le domande n° 36 e 37 aiutano a individuare gli aspetti positivi e negativi dell'esperienza di didattica a distanza.

Le risposte alla domanda n° 36, relativamente agli aspetti positivi, ne individuano 3:

- disponibilità delle registrazioni delle lezioni
- possibilità di una migliore organizzazione del tempo dedicato alle attività di didattica
- disponibilità di materiale didattico

Le risposte alla domanda n° 37, relativamente agli aspetti negativi, ne individuano 5:

- minore interazione con gli altri studenti durante le lezioni
- mancanza di contatto visivo con gli altri studenti durante la lezione
- mancanza di contatto visivo con il docente durante la lezione
- minore interazione il docente durante le lezioni
- mancanza di esercitazioni di laboratorio.

Soffermandoci sugli aspetti più critici rilevati è evidente che questi si riferiscano a limiti propri della modalità di didattica a distanza ma ciò rappresenta comunque uno stimolo per l'Ateneo a ricercare modalità innovative in un prossimo futuro per limitare quanto più possibile l'incidenza di questi fattori sull'efficacia e l'efficienza della didattica degli studenti del nostro Ateneo.

Le risposte alla domanda n° 38. Rappresentano un importante contributo da parte degli studenti agli aspetti che l'Ateneo vorrà migliorare nell'attuazione successiva della Didattica a Distanza. Tra i vari aspetti, appaiono più rilevanti:

- incrementare ulteriormente la disponibilità delle registrazioni video delle lezioni
- ridurre la durata delle lezioni entro il termine di 45 minuti
- incremento di momenti di confronto e/o esercitazioni tra gli studenti nel corso delle lezioni

Al termine di questa analisi alla luce dei risultati presentati, l'Ateneo si ritiene ampiamente soddisfatto delle risposte offerte dagli studenti e ritiene imprescindibile continuare a approfondire impegno umano ed organizzativo al fine di migliorare quanto già

realizzato al fine di mettere a disposizione degli studenti un crescente numero di strumenti di qualità per realizzare al meglio i proprio percorsi formativi.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI

La sezione si sviluppa in tre paragrafi volti a descrivere:

- Definizione di Vision e Mission;
- Descrizione del contesto di riferimento:
 - Interno
 - Esterno
 - I risultati raggiunti;
 - Rank e risultati della Performance di Ateneo
 - Analisi Swot: criticità e opportunità.

2.1 DEFINIZIONE DI VISION E MISSION

La **Vision** consiste nell'esplicitazione degli scopi più alti che l'attività dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" vuole raggiungere: agisce sul futuro, sintetizza "ciò che intendiamo offrire ai nostri stakeholder in base ai loro desideri", fissa degli obiettivi e disegna, in sintesi, una previsione.

La **Mission**, strettamente correlata alla Vision, traduce in concetti pratici e identifica il modo più opportuno per realizzarli.



La visione di un Ateneo che:

Si confronti a livello internazionale, orgoglioso della sua identità e forte della conoscenza e competenza che può vantare, dell'entusiasmo e della capacità di collaborare di tutte le persone che ne fanno parte;

È in grado di influenzare il contesto locale e nazionale grazie alla sua capacità di attuare una strategia integrata di didattica, ricerca e terza missione;

Affronti unito le sfide del futuro, sapendo valorizzare le varie competenze ed i diversi punti di vista al suo interno per individuare sempre le soluzioni in grado di garantire il risultato migliore possibile per l'intera comunità universitaria;

Attragga talenti attraverso un'offerta formativa ampia, innovativa e sempre rispondente alle esigenze del contesto locale, nazionale e internazionale.

Il Magnifico Rettore Prof. Orazio Schillaci

E	• EFFICIENZA
M	• MISSIONE
P	• PARTECIPAZIONE
A	• AGGREGAZIONE
T	• TRASPARENZA
I	• INNOVAZIONE
C	• COMUNICAZIONE
I	• INFRASTRUTTURE

Il Magnifico Rettore, Prof. Orazio Schillaci



La missione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" è contribuire all'educazione e formazione delle persone, alla ricerca e all'innovazione tecnologica, organizzativa e sociale necessari a realizzare un vero sviluppo sostenibile per l'Italia, l'Europa e il resto del mondo, in coerenza con gli obiettivi che le Nazioni Unite hanno definito nel settembre del 2015. Poiché l'attuazione dei processi necessari a realizzare questo ambizioso obiettivo richiede elevate competenze e capacità di "governare" la complessità, l'Università è impegnata non solo nella didattica e nella ricerca scientifica di eccellenza, ma anche nelle relazioni con il settore privato, le istituzioni pubbliche e il mondo del non-profit, sia a livello nazionale che internazionale, così da favorire l'adozione di politiche e comportamenti orientati alla sostenibilità del benessere delle persone e delle condizioni dell'ecosistema.

3 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nella sezione è descritto il processo seguito dall'Amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance.

La Relazione sulla Performance dell'anno 2020 costituisce il documento consuntivo a fronte degli obiettivi strategici stabiliti nel Piano Integrato 2020-2022 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2020).

Gli "Obiettivi 2020" assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono stati inseriti nel Piano della Performance come previsto dall'art.10 comma 1 lettera a) del D.lgs. n.150/2009 ed esplicitato dalla delibera CiVIT n. 6/2013.

La presente Relazione ha richiesto il contributo di tutte le strutture dell'Ateneo che sono state coinvolte nel processo di acquisizione dei dati. In particolare, le principali fonti di dati e informazioni utilizzate sono le seguenti:

- Piano Integrato 2020 - 2022;
- Documenti finanziari forniti dalla ripartizione "Ragioneria - Coordinamento contabile Dipartimenti";
- Dati delle banche dati DALIA, PROPER, FFO, SICO.
- Osservazioni Delegato alla Didattica di Ateneo
- Documenti di Programmazione Triennale

3.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione, specificando i tempi ed i soggetti coinvolti. L'arco temporale va da marzo (M) ad agosto(A), come specificato nella tabella sottostante.

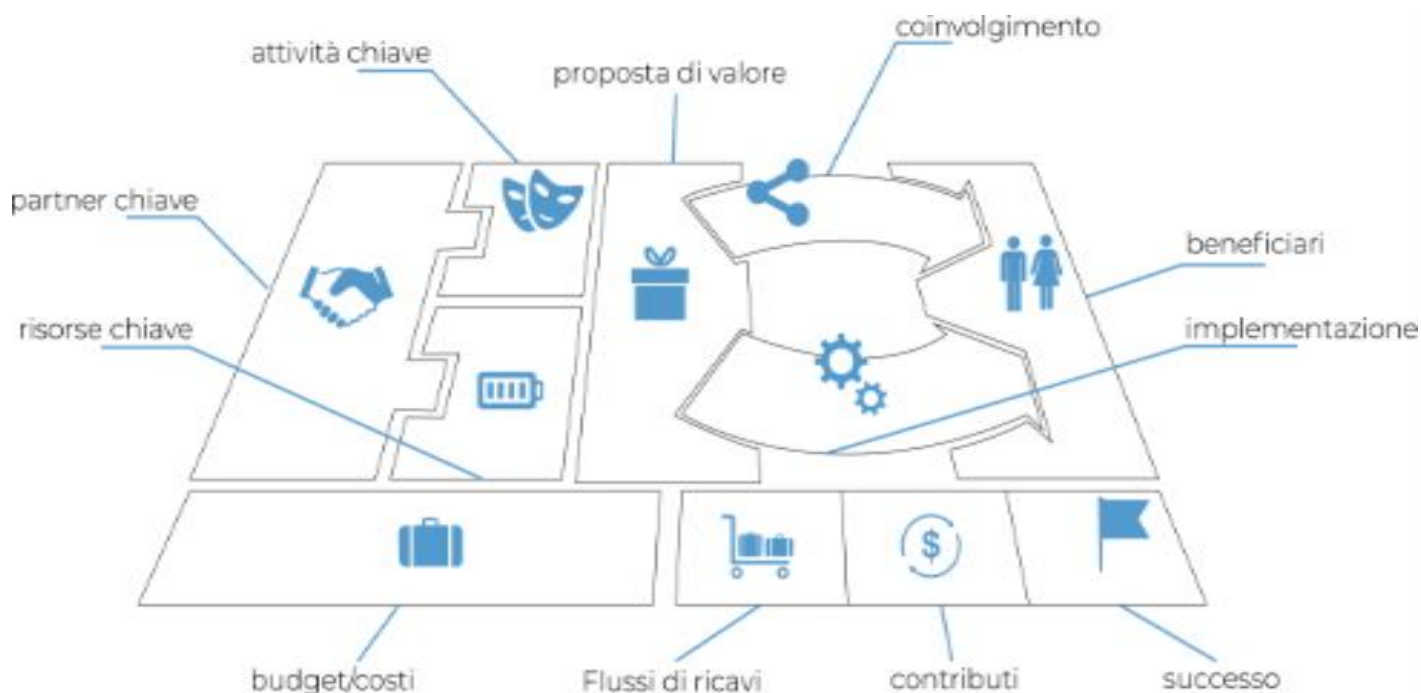
	FASI DEL PROCESSO		2020					
	Attività	Soggetti Coinvolti	M	A	M	G	L	A
1	Raccolta dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo	■	■				
2	Analisi dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo		■	■			
3	Redazione della Relazione	Ufficio Pianificazione Strategica			■	■		
4	Presentazione al Rettore e al Direttore Generale	Rettore, Direttore Generale, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo					■	
5	Presentazione agli Organi di Governo	Rettore, Direttore Generale, Organi di Governo, Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo					■	
6	Invio al Nucleo di valutazione per la validazione	Direttore Generale, Uffici					■	■

4 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO

Nel paragrafo seguente vengono sintetizzate le informazioni relative al contesto interno dell'Ateneo.

4.1.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA ORGANIZZAZIONE STRATEGICA ESISTENTE (AS-IS)

Analizzare la situazione attuale (AS-IS) dell'Ateneo è il punto di partenza per raccogliere elementi utili a definire la strategia complessiva. Di fatti, prima di programmare cambiamenti è necessario conoscere lo stato presente di processi e attività per poter poi evidenziare le aree di miglioramento.



Partner chiave: Regione Lazio, MIUR, YERUN (IUFE), VIU, UNICA, RETE PARTNER ERASMUS, CAMPUS X, RUS

Attività chiave: Costruzione di una offerta formativa di qualità, che pone attenzione anche ai percorsi di sviluppo professionale; Razionalizzazione dei corsi e contenimento dei costi; Efficienza nella gestione amministrativa.

Risorse chiave: Patrimonio derivante da donazioni; Personale Docente e Amministrativo; Sede dell'Università.

Proposte di valore: La sostenibilità al centro della identità istituzionale; Alta qualità della formazione universitaria ad un costo contenuto; Servizi agli studenti accessibili, coordinati e performanti.

Canali: Focus primario sui mezzi di stampa; Ufficio centralizzato per rispondere alle esigenze degli studenti; Banner con temi legati alla missione.

Struttura dei costi:

Costi fissi → spese per il personale amministrativo; spese per il personale docente; spese sostegno agli studenti; spese per servizi gestionali (compresa la manutenzione)

Costi variabili → spese adeguamento e ampliamento delle strutture ; spese per variazioni personale amm./docente; costi per trasferimento ai partner della ricerca; spese di marketing

Flussi di ricavi: Tasse di iscrizione; Canone d'uso per l'utilizzo delle residenze; FFO; Finanziamento esterno dei progetti di ricerca; Altri contributi

Relazioni con gli utenti: Assistenza personale presenza di un addetto ai rapporti con gli studenti che diventa il loro supporto nel momento in cui si richiede aiuto; Co-creazione con la istituzione di una sezione trasversale di docenti, personale e studenti in un processo collaborativo per rivedere la definizione della Mission dell'Ateneo

Segmenti di Studenti: Studenti universitari con il bisogno di pianificare la propria istruzione in vista di future carriere; Studenti interessati ad ottenere qualità formativa a costi contenuti; Studenti con esigenze di un'offerta di servizi facilmente accessibile ed informazioni esaustive.

4.1.2 ANALISI SWOT: MINACCE E OPPORTUNITA'

L'analisi delle principali criticità e/o opportunità si è avvalsa dello strumento della S.W.O.T. analysis. Si tratta di uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di forza (Strengths), debolezza (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) di un'organizzazione.





4.1.3 Tor Vergata in cifre

"Tor Vergata" in cifre




PROFESSORI/PROFESSORRESSE		2020	2019	2018
		754	757	739
RICERCATORI/RICERCATRICI		2020	2019	2018
		519	544	544
DOCENTI A CONTRATTO		2020	2019	2018
		622	755	650
VISITING PROFESSOR		2020	2019	2018
		20	45	46
COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI		2020	2019	2018
		10	12	13
ASSEGNI DI RICERCA		2020	2019	2018
		249	275	285

CORSI DI LAUREA		2020/21	2019/20	2018/19
	TRIENNALI	55	54	52
	MAGISTRALI	51	51	47
	CICLO UNICO	7	7	7
MASTER		2020/21	2019/20	2018/19
	I LIVELLO	48	49	45
	II LIVELLO	94	85	75

STUDENTI/ STUDENTESSE		2020/21	2019/20	2018/19
	ITALIANI	27.301	25.575	29.362
	STRANIERI	2.877	2.791	2.635
LAUREATI/LAUREATE		2020/21	2019/20	2018/19
	ITALIANI	5.468	6.165	6.201
	STRANIERI	414	368	315

DIREZIONE GENERALE/ DIRIGENTI		2020	2019	2018
		5	5	5

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO		2020	2019	2018
	AMM.NE GENERALE	409	422	417
	DIPARTIMENTI	529	501	528
	CENTRI AUTONOMI	19	39	20
	ALTRE STRUTTURE	32	23	27
	TOTALE	989	980	992

4.1.4 Andamento economico dell'esercizio e struttura patrimoniale dell'Ateneo

In relazione all'andamento economico dell'Ateneo è doveroso sottolineare che il bilancio è in fase di predisposizione e le elaborazioni dei dati non verranno svolte fino a quando non sarà chiusa la contabilità 2020.

4.1.4.1 Predisposizione e diffusione del Manuale contabile dell'Ateneo

Il «Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità», emanato con Decreto Rettorale del 10 gennaio 2017, prevede al Capo I, articolo 1, punto 3 la predisposizione da parte del Direttore Generale e l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del [Manuale di contabilità](#).

Il Manuale di contabilità è stato adottato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2019, oltre che in attuazione del succitato Regolamento, nel rispetto della Legge n. 196 del 31 dicembre 2009 e della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 di riforma degli atenei, il cui art. 5 introduce rilevanti modifiche al sistema contabile delle università, definendo il passaggio dalla contabilità finanziaria pubblica alla contabilità economico-patrimoniale e analitica, nonché dell'ulteriore normativa in tema di principi contabili e schemi di bilancio per le università.

Il Manuale di contabilità, in conformità con la normativa di riferimento sopra richiamata, definisce:

- la struttura del piano dei conti, in coerenza con gli schemi ministeriali di cui al Decreto Ministeriale del 14 gennaio 2014, n. 19 e con gli schemi di cui al Decreto Interministeriale del 10 dicembre 2015, n. 925, «Schemi di budget economico e degli investimenti»;
- i principi contabili nonché le procedure interne cui fare riferimento nelle registrazioni in contabilità generale e contabilità analitica;
- gli schemi e le modalità per la rendicontazione periodica e la programmazione, in coerenza con il Regolamento d'Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità.

L'obiettivo primario del Manuale è definire e diffondere l'applicazione di criteri uniformi nell'ambito della struttura amministrativa dell'Ateneo in relazione all'individuazione, rilevazione e misurazione degli eventi dell'organizzazione che hanno riflessi sulle rilevanze contabili.

Il Manuale, approvato dal CdA, è stato caricato in versione web sul [portale d'Ateneo dedicato alla contabilità economico-patrimoniale](#) ed è stato diffuso sia tramite i canali istituzionali (portale MIUR, amministrazione trasparente ecc.), sia attraverso l'invio di newsletter al personale interessato, per massimizzarne la pervasività e l'utilità pratica.

4.1.4.2 Indicatori di bilancio

Ai fini di una migliore analisi e leggibilità degli equilibri e delle dinamiche sottese ai dati contabili, si ritiene utile proporre un'analisi di alcuni indicatori di bilancio. I valori degli indicatori previsti dal MIUR sono riportati nella tabella che segue.

INDICATORI MINISTERIALI	2020	2019	2018	2017
COSTI DEL PERSONALE SU FFO E TASSE NETTE	73,98%	75,39%	73,33%	71,65%
INDEBITAMENTO	11,50%	10,69%	9,78%	9,26%
INDICE DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA (ISEF)	1,07%	1,05%	1,08%	1,09%

Al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-patrimoniale e finanziaria delle università, a livello ministeriale sono stati definiti i seguenti indicatori fondamentali:

- Costo del personale su FFO e tasse nette;
- Indice di indebitamento;
- Indice di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF).

Si segnala che ogni anno, alla chiusura dell'esercizio e in fase di predisposizione del bilancio unico d'Ateneo, il valore degli indicatori relativi all'anno oggetto di consuntivo è stimato dall'Ufficio Bilanci, in attesa della definizione del valore definitivo da parte del MIUR. Pertanto ogni anno il valore dell'anno precedente viene aggiornato, sostituendo la stima con il dato definitivo, mentre il valore dell'anno oggetto di bilancio è frutto della miglior stima effettuabile da parte dell'Amministrazione.

L'indicatore **Costi del personale su FFO e tasse nette** è calcolato come rapporto tra i costi fissi e accessori sostenuti per il personale (compreso il personale a tempo determinato e la didattica a contratto) e le entrate complessive (ossia finanziamento ordinario ministeriale più contribuzione studentesca). Il valore di riferimento che non deve essere superato è assunto pari all'80%.

In linea generale, l'indicatore consente di verificare la 'sostenibilità' del costo del personale dell'Ateneo, evidenziando la quota di ricavi stabili assorbita dallo stesso e la residua quota disponibile per il sostenimento di altri costi.

L'indicatore di **indebitamento** è calcolato rapportando l'importo annuo dell'ammortamento dei finanziamenti passivi (quota capitale più quota interessi) al totale delle entrate correnti complessive, al netto delle spese per il personale e dei fitti passivi. Il valore limite è posto pari al 10% e influenza la percentuale di turnover solo quando l'indicatore relativo alle spese per il personale è superiore all'80%.

L'indicatore di **sostenibilità economico finanziaria** (ISEF) superiore ad 1 rappresenta uno dei requisiti da assicurare, congiuntamente ad altri, ai fini dell'accreditamento delle sedi e dei corsi di studio. È calcolato come rapporto fra A e B dove A è pari al 82% della sommatoria di alcune poste di entrata nette (FFO, fondo di programmazione triennale, contribuzione netta degli studenti al netto dei fitti passivi) e B è dato dal costo del personale e oneri di ammortamento dei finanziamenti passivi.

Occorre sottolineare che gli indicatori sopra riportati sono utilizzati dal Ministero per ripartire fra gli atenei l'ammontare di risorse derivante dai pensionamenti dell'anno precedente e da impiegare per i futuri reclutamenti.

In relazione alla percentuale di turn-over annualmente stabilita dalla legge di stabilità, l'ammontare di punti-organico complessivamente disponibile per il sistema viene attribuito alle sedi in funzione dei valori assunti dagli indici calcolati. In particolare migliorando lo scarto tra l'indice di costo del personale e quello teorico di soglia pari all'80%, un ateneo beneficia di una maggiore attribuzione di punti organico ministeriali per le assunzioni del personale poiché è considerato virtuoso nella gestione dei costi.

L'indicatore di tempestività dei pagamenti è definito in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture. L'indicatore di tempestività dei pagamenti dell'anno 2020 è stato calcolato, così come previsto nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 settembre 2014, come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

Il Target di riferimento è indicato dalla media mobile del Triennio Precedente che si assesta a 2,48 giorni. Il dato 2020 è di 7,23 giorni con uno scostamento negativo di 4,75 giorni.

DESCRIZIONE	TARGET	2020
INDICATORE TEMPESTIVITÀ PAGAMENTI	2,48	7,23

5 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Importanti modifiche normative che hanno ridisegnato l'assetto amministrativo e contabile hanno trovato compiuta applicazione anche nel corso del 2020:

1. La Legge 240/2010 prevede:
 - a. Un sistema periodico di accreditamento per valorizzare la qualità e l'efficienza delle Università;
 - b. 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;
 - c. La revisione della disciplina contabile;
 - d. L'introduzione di un sistema di valutazione delle politiche di reclutamento degli Atenei a fronte di parametri definiti ex ante;
 - e. La revisione della normativa in materia di diritto allo studio;
 - f. L'introduzione di un costo standard per studente;
2. Il D.lgs. 19/2012 e i DD.MM. 47/2013 - 1059/2013 hanno rispettivamente introdotto, in attuazione della L.240/2010, meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche e definito le procedure di accreditamento degli Atenei;
3. La L. 190/2012 e il D.lgs. 33/2013 hanno introdotto nuove disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e illegalità ed

effettuato un riordino delle disposizioni relative alla trasparenza nella Pubblica Amministrazione;

4. I DD. MM. 827/2013 e 104/2014, contenenti le Linee generali di indirizzo e gli indicatori per il monitoraggio e la valutazione dei programmi delle Università 2013-2015, hanno attribuito per la prima volta le risorse sulla base della valutazione ex ante da parte del MIUR dei programmi presentati dagli Atenei.
5. "Linee Guida per la relazione sulla Performance, predisposte dalla Funzione Pubblica a Novembre 2018.

Dal punto di vista finanziario, oltre alle decurtazioni subite dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università negli ultimi anni, si segnala che la capacità di spesa delle Università Statali è inoltre ridotta dalle restrizioni normative, inasprite ulteriormente con la Legge 135/2012 di spending review, sull'utilizzo dei fondi, che si aggiunge al blocco degli stipendi ai dipendenti pubblici, delle progressioni di carriera e del turn over.

La contrazione di risorse disponibili e la rigidità nelle capacità di spesa hanno effetti particolarmente negativi per le Università Statali, visto che si collocano in un contesto di perdurante crisi economica che incide su tutte le tipologie di entrate ed in particolare sugli investimenti privati in ricerca, innovazione e sviluppo.

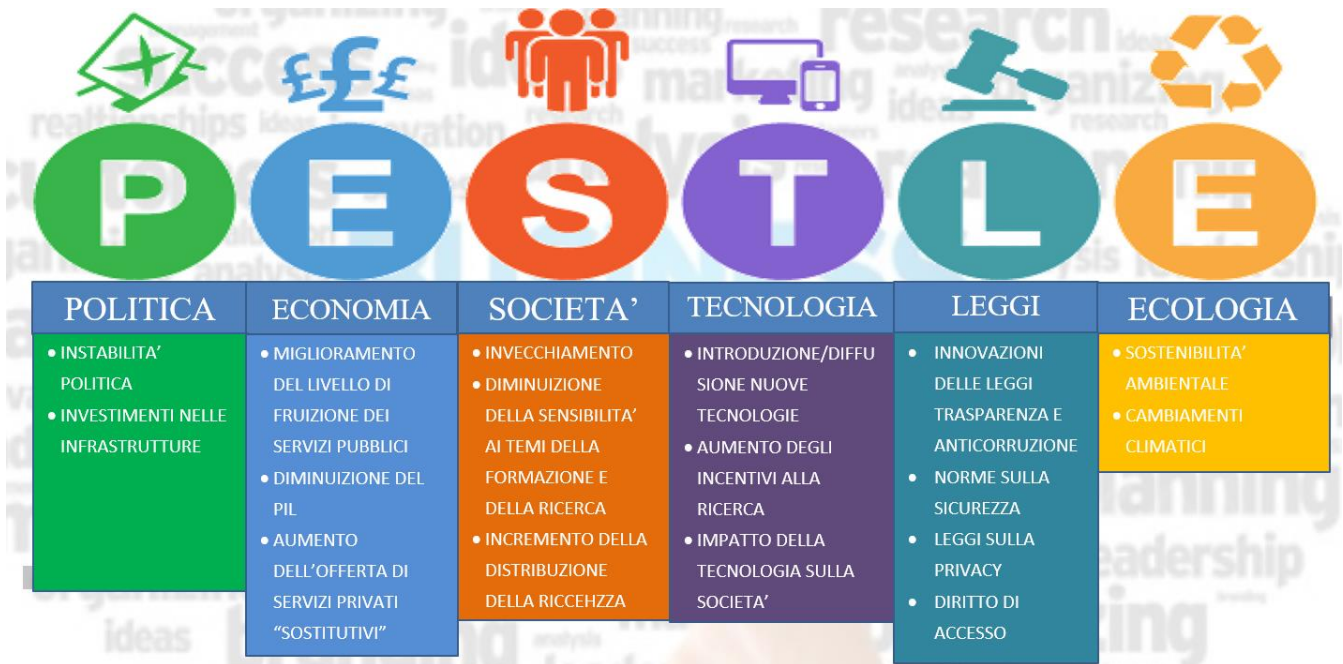
Nonostante quanto scritto precedentemente, in riferimento alla quota premiale per l'Ateneo il risultato economico relativo alla premialità è risultato circa 39,4 milioni di euro, ovvero con un aumento di 4,3 milioni rispetto al 2017.

Gli indicatori, in base ai quali sono state distribuite le risorse attribuite all'Ateneo per la quota premiale sono:

1. La qualità della ricerca;
2. Le politiche di reclutamento;
3. La valorizzazione dell'autonomia responsabile.

5.1.1 Analisi PESTLE

L'analisi PESTLE è una metodologia che si basa su alcune variabili del contesto che riescono a tratteggiare lo scenario esistente nell'ambiente in cui opera l'Ateneo (analisi statica). Il fine è quello di individuare quali variabili possono essere rilevanti nel processo decisionale, nelle scelte strategiche e operative dell'Ateneo.



Identificati tutti i possibili fattori devono ora essere attribuiti delle % di accadimento e un punteggio per ogni fattore in relazione al suo impatto per l'Ateneo nei prossimi 3 - 5 anni.

La scala per misurare l'impatto è:

-5: impatto estremamente negativo (forte minaccia)

+5: impatto estremamente positivo (forte opportunità)

Attribuiti i punteggi, i fattori più positivi e quelli maggiormente negativi verranno inseriti all'interno della matrice SWOT.

Infine i fattori vengono tracciati in base all'indice di impatto unitamente alla percentuale di accadimento.

Ciò ci aiuta ad orientare le successive scelte strategiche verso i fattori di maggiore impatto e con una percentuale di accadimento considerevole.

AMBITI	FATTORI	% di	IMPATTO -
POLITICA	• INSTABILITA' POLITICA	50	-2
ECONOMIA	• MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI FRUIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI	40	+3
	• AUMENTO DELL'OFFERTA DI SERVIZI PRIVATI "SOSTITUTIVI"	90	-3
SOCIETA'	• INVECCHIAMENTO	80	-2
	• DIMINUIZIONE DELLA SENSIBILITA' AI TEMI DELLA FORMAZIONE E DELLA RICERCA	50	-4
	• INCREMENTO DELLA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA	20	+3
ECOLOGIA	• AUMENTO DELLA SENSIBILITÀ SULLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	50	+3
	• PEGGIORAMENTO DI FENOMENI LEGATI AL CAMBIAMENTI CLIMATICI	90	-3
TECNOLOGIA	• INTRODUZIONE/DIFFUSIONE NUOVE TECNOLOGIE	90	+3
	• AUMENTO DEGLI INCENTIVI ALLA RICERCA	10	+5
	• IMPATTO DELLA TECNOLOGIA SULLA SOCIETA'	90	+2
LEGGI	• NORME SULLA SICUREZZA	90	+5
	• LEGGI SULLA PRIVACY	80	+5

5.1.2 Posizionamento nei principali Ranking Internazionali

I ranking internazionali sono basati su parametri non uniformi e fortemente dipendenti dalla storia e dal contesto geografico e socio-politico in cui operano gli Atenei.

Ciò nonostante l'Ateneo ha scelto di monitorare la propria posizione nelle più importanti graduatorie internazionali poiché queste classifiche possono rappresentare strumenti utili agli studenti che ancora devono scegliere facoltà e Ateneo, e alla Governance dell'Università che può eventualmente intraprendere azioni correttive.

QS Ranking

Il QS World University Ranking è una classifica pubblicata ogni anno da Quacquarelli Symonds.

Nella classifica generale QS World University Ranking 2021 l'Ateneo rientra nel Top delle migliori 500 Università del mondo, salendo alla 494° posizione, dopo essere stato per due anni consecutivi nella fascia 511-520 a livello mondiale. (

QS RANKING

a.a. di riferimento dati	Anno del Ranking	QS Ranking World	Graduatoria Italiana
a.a. 2014-2015	2016	401-410	8
a.a. 2015-2016	2017	481-490	10
a.a. 2016-2017	2018	461-470	10
a.a. 2017-2018	2019	511-520	14
a.a. 2018-2019	2020	511-520	13
a.a. 2019-2020	2021	511-520	13
a.a. 2020-2021	2022	494	14

Tabella 1)

QS RANKING			
a.a. di riferimento dati	Anno del Ranking	QS Ranking World	Graduatoria Italiana
a.a. 2014-2015	2016	401-410	8
a.a. 2015-2016	2017	481-490	10
a.a. 2016-2017	2018	461-470	10
a.a. 2017-2018	2019	511-520	14
a.a. 2018-2019	2020	511-520	13
a.a. 2019-2020	2021	511-520	13
a.a. 2020-2021	2022	494	14

Tabella 1 - Qs Ranking a.a 2014-2015/2020-2021

THE Ranking

La classifica generale stilata da World University Rankings THE - Times Higher Education vede per il 2021 l'Ateneo "Tor Vergata" passare dal range "501-600" (classifica THE 2020) al range "401-500". A livello nazionale invece "Tor Vergata" si colloca in 11esima posizione su 49 Università Italiane presenti nel ranking. Inoltre l'Università di Roma Tor Vergata è alla 172esima posizione a livello mondiale per la didattica. Quest'anno le Università rientrate nel "top" della classifica THE sono state 1527. (Tabella 2). La prossima classifica uscirà a settembre 2021.

THE WORLD UNIVERSITY RANKING			
a.a. di riferimento dati	Anno del Ranking	THE Ranking	Graduatoria Italiana
a.a. 2014-2015	2016	401-500	7
a.a. 2015-2016	2017	401-500	6
a.a. 2016-2017	2018	401-500	7
a.a. 2017-2018	2019	401-500	8
a.a. 2018-2019	2020	501-600	9
a.a. 2019-2020	2021	401-500	9

Tabella 2 - THE Ranking 2016-2020

L'Università di Tor Vergata entra per la prima volta nel THE (Times Higher Education) Young University Ranking nel 2017 e nell'anno 2021 si posiziona al 68° posto, dopo essere stato per due anni consecutivi nel range 101°-150° posto (Tabella 3)

THE YOUNG UNIVERSITY RANKING	
Anno del Ranking	THE Young University Ranking
2016	-
2017	81
2018	92
2019	92
2020	101-150
2021	101-150
2022	68

Tabella 3 - The Young University Ranking 2016-2022

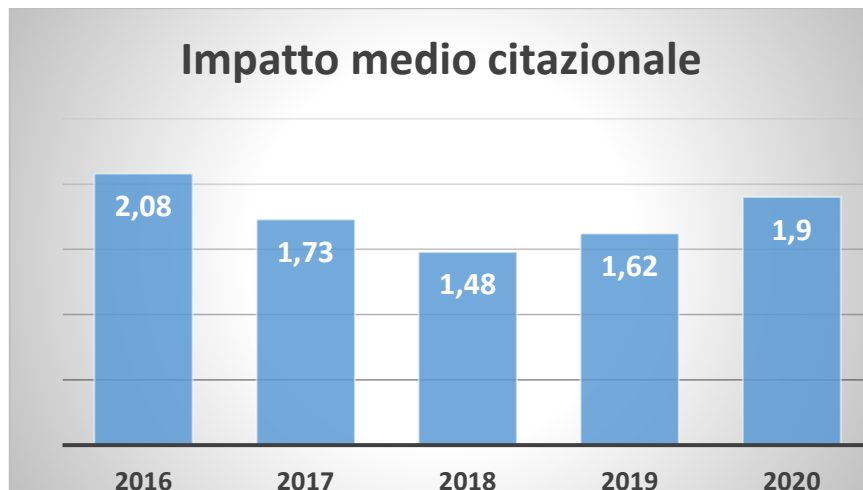
Analisi della produzione scientifica con SCIVAL (ELSEVIER)

Di seguito è riportata una analisi su dati di performance della produzione scientifica in relazione al contesto esterno, fatta per mezzo della piattaforma SciVal di proprietà della Elsevier, che sfrutta i dati di Scopus.

IMPATTO MEDIO CITAZIONALE

Un Impatto citazionale pesato per la media mondiale di pubblicazioni simili) superiore a 1,00 indica che le pubblicazioni sono state citate più della media mondiale su pubblicazioni simili.

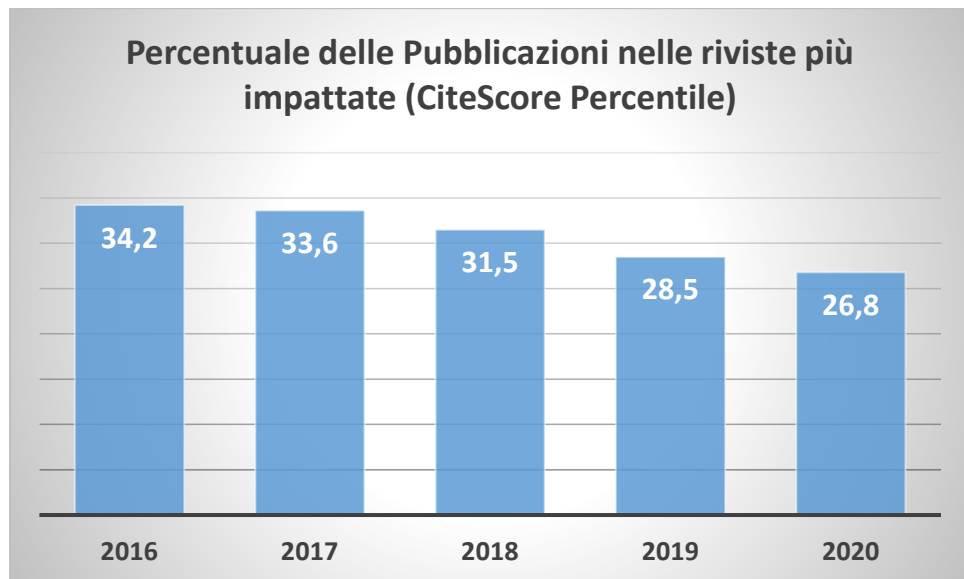
Il valore medio di 1,76 nel quinquennio 2016-2020 indica che nel periodo considerato le pubblicazioni dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" sono state citate il 76% in più del valore atteso.



Il grafico successivo mostra il trend degli ultimi cinque anni della percentuale di pubblicazioni nel percentile più citato al mondo (top 10%). Dal grafico si può osservare come nell'ultimo anno ci sia stato un sensibile aumento della percentuale di pubblicazioni nel top 10% di quelle più citate al mondo.



Un altro indicatore di performance della ricerca utilizzato da SciVal è la percentuale delle Pubblicazioni nelle riviste più impattate secondo la metrica del CiteScore, che misura l'impatto delle riviste scientifiche calcolando il numero medio di citazioni ricevute in un anno solare da tutti gli articoli pubblicati in quella rivista nei quattro anni precedenti. Il trend di questo indicatore evidenzia un calo negli anni.



Collaborazioni Nazionali e Internazionali

La maggior parte delle pubblicazioni dell'Ateneo di Roma Tor Vergata (48%) nel periodo 2016-2020 sono state collaborazioni internazionali, il 36,5% collaborazioni nazionali, il 10,8% collaborazioni istituzionali e il 4,8% pubblicazioni di un singolo autore (no collaborazioni).

Collaboration

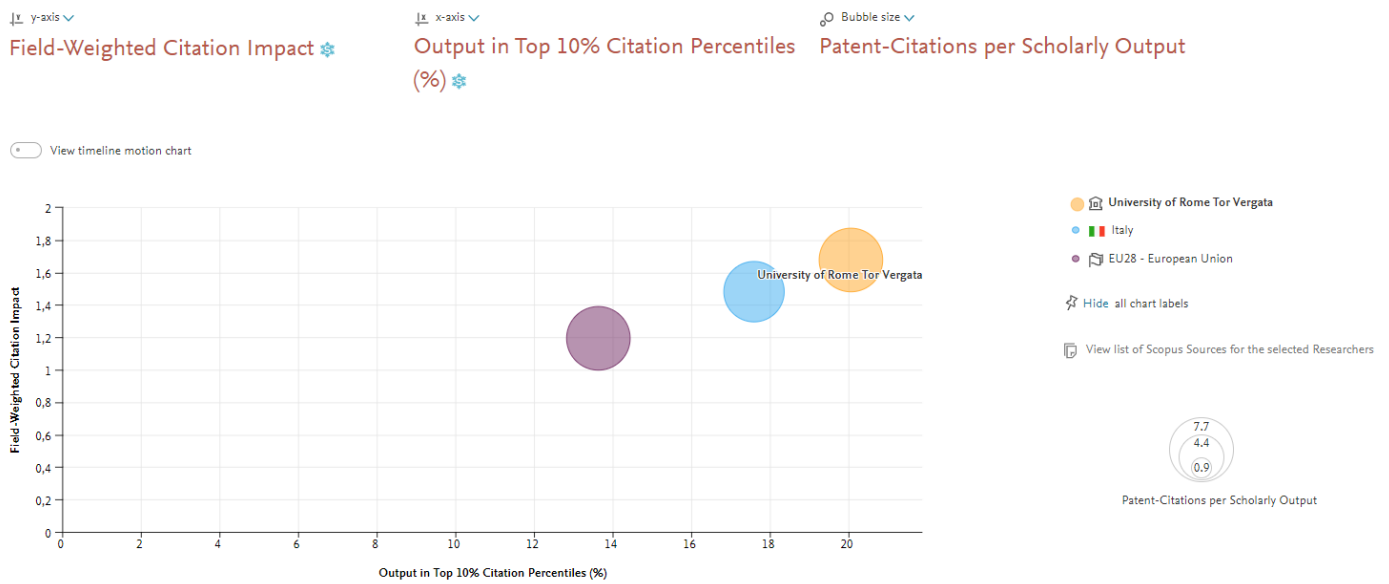
Scholarly Output at the University of Rome Tor Vergata, by amount of international, national and institutional collaboration



Metric		Scholarly Output	Citations
■ International collaboration	48.0%	8,389	175,837
■ Only national collaboration	36.5%	6,379	54,024
■ Only institutional collaboration	10.8%	1,880	13,082
■ Single authorship (no collaboration)	4.8%	847	1,886

Analisi di Benchmarking

Attraverso l'analisi delle metriche di SCIVAL è stato possibile effettuare un'analisi di benchmarking tra l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", l'Unione Europea (Europa a 28) e l'Italia.



Le tre metriche utilizzate sono:

Field-Weighted Citation Impact, ossia il tasso di citazione rispetto alla media mondiale su pubblicazioni simili. Un tasso superiore a 1.00 indica una media superiore rispetto a quella mondiale.

Outputs in Top Citation Percentile, indica la percentuale delle pubblicazioni più citate nel mondo (top 10%).

Patent Citation per Scholarly Output, indica il numero di output pubblicati dall'Istituzione che sono stati citati in brevetti.

Entity ↑	Field-Weighted Citation Impact ↓	Output in Top 10% Citation Percentiles (%) ↓	Patent-Citations per Scholarly Output ↓
EU28 - European Union	1.19	13.6	7.7
Italy	1.48	17.6	6.9
University of Rome Tor Vergata	1.68	20.1	7.7

L'Ateneo di Roma Tor Vergata ha una performance superiore alla media nazionale ed europea per le prime due metriche considerate, è in linea rispetto alla terza, il Patent Citation per Scholarly Output.

6 PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI ATENEIO

L'Ateneo dal 2019 ha definito il processo integrato e articolato per la pianificazione strategica da cui sono definiti:

- Aree strategiche

- Piani operativi

Tale processo prevede l'applicazione di 2 strumenti pianificatori di analisi:

- Albero della Performance
- Balance Score – Card

Il processo complessivo di pianificazione, gestione della Performance e definizione degli obiettivi dell'Ateneo può essere quindi schematizzato nei seguenti punti:

1. Analisi di contesto
2. Piano strategico integrato con programmazione triennale
3. Linee di indirizzo per il DG
4. Linee di indirizzo delegati e prorettori
5. Obiettivi Direttori di dipartimento
6. Politica distribuzione risorse basata su premialità
7. Obiettivi operativi Dirigenti
8. Azioni quadri intermedi
9. Valutazione Direttore Generale
10. Valutazione Dirigenti e Quadri
11. Valutazione personale tecnico amministrativo
12. Monitoraggio obiettivi dirigenti, piano Performance e revisione del sistema
13. Azioni correttive - gestione del trade-off
14. Relazione sulla Performance

Alcuni dei punti menzionati sono stati ampiamente descritti precedentemente, altri sono descritti nei capitoli successivi.

Occorre osservare che alcune attività strategiche hanno impatto principalmente sugli attori coinvolti (docenti, ricercatori, studenti), ma influenzano anche le componenti amministrative. Queste attività, seppur oggetto di altri sistemi di valutazione, non possono essere considerate estranee al processo di definizione degli obiettivi essendone intrinsecamente legate. Per tale motivo il processo di definizione degli obiettivi include i punti (4,5,6).

In estrema sintesi le linee di indirizzo impartite ai prorettori e delegati si traducono in obiettivi per i dipartimenti, impegnati a perseguirli che perseguono l'obiettivo perché il raggiungimento di quest'ultimo, e la misura con cui si consegue, determinano la distribuzione di risorse attraverso meccanismi basati su premialità.

Le linee di indirizzo assegnate al Direttore Generale si tramutano attraverso un meccanismo a cascata in obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e azioni assegnate ai quadri intermedi. Il raggiungimento degli obiettivi strategici, attraverso l'analisi permette la valutazione di tutto il resto del personale che non ricopre posizioni di responsabilità e afferente all'Amministrazione Generale o alle strutture dipartimentali, centri e facoltà.

In sostanza, l'azione portata avanti dal Rettore e dal Direttore Generale sulla base di quanto appena evidenziato è volta a realizzare il concetto di Amministrazione Unica che è sotteso anche dalla riforma del sistema

universitario avviata con la L. 240/2010. Le organizzazioni universitarie hanno vissuto per molti anni dentro contenitori organizzativi caratterizzati da forte separazione tra le varie componenti, sulla base del principio di autonomia, un valore, che però ha portato le strutture dipartimentali e le Facoltà ad agire in maniera fortemente scollegata rispetto all'amministrazione generale, alle volte con sistemi di regole non formalizzate non sempre coerenti con il funzionamento complessivo. Questo sistema oltre ad aver prodotto problemi di gestione ha anche portato a forti conflittualità tra le diverse componenti, amministrazione allora chiamata "centrale" e strutture, anche con sistemi di evoluzione di carriera e distribuzione di risorse non sempre coerenti. Ora l'impegno è ritrovare un percorso di maggiore coesione nella consapevolezza dell'importanza sinergica delle diverse componenti: una amministrazione generale (non più "centrale", se non in senso geometrico, al servizio di tutti) con la responsabilità della definizione e gestione dei sistemi di regole e di controllo al servizio delle strutture, essenzialmente dipartimentali; dipartimenti e strutture autonome impegnate ogni giorno a "produrre" didattica e ricerca di qualità e ad attrarre risorse. La sfida è quella di cambiare quindi la cultura organizzativa consolidata, nel tempo necessario che non può essere quello di pochi anni come sempre avviene per questi processi, facendo coesistere controllo della gestione ed esercizio dell'autonomia entro un processo di "Amministrazione Unica" caratterizzato dal crescente coinvolgimento e partecipazione di tutti gli attori.

Ritornando al tema del processo di definizione degli obiettivi, gli obiettivi della struttura dirigenziali, la parte di indicatori quantitativi non è esaustivo dell'intero volume di progetti in corso, ma prende in esame obiettivi su cui sarà effettuata la valutazione delle prestazioni dirigenziali anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Gli obiettivi operativi corrispondono agli obiettivi attribuiti ai dirigenti, e discendono dalle linee di indirizzo per il Direttore Generale; dalle linee di indirizzo per il Direttore Generale, attraverso un confronto, si arriva a definire un piano di obiettivi operativi coerente con la pianificazione strategica e la sostenibilità finanziaria. Il periodo di definizione degli obiettivi operativi e quello del bilancio di previsione sono coincidenti al fine di rendere ancora più saldo il legame di coerenza. Gli obiettivi operativi sono oggetto di confronto anche tra i dirigenti e i propri quadri, ai quali successivamente è attribuita la responsabilità delle successive azioni.

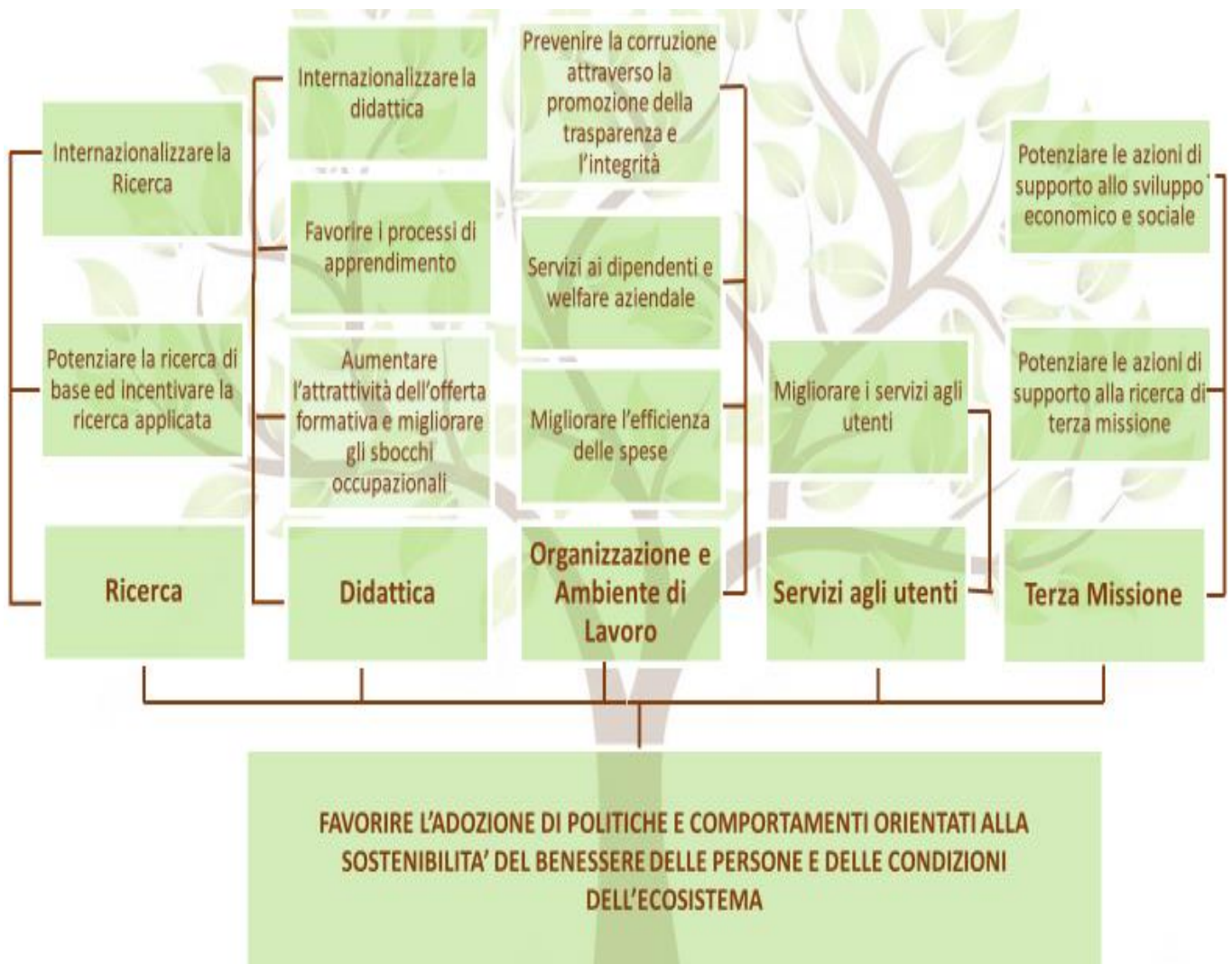
Il sistema di valutazione è descritto nell'apposita sezione.

Il "Piano Strategico" come abbiamo detto è soggetto al monitoraggio qualitativo e quantitativo, al fine di procedere con una sua revisione, in termini di strategie e misurazioni degli obiettivi, che sono recepite dal Piano Integrato. Il processo è in capo ai prorettori delegati a ciascuna area strategica oltre che al Direttore Generale e agli organi preposti. Anche gli obiettivi operativi sono oggetto di monitoraggio. La responsabilità del monitoraggio e controllo è del Direttore Generale; quest'ultimo verifica periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi anche in funzione del contesto esterno e dell'andamento del bilancio. I dirigenti si ritrovano quindicinalmente per affrontare i problemi della gestione e l'avanzamento dei programmi sia quelli pianificati sia le urgenze da gestire. A metà anno circa i Dirigenti relazionano inoltre sullo stato di avanzamento degli

obiettivi al fine di far emergere eventuali scostamenti o criticità di particolare rilievo. Lo scopo è affrontare difficoltà che possano influenzare in modo significativo il conseguimento dei risultati. In questa fase è possibile concordare eventuali modifiche o rimodulazione degli obiettivi d'intesa con la governance. Al fine di tracciare in maniera costante e permanente i diversi indicatori dei principali processi l'Ateneo nel 2016 ha avviato un "Data Warehouse" di Ateneo, in grado di mostrare, misurare, confrontare (benchmarking) e prevedere l'andamento delle variabili degli indicatori legato ai principali processi dell'Ateneo e della struttura dell'organizzazione. Il "Data Warehouse" raccoglie, integra e riorganizza i dati provenienti dai diversi applicativi gestionali dell'Ateneo e da banche dati esterne fornendo un supporto coerente, puntuale e univoco a tutti gli strumenti di controllo e valutazione. Compatibilmente con le risorse a disposizione lo strumento dovrà consentire in prospettiva di istituire un sistema più organizzato e finalizzato di controllo di gestione.

6.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche e obiettivi strategici. Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione dell'Ateneo.



6.2 AREE STRATEGICHE

Nel Piano della Performance 2020 - 2022 sono state individuate cinque aree strategiche per la gestione della Performance.

La definizione di tali aree strategiche è stata effettuata in coerenza con le linee generali di indirizzo ministeriali per la programmazione del sistema universitario.


Si evidenzia che le cinque aree si intrecciano indissolubilmente, anche in termini di presupposti delle conseguenti scelte organizzative. All'interno delle cinque aree strategiche, il Piano della Performance 2020 - 2022 ha individuato gli obiettivi strategici, alcuni dei quali risultano trasversali a tutte e cinque le aree. Per ciascun obiettivo strategico sono stati infine definiti i relativi obiettivi operativi ed uno o più indicatori utili a monitorare l'andamento dell'Ateneo in relazione alle strategie per il triennio 2020 - 2022; questi sono stati definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle Università.

6.3 PIANI OPERATIVI

RICERCA

R.1: Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata. Tra i suoi obiettivi principali, l'Ateneo si propone di incrementare la produttività scientifica dei professori e dei ricercatori, di promuovere l'impatto della ricerca scientifica, e di incentivare la trasferibilità e la produttività delle scoperte scientifiche all'interno del più ampio contesto socio-economico.

R.2: Internazionalizzare la ricerca. L'Ateneo intende potenziare ulteriormente i processi di internazionalizzazione nella ricerca, attraverso il sostegno alla partecipazione a progetti di ricerca europea e internazionali, e alla promozione della mobilità internazionale dei ricercatori, dei professori e dello staff amministrativo.



DIDATTICA



D.1: Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa e migliorare gli sbocchi occupazionali. Questo obiettivo strategico comprende le principali attività volte a migliorare l'offerta formativa rendendola moderna, interdisciplinare e adatta alle nuove esigenze del mondo del lavoro e del sistema delle imprese, a promuovere l'orientamento e a facilitare l'inserimento dei laureandi e dei laureati nel mondo del lavoro

D.2 Favorire i processi di apprendimento. Questo obiettivo strategico fa riferimento alle attività volte a organizzare attività didattiche di qualità. Per raggiungere tale obiettivo, in modo da facilitare la regolarità delle carriere degli studenti nel rispetto di una rigorosa valutazione degli stessi, verranno messe in atto strategie volte ad aumentare la sostenibilità dei corsi di studio.

D.3: Internazionalizzare la didattica. Nel contesto di una "competizione globale alla caccia di talenti" e allo scopo di aumentare gli sbocchi occupazionali dei suoi corsi di studio (offrendo ai laureati gli strumenti per accedere al mercato internazionale del lavoro), l'Ateneo intende impegnarsi a promuovere e favorire la dimensione internazionale degli studi, per la creazione di un campus internazionalizzato anche nella didattica. In questa ottica, il principale strumento che si intende utilizzare è la promozione di titoli congiunti, volta a favorire la mobilità internazionale di docenti e studenti, e l'ammissione e la formazione di studenti stranieri.

TERZA MISSIONE

TM.1: Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di Terza Missione. L'obiettivo strategico si propone di supportare e potenziare lo sviluppo di attività e progetti di ricerca nazionali e internazionali tipici della Terza Missione universitaria. I progetti di ricerca dovranno essere in grado di sviluppare e valorizzare un'attività di ricerca innovativa e multidisciplinare ed avere finalità di trasferimento tecnologico in grado di determinare un qualitativo impatto economico e sociale sull'intero territorio nazionale e internazionale. I progetti e le attività realizzate, saranno caratterizzati da un modello di interazione strutturata rispetto alle esigenze del mercato promuovendo la definizione di nuovi partneriati.

TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale - sviluppo di servizi innovativi per la comunità universitaria e il territorio. L'Ateneo intende valorizzare al meglio il suo ruolo di "erogatore" di sapere e conoscenze, rispetto al resto della società civile, attuando in maniera sinergica azioni caratterizzanti attività di trasferimento tecnologico e altresì di trasformazione produttiva delle conoscenze, in grado di generare un impatto qualitativo rispetto alla vita dei cittadini e all'intera società civile, azioni che nell'ottica del processo di sviluppo sostenibile in atto a livello globale, determini un generale miglioramento globale complessivo dal punto di vista economico, sociale e ambientale.



SERVIZI AGLI UTENTI



S.1: Migliorare i servizi agli utenti. L'Ateneo si vuole impegnare nel continuo miglioramento dei servizi offerti a tutti i suoi utenti: non soltanto gli studenti, ma anche il personale docente e il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, le imprese e gli enti della pubblica amministrazione, la comunità che insiste sul territorio di riferimento e, più in generale, la società civile e il cittadino che in qualche modo potrebbe interfacciarsi con l'Università.

ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO



O.1: Migliorare l'efficienza delle spese. L'Ateneo si pone l'obiettivo di razionalizzare le spese correnti e di adottare misure volte al contenimento delle spese di gestione, al fine di liberare nuove risorse da investire in azioni considerate particolarmente strategiche.

O.2: Servizi ai dipendenti e welfare aziendale. Per welfare aziendale si intende l'insieme delle prestazioni non monetarie a sostegno del dipendente. Un pacchetto di possibilità in affiancamento alla classica retribuzione nella forma di agevolazioni e rimborsi, che si traducono in benefit significativi per il dipendente. Obiettivo dell'Ateneo è ampliare le opportunità per i propri dipendenti migliorando il clima organizzativo e aumentando l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi.

O.3: Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità. L'Ateneo attribuisce grande importanza ai temi della trasparenza, rendendo accessibile ogni tipo di informazione relativa all'organizzazione, alla gestione e all'utilizzo delle risorse con l'obiettivo di favorire forme diffuse di controllo e di partecipazione nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità, anche attraverso un piano di azione diretto a contrastare potenziali rischi di corruzione in tutti gli ambiti, dalle attività amministrative a quelle didattiche e scientifiche.

6.4 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Sulla base dei documenti di programmazione strategica, finanziaria e di assicurazione della qualità, e agli obblighi connessi alla Performance, trasparenza e anticorruzione, sono state declinate le linee di sviluppo e gli obiettivi di miglioramento dell'Ateneo per il triennio 2020 - 2022, individuati a seguito di un confronto che ha coinvolto le strutture didattiche e di ricerca, i Prorettori delegati ed i Responsabili dei Servizi. Tale confronto ha consentito di focalizzare l'attenzione sugli obiettivi da perseguire nell'anno 2020, sia con riferimento alla programmazione economica e finanziaria sia per la formazione del Piano. Gli obiettivi sono stati definiti sulla base delle seguenti caratteristiche, in conformità con quanto disposto dall'art. 5, c. 2 del D.lgs. 150/2009:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e alla missione istituzionale,
- alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- che apportano un miglioramento alla qualità dei servizi erogati e agli interventi;
- riferiti ad un arco temporale determinato (di norma un anno);
- confrontabili temporalmente all'interno della stessa Amministrazione;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

In riferimento alla rilevanza e all'orizzonte temporale di riferimento, gli obiettivi sono stati distinti in:

- Obiettivi strategici - fanno riferimento a un arco temporale pluriennale e sono di particolare rilevanza, non solo in relazione alle priorità politiche dell'Amministrazione ma, più in generale, con riferimento ai bisogni e alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale, in conformità con quanto declinato nel Piano strategico dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" 2020 - 2022;
- obiettivi operativi - declinano l'orizzonte strategico nel breve periodo, in relazione anche al Bilancio di Previsione 2020.

Per ogni area strategica sono dettagliati per primi gli obiettivi strategici, i relativi indicatori, i loro valori attesi ed i responsabili e i soggetti coinvolti nell'obiettivo strategico. Successivamente, al secondo livello di cascading della Performance organizzativa, sono declinati per dettaglio per ogni obiettivo strategico gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori, con riferimento alle singole strutture amministrative dell'Ateneo, definiti in coerenza con le strategie dell'Ateneo contenute nei documenti di programmazione e declinando ciascun obiettivo strategico nei suoi obiettivi operativi, gli indicatori scelti per

il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi operativi, che consentono di misurare il relativo grado di raggiungimento, il peso relativo degli obiettivi operativi all'interno di ogni obiettivo strategico, il valore atteso (target) di ciascun obiettivo operativo, le strutture responsabili di ciascun obiettivo operativo e i soggetti coinvolti nelle azioni. In tal modo sono stati redatti "piani operativi", associando uno o più indicatori a ciascun obiettivo e definendo un valore atteso (target) per l'anno 2020.

L'articolazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, con la definizione di indicatori di prestazione, target e la relativa pesatura, consente di misurare e valutare la Performance di ciascuna struttura, attribuendo un punteggio complessivo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Si precisa che, per riferimento, alla struttura "Ateneo" sono stati assegnati gli obiettivi strategici, mentre alle strutture amministrative sono stati assegnati gli obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi con la partecipazione attiva dei Prorettori e dei Delegati per le loro aree di competenza, delle Direzioni dell'Amministrazione, che hanno fornito il loro input soprattutto sull'area dell'amministrazione e dei servizi agli utenti, e dei Direttori dei Dipartimenti, che tramite le schede SUA e loro ulteriori aggiornamenti, hanno contribuito alla definizione degli obiettivi operativi nella aree della ricerca, della didattica e della terza missione. Una volta definito l'impianto della Performance, questo è stato ulteriormente discusso e condiviso con Prorettori e Delegati, Direzioni dell'Amministrazione e Direttori dei Dipartimenti.

Relativamente alla gestione delle risorse finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, si precisa che è affidata alla responsabilità di centri autonomi di gestione e delle strutture amministrative. In particolare, i centri autonomi di gestione sono i dipartimenti, dotati di autonomia gestionale e amministrativa, mentre le strutture amministrative hanno autonomia nella gestione delle risorse umane loro assegnate. Inoltre si evidenzia che il sistema di pesatura può fornire un'indicazione del peso delle risorse da destinare alle varie aree strategiche.

Per ogni obiettivo operativo sono state definite anche le strutture responsabili, evidenziando in particolare quelle dirigenziali. Coerentemente a quanto previsto dalle Delibere n. 89/2010, n. 112/2010, n. 1/2012 della ex-CiVIT relative alle modalità di redazione del Piano della Performance, si è proceduto alla definizione di un opportuno sistema di pesi per gli obiettivi operativi, che consente non soltanto di evidenziare l'importanza relativa degli obiettivi operativi all'interno di ogni obiettivo strategico, ma anche di esplicitare il collegamento tra il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici ed il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi.

Si evidenzia che non è stato possibile definire le risorse assegnate (in termini sia di risorse finanziarie che in termini di risorse umane) agli obiettivi operativi date le note criticità congiunturali.

6.5 OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI

L'Amministrazione riporta, in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano, i risultati ottenuti (outcome).

Per la lettura dettagliata dei risultati raggiunti dai singoli obiettivi strategici si deve far riferimento all'[allegato A](#).

6.6 MODALITA' DI DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

La definizione di tali aree strategiche è stata effettuata in coerenza con le linee generali di indirizzo ministeriali per la programmazione del sistema universitario. Si evidenzia che le aree strategiche si intrecciano indissolubilmente, anche in termini di presupposti delle conseguenti scelte organizzative.

All'interno delle aree strategiche, anche in considerazione dei risultati dell'analisi SWOT effettuata, sono stati individuati gli obiettivi strategici, alcuni dei quali risultano trasversali a tutte le aree. Per ciascun obiettivo strategico sono state individuate delle linee strategiche, intese come azioni per raggiungere gli obiettivi strategici, e infine sono elencati alcuni indicatori per monitorare i risultati e individuare le azioni di miglioramento; tali indicatori sono stati anche definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle Università. Considerata la trasversalità di alcuni obiettivi rispetto alle aree strategiche, gli obiettivi strategici individuati fanno riferimento alla principale area strategica in cui possono essere inquadrati.

6.7 BALANCE SCORE-CARD D'ATENEO

Già a partire dalla Relazione della Performance 2019, l'Ateneo ha scelto di operare due differenti livelli di analisi. Adottando un approccio innovativo, utilizzando la BSC definita nel prossimo paragrafo della presente Relazione, è stato possibile evidenziare gli andamenti trasversali degli indicatori in base alla tipologia di riferimento.

Al fine di migliorare le capacità di analisi e valutazione dei risultati conseguiti, l'Ateneo ha classificato gli indicatori associati agli obiettivi operativi in Tipologie, Categorie e Sotto Categorie così definite:

Efficacia	Esprime l'adeguatezza dell'output realizzato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi
<i>Quantitativa</i>	<u>Quantità erogata</u> : esprime la quantità erogata di output (n. servizi prodotti) e può essere accresciuta tramite iniziative di incremento dei servizi (ex. Documentazione online) <u>Quantità fruita</u> : esprime la quantità dei destinatari diretti degli output (n. fornitori) e può essere accresciuta tramite iniziative di allargamento del numero di beneficiari dei servizi. Il numero dei fruitori effettivi può anche essere rapportato al numero di fruitori potenziali.
<i>Qualitativa</i>	<u>Qualità erogata</u> : esprime la qualità erogata degli output attraverso parametri oggettivi (ex. Tempo di pagamento) secondo la prospettiva dell'amministrazione, e può essere migliorata tramite iniziative d'innalzamento e di presidio degli standard dei servizi <u>Qualità percepita</u> : esprime la qualità percepita degli output, secondo la prospettiva dei fruitori (livello di soddisfazione);
Efficienza	Esprime la capacità d'utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali (input) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (output).
<i>Economica</i>	Esprime il costo (o la spesa) di gestione di un'attività e/o di erogazione di un servizio (risorse economiche/ quantità servizi o utenti serviti) e può essere incrementata attraverso iniziative di miglioramento organizzativo
<i>Produttiva</i>	Esprime lo sforzo organizzativo per svolgere un'attività o un processo o per erogare un servizio e può essere espresso in termini di Full Time Equivalent (FTE) impiegabili (FTE/ quantità servizi) e può essere incrementata attraverso iniziative di miglioramento organizzativo.
Stato delle risorse	Quantificano e qualificano le risorse dell'amministrazione e possono essere misurate in termini sia quantitativi (n° risorse umane, n° pc) sia qualitativi (profili risorse umane, livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche)
<i>Umane</i>	Quantità e distribuzione delle risorse umane per posizione; per fascia di età e categoria
<i>Economico-finanziarie</i>	Risorse stanziare; risorse per tipologia di finanziamento
<i>Tangibili</i>	Valore del patrimonio disponibile; indice di indebitamento economico; indice di liquidità
<i>Intangibili</i>	<u>Salute organizzativa</u> : livello di benessere organizzativo <u>Salute professionale</u> : quantità di persone laureate/ formate/ aggiornate; % profili professionali presenti rispetto alle necessità dei vari ruoli organizzativi <u>Salute di genere</u> : rapporto donne/uomini; % di donne presenti in ruoli apicali

	<u>Salute relazionale</u> : quantità/tipologia di utenti coinvolti nel processo di programmazione o valutazione;
	<u>Salute etica</u> : quantità di processi oggetto di valutazione del rischio
	<u>Salute digitale</u> : % servizi digitalizzati
Impatto	Esprime l'effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine.
<i>Sociale</i>	L'impatto indotto sulle varie componenti della società e sulle relative condizioni sociali
<i>Economico</i>	L'impatto indotto sulle varie componenti della società del tessuto economico
<i>Ambientale</i>	L'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'Ateneo

Questa attività consente di costruire una Balance Score Card degli indicatori necessaria in sede di valutazione dei risultati e pianificazione strategica. Inoltre in sede di pianificazione strategica sarà possibile determinare su quale area investire maggiormente per il triennio successivo alla luce anche dei risultati di performance conseguiti nel triennio precedente.

Al fine di un'efficace elaborazione delle informazioni sulla Performance Organizzativa, l'Ateneo si è dotato dell'applicativo GZOOM che consente di poter elaborare e visualizzare i dati relativi alla Balance Score Card d'Ateneo.

7 ATTIVITA' DELL'ATENEO PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

7.1 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Il principio di trasparenza prevede l'attribuzione a tutti gli stakeholder (interni ed esterni) del potere di esercitare un controllo sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità, promuovendo al tempo stesso la responsabilità degli amministratori pubblici. Emerge, dunque, con chiarezza, che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento a garanzia di un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability nei confronti degli stakeholder. Il principio di trasparenza trova attuazione attraverso l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul sito "Amministrazione trasparente" e tramite il riscontro alle richieste di "accesso civico" semplice e generalizzato.

7.1.1 Struttura del sito "Amministrazione trasparente"

L'Ateneo ha proceduto al consueto puntuale aggiornamento delle pagine del sito "Amministrazione trasparente. Ai fini dell'acquisizione, il RPCT ha, come sempre, fornito ai responsabili delle strutture dettagliate indicazioni esplicative della normativa di riferimento, della tipologia dei dati, documenti e informazioni richiesti, della tempistica e delle modalità di invio.

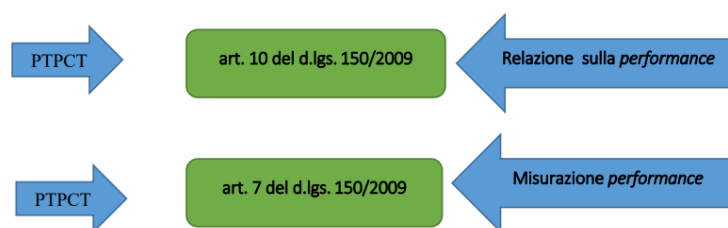
L'Ateneo ha assicurato pubblicazioni conformi - sia per tipologia che per modalità di rappresentazione.

7.1.2 Attestazione del NdV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

All'esito della verifica, il NdV ha riconosciuto il puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicazione, come può rilevarsi dalla apposita attestazione pubblicata su "Amministrazione trasparente".

7.1.3 Coordinamento tra PTPCT e Piano della Performance

L'integrazione tra il PTPCT e il PP è tra i principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio.



I due documenti oggetto della presente analisi hanno finalità diverse ed obiettivi, in parte, comuni:

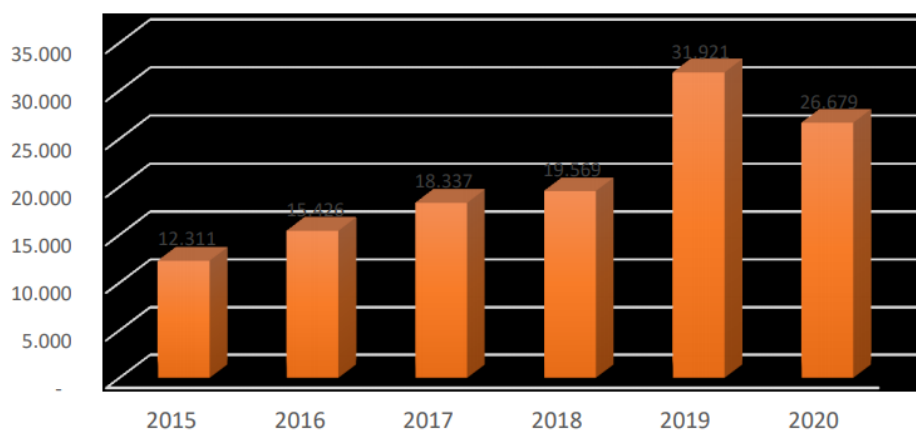
- il PTPCT ha lo scopo di mappare i rischi e individuare le misure organizzative atte a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi;
- il PP rappresenta il principale strumento attraverso cui dare attuazione anche alle misure del PTPCT.

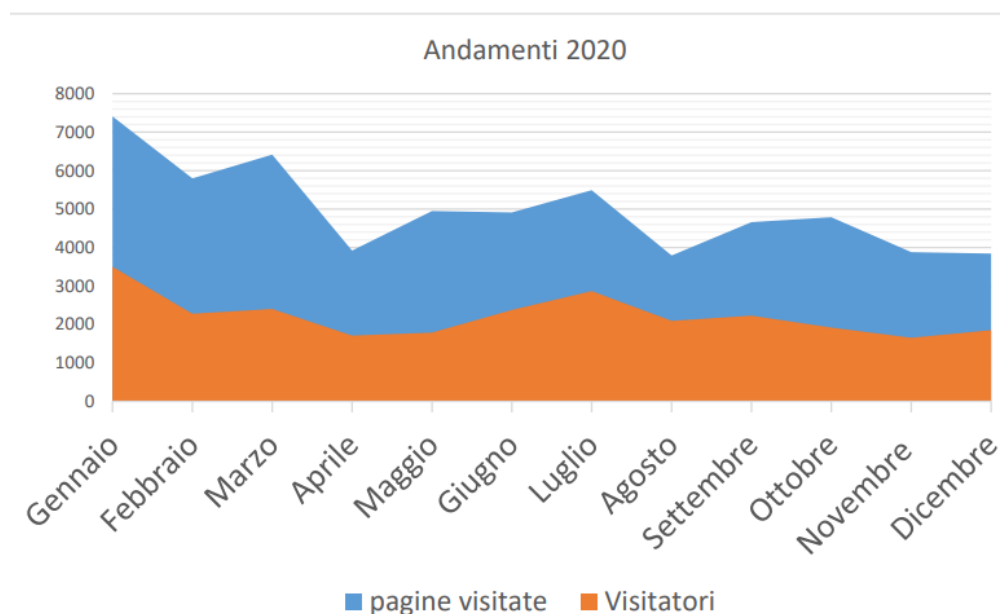
L'analisi correlata dei due documenti, sia in fase di programmazione che in quella di rendicontazione dei risultati, è necessaria per la coerenza del sistema nel suo complesso.

7.1.4 Monitoraggio sito "Amministrazione trasparente"

Analogamente a quanto effettuato negli anni precedenti si riporta il monitoraggio degli accessi al sito "Amministrazione trasparente":

Visitatori





7.1.5 Trasparenza: Limiti e Privacy

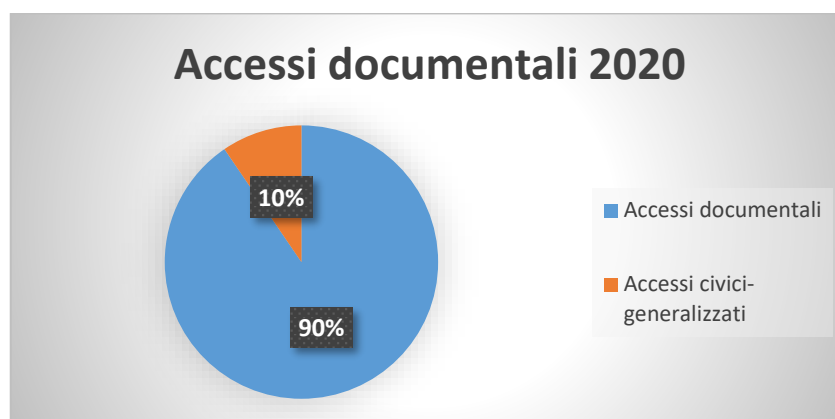
L'Ateneo di Tor Vergata si impegna a pubblicare i dati, rispettando le disposizioni nazionali. Nel corso del mese di gennaio 2020 sono state effettuate delle interviste a tutto il personale, finalizzate alla redazione di un report individuale e di informative elaborate ad hoc per i singoli dipendenti in base al tipo di attività. L'Ateneo si impegna, altresì, a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti, sensibili o giudiziari, eccedenti e non indispensabili rispetto alle finalità di trasparenza, in ossequio al principio di minimizzazione ed in ottemperanza a quanto previsto dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso alle informazioni previsti dalla normativa vigente, nonché quelli relativi alla diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale ovvero lo stato di bisogno ed eventuali situazioni di disagio economico-sociale.

7.1.6 Accesso documentale, civico e generalizzato

Le tre tipologie di diritto di accesso attualmente vigenti nell'ordinamento giuridico sono DOCUMENTALE, CIVICO e GENERALIZZATO.

Con D.R. n. 1903/2020 del 5.11.2020 è stato emanato il Regolamento d'Ateneo per l'accesso documentale, per l'accesso civico semplice e generalizzato.

Nel 2020 sono pervenute n. 114 istanze di accesso documentale, nessun accesso civico semplice e n. 12 accesso civico generalizzato. Infine, il RPCT a decorrere dal 2020 ha provveduto a un aggiornamento semestrale – non più annuale – del Registro degli accessi, attraverso apposite comunicazioni da inviare periodicamente alle strutture preposte alla ricezione di tali istanze.



7.1.7 La centralità degli Stakeholder



Il principio di trasparenza prevede l'attribuzione a tutti gli stakeholder (interni ed esterni) del potere di esercitare un controllo sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità, promuovendo al tempo stesso la responsabilità degli amministratori pubblici.

Il Piano Triennale di Comunicazione (in breve PTC) di Ateneo verso gli stakeholder interni si propone di:

- Individuare i nuovi Referenti per la trasparenza e l'anticorruzione;
- Programmare incontri periodici con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza
- Fornire informative sullo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano, con particolare riferimento a quelle destinate a presidiare le aree a più elevato rischio;
- Formulare proposte di interventi per la modifica delle misure di prevenzione;
- Segnalare casi di inconfiribilità e di incompatibilità;
- Fornire informazioni sull'andamento degli interventi formativi adottati e sulle procedure di fornitura di beni e servizi attivate;
- Comunicare immediatamente col Responsabile Anticorruzione nel caso in cui si verificano episodi di corruzione.

Il whistleblowing, è un atto di partecipazione civica, attraverso cui il



whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili perché gli

uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" (anticorruzione@uniroma2.it).

Infine, si segnala, la pubblicazione di un opuscolo illustrativo "Whistleblowing", reperibile sul sito sopra citato, che prevede esplicitamente il diffondere delle buone pratiche in materia di tutela del whistleblower, sensibilizzando i dipendenti pubblici sul valore positivo delle segnalazioni degli illeciti soprattutto in un'ottica di raggiungimento di una buona reputazione per l'Ateneo.

La nostra comunicazione ha l'obiettivo di gestire, sviluppare e migliorare la trasparenza, mediante molteplici modalità di interazione.

Il sito "Amministrazione trasparente" è parte integrante della comunicazione di Ateneo e rappresenta uno strumento strategico per il miglioramento della relazione tra l'amministrazione e gli stakeholder. Attraverso la comunicazione del sito "Amministrazione trasparente" e, quindi, il suo continuo aggiornamento, l'Ateneo desidera perseguire diverse azioni e finalità, tra le quali:

- Informare gli stakeholder interni ed esterni, con i quali tenere aperto un canale, al fine di migliorare gli spazi partecipativi (partecipazione civica);
- Far conoscere l'attività amministrativa di Ateneo;
- Migliorare la trasparenza amministrativa;
- Attivare nuovi canali per il controllo della qualità dei servizi (questionari).

Per l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", le Giornate della Trasparenza sono importanti strumenti di comunicazione sulla tematica della trasparenza in funzione dell'anticorruzione e sulla specialità come principio dell'ordinamento che investe, pertanto, anche la disciplina per la prevenzione della corruzione. In questa prospettiva, le giornate della trasparenza sono una occasione di studio dove si intende informare, formare e sensibilizzare tutti i soggetti coinvolti (studenti, personale di Ateneo e stakeholder esterni), a

qualunque livello nell'applicazione della normativa sulla trasparenza che avvertono la necessità ineludibile di una “bussola” che consenta di orientarsi con coscienza e consapevolezza nella concreta realtà giuridica.

Prevenzione alla corruzione	Azione	Responsabile e/o struttura dell'adempimento
Codice di comportamento	Controllo	- Tutti i Dirigenti - Responsabili di struttura
Formazione	Formazione	- RPCT
Giornata della trasparenza	Trasparenza	- RPCT
Whistleblower	Adozione di misura di tutela	- RPCT - Dirigente Direzione V
Disciplina delle incompatibilità e del conferimento di incarichi	Controllo	- RPCT - Tutti i Dirigenti/Direttori di Dipartimento - Tutti i Responsabili di struttura
Bandi di concorso	Controlli a campione delle procedure concorsuali	- Dirigente della Direzione competente - Responsabile della Ripartizione/Ufficio competente
	Controllo dei componenti delle commissioni	- Dirigente della Direzione competente - Responsabile della Ripartizione/Ufficio competente
Attribuzione degli incarichi dirigenziali : verifica insussistenza di cause di incompatibilità	Controllo	- Tutti i Responsabili di struttura
Patrimonio e appalti	Verifica applicazione delle normative vigenti	- Dirigente Direzione IV - Tutti i Responsabili di struttura
Pubblicazione sul sito della trasparenza	Obblighi di pubblicazione	- Vedere tabella nella sezione Trasparenza del presente documento
Tabella valutazione rischio	Aggiornamento tabella rischio	- RPCT - Direzione V - Sistemi operativi di gestione
Attività di supporto al RPCT per l'attivazione di nuove procedure di controllo illecito	Comunicazione	tutte le strutture

Tab. 7 - Elenco attività di prevenzione della corruzione - Tempistiche – Responsabili

A seguito della riorganizzazione di Ateneo, è stata definita, e di seguito riportata, la “matrice di responsabilità” con cui si individuano i Responsabili e/o le strutture direttamente interessate all'applicazione dell'azioni di prevenzione alla corruzione in alcune delle aree più importanti. Per brevità si indica con R.P.C. il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

8 I RISULTATI RAGGIUNTI










Come già indicato nel capitolo precedente, già negli anni precedenti, l'Ateneo ha scelto di operare due differenti livelli di analisi. Il primo adottando un approccio innovativo, utilizzando la BSC (Balance Score Card) già definita del paragrafo 6.7 della presente Relazione, che consente di poter evidenziare gli andamenti trasversali degli indicatori in base alla tipologia di riferimento, e il secondo più classico orientato alla rilevazione della performance per area strategica, obiettivo strategico e operativo.

8.1 ANALISI PERFORMANCE

L'analisi che segue tiene conto dei risultati ottenuti da ogni indicatore e il peso associato

8.1.1 Performance degli indicatori della Balance Score Card

I risultati della BSC consentono di apprezzare gli ottimi risultati ottenuti dall'Ateneo in relazione alla luce di un'analisi multidimensionale descritta nei capitoli precedenti malgrado il 2020 rappresenti per fattori critici esterni un periodo di rilevazione particolarmente complesso. I risultati ottenuti confermano la gestione più che positiva sia in termini quantitativi che qualitativi delle criticità emerse e la capacità dimostrata da tutti i soggetti coinvolti di reagire a dinamiche esterne al contesto interno dell'Organizzazione.
















Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2020		
Monitoraggio Stampa Balanced Scorecard al 31/12/2020						
INDICE						
Prospettiva BSC		Tipologia Indicatore BSC	Peso	Risultato	Pag.	
Efficacia		Qualitativa	100		99,06	1
	90,39	Quantitativa	100		81,73	4
Efficienza		Economica	100			15
		Economico-finanziarie	100		93,38	16
Stato delle risorse		Tangibili	100		69,94	17
	79,76	Intangibili	100		75,97	18
Impatto		Sociale	100		94,05	21
	94,05					

8.1.2 Performance Aree e Obiettivi Strategici

In questo paragrafo, si analizzano i risultati generali conseguiti dalle quattro Aree Strategiche di Ateneo e dagli Obiettivi Strategici ad esse associati.

I risultati sono determinanti dagli scostamenti rispetto alla BaseLine ottenuta calcolando principalmente la media mobile del triennio precedente all'anno di riferimento (2020) ponderati dal peso attribuito a ciascuna Area Strategica, Obiettivo Strategico e Operativo.

A questo livello di analisi non si rilevano criticità ed anzi si possono apprezzare degli ottimi livelli di Performance in tutte le Aree Strategiche e negli Obiettivi Strategici.

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		Scheda Performance Strategica al 31/12/2020		
Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2020				
INDICE				
Area Strategica	Obiettivo Strategico	Peso	Risultato	Pag.
D - Didattica  95,2	<u>D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa</u>	30	 95,14	1
	<u>D.2 - Favorire i processi di apprendimento</u>	30	 98,29	3
	<u>D.3 - Internazionalizzare la didattica</u>	40	 92,92	6
O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro  74,59	<u>O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese</u>	50	 78,84	8
	<u>O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale</u>	25	 60,22	10
	<u>O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità</u>	25	 80,47	13
R - Ricerca  96,48	<u>R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	65	 94,58	16
	<u>R.2 - Internazionalizzare la ricerca (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	35	 100	21
S - Servizi agli utenti	<u>S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti</u>	100	 97,7	22
TM - Terza Missione  95,79	<u>TM.1 - Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione</u>	30	 100	24
	<u>TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio</u>	70	 93,98	25

8.1.3 Performance Obiettivi Operativi

Nella stretta connessione tra finalità strategiche definite per ogni area, così come presentato nel capitolo precedente, e obiettivi strategici, l'ultimo step della valutazione della Performance è rappresentato dall'analisi dei risultati raggiunti per gli obiettivi operativi. Vedi [allegato A](#)

8.1.4 Performance individuale

La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo individuo in relazione al ruolo e alla posizione organizzativa ricoperta e viene valutato sia sulla base del contributo nel raggiungimento degli obiettivi di struttura, sia sulla base dei comportamenti agiti.

8.1.4.1 Performance di risultato e performance comportamentale

La performance individuale relativa al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per il 2020 si compone di due dimensioni:

- performance di risultato, misurata attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza;
- performance comportamentale, misurata attraverso indicatori di comportamento, al fine di valutare il “come” vengono svolte le attività.

Il peso rispettivamente della performance di risultato e della performance comportamentale rispetto alle diverse categorie di personale è descritto nella tabella seguente:

	Personale TAB con incarico di responsabilità		Personale TAB senza incarico di responsabilità		
	EP	D	EP	D, C, B	CEL
Performance di risultato [grado di raggiungimento medio di tutti gli obiettivi assegnati alla struttura]	75%	75%	75%	75%	100%
Performance comportamentale [punteggio della valutazione finale]	25%	25%	25%	25%	-

Tabella 2

In relazione al processo di valutazione della performance comportamentale:

- il personale con incarico di responsabilità di divisione è valutato dal dirigente; il personale con incarico di responsabilità di ripartizione è valutato dal dirigente, previa proposta di valutazione del capo divisione. Le responsabilità assegnate nei dipartimenti e nelle strutture autonome sono

valutate dal direttore del dipartimento o del centro, preside o coordinatore di macroarea;

- il personale TAB (senza incarico di responsabilità) è valutato dal dirigente (per le strutture dell'Amministrazione Generale), dal direttore (per i Dipartimenti e i Centri autonomi) e dal coordinatore per le strutture di coordinamento didattico (Facoltà e Macroaree). La valutazione può essere preceduta dalla proposta di valutazione dei valutatori di supporto, che di norma sono individuati nei capi divisione (in alcuni casi nei capi ripartizione) per le strutture dell'Amministrazione generale e nel personale individuato ad hoc per le altre strutture. Per la valutazione dei tecnici scientifici o di personale operante in contesti con particolari specificità organizzative, potranno essere individuati dal Direttore di Dipartimento altri valutatori di supporto (es. responsabili di laboratorio) appartenenti ai ruoli docenti-ricercatori.

8.1.4.2 I comportamenti attesi

I comportamenti attesi sono indispensabili per valutare la performance comportamentale e “come” le attività vengano svolte. Essi sono raggruppati in quattro grandi aree denominate: orientamento al servizio, efficacia della prestazione, collaborazione e gruppo, coordinamento ed efficacia professionale. Coloro che ricoprono incarichi di responsabilità sono valutati su tutte le aree, mentre coloro senza incarico di responsabilità sono esclusi dalla valutazione del coordinamento e dell'efficacia professionale. L'elenco completo dei comportamenti è presente nel SMVP, approvato dal CdA. Nei paragrafi che seguiranno sono stati riportati i comportamenti scelti per la valutazione 2020.

8.1.4.3 I comportamenti attesi per coloro con incarico di responsabilità

I comportamenti attesi e oggetto di valutazione 2020 per coloro che ricoprono un incarico di responsabilità sono:

Orientamento al servizio

- Trasmette un'immagine positiva ed efficiente dell'Ateneo in tutte le occasioni di contatto con gli utenti esterni e interni.
- Porta a conclusione il compito assegnato e si accerta del buon esito finale.

Efficienza della prestazione

- Esegue il lavoro assegnato nei tempi stabiliti
- Analizza i problemi e propone soluzioni fattibili e coerenti con gli indirizzi ricevuti

Collaborazione e gruppo

- Condivide le informazioni con i colleghi, mettendole a disposizione in modo costruttivo.
- Interagisce positivamente con i colleghi, favorendo soluzioni condivise

Coordinamento ed efficacia professionale

- Gestisce le problematiche delle e tra le persone con le quali lavora, favorendo la collaborazione.
- È flessibile, si adatta facilmente ai cambiamenti e agevola l'adozione di nuovi metodi di lavoro.
- Verifica e controlla periodicamente le prestazioni dei collaboratori esprimendo feedback positivi o negativi.
- Stimola e prende in considerazione le proposte e i suggerimenti da parte dei collaboratori.

Tabella 3

8.1.4.4I comportamenti attesi per coloro senza incarico di responsabilità

I comportamenti attesi e oggetto di valutazione 2020 per coloro che non ricoprono incarichi di responsabilità sono:

Orientamento al servizio

- Trasmette un'immagine positiva ed efficiente dell'Ateneo in tutte le occasioni di contatto con gli utenti esterni e interni.
- Porta a conclusione il compito assegnato e si accerta del buon esito finale.

Efficienza della prestazione

- Esegue il lavoro assegnato nei tempi stabiliti.
- Analizza i problemi e propone soluzioni fattibili e coerenti con gli indirizzi ricevuti.

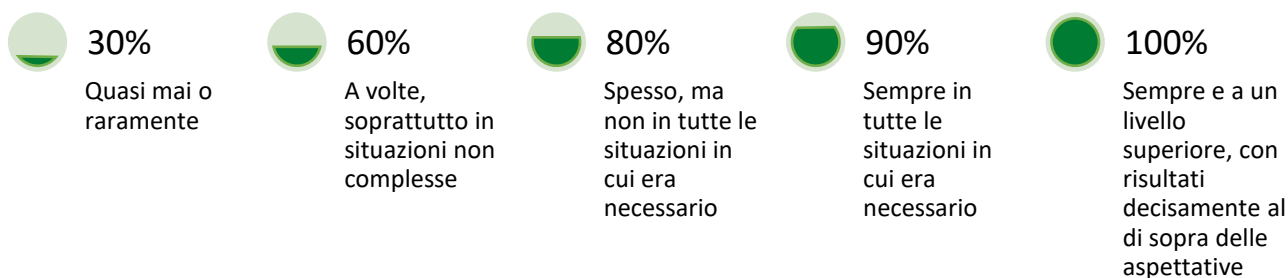
Collaborazione e gruppo

- Condivide le informazioni con i colleghi, mettendole a disposizione in modo costruttivo.
- Interagisce positivamente con i colleghi, favorendo soluzioni condivise

Tabella 4

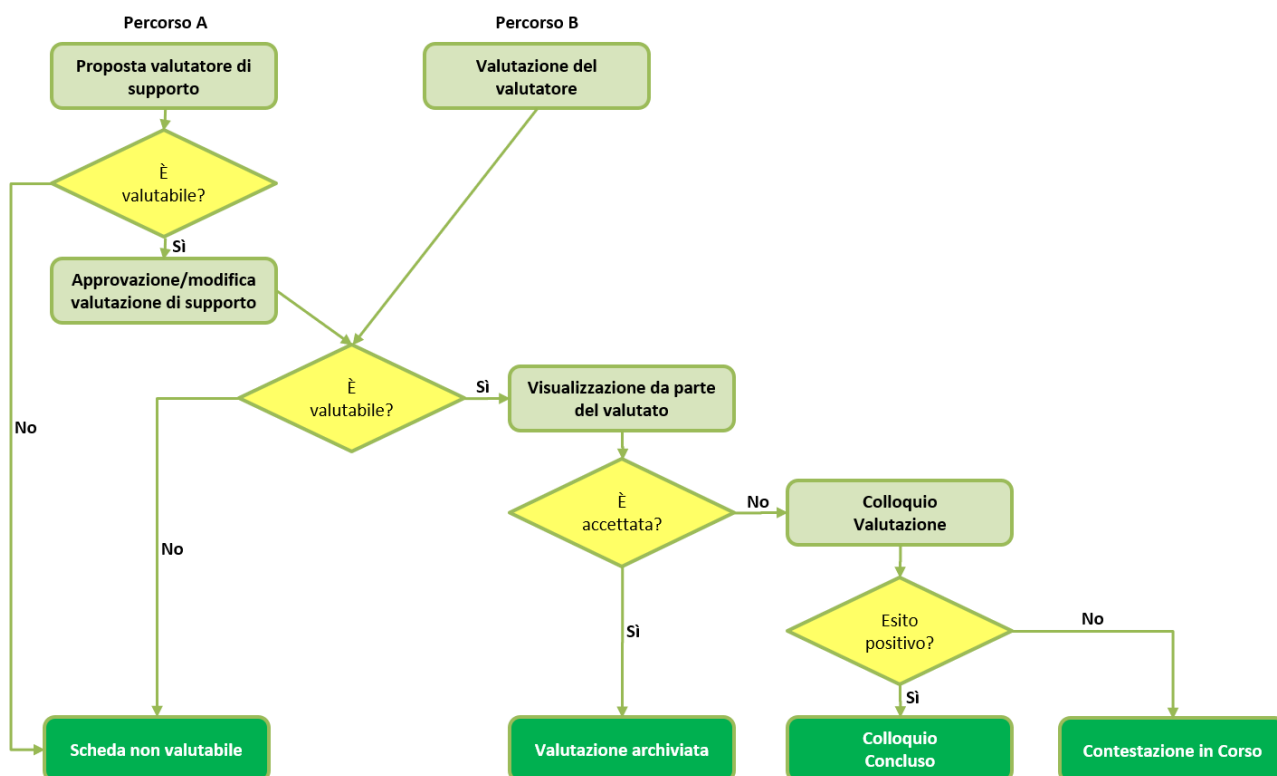
8.1.5 La scala di valutazione

Tutti i valutatori e valutatori di supporto sono stati chiamati a valutare la performance comportamentale del personale indicando per ciascuna area la frequenza con la quale si è presentato quel comportamento. La scala di frequenza è così articolata:



8.1.5.1 Flusso valutativo

Il flusso valutativo rappresentato in Figura 3 è uno strumento fondamentale per capire e ripercorrere la sequenza del processo valutativo. Esso esprime le possibili operazioni e la sequenza con le quali queste devono essere compiute. Il percorso A è riferito a coloro per i quali è prevista una proposta di valutazione, mentre il percorso B per coloro che vengono valutati direttamente dal proprio responsabile di struttura.



La valutazione della prestazione individuale prevede che ad essere valutato sia il personale TAB afferente alle varie strutture organizzative dell'Ateneo e che siano i responsabili di struttura a prendersi carico della valutazione. Ciò implica che nel processo di valutazione il numero degli attori coinvolti va ben oltre le 984 risorse TAB estratte dal giuridico di Ateneo, CSA. Infatti, distinguiamo

diverse figure quali il Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento, i Coordinatori di Macroaree, i Presidi di Facoltà e i responsabili di Centro come valutatori, oltre a diversi professori che hanno assunto il ruolo di valutatore di supporto.

Nella Tabella seguente sono riportati i numeri del personale coinvolto nella valutazione:

Personale TAB valutato	984	di questi, 41 hanno ricoperto anche il ruolo di valutatore di supporto
Rettore, Direttore Generale e Dirigenti	6	
Direttori di Dipartimento	18	
Coordinatori di Macroarea	3	
Presidi di Facoltà	2	
Responsabili di Centro	11	
Valutatori di supporto (prof.)	66	

Tabella 5

È importante specificare che, tra i 984 profili TAB, 10 sono lettori madrelingua e 6 sono collaboratori linguistici e, come previsto dal SMVP, sono stati valutati interamente sulla performance di risultato.

Il Grafico 1 evidenzia la numerosità del personale per singola struttura in servizio al 31 dicembre 2020:

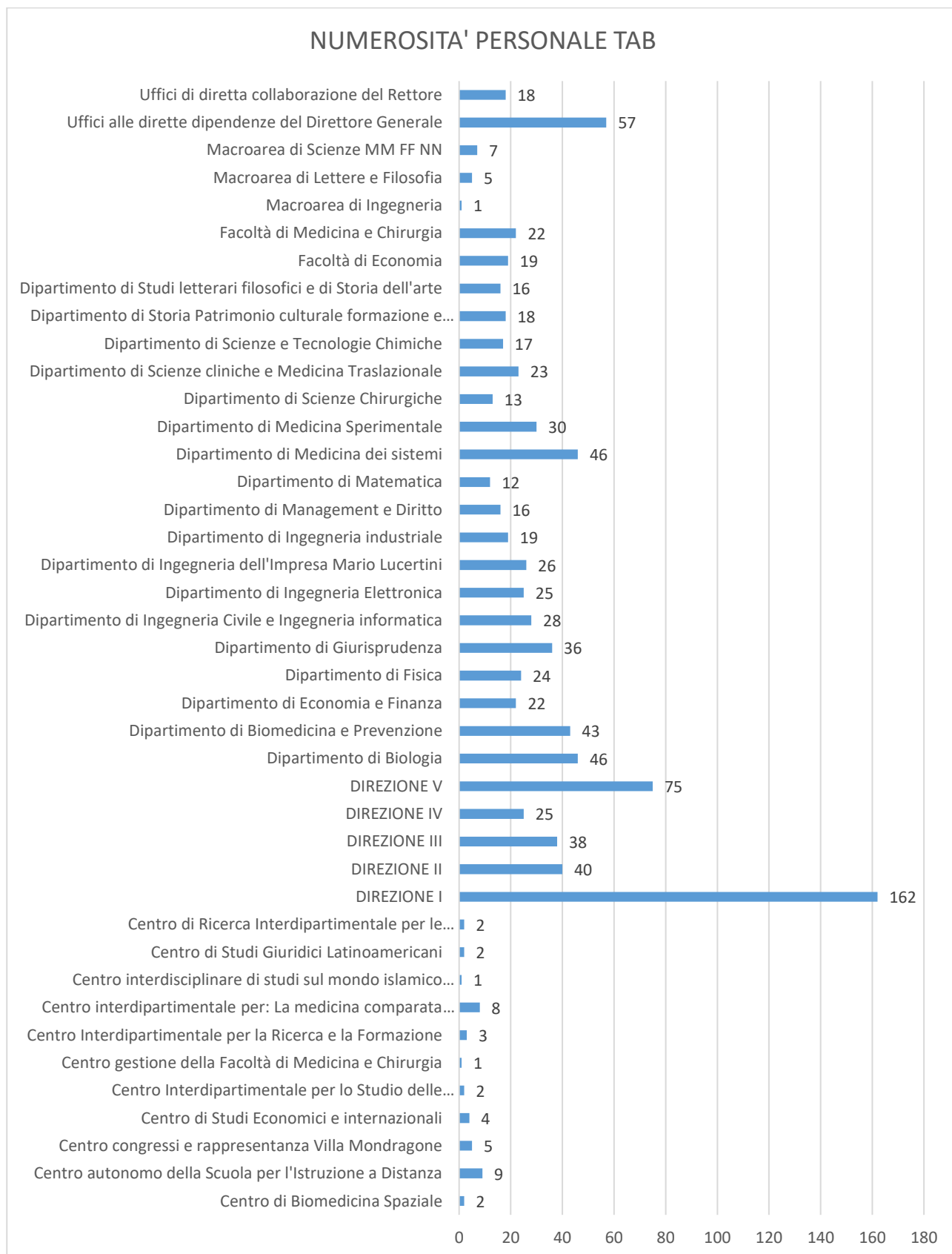


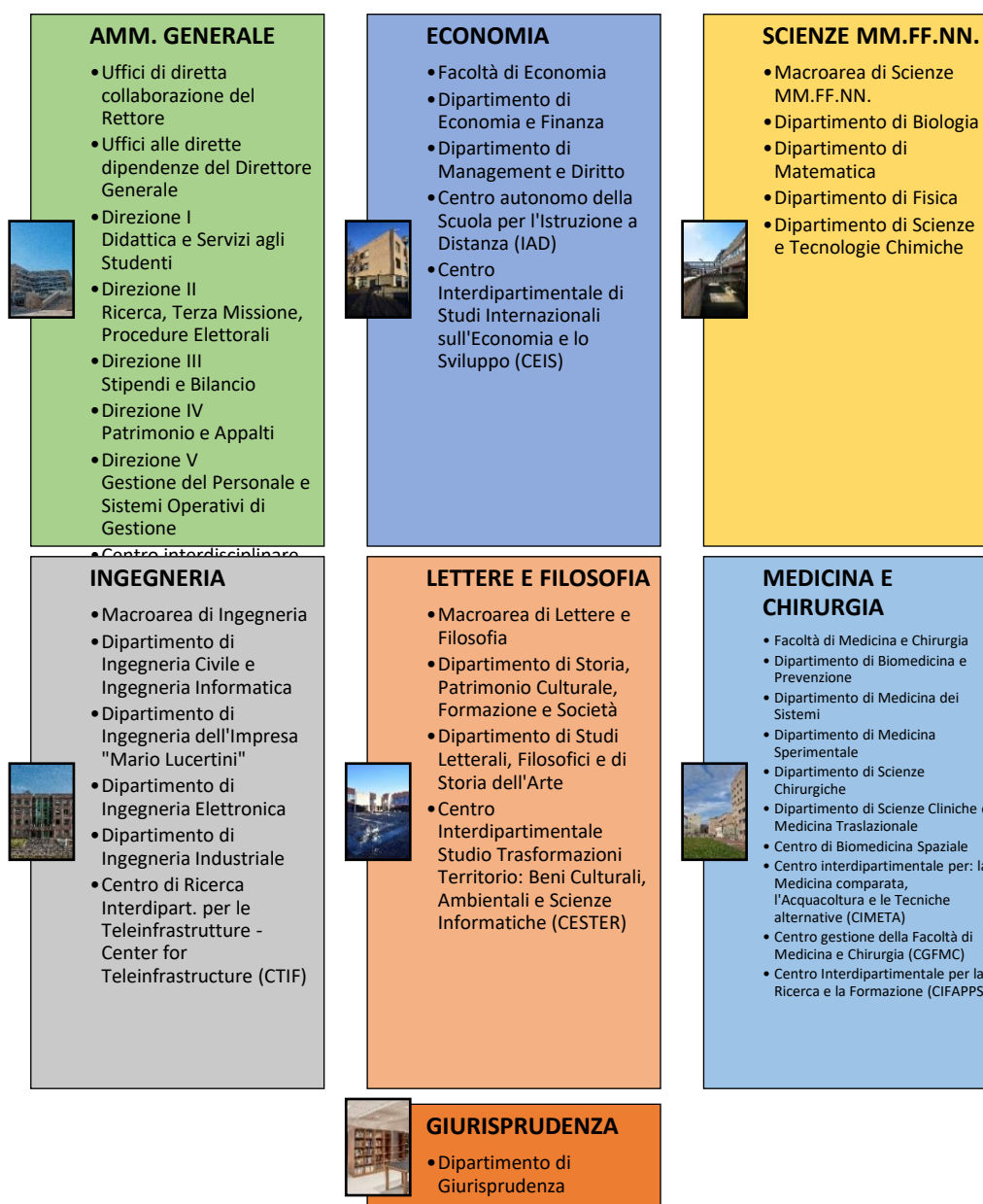
Grafico 1

8.1.5.2 Risultati performance individuale

Presentiamo in seguito la media delle performance individuali del Personale diviso per strutture.

I dati medi di seguito riportati rappresentano una fotografia delle valutazioni della performance a livello macro delle strutture coinvolte nel processo valutativo.

Le 41 strutture organizzative sono state raggruppate in quattro grandi macro-strutture:



Nello specifico:

Media della performance individuale per macrostrutture

Con media della performance individuale si fa riferimento alla media generale dei punteggi per l'amministrazione generale, i dipartimenti, i centri e le strutture di raccordo, date le performance medie individuali del personale afferente a ogni singola macrostruttura.

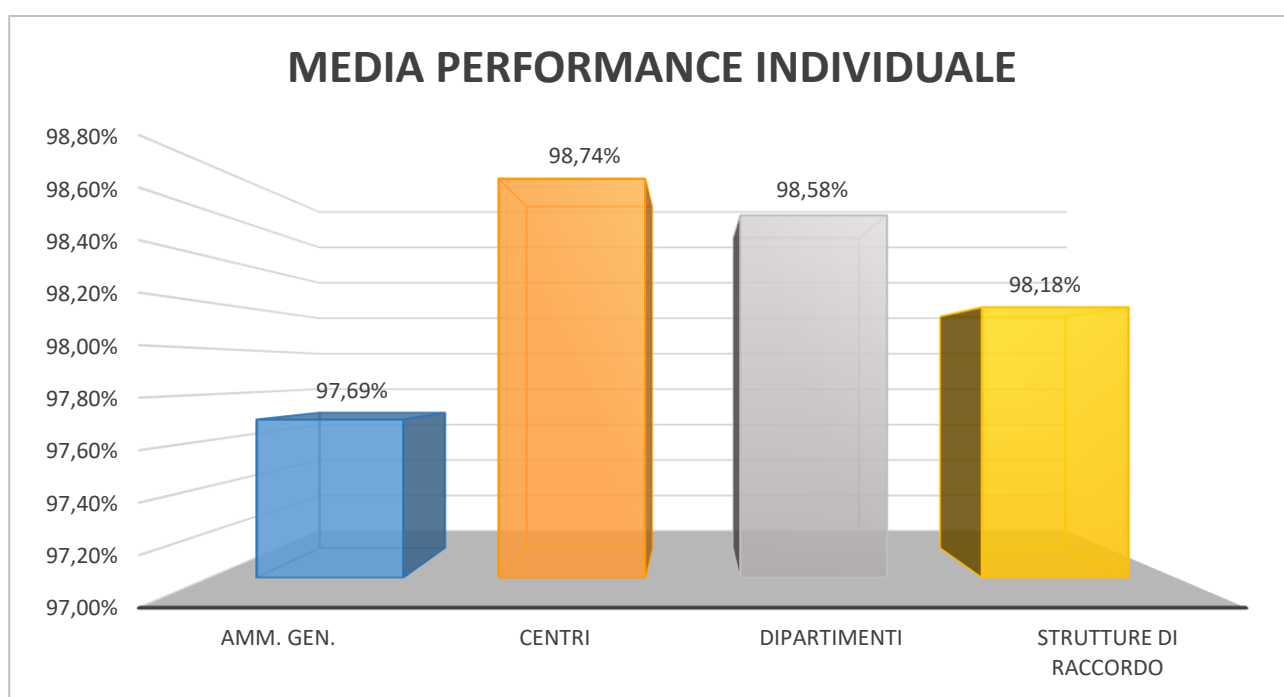


Grafico 2

Differenziazione delle valutazioni comportamentali

Con media della frequenza dei giudizi si fa riferimento a quanto frequentemente siano stati attribuiti i punteggi 30%, 60%, 80%, 90% e 100% ai comportamenti per l'amministrazione generale, i dipartimenti, i centri e le strutture di raccordo, comprese le facoltà.

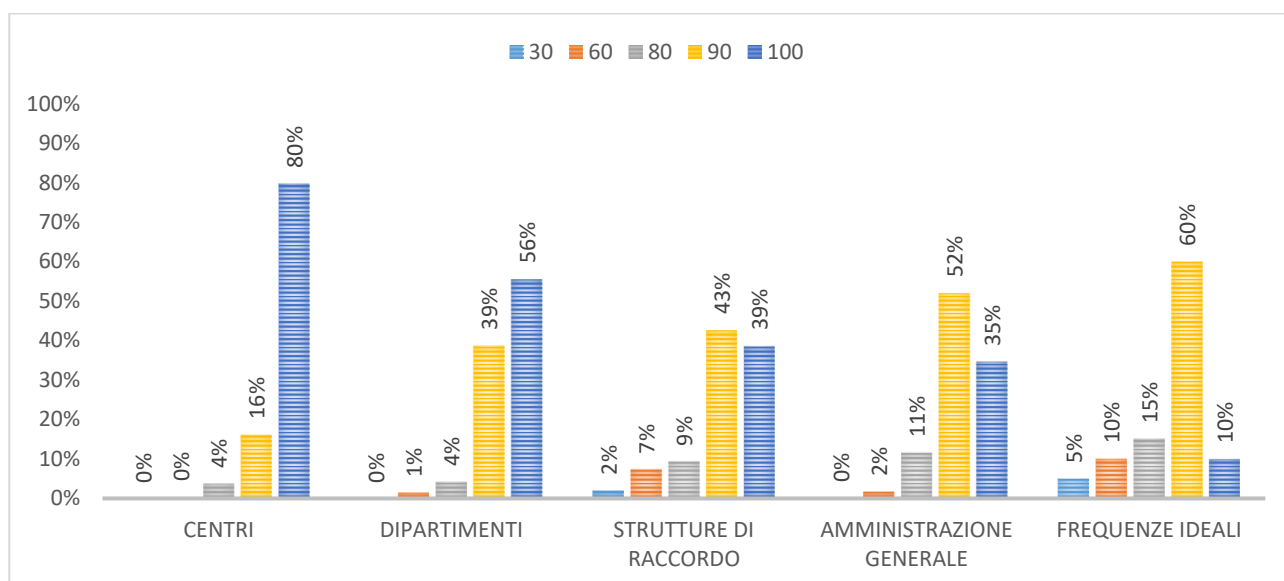


Grafico 3

8.1.6 Osservazioni

L'analisi delle frequenze delle valutazioni dei comportamenti del 2020 ha evidenziato un andamento orientativamente simile a quello dello scorso anno per quanto concerne la differenziazione dei giudizi secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, con un dato da considerarsi tendenzialmente positivo in tutte le strutture.

Come evidenziato anche lo scorso anno, le dimensioni delle strutture e la numerosità del personale afferente, hanno influito molto nell'applicazione della normativa e nel conseguente differenziamento, che tuttavia, rispetto allo scorso anno, ha subito spostamenti di valutazione non omogenei fra le strutture.

Il maggiore tasso di differenziazione è stato operato nell'Amministrazione Generale e nelle Strutture di Raccordo, seguiti poi Dipartimenti. Dato meno incisivo riguarda i Centri e quelle strutture nelle quali è stato meno possibile operare la differenziazione vista anche la numerosità ristretta del personale afferente. La proiezione è da considerarsi comunque positiva in tutte le strutture.

È interessante notare come nel confronto tra le medie di frequenze del 2019 e quelle del 2020 emergano dati significativi nelle frequenze comprese fra 80% e 100%, come riportato nel seguente grafico:

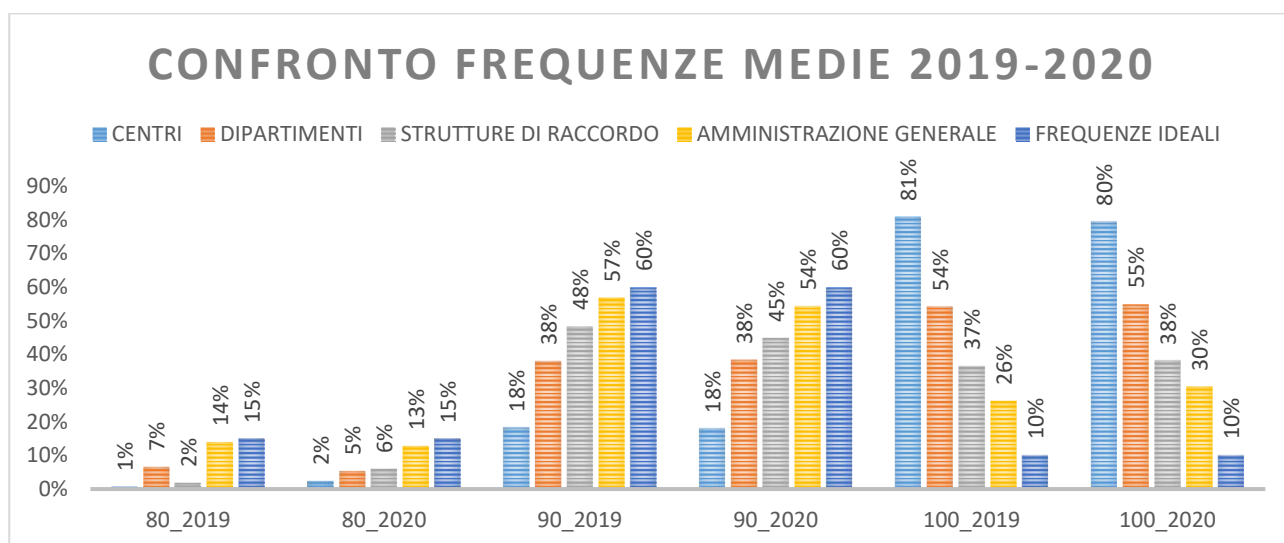


Grafico 7

I Centri e i Dipartimenti hanno conservato un andamento costante fra i due anni, le Strutture di Raccordo hanno incrementato le frequenze 80% e diminuito le frequenze 90%; l'Amministrazione Generale ha incrementato in maniera significativa le frequenze 100% e diminuito quelle 90%. Ad eccezione della frequenza massima (100%) l'Amministrazione Generale è la struttura che più si avvicina alle frequenze ideali.

Per quanto l'emergenza sanitaria Covid-19 abbia condizionato sensibilmente l'organizzazione delle attività e modificato concretamente il modo di lavorare con l'introduzione dello Smart working, i dati che emergono dal sistema di valutazione evidenziano comunque un andamento positivo del contributo fornito dai singoli individui al raggiungimento dei risultati di struttura.

Si evidenzia anche un clima più sereno nei confronti dell'intero processo valutativo, riscontrato anche dal fatto che rispetto allo scorso anno è stato richiesto un solo colloquio di feedback.

8.1.7 Aree di miglioramento

La valutazione guarda al futuro, valorizzando il presente!

L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata crede fortemente nell'idea che la valutazione guardi al futuro, valorizzando e rafforzando il patrimonio umano e professionale del personale.

Per fare questo è fondamentale che la valutazione non si traduca e venga considerata un fine, ma un mezzo per lo sviluppo professionale del personale TAB.

I grafici che seguono sono una fotografia della valorizzazione dei contributi attribuiti al personale in relazione ai comportamenti scelti per la valutazione della performance 2020.

Questi potranno rappresentare uno spunto di riflessione per lo sviluppo del nostro Ateneo, anche in ambito formativo.

La formazione del proprio personale costituisce infatti un momento fondamentale dello sviluppo professionale dei propri dipendenti, in una prospettiva di profonda valorizzazione e riqualificazione dei processi lavorativi e delle risorse umane.

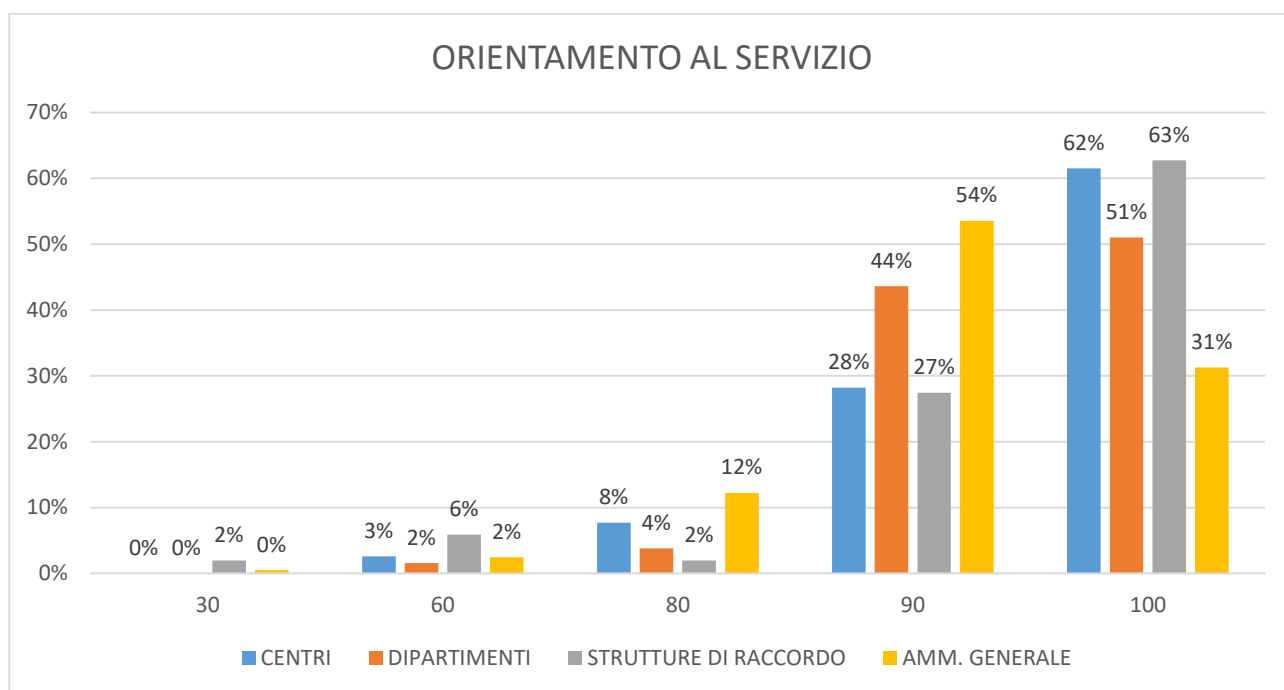


Grafico 4

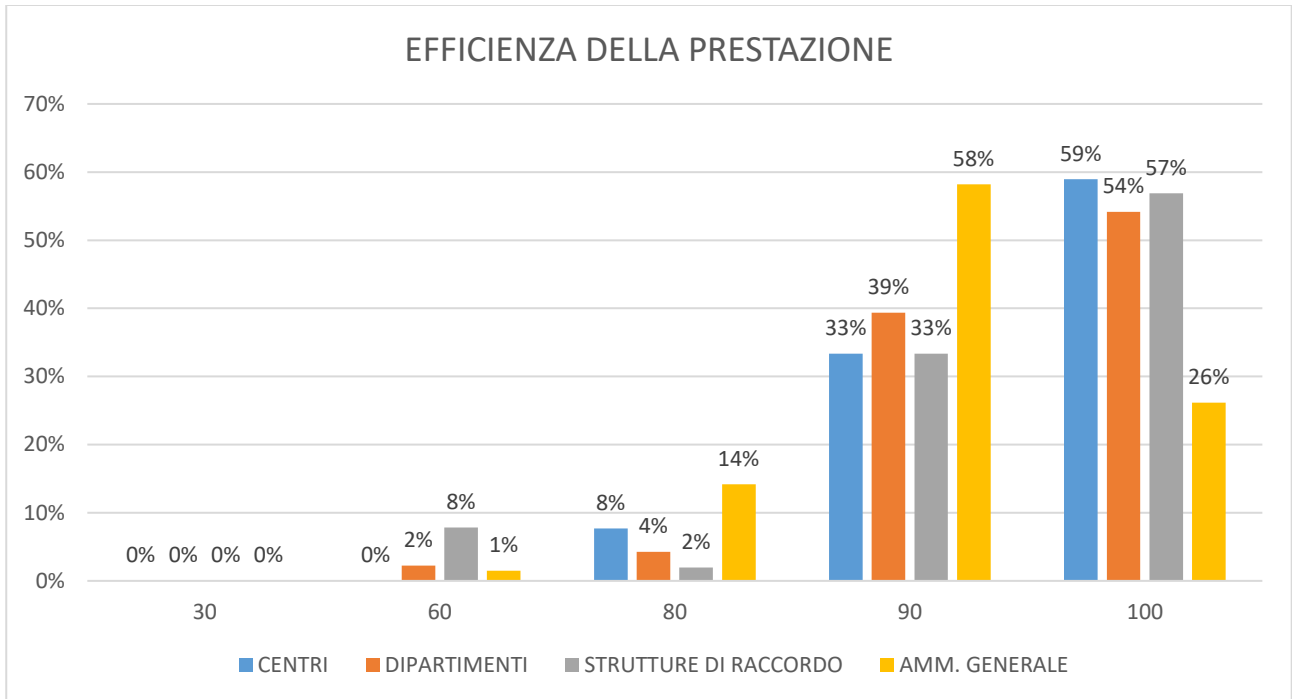


Grafico 5

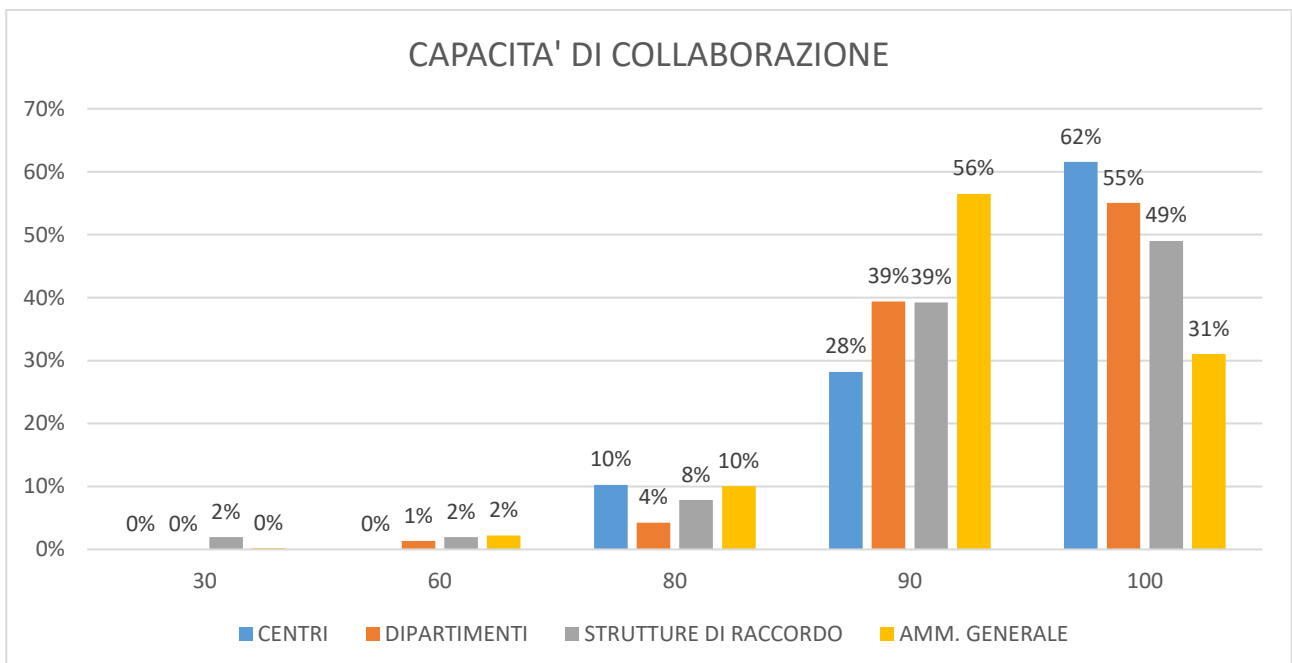


Grafico 6

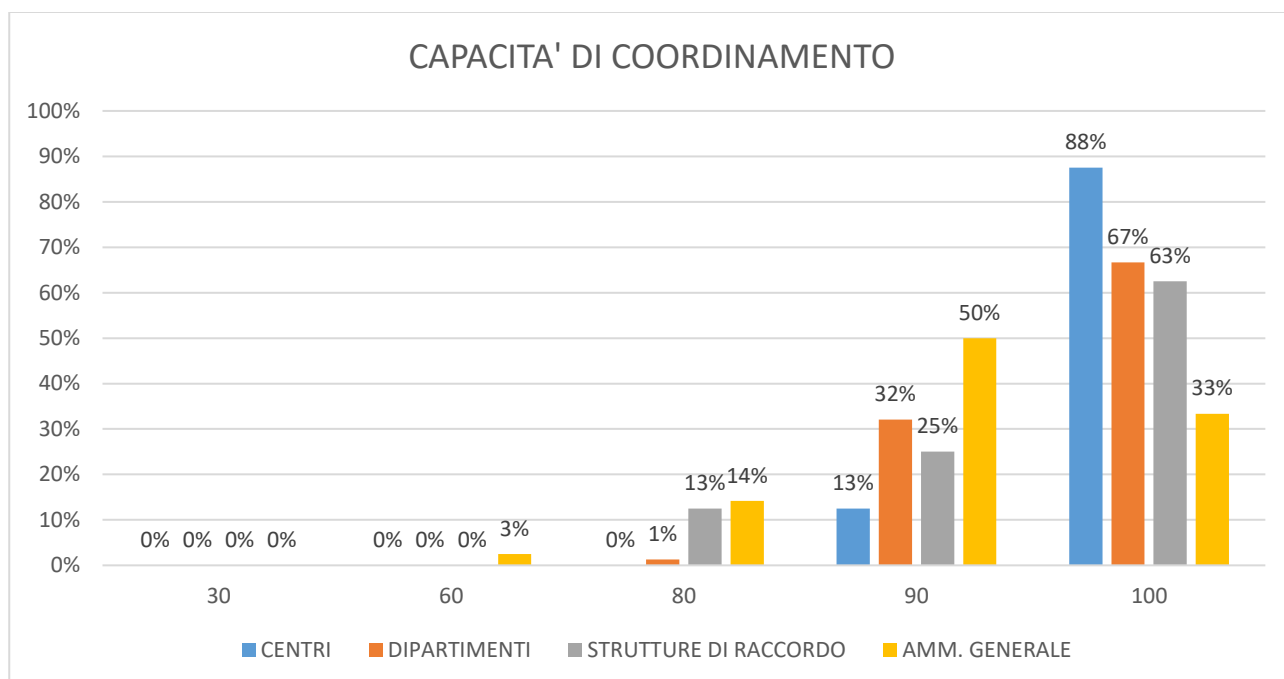


Grafico 7

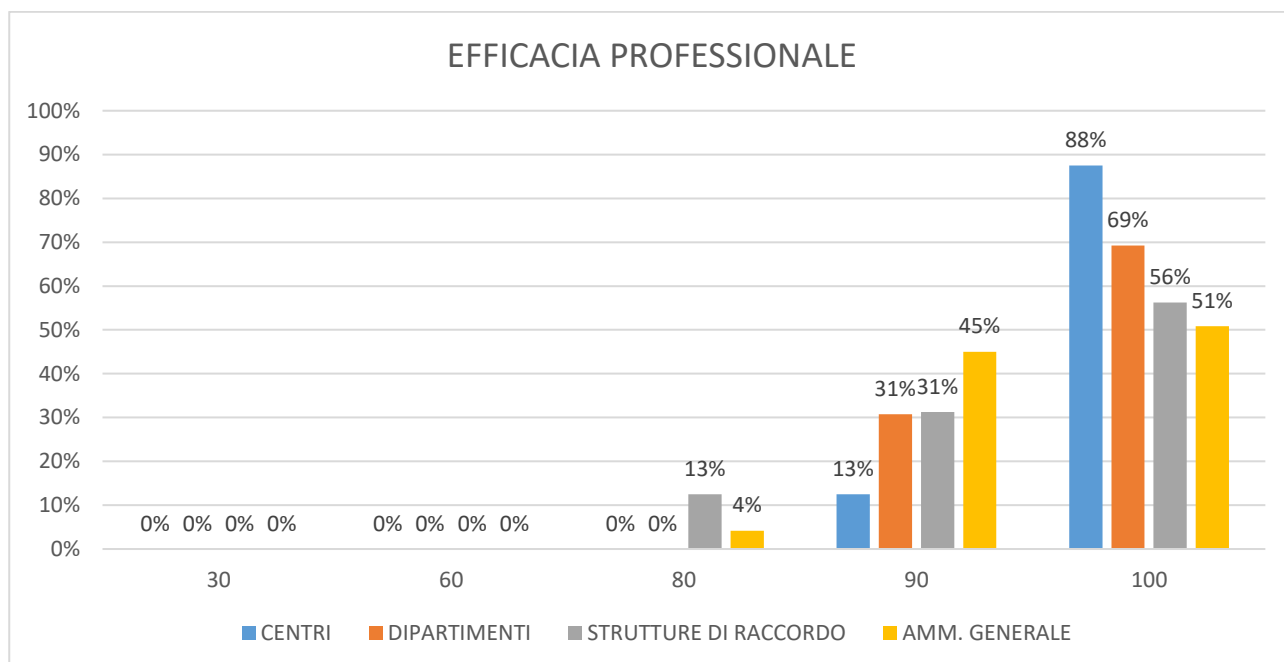


Grafico 8

I risultati conseguiti nelle varie aree di comportamento possono considerarsi positivi, in quanto la maggior parte del campione si è posizionato all'interno della fascia alta della valutazione (90-100%).

Solo per una piccola percentuale si mostrano risultati compresi nella fascia media tra il 60% e l'80%, soprattutto nelle aree di comportamento "Orientamento al servizio", "Efficienza della prestazione" e "Capacità di Collaborazione".

Un dato senza dubbio interessante ai fini dell'analisi delle valutazioni emerge dal confronto delle valutazioni date nel 2019 e nel 2020.

I grafici che seguono mostrano la comparazione dei giudizi attribuiti al personale nei vari comportamenti, in relazione alle frequenze maggiori (80-90-100%) e offrono uno spunto di riflessione prezioso per il miglioramento organizzativo dell'Ateneo e per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità presenti, anche attraverso la progettazione di percorsi formativi mirati.

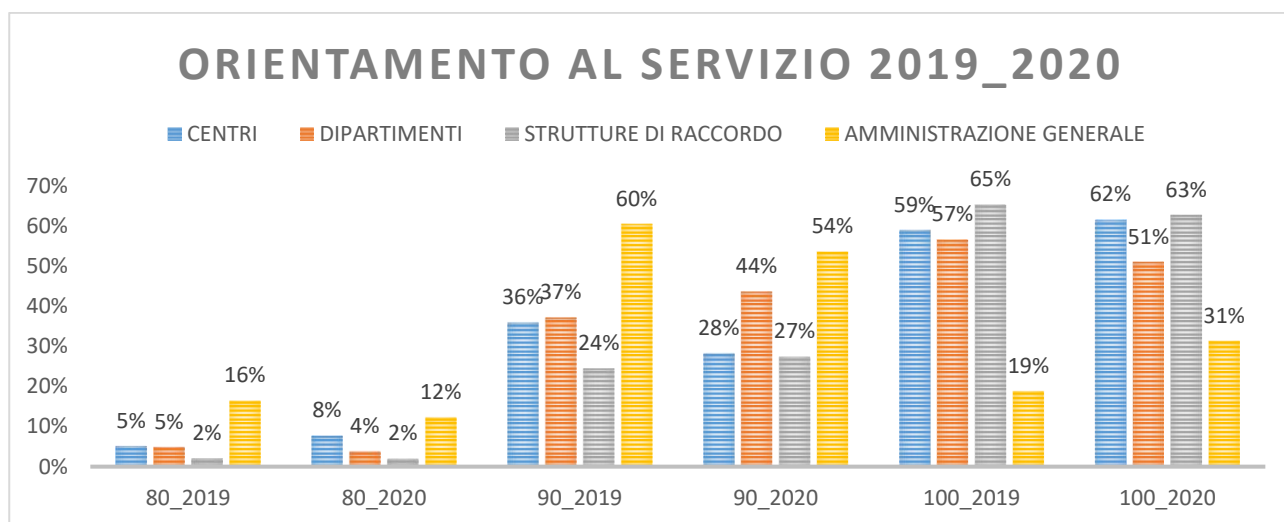


Grafico 12

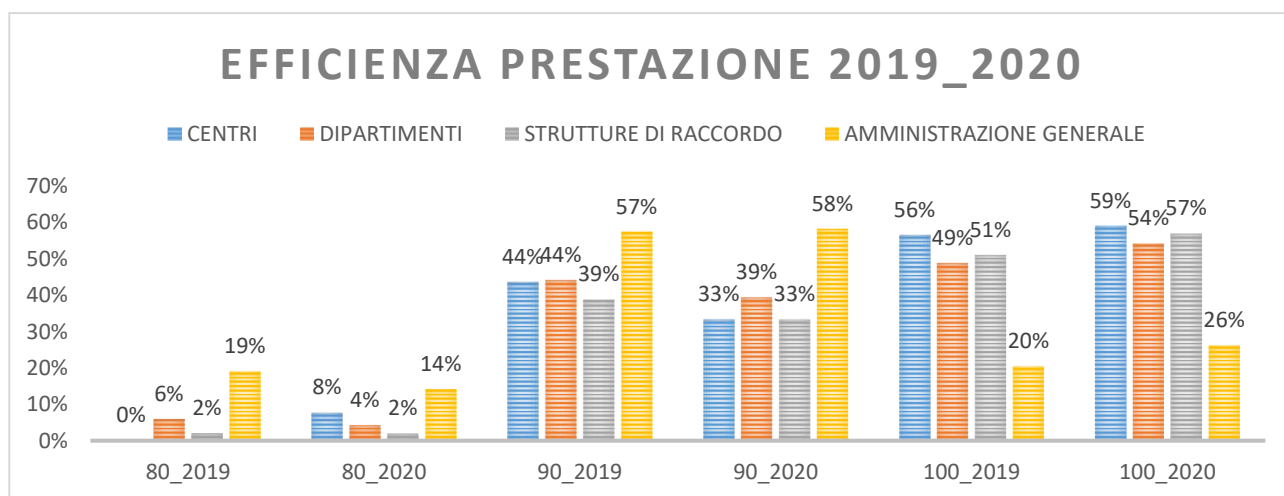


Grafico 13

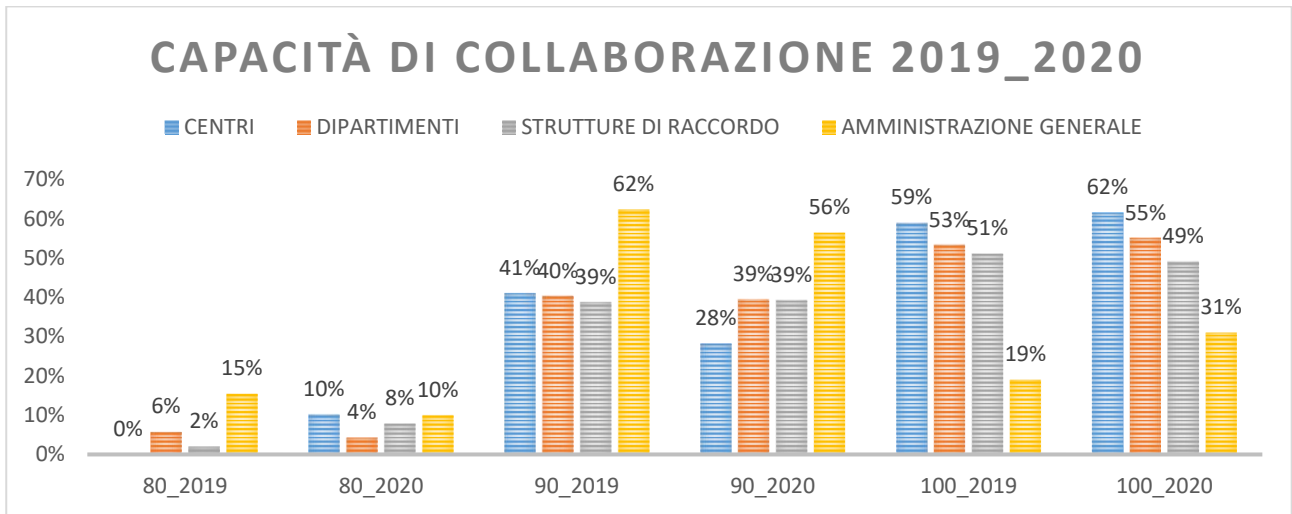


Grafico 14

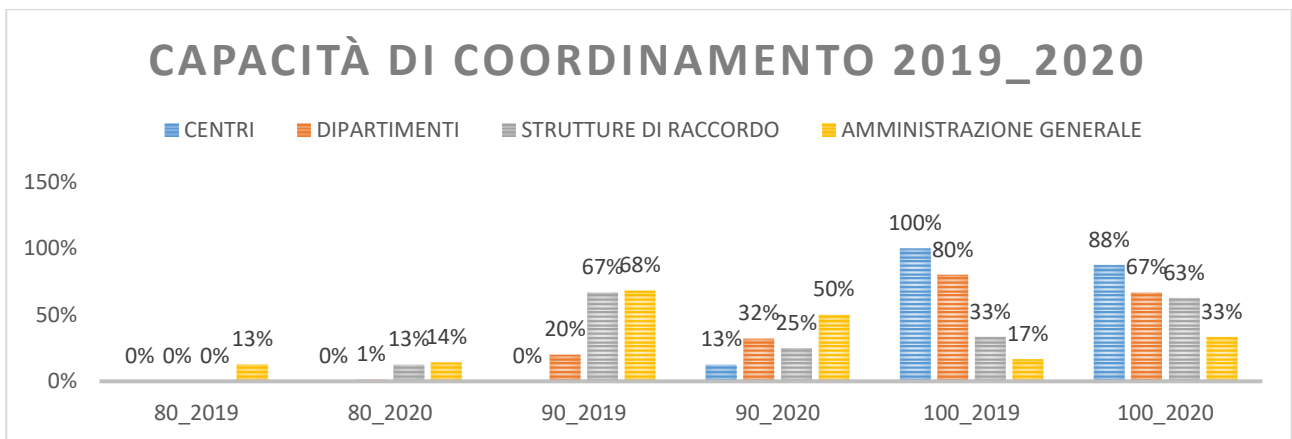


Grafico 15

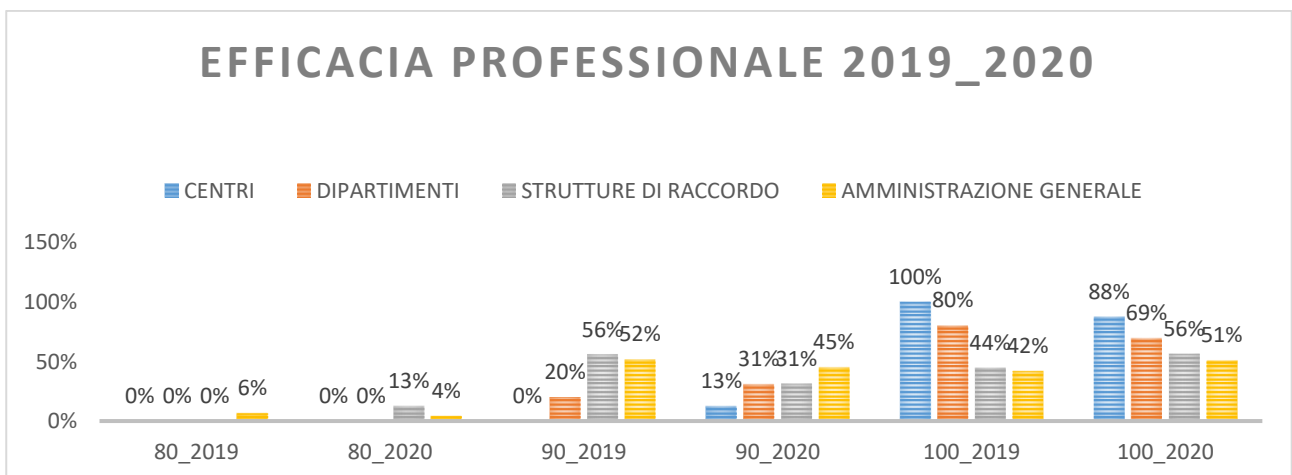


Grafico 16

Nell'“Orientamento al servizio”, si nota uno spostamento significativo delle valutazioni da 90% a 100% per quanto riguarda l'Amministrazione Generale; si evidenzia la tendenza opposta (da 100% a 90%) per quanto riguarda i Dipartimenti. Per quanto riguarda i Centri diminuiscono le frequenze 90% orientandosi di più sul valore 80% e 100%.

Nell'“Efficienza della Prestazione” si rileva un incremento significativo della frequenza 100% in tutte le strutture, dato che mette in luce come lo Smart working abbia ottimizzato in maniera significativa il lavoro in tutte le sue forme e aree di applicazione.

Anche nella “Capacità di collaborazione” emerge un generale spostamento dalla frequenza 90% alla frequenza 100% in tutte le strutture, particolarmente evidente nell'Amministrazione Generale. I Centri hanno spostato la frequenza 90% sugli 80%.

Per quanto riguarda le frequenze dei comportamenti osservati per il personale con incarichi di responsabilità, emergono significativi scostamenti rispetto alle valutazioni dello scorso anno per quanto riguarda le due frequenze maggiori (90-100%) in tutte le strutture, ma con tendenze differenti.

Sia nella “Capacità di coordinamento” che nella “Efficacia professionale”, l'Amministrazione Generale e le Strutture di Raccordo hanno spostato la frequenza 90% sulla frequenza 100%, mentre Dipartimenti e Centri hanno invertito la tendenza. Da notare che le Strutture di Raccordo hanno diminuito la frequenza 90% orientandola sia sulla frequenza 90% che sulla frequenza 100%.

Alla luce di quanto emerso dalle valutazioni, in previsione di una possibile introduzione dello Smart working come modalità di lavoro ordinaria, potrebbe essere utile prevedere percorsi di formazione / informazione su alcuni filoni ritenuti prioritari:

- *performance organizzativa e obiettivi di struttura*, partendo dalla pianificazione strategica di Ateneo e la programmazione, proseguendo per gli indirizzi strategici, obiettivi dell'Ateneo e obiettivi delle strutture;
- *rafforzamento della cultura del feedback*; a seguito dell'intervento formativo organizzato da Sviluppo Organizzativo e riservato al personale con posizioni di responsabilità (anno 2020-2021): si ritiene necessario pianificare un'azione mirata e verticale rivolta a tutto il personale, in modo da rendere comune e condiviso un approccio al feedback e al miglioramento continuo. Utile in tutti i contesti lavorativi, a maggior ragione indispensabile in una società liquida

come quella che siamo chiamati a vivere, in cui cambiamento sembra essere l'unica cosa permanente;

- rafforzamento della *comunicazione interna ed esterna*, con l'acquisizione di competenze tecniche per la gestione e la valorizzazione del patrimonio di conoscenza delle varie strutture organizzative; questo aspetto trova forte riscontro anche nel questionario dei fabbisogni formativi attivati fino al 15 gennaio 2021;
- *gestione, pianificazione e controllo del tempo*, al fine di ottimizzare la propria attività e produttività lavorativa in termini di efficacia ed efficienza (Time management).
- *approccio alla risoluzione dei problemi*, individuando la strada migliore per poter gestire situazioni critiche e/o nuove (Problem solving);
- *gestione delle relazioni all'interno dei gruppi di lavoro*, favorendo il gioco di squadra (Teamwork).

Quelli citati rappresentano solo alcuni esempi di possibili proposte formative, coerenti ai comportamenti scelti per la valutazione della performance 2020 e con le nuove metodologie di lavoro introdotte dallo Smart working.

8.1.8 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020

Il secondo anno di applicazione del SMVP ha permesso di confermare i punti di forza emersi lo scorso anno e di evidenziare nuove aree di miglioramento riconducibili all'applicativo e al Sistema nel suo complesso, in considerazione soprattutto della nuova modalità di lavoro in agile introdotta dall'emergenza sanitaria da Covid-19.

Grazie anche all'esperienza acquisita nel primo anno di applicazione del Sistema, tutte le fasi del processo di valutazione (progettazione, lancio e avvio) hanno visto una partecipazione sempre più attiva e collaborativa da parte di tutti gli attori principali (valutatori, valutatori di supporto e valutati), in un clima decisamente più sereno e culturalmente più maturo verso il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Questo si evidenzia nonostante la prolungata lontananza dagli ambienti lavorativi abbia di fatto allontanato le persone dalla sede fisica di lavoro.

Tutti gli strumenti formativi e informativi messi in campo sono stati pienamente adeguati e hanno permesso di rafforzare la conoscenza generale del sistema e la sua corretta applicazione.

Le modifiche apportate all'applicativo Gzoom, in seguito alle osservazioni emerse lo scorso anno, hanno consentito l'introduzione di una gestione più agevole degli organigrammi e dei relativi livelli gerarchici, rivolta al singolo individuo, al ruolo e all'afferenza.

Ciò ha permesso di risolvere rapidamente, in modo semplice e automatico, i problemi legati alla mobilità del personale, all'associazione degli obiettivi di struttura e agli incarichi di responsabilità, i cui casi critici nel 2019 erano stati gestiti manualmente e con procedure complesse.

Non si ritiene necessario per l'anno 2021 operare altre modifiche alla piattaforma dell'applicativo.

L'introduzione dello Smart working in tempo di pandemia e il suo utilizzo come possibile forma lavorativa anche in tempi ordinari, rende necessario per l'anno 2021 l'aggiornamento dei comportamenti da valutare, prendendo come riferimento il catalogo dei comportamenti di Ateneo, in base anche agli incarichi di responsabilità, nei casi in cui non sia prevista l'attività di coordinamento del personale.

Alla luce dell'esperienza acquisita nel corso del primo anno e verificata la funzionalità e attendibilità del processo valutativo basato sulla sola valutazione finale, è da valutare per il 2021 la soppressione della valutazione intermedia (a metà anno).

Questo consentirebbe anche di eliminare il problema legato al disallineamento tra i risultati degli obiettivi di struttura (dato prodotto dalla Ripartizione Pianificazione Strategica a giugno di ogni anno e relativo all'anno precedente) e le fasi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale.

Rimane necessaria anche per il 2021 la considerazione relativa agli obiettivi di Direzione / Dipartimento / Centri / Macroaree, che sarebbe utile approfondire con obiettivi maggiormente specifici assegnati alle varie strutture che li compongono, in modo da rendere ancora più tangibile e misurabile il contributo offerto da ciascun gruppo di lavoro (es. obiettivi di direzione, obiettivi di ciascuna divisione, obiettivi di ripartizione).

Per questo ulteriore approfondimento, è indispensabile un coinvolgimento della Ripartizione Pianificazione Strategica, detentrica di un patrimonio di conoscenze e di expertise in questo ambito.

8.2 PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE

Nel prossimo paragrafo viene inserita una sintesi delle principali attività del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo sviluppate nel 2020, che sono sviluppate integralmente nella "Relazione del Comitato Unico di Garanzia", congiuntamente all'analisi dei Dati forniti dall'Amministrazione Generale.



I dati analizzati riguardano principalmente le politiche di genere, la conciliazione vita – lavoro e le politiche di intervento attuate dall'Ateneo.

La relazione integrale 2020 del Comitato può essere consultata alla pagina web https://web.uniroma2.it/module/name/Content/newlang/italiano/action/showattach/attach_id/38342

8.2.1 Attività realizzate

L'anno 2020 è stato un anno difficile per poter intraprendere iniziative e attività.

Nel mese di Gennaio 2020 il Comitato ha organizzato un seminario dal titolo: "Gli spazi lavorativi e di socializzazione tra scienza urbanistica e scienza dell'educazione" organizzato presso la Biblioteca d'Area della Facoltà di Economia.

I lavori del Comitato però non sono assolutamente stati rallentati anzi, le riunioni svolte con cadenza bimestrale hanno continuato a svolgersi in modalità telematica.

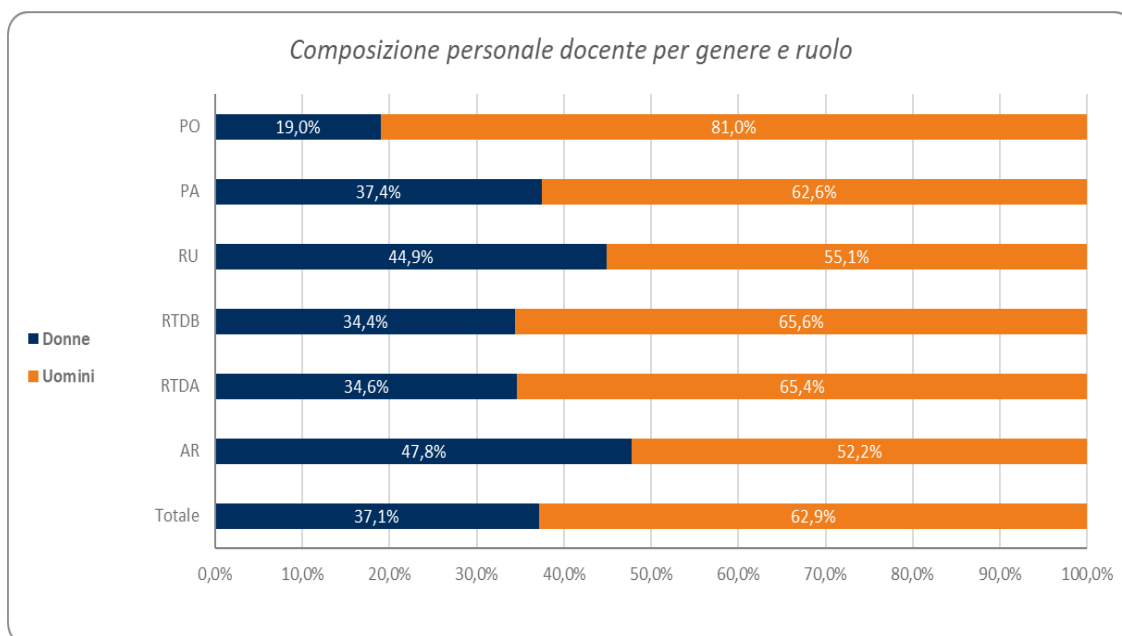
Sono state effettuate dal Comitato riflessioni sullo Smart Working, sul peso elettorale della Componente TAB nell'elezione del Rettore e si è provveduto a riorganizzare a breve giro tutte le iniziative che per l'emergenza sanitaria del 2020 non si sono potute svolgere, anche in modalità alternative a quelle in prima istanza deliberate. Il Comitato nel 2020 ha licenziato il questionario sullo Smart Working, che al suo interno comprendeva anche l'aspetto della valutazione di genere.

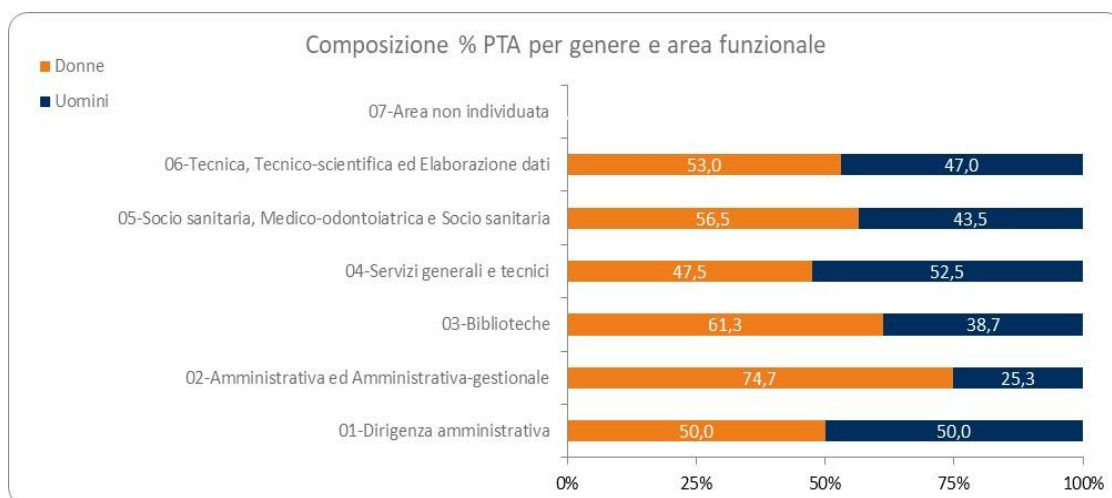
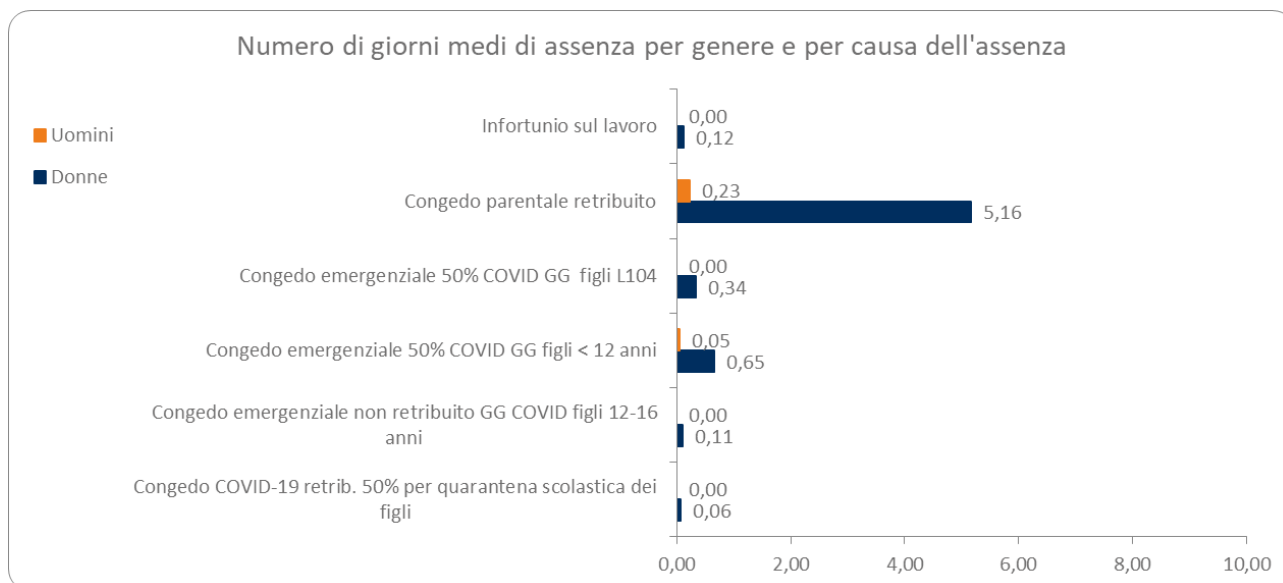
Il Questionario è stato elaborato interamente dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo in considerazione delle misure adottate per fronteggiare l'attuale emergenza epidemiologica da COVID-19 e con l'intento di valutare l'opportunità di introdurre, anche in altre circostanze, delle forme di Smart working e/o di telelavoro.

8.2.2 Sportelli CUG

Il Comitato Unico di Garanzia gestisce lo Sportello S.O.S. CUG e il Counselling Psicologico. Il primo è un servizio di ascolto e supporto, rivolto all'intera comunità universitaria per tutti i casi di disagio, mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro. Il Counselling Psicologico è invece un servizio di ascolto per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare). In entrambi gli sportelli di sostegno viene garantita la massima riservatezza nei confronti dei fruitori del servizio.

8.2.3 Analisi dei dati 2020





8.2.4 Politiche di intervento

In questo particolare momento storico deve essere attuata una profonda riflessione sullo Smart Working per renderlo un efficace strumento di conciliazione vita – lavoro. L'utilizzo massivo emergenziale non ha dato il tempo di focalizzare l'attenzione sia sulla necessaria formazione in materia di sicurezza sul lavoro sia sul fornire delle garanzie ai dipendenti sul "diritto alla disconnessione".

Se da un lato il lavorare a distanza può essere uno strumento efficace per evitare il trasbordo verso il luogo di lavoro, evitando possibili spostamenti su mezzi pubblici o privati, diminuendo l'effettiva durata della prestazione lavorativa, dall'altro lato rischia di diventare uno strumento di controllo del dipendente in orari che non sono quelli lavorativi stabiliti dai CCNL nazionali. Sotto questo punto di vista è necessario che tutti i dirigenti e tutti i responsabili siano edotti

su quest'aspetto, rendendo le prestazioni lavorative adeguate alle prescrizioni contrattuali.

È fondamentale che si sviluppi sempre di più un approccio al lavoro per obiettivi, in cui quest'ultimo diventa la base valutativa sull'efficacia della prestazione. Lo Smart Working diventa efficace realmente se il dipendente può organizzare la propria vita gestendo il lavoro nei momenti migliori nella sua giornata, ferme restando le impellenze legate a lavori che devono essere svolti in momenti precisi, ricevimenti, riunioni o altri eventi non differibili.

8.2.5 Bilancio di genere dell'Amministrazione

Il Rettore con suo decreto n° 2294 del 23 dicembre 2020 e successiva integrazione n. 215/2021 ha istituito una commissione il Gruppo di Coordinamento incaricato di assolvere a tutte le fasi che porteranno alla stesura del Bilancio di Genere del nostro Ateneo. Al suo interno c'è anche un membro in rappresentanza del Comitato Unico di Garanzia individuato dalla Presidente nella persona della Prof.ssa Luciana Migliore.

Il Rettore ha sottolineato nella sua mail informativa destinata a tutta la comunità universitaria che il Bilancio di Genere non vuole essere inteso come mero esercizio conoscitivo, ma come strumento di consapevolezza per affrontare le sfide poste dal raggiungimento di pari opportunità e parità di genere nell'Università e di guida, per avviare le azioni necessarie a vincerle.

9 CONCLUSIONI

I risultati della performance analizzati sia attraverso l'utilizzo della BSC sia attraverso il classico monitoraggio dei valori e degli scostamenti dai target, evidenziano il buon andamento della gestione dell'Ateneo.

Nonostante le difficoltà per la gestione delle conseguenze sulle attività didattiche, amministrative, logistiche e strumentali della pandemia per la diffusione del Sars-Covid19, l'Ateneo con un notevole sforzo organizzativo, umano ed economico è riuscito a garantire ai propri stakeholder l'erogazione dei propri servizi riuscendo a mantenere e in molti casi aumentare la qualità della propria azione in un'ottica di miglioramento continuo.

Dal punto di vista amministrativo gestionale, un forte impegno è stato profuso per la completa realizzazione del collegamento tra il Ciclo di Gestione della Performance e la Gestione Economico Finanziaria.

Sono state predisposte procedure standardizzate anche attraverso l'utilizzo di applicativi gestionali che favoriscono l'integrazione dei vari momenti della pianificazione e valutazione delle attività dell'Ateneo in linea con gli orientamenti definiti nel Piano Strategico.

Nell'ottica del miglioramento della gestione della performance hanno contribuito le valutazioni periodiche del Nucleo di Valutazione anche attraverso la Relazione di Validazione della Relazione della Performance 2020.

Anche per ciò che riguarda il Sistema di Valutazione della Performance Individuale, l'Ateneo ha avviato nel corso del 2018 e concluso nel 2019 l'elaborazione e l'applicazione per tutto il personale TAB così come già attuato per la Dirigenza e nel 2020 è stata per la prima volta applicata compiutamente ed informaticamente la valutazione individuale di ogni struttura.

Nei successivi paragrafi vengono analizzati i principali punti di forza e le aree di miglioramento alla luce dei risultati di performance rilevati.

9.1 Punti di forza

Nella contingenza delle criticità già più volte menzionate causate della pandemia nota, l'Ateneo ha dimostrato una notevole capacità di reazione organizzativa e integrata, utilizzando sistemi di pianificazione e gestione enunciati nei documenti gestionali di Ateneo.

La capacità, la professionalità e la disponibilità non solo a fronteggiare l'emergenza ma anche e soprattutto a operare i dovuti cambiamenti organizzativi e gestionali testimoniano la maturità e la consapevolezza organizzativa presenti nell'Ateneo.

Oltre al rispetto della tempistica, i maggiori punti di forza del processo di gestione della Performance nell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" si riferiscono alla Performance organizzativa. Gli obiettivi e i risultati organizzativi sono strettamente correlati alla missione istituzionale dell'Ateneo

e misurati attraverso un ampio set di indicatori che includono anche le dimensioni dell'*outcome* e della *customer satisfaction*.

Relativamente all'integrazione degli attori coinvolti e delle funzioni organizzative, un ulteriore punto di forza è costituito dall'elevato coordinamento garantito attraverso la costituzione della "Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo" che, da un lato, ha il compito di supportare la stesura dei documenti del Ciclo della Performance e, dall'altro, vede la presenza in qualità di componente del Direttore Generale, cui spetta la predisposizione del Bilancio (art 11, comma 2, lettera a, dello Statuto).

Inoltre, i dati e gli indicatori relativi al ciclo della Performance dell'Ateneo dal 2019 sono gestiti tramite un sistema informativo GZoom integrato con le altre piattaforme informatiche attualmente in uso nell'Ateneo.

Questo rende più agevole le attività di monitoraggio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio.

Vi è di conseguenza un sensibile miglioramento per le attività relative alla misurazione della Performance individuale e organizzativa e al livello di differenziazione delle valutazioni individuali.

9.2 Punti di debolezza

Per quanto riguarda l'analisi del processo di gestione della Performance, una delle principali criticità è relativa al fatto che non risultano assegnate risorse finanziarie e umane all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della Performance, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3 comma 6, art. 14 comma 9 del D.lgs. 150/09. In prospettiva si prevede che l'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica possa consentire una maggiore integrazione tra il ciclo delle Performance e le misurazioni contabili, con particolare riferimento al necessario collegamento tra le risorse umane e finanziarie utilizzate e i risultati programmati e realizzati.

9.3 Azioni di miglioramento attuate nel 2020

Alla luce dei risultati ottenuti, si evidenzia la possibilità di ottenere ulteriori miglioramenti per ciò che concerne la didattica a distanza.

Inoltre, nonostante non sono stati ancora adottati dall'Ateneo alcuni standard di qualità nelle forme previste dalle delibere della CiVIT, l'Ateneo ha adottato alcune carte dei servizi per specifici settori (biblioteche, servizi tecnici, ecc.) ed è impegnata in una razionalizzazione del sistema di qualità attraverso l'adozione di un'unica carta dei servizi contenente gli standard di qualità dell'Ateneo.

Per quanto riguarda l'integrazione con i vari soggetti coinvolti, si segnala che il processo di coinvolgimento degli *stakeholder* esterni nel ciclo della Performance è stato reso ancora più ampio e sistematico nel 2020.

L'Ateneo, infatti, ha fatto un notevole sforzo per il coinvolgimento degli stakeholder in varie Giornate della Trasparenza, ed è intenzione dell'Organizzazione un loro coinvolgimento anche per alcuni obiettivi strategici.

Alla luce dei nuovi adempimenti normativi in particolare per ciò che concerne la gestione del ciclo della Performance, della programmazione e gestione della contabilità e degli adempimenti richiesti in tema di trasparenza e anticorruzione in combinato con la riorganizzazione interna all'Ateneo dei processi amministrativi, è necessario acquisire le competenze richieste attraverso il reclutamento di nuove risorse umane, valorizzando al contempo le professionalità già presenti.

Tenendo conto delle osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito alla Relazione della Performance 2020, si è provveduto a:

- Inserire analisi grafiche all'interno della sezione, per meglio esplicitare le aree di miglioramento e gli obiettivi che hanno ottenuto un maggior scostamento, in negativo e in positivo, rispetto ai target assegnati;
- È stato esplicitato lo scopo dei documenti elencati per facilitare la comprensione da parte degli stakeholder.
- Sono stati presentati e analizzati in modo completo ed organico i risultati della performance individuale.

Al fine di fornire strumenti metodologici di analisi più adeguati alla lettura delle multiple realtà che compongono l'Ateneo, è stata predisposta la BSC (Balance Score Card) attribuendo la tipologia ad ogni singolo indicatore.

Al fine di tracciare in modo permanente le diverse variabili dei principali processi dell'Ateneo e della struttura dell'organizzazione è stato sviluppato un cruscotto informativo ad hoc, che è stato alimentato sia dalle diverse basi dati informative dell'Ateneo, sia attraverso rilevazioni puntuali. Il cruscotto ha permesso di monitorare costantemente le variabili e apportare i dovuti interventi correttivi, ove rilevate criticità, attraverso l'interazione con i diversi attori responsabili dei processi. Tale processo di monitoraggio è stato programmato con cadenza trimestrale. Inoltre il cruscotto direzionale sperimentale ha permesso di evidenziare tutti processi privi di una base dati informativa centralizzata e ha permesso di calendarizzare i dovuti interventi di analisi, reingegnerizzazione e informatizzazione.

L'esperienza acquisita, ha permesso di portare avanti il progetto di realizzazione di "Data Warehouse" di Ateneo, che raccoglie integra e riorganizza i dati provenienti dai diversi applicativi gestionali dell'Ateneo,

fornendo un supporto coerente, puntuale e univoco a tutti gli strumenti di controllo e valutazione, oltre che a integrare funzioni di supporto alla simulazione e alla previsione.

10 Allegato A Risultati totali 2020

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2020



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2020

INDICE

Area Strategica	Obiettivo Strategico	Peso	Risultato	Pag.
D - Didattica  95,2	<u>D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa</u>	30	 95,14	1
	<u>D.2 - Favorire i processi di apprendimento</u>	30	 98,29	3
	<u>D.3 - Internazionalizzare la didattica</u>	40	 92,92	6
O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro  74,59	<u>O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese</u>	50	 78,84	8
	<u>O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale</u>	25	 60,22	10
	<u>O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità</u>	25	 80,47	13
R - Ricerca  96,48	<u>R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	65	 94,58	16

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020


Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2020					
INDICE					
Area Strategica		Obiettivo Strategico	Peso	Risultato	Pag.
R - Ricerca	 96,48	<u>R.2 - Internazionalizzare la ricerca (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	35	 100	21
S - Servizi agli utenti		<u>S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti</u>	100	 97,7	22
TM - Terza Missione	 95,79	<u>TM.1 - Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione</u>	30	 100	24
		<u>TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio</u>	70	 93,98	25





Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"




Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica	D - Didattica		
Obiettivo Strategico	D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa 95,14		

Obiettivo Operativo	D.1.01 - Aumentare l'attrattività dell'Offerta Formativa	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	20	
Presidio Politico			95,02
Monitoraggio 31/12/2020			



Indicatori di risultato	Udm	2019	2020	2021	Risultato 2020
Iniziative dedicate all'accoglienza degli studenti	Num.	Baseline	157,67	377,67	 100
		Consuntivo	325,00	410,00	
Numerosità iscritti al I anno	Perc.	Baseline	42,50%	46,09%	 87,31
		Consuntivo	50,93%	40,24%	
Provenienza iscritti L, LMCU	Perc.	Baseline	20,36%	19,60%	 92,76
		Consuntivo	19,12%	18,18%	
Provenienza iscritti LM	Perc.	Baseline	39,90%	38,81%	 100
		Consuntivo	38,76%	38,97%	

Obiettivo Operativo	D.1.02 - Aumentare gli sbocchi occupazionali dell'Offerta Formativa	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	10	
Presidio Politico			95,39
Monitoraggio 31/12/2020			

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"









Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa				
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Efficacia del Corso di Studi	Perc.	Baseline	83,28%	85,74%		 100
		Consuntivo	89,10%	86,40%		
Tasso occupazionale	Perc.	Baseline	74,83%	76,01%		 90,78
		Consuntivo	78,40%	69,00%		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"







Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		D - Didattica						
Obiettivo Strategico		D.2 - Favorire i processi di apprendimento 98,29						
Obiettivo Operativo	D.2.01 - Curare la sostenibilità dell'Offerta Formativa						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								97,3
Monitoraggio	31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020	
CFU conseguiti al I anno	Num.	Baseline	50,20	48,34				
		Consuntivo	49,99	48,08			99,46	
Regolarità dei laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso	Perc.	Baseline	55,30%	57,37%				
		Consuntivo	58,10%	61,80%			100	
Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU	Perc.	Baseline	74,95%	62,83%				
		Consuntivo	75,38%	61,50%			97,88	
Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU	Perc.	Baseline	41,43%	42,57%				
		Consuntivo	45,00%	43,70%			100	
Studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio	Perc.	Baseline	95,94%	80,91%				
		Consuntivo	95,57%	72,12%			89,14	

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"







Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica	D - Didattica						
Obiettivo Strategico	D.2 - Favorire i processi di apprendimento						
Obiettivo Operativo	D.2.02 - Curare la qualità della docenza					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					15	
Presidio Politico							99,48
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Docenti di riferimento L, LM, LMCU	Perc.	Baseline	93,03%	92,87%			98,96
		Consuntivo	92,90%	91,90%			
ore di docenza erogata	Num.	Baseline	0,54	0,62			100
		Consuntivo	0,56	0,67			
Obiettivo Operativo	D.2.03 - Curare la regolarità degli studi					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					20	
Presidio Politico							97,89
Monitoraggio 31/12/2020							

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"







Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.2 - Favorire i processi di apprendimento				
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Caratteristica dei CdS	Perc.	Baseline	92,49%	94,12%		 94,45
		Consuntivo	94,64%	88,90%		
Laureati LM entro la durata normale del Corso	Perc.	Baseline	69,85%	72,65%		 100
		Consuntivo	74,45%	73,13%		
orientamento e tutorato degli studenti	Num.	Baseline	186,00	299,00		 100
		Consuntivo	274,00	420,00		
Voto di accesso degli iscritti al I anno della LM	Perc.	Baseline	36,92%	38,04%		 97,11
		Consuntivo	38,98%	36,94%		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"







Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica	D - Didattica						
Obiettivo Strategico	D.3 - Internazionalizzare la didattica 92,92						
Obiettivo Operativo	D.3.01 - Incrementare le convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					15	
Presidio Politico							90,98
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Accordi interuniversitari internazionali per attività didattica	Num.	Baseline	61,67	64,67			81,95
		Consuntivo	62,00	53,00			
Titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri	Num.	Baseline	380,33	460,33			100
		Consuntivo	426,00	638,00			
Obiettivo Operativo	D.3.02 - Aumentare gli scambi internazionali di studenti					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							95,83
Monitoraggio 31/12/2020							

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.3 - Internazionalizzare la didattica				
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Indicatore che monitora l'internazionalità dell'Ateneo	Num.	Baseline	428,33	473,30		 100
		Consuntivo	541,00	548,00		
Indicatore che monitora l'internazionalità dell'Ateneo	Num.	Baseline	497,00	705,00		 100
		Consuntivo	1.016,00	719,00		
Iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU con titolo d'accesso Estero	Perc.	Baseline	4,88%	6,36%		 83,33
		Consuntivo	6,48%	5,30%		
Laureati regolari L, LM, LMCU	Perc.	Baseline	4,47%	8,33%		 100
		Consuntivo	5,78%	10,10%		


Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"





Scheda Performance Strategica al 31/12/2020


Area Strategica	O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro		
Obiettivo Strategico	O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese 78,84		

Obiettivo Operativo	O.1.01 - Razionalizzare le Spese di personale	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	4	
Presidio Politico			
Monitoraggio 31/12/2020			98,89

Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Indicatore spese di personale IP (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	72,04%	73,17%		 98,89
		Consuntivo	75,39%	73,98%		

Obiettivo Operativo	O.1.02 - Contenere il tasso di Indebitamento	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	4	
Presidio Politico			
Monitoraggio 31/12/2020			81,81

Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Indicatore spese di indebitamento IDEB (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	7,25%	9,73%		 81,81
		Consuntivo	10,69%	11,50%		

Obiettivo Operativo	O.1.03 - Garantire la Sostenibilità Economico finanziaria	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	4	
Presidio Politico			
Monitoraggio 31/12/2020			99,07

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro					
Obiettivo Strategico		O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale 60,22					
Obiettivo Operativo	O.2.01 - Rafforzare l'incidenza delle risorse in lavoro agile					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					3	
Presidio Politico							
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
N. di dipendenti in lavoro agile / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline					
		Consuntivo					
Obiettivo Operativo	O.2.02 - Incremento della copertura delle attività formative per il personale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					3	
Presidio Politico							
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / N. totale di dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,39	0,55			
		Consuntivo	0,70	0,58			
Obiettivo Operativo	O.2.03 - Incremento del numero di ore di formazione medio per il personale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					3	
Presidio Politico							
Monitoraggio 31/12/2020							



100



100








36,52

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"





Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro					
Obiettivo Strategico		O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale					
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	5,24	7,94		 36,52	
		Consuntivo	9,03	2,90			
Obiettivo Operativo	O.2.04 - Percentuale di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					3	 48,64
Presidio Politico	Monitoraggio 31/12/2020						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
N. di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido / n. di dipendenti in servizio con figli in età pre-scolare	Num.	Baseline	17,15	30,92		 48,64	
		Consuntivo	41,32	15,04			
Obiettivo Operativo	O.2.05 - Percentuale di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					3	 57,82
Presidio Politico	Monitoraggio 31/12/2020						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
N. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola / n. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni	Num.	Baseline	19,95	34,59		 57,82	
		Consuntivo	43,91	20,00			

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"








Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro				
Obiettivo Strategico		<u>O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale</u>				
Obiettivo Operativo	O.2.07 - Incrementare gli scambi internazionali per il personale TAB				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				3	
Presidio Politico						18,33
Monitoraggio	31/12/2020					
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Numero personale TAB in mobilità / numero personale TAB	Perc.	Baseline	0,47%	0,60%		 18,33
		Consuntivo	0,51%	0,11%		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"








Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro				
Obiettivo Strategico		O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità 80,47				
Obiettivo Operativo	O.3.01 - Percentuale di azioni/iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	Peso				Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	3				 82,39
Presidio Politico						
Monitoraggio	31/12/2020					
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Percentuale di azioni-iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	Perc.	Baseline	59,00%	89,00%		 82,39
		Consuntivo	90,00%	73,33%		
Obiettivo Operativo	O.3.02 - Numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t/ numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t-1	Peso				Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	3				 13,91
Presidio Politico						
Monitoraggio	31/12/2020					
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Indicatore che monitora la percentuale di responsabili delle unità organizzative e dei Dirigenti che hanno preso parte alle iniziative promosse dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.	Num.	Baseline	1,17	1,51		 13,91
		Consuntivo	1,42	0,21		
Obiettivo Operativo	O.3.03 - Comunicazione dei dati al responsabile della trasparenza secondo le scadenze previste dalla normativa	Peso				Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	3				 100
Presidio Politico						
Monitoraggio	31/12/2020					

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro				
Obiettivo Strategico		O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità				
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Avvenuta comunicazione	Si/No	Baseline	100	100		 100
		Consuntivo	100	100		
Obiettivo Operativo Struttura responsabile Presidio Politico Monitoraggio 31/12/2020		O.3.04 - Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente delle informazioni relative agli obblighi normativi ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"			Peso 3	Risultato  100
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Avvenuta pubblicazione	Si/No	Baseline	100	100		 100
		Consuntivo	100	100		
Obiettivo Operativo Struttura responsabile Presidio Politico Monitoraggio 31/12/2020		O.3.07 - Adozione codice etico di comportamento ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"			Peso 3	Risultato  100
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Codice Etico di Comportamento d'Ateneo	Perc.	Baseline	100,00%	100,00%		 100
		Consuntivo	100,00%	100,00%		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro
Obiettivo Strategico Q.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità

Obiettivo Operativo O.3.09 - Procedure di reclutamento
Struttura responsabile ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Presidio Politico
Monitoraggio 31/12/2020








Indicatori di risultato	Udm				Risultato 2020
		Baseline	2019	2020	
Percentuale di realizzazione	Perc.	Consuntivo	53,00%	1,09%	 86,51

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"









Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		R - Ricerca						
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale) 94,58						
Obiettivo Operativo	R.1.01 - Monitorare il personale inattivo nella ricerca						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								100
Monitoraggio	31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020	
Docenti inattivi	Num.	Baseline	288,00	284,67				100
		Consuntivo	280,00	238,00				
Obiettivo Operativo	R.1.02 - Incrementare il numero di pubblicazioni internazionali						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								78,8
Monitoraggio	31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020	
Numero di Pubblicazioni	Num.	Baseline	3.838,00	4.029,33				78,8
		Consuntivo	3.791,00	3.175,00				
Obiettivo Operativo	R.1.03 - Migliorare la qualità della Ricerca						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								95,14
Monitoraggio	31/12/2020							

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"








Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica	R - Ricerca						
Obiettivo Strategico	R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Impatto medio citazionale	Num.	Baseline	1,77	1,64		 100	
		Consuntivo	1,68	1,90			
Percentuale di Pubblicazioni nelle riviste impattate	Perc.	Baseline	33,23%	31,37%		 85,43	
		Consuntivo	28,70%	28,80%			
Percentuale di Pubblicazioni nel percentile più citato al mondo	Perc.	Baseline		19,70%		 100	
		Consuntivo		20,80%			
Obiettivo Operativo	R.1.04 - Incrementare il numero di progetti di ricerca internazionale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	 83,33
Presidio Politico							
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Progetti di ricerca internazionale finanziati	Num.	Baseline	27,67	30,00		 83,33	
		Consuntivo	43,00	25,00			
Progetti di ricerca nazionale finanziati	Num.	Baseline		30,00		 83,33	
		Consuntivo		25,00			

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"








Scheda Performance Strategica al 31/12/2020


Area Strategica		R - Ricerca					
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)					
Obiettivo Operativo	R.1.05 - Incrementare i proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							93,38
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020
Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi	Num.	Baseline	6.064.538,82	7.850.522,87			
		Consuntivo	11.047.812,29	6.810.506,14			86,75
Proventi finanziari da bandi di ricerca internazionali	Num.	Baseline		7.084.044,78			
		Consuntivo		7.108.932,20			100
Obiettivo Operativo	R.1.06 - Migliorare l'attrattività del dottorato					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							100
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020
Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo	Num.	Baseline	131,67	131,67			
		Consuntivo	150,00	150,00			100

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020




Area Strategica		R - Ricerca						
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)						
Obiettivo Operativo	R.1.07 - Migliorare la qualità della Ricerca effettuata dai membri dei Collegi di Dottorato						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								100
Monitoraggio	31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020		
Qualificazione Collegio di Dottorato	Perc.	Baseline	4,33%	4,73%			100	
		Consuntivo	4,82%	5,09%				
Obiettivo Operativo	R.1.08 - Migliorare la collaborazione tra Dottorati e sistema delle Imprese						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								100
Monitoraggio	31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020		
borse di dottorato acquisite da Enti esterni con le borse di dottorato destinate a Dottorati innovativi	Num.	Baseline	123,67	123,67			100	
		Consuntivo	223,00	223,00				
Obiettivo Operativo	R.1.09 - Aumentare l'attrattività dell'ambiente di ricerca						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						10	
Presidio Politico								100
Monitoraggio	31/12/2020							

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		Scheda Performance Strategica al 31/12/2020				
Area Strategica		R - Ricerca				
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)				
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Numero di docenti neo assunti non già in servizio presso l'Ateneo	Perc.	Baseline	2,00%	5,00%		 100
		Consuntivo	10,00%	9,00%		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020


Area Strategica		R - Ricerca					
Obiettivo Strategico		R.2 - Internazionalizzare la ricerca (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale) 100					
Obiettivo Operativo	R.2.01 - Incrementare la mobilità internazionale dei dottorandi					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							100
Monitoraggio	31/12/2020						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020
Iscritti al dottorato con titolo straniero	Num.	Baseline	51,67	51,67			
		Consuntivo	66,00	66,00			
							100
Obiettivo Operativo	R.2.02 - Aumentare il grado di internazionalizzazione del Dottorato					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							
Monitoraggio	31/12/2020						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020
Vincitori di borse di dottorato con titolo di accesso straniero	Perc.	Baseline	23,00%	23,00%			
		Consuntivo	49,00%	49,00%			
							100


Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"





Scheda Performance Strategica al 31/12/2020


Area Strategica	S - Servizi agli utenti	
Obiettivo Strategico	S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti 97,7	

Obiettivo Operativo	S.1.02 - Migliorare i servizi per gli studenti disabili o dislessici	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	15	
Presidio Politico			91,56
Monitoraggio	31/12/2020		

Indicatori di risultato	Udm	2019	2020	2021	Risultato 2020
Iniziativa per il sostegno agli studenti diversamente abili	Num.	Baseline	1,88	2,37	 91,56
		Consuntivo	2,73	2,17	

Obiettivo Operativo	S.1.03 - Potenziare la sostenibilità del diritto allo studio	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	10	
Presidio Politico			100
Monitoraggio	31/12/2020		




Indicatori di risultato	Udm	2019	2020	2021	Risultato 2020
Sostenibilità del diritto allo studio	Num.	Baseline	19,00	19,00	 100
		Consuntivo	146,00	146,00	

Obiettivo Operativo	S.1.04 - Aumentare la percentuale di laureati che si re-iscriverebbero alla stessa L,LM, LMCU	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	10	
Presidio Politico			100
Monitoraggio	31/12/2020		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"





Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica		S - Servizi agli utenti					
Obiettivo Strategico		S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti					
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Indice di soddisfazione dei laureati	Perc.	Baseline	69,30%	70,53%		 100	
		Consuntivo	72,50%	81,40%			
Obiettivo Operativo	S.1.08 - Incrementare gli stage per gli studenti dei corsi di laurea					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					20	 100
Presidio Politico							
Monitoraggio 31/12/2020							
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020	
Numero di stage per gli studenti dei corsi di laurea	Num.	Baseline		1.186,00		 100	
		Consuntivo		1.389,00			

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"








Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica	TM - Terza Missione					
Obiettivo Strategico	TM.1 - Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione 100					
Obiettivo Operativo	TM.1.01 - Incrementare, a livello dei dipartimenti, programmi di terza missione in stretta collaborazione con le imprese.				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				100	
Presidio Politico						
Monitoraggio	31/12/2020					
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
		Baseline	64,33	66,33		
Progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti	Num.	Consuntivo	67,00	74,00		 100

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020


Area Strategica		TM - Terza Missione					
Obiettivo Strategico		TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio					93,98
Obiettivo Operativo	TM.2.01 - Incrementare il numero di brevetti internazionali depositati					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							100
Monitoraggio	31/12/2020						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020
		Baseline	14,00	14,00			
Brevetti internazionali depositati	Num.	Consuntivo	14,00	17,00			
							100
Obiettivo Operativo	TM.2.04 - Incrementare il numero di spin off					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							74,98
Monitoraggio	31/12/2020						
Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021		Risultato 2020
		Baseline	10,00	10,67			
Spin off accreditati attivi	Num.	Consuntivo	12,00	8,00			
							74,98
Obiettivo Operativo	TM.2.05 - Incrementare il numero di start up attivate					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							100
Monitoraggio	31/12/2020						


Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"




Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica	TM - Terza Missione					
Obiettivo Strategico	TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio					

Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Start up attivate	Num.	Baseline	8,67	9,00		 100
		Consuntivo	9,00	9,00		

Obiettivo Operativo	TM.2.06 - Associazioni					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	 100
Presidio Politico							

Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Associazioni presenti in Ateneo	Num.	Baseline		8,00		 100
		Consuntivo		10,00		

Obiettivo Operativo	TM.2.07 - Consorzi Universitari					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	 88,89
Presidio Politico							

Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
Consorzi Universitari nei quali è presente l'Ateneo	Num.	Baseline		18,00		 88,89
		Consuntivo		16,00		

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2020

Area Strategica TM - Terza Missione
Obiettivo Strategico TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio

Obiettivo Operativo TM.2.08 - Fondazioni
Struttura responsabile ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Presidio Politico

Peso

10

Risultato



100

Indicatori di risultato	Udm		2019	2020	2021	Risultato 2020
		Baseline		4,00		
Numero fondazioni in cui è presente l'Ateneo	Num.	Consuntivo		4,00		 100

