

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

20

21



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

20

21



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 maggio 2022

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 23 giugno 2022

PRESENTAZIONE

Nell'anno 2021 lo svolgimento delle funzioni istituzionali (didattica, ricerca e terza missione) nonché di quelle strumentali è stato ancora fortemente influenzato dall'emergenza sanitaria, iniziata a marzo 2020, legata alla pandemia da Covid-19.

L'Ateneo ha conservato nel 2021 quelle misure straordinarie introdotte nel 2020 per affrontare l'emergenza sanitaria, senza pregiudicare la quantità e qualità dei servizi erogati sia sul fronte della didattica, ricerca e terza missione che su quello gestionale.

Sul fronte della didattica, i corsi sono stati erogati anche a distanza, garantendo però le lezioni in presenza per un numero ridotto di studenti rispetto alla capienza standard delle aule; le attività di ricerca e di terza missione sono state svolte nel rispetto del Protocollo di Ateneo, adottato dagli Organi per il contenimento della pandemia Covid-19. E' stato rimodulato in corso d'anno lo *smart working* per il personale con singoli provvedimenti sulla base della situazione epidemiologica nei diversi periodi.

Ancora più incisiva nel 2021 è stata la spinta verso soluzioni tecnologiche e innovative nonché verso la digitalizzazione delle procedure e dei servizi (metodologie didattiche in *e_learning*, sistemi di videoconferenza per lo svolgimento degli organi collegiali, per gli esami di profitto e di laurea, per le riunioni tra uffici, per il controllo delle certificazioni verdi). Questa evoluzione tecnologica ha coinvolto tutte le componenti accademiche e gli studenti, oltre a favorire un rinnovamento generale delle infrastrutture informatiche e degli strumenti multimediali, grazie anche a specifici finanziamenti ministeriali legati alla pandemia.

D'altra parte, la pandemia ha prodotto inevitabilmente un rallentamento di alcune attività che si caratterizzano per lo svolgimento in presenza. Questi effetti si notano sul grado di conseguimento di alcuni obiettivi del Piano, come ad esempio quelli legati al miglioramento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

A questo si affianca la crisi economica che ha continuato a caratterizzare anche per il 2021 il Paese, con riflessi inevitabili sul complesso di attività che si basano sui rapporti con le Imprese e con il mondo delle Professioni.

Nonostante la complessità del contesto, questa Università, come si vedrà nelle pagine che seguono, è riuscita ad ottenere risultati positivi nel conseguimento degli obiettivi prioritari, grazie all'impegno degli Organi, delle strutture e del personale, con la collaborazione della componente studentesca.

I predetti risultati evidenziano le migliori *performance* cui agganciare i sistemi di incentivazione e di valorizzazione delle strutture e del personale, così da innescare un processo virtuoso e consapevole di miglioramento progressivo delle attività, dei servizi e dei risultati del nostro Ateneo.

Si auspica che i risultati emersi dalla presente Relazione possano rappresentare, inoltre, informazioni utili per gli *stakeholder* nonché per gli Organi, ai fini della successiva programmazione delle attività del nostro Ateneo, per attivare coerenti iniziative di miglioramento e di rimozione di alcune criticità emerse, anche in vista della prossima visita delle CEV per il periodico accreditamento delle sedi e dei corsi di studio.

Prof. Stefano Ubertini

Rettore

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE DELLA RELAZIONE	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI	5
2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	5
2.2. L' AMMINISTRAZIONE	7
2.2.1. <i>Il Personale</i>	10
2.2.2. <i>L'Offerta formativa</i>	12
2.2.3. <i>Gli studenti</i>	15
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	16
3.1. METODOLOGIA	16
3.2. MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	17
3.2.1 <i>Area strategica Didattica</i>	17
3.2.2. <i>Area strategica Ricerca</i>	19
3.2.3 <i>Area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</i>	20
3.3. OBIETTIVI STRATEGICI	22
3.4. OBIETTIVI OPERATIVI	26
3.5. OBIETTIVI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	39
3.5.1. <i>La valutazione del personale con ruolo di responsabilità</i>	39
3.5.2. <i>La valutazione del personale senza ruolo di responsabilità</i>	40
3.5.3. <i>La valutazione del personale dirigenziale</i>	41
3.5.4. <i>La valutazione del Direttore Generale</i>	42
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	43
5. PARI OPPORTUNITÀ	47
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	51
7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	52

ALLEGATI

Allegato 1 – Dettaglio valutazione complessiva del personale

INDICE DELLE FIGURE, DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

FIGURA 1 - ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE AL 31.12.2021	9
FIGURA 2- ALBERO DELLA PERFORMANCE	22
FIGURA 3 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA DIDATTICA	26
FIGURA 4 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA RICERCA	31
FIGURA 5 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	35
GRAFICO 1 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CON INCARICO RESPONSABILITÀ	40
GRAFICO 2- VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE SENZA INCARICO RESPONSABILITÀ	41
GRAFICO 3 - ANDAMENTO FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO UNITUS (MILIONI DI EURO)	46
GRAFICO 4 - RIPARTIZIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2021)	48
GRAFICO 5 - RIPARTIZIONE PERSONALE DOCENTE PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2021)	49
TABELLA 1 - MODIFICHE GOVERNANCE	8
TABELLA 2 - RIPARTIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2021 PER RUOLO	10
TABELLA 3 - ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	10
TABELLA 4 - ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO	10
TABELLA 5 - ANALISI DI GENERE (PERSONALE IN SERVIZIO)	11
TABELLA 6 - CORSI DI STUDIO OFFERTA FORMATIVA 2021/2022	13
TABELLA 7 - CORSI DI DOTTORATO OFFERTA FORMATIVA 2021/2022	14
TABELLA 8 - CORSI MASTER OFFERTA FORMATIVA 2021/2022	14
TABELLA 9 – ISCRITTI PERFEZIONATI A.A. 2020/2021	15
TABELLA 10 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	23
TABELLA 11 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA RICERCA	24
TABELLA 12 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	24
TABELLA 13 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	27
TABELLA 14 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA RICERCA	32
TABELLA 15 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	36
TABELLA 16 - ASSEGNAZIONI FFO 2021	44
TABELLA 17 - PESO SUL SISTEMA PER ALCUNE VOCI DI FINANZIAMENTO	45
TABELLA 18 - PRINCIPALI INDICATORI DI RISULTATO PER ANNO	45
TABELLA 19 - BILANCIO DI GENERE AL 31.12.2021	49

1. Introduzione della Relazione

La presente Relazione sulla *Performance* illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali nel corso dell'anno 2021, secondo quanto previsto e disciplinato dalla normativa vigente. L'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. 74/2017, dispone infatti che le Amministrazioni adottino, *“entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (omissis)”*.

In particolare, si illustrano lo stato di attuazione del Piano Integrato 2021-2023, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.01.2021 (che ha approvato le Sezioni 1-4, 7) e del 30.03.2021 (che ha approvato le sezioni 5 e 6) ed i principali dati di sintesi sulle *performance* realizzate, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto delle indicazioni metodologiche delineate nel documento denominato *“Sistema di misurazione e valutazione della Performance”* (aggiornamento anno 2020), dei principi espressi nelle Delibere CIVIT nn. 4, 5 e 6 dell'anno 2012 e delle successive Linee guida dell'Anvur nonché delle eventuali osservazioni presentate dall'OIV nella *“Relazione Annuale 2021 – Sezione II: Valutazione della Performance”* e nella validazione della Relazione sulla *Performance* 2020.

Si è tenuto, altresì, conto della delibera CIVIT n. 9/2009, in materia di Applicabilità del D.lgs.150/2009 alle università, e delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della *Performance* delle università statali italiane, emanate dall'Anvur con delibera n. 103 del 20 luglio 2015 nonché della Nota di indirizzo, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017, che integra, a distanza di due anni le predette Linee Guida, in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n.150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

La relazione, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, è sottoposta al Nucleo di Valutazione ai fini della formale validazione prevista dalla norma entro il 30 giugno 2022.

La relazione è stata redatta in coerenza con il Bilancio integrato 2021, in quanto entrambi i documenti hanno la stessa finalità, nell'ambito della comunicazione, di evidenziare, in fase di rendicontazione, i risultati di un anno di attività, gli obiettivi raggiunti sul fronte delle *“prestazioni”* connesse alle funzioni istituzionali e a quelle strumentali, compresa la rilevazione dei dati di carattere economico-finanziario, come richiesto dalle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della *performance* e del bilancio delle università statali italiane, approvate con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019 del Consiglio Direttivo dell'ANVUR.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholders* esterni

2.1. Il contesto esterno di riferimento

La pandemia Covid-19 che ha colpito il mondo nel corso degli ultimi due anni ha avuto inevitabilmente forti ripercussioni in ogni settore, sia esso economico, politico o sociale.

Gli effetti della pandemia, che a partire dal 2020 hanno coinvolto anche il sistema universitario, hanno reso necessarie azioni immediate volte a garantire condizioni di sicurezza e ad affrontare i problemi prevedibili sulle modalità di erogazione della didattica, sulla ricerca e sulle altre funzioni istituzionali, destinate a contrastare conseguenze eccessivamente negative.

La gravissima crisi economica che si è aperta nel 2020 si è protratta per tutto il 2021 e le sue dimensioni e la sua portata hanno rappresentato per il sistema universitario un'opportunità per ridiscutere e impostare nuove strategie e valorizzare il ruolo della formazione terziaria, la cui importanza per troppo tempo non era stata tenuta nella dovuta considerazione.

Ancora una volta è richiesto alle Università uno sforzo nel realizzare in tempi rapidi e con modalità predeterminate progetti che riguardano didattica, ricerca e terza missione per provare a competere in un mondo, quello della formazione terziaria, dove la concorrenza si fa sempre più forte e internazionale. Le risorse stanziare per università e ricerca sembrerebbero, comunque, voler segnare una nuova linea strategica che punta sulla formazione e sulla ricerca, creando nell'arco di un quinquennio un nuovo contesto di stabilità entro cui gli Atenei si troverebbero ad operare.

Nel 2021 è proseguito infatti l'utilizzo, nel sistema di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario, del principio per cui vengono garantite agli Atenei risorse non inferiori a quelle ricevute l'anno precedente. Tale elemento, pur considerando che le regole di ripartizione erano già state delineate con decreti precedentemente pubblicati e volti ad incrementare meccanismi di premialità, ha garantito, anche agli atenei con *performance* non sempre crescenti nel brevissimo periodo, il mantenimento delle politiche di programmazione intraprese negli anni precedenti.

Sono, inoltre, in fase di pubblicazione proprio in questi giorni gli esiti della VQR 2015-2019, che concorrerà per il 60% all'attribuzione della quota premiale del FFO; elemento questo molto importante per poter dare continuità alle politiche intraprese nel quinquennio precedente con risultati che avranno un peso pluriennale sia sulla quota dei finanziamenti VQR e sia sulla quota del fondo erogata per le politiche di reclutamento.

Gli effetti della pandemia, tuttavia, sembrano non aver influito negativamente sul numero delle immatricolazioni; a fronte di una fortissima crisi economica che avrebbe potuto innalzare barriere all'ingresso per i nuovi studenti universitari, si è scelto di intervenire con politiche volte a sostenere gli studenti in condizioni di disagio, con borse di studio, supporti informatici in comodato d'uso e con una disciplina delle tasse che diminuisce o addirittura annulla la contribuzione studentesca. L'estensione della *no tax area*, sostenuta da un contributo ministeriale, ha permesso a molti aspiranti studenti di intraprendere il percorso universitario contrastando gli effetti della crisi. Confrontando infatti i dati resi disponibili dal MUR all'inizio dell'anno 2021 con quelli dello stesso periodo del 2022, si nota una lieve diminuzione di immatricolati che passano da 317.282 nell'anno accademico 2020/2021 a 306.763 nel 2021/2022¹; una diminuzione provvisoria del 3% che si manifesta dopo un anno accademico in cui le matricole erano inaspettatamente aumentate di oltre il 5% nonostante il Covid e la didattica a distanza.

¹ Fonte: Gestione Patrimonio Informativo e Statistica - Formazione Terziaria, MUR, 2022

Serve dunque continuare ad investire per far sì che in Italia aumentino le immatricolazioni e con esse il numero di laureati.

Anche i crescenti investimenti in ambito ricerca si vanno ad inserire in un quadro presentato a settembre 2021, che risulta però aggiornato al solo 2019 e dunque pre-pandemia, dove la spesa complessiva in R&S *intra-muros*, effettuata da imprese, istituzioni pubbliche, istituzioni private *no-profit* e università, ammontava a circa 26,3 miliardi di euro², con un'incidenza percentuale sul Pil pari all'1,47% e in crescita rispetto all'anno precedente (1,42%), con una conseguente diminuzione della distanza dal *target* di Europa 2020 che per l'Italia è pari all'1,53% della spesa in R&S in rapporto al PIL.

Infine, seppur sempre più orientate all'internazionalizzazione, non si può certo dimenticare che ogni Ateneo è anche parte del contesto locale in cui si trova ad operare; l'Università della Tuscia riveste un ruolo centrale nel tessuto sociale e produttivo locale, gestendo numerose attività di collaborazione con enti esterni sia pubblici sia privati. Tuttavia, nell'attuazione delle numerose iniziative volte a incrementare il numero di iscritti e a valorizzare sul territorio la ricerca, l'Ateneo si trova a dover competere con la concorrenza dei numerosi Atenei della Capitale e ad operare in un tessuto produttivo e imprenditoriale locale non particolarmente sviluppato.

Nel clima attuale, così fortemente pervaso da incertezza, il contesto locale risulta essere caratterizzato da un tessuto imprenditoriale frammentato, non in grado di far decollare gli investimenti e non caratterizzato da capacità innovativa e livello di internazionalizzazione. Inoltre, i buoni risultati registrati negli anni precedenti alla pandemia nel settore del turismo, nel 2020 hanno subito una battuta di arresto e nel 2021 non sono riusciti a riprendersi adeguatamente. In questo quadro, L'Ateneo non può che rivestire un ruolo centrale per un rilancio dell'economia.

² Ricerca e Sviluppo in Italia - anni 2019-21, Istat, 2021

2.2. L' Amministrazione

In questa sezione si illustrano in forma sintetica i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, e più in generale l'Ateneo, in riferimento alle attività strumentali e di supporto alle missioni istituzionali.

Gli **Organi di Ateneo** sono: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Consulta degli studenti.

Le funzioni didattiche e di ricerca sono svolte dai 6 Dipartimenti e dal Centro Integrato di Ateneo, che operano dal punto di vista organizzativo gestionale come Centri di responsabilità.

Dipartimenti

- DAFNE (Dipartimento di Scienze agrarie e forestali);
- DEB (Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche);
- DEIM (Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa);
- DIBAF (Dipartimento per l'Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali);
- DISTU (Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici);
- DISUCOM (Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo).

Centro Integrato di Ateneo

Al fine di snellire l'attività amministrativa e dell'apparato burocratico, l'Ateneo ha ritenuto opportuno realizzare una struttura unica, all'interno della quale far confluire la gestione dei preesistenti centri di spesa; tale collettore centralizzato, denominato "Centro Integrato di Ateneo", costituisce una struttura unitaria di servizio dell'apparato organizzativo dell'Ateneo, articolato al suo interno in Sezioni distinte per finalità e dotato di autonomia amministrativo-contabile al fine di coordinare la gestione dei fondi di pertinenza delle Sezioni ad esso afferenti.

Pertanto, con decreto rettorale n. 72/21 del 4 febbraio 2021, è stato istituito il C.I.A., articolato nelle seguenti strutture definite "Sezioni":

- Azienda Agraria Didattico-Sperimentale "Nello Lupori"
- Centro Grandi Attrezzature (CGA)
- Centro Studi Alpino (CSALP)
- Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB) del Sistema Bibliotecario d'Ateneo (SBA)
- Sistema Museale di Ateneo (SMA)
- Centro Interuniversitario per l'Innovazione Tecnologica e lo Sviluppo del Territorio (CINTEST)
- Centro Interdipartimentale di Ricerca e Diffusione delle Energie Rinnovabili (CIRDER)
- Laboratorio per lo svolgimento delle attività correlate al marketing, alla comunicazione e alla promozione dell'Ateneo (LABCOM)
- Laboratorio per la Formazione Insegnanti (LABFORM).

Nello svolgimento delle funzioni istituzionali l'Ateneo si avvale di numerose forme di sinergia con le organizzazioni rappresentative del mondo delle Imprese, con gli enti territoriali nonché con gli altri enti pubblici e privati che sostengono in vario modo le attività dell'Università. In particolare, per quanto riguarda l'offerta formativa, in fase di programmazione dell'istituzione dei corsi, è prevista la consultazione delle Organizzazioni del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni, con

particolare riferimento alla valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi occupazionali. La sinergia con le imprese si realizza anche sul fronte del *placement*, mediante tirocini curriculari e *post lauream*, *project work* e *stage* e tutte quelle iniziative volte a favorire l’inserimento dei laureati nel mondo del lavoro. Le imprese sostengono, altresì, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico mediante la stipula di convenzioni, partecipazione a *spin-off* e varie altre forme di collaborazione.

Le attività inerenti al funzionamento dell’organizzazione (Area amministrativa, finanziaria e tecnica) sono svolte dall’Amministrazione Centrale e dalle strutture amministrative e tecniche dei Dipartimenti e del C.I.A., a cui sono preposti i relativi Direttori.

L’**Amministrazione Centrale** è articolata in tre centri di spesa coincidenti con le Divisioni, a cui sono preposti i rispettivi Dirigenti, secondo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per l’Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (RAFC). Queste sono ripartite al proprio interno in Servizi e Uffici per settore di competenza. Le Divisioni sono collegate gerarchicamente e funzionalmente con la Direzione Generale.

Dipendono dalla Direzione Generale lo Staff del Rettore Generale, il Servizio di Prevenzione e Protezione, l’Ufficio Assicurazione Qualità e l’Ufficio *Performance*, mentre dipendono direttamente dal Rettore lo Staff del Rettore e l’Ufficio Comunicazione e Orientamento.

La *Figura 1*, che segue, illustra l’attuale organigramma dell’Amministrazione centrale dell’Ateneo, con la relativa articolazione in Servizi e Uffici, come previsto nel decreto del Rettore Generale 637/2021 del 27.10.2021.

Per quanto riguarda la **governance**, nel corso dell’anno 2021, sono intervenute le modifiche riportate nella seguente tabella.

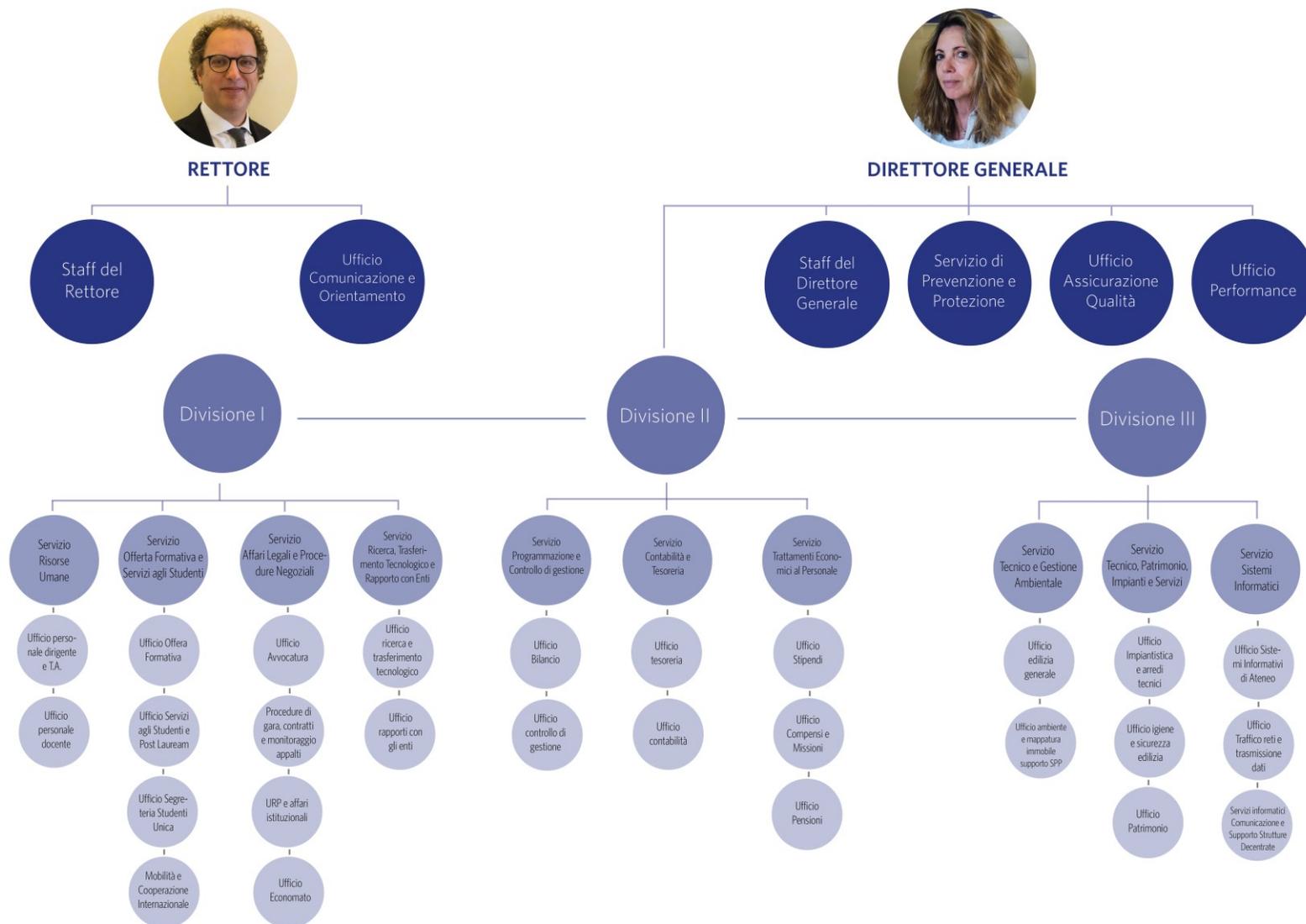
Tabella 1 - Modifiche Governance

Organi	Decreti	Modifiche
Senato Accademico	DR n. 15/21 del 18 gennaio 2021	Rinnovo della composizione
	DR n. 14/21 del 15 gennaio 2021	Nomina Prof. Daniele Canestrelli - Direttore DEB
	DR n. 746/21 del 6 dicembre 2021	Nomina Prof. Danilo Monarca - Direttore DAFNE
Consiglio di Amministrazione	DR n. 232/21 del 31 marzo 2021	Rinnovo della composizione
Presidio di Qualità	DR n. 187/21 del 4 marzo 2021	Modifica della composizione
	DR n. 449/21 del 9 agosto 2021	Modifica rappresentante studenti
Commissione Ricerca scientifica di Ateneo (CRA)	DR n. 342/21 dell’8 giugno 2021	Ricostituzione CRA
	DR n. 398/21 del 14 luglio 2021	Nomina del Presidente - Prof Mario Savino
Collegio di Disciplina	DR n. 173/21 dell’1 marzo 2021	Modifica composizione
	DR n. 448/21 del 9 agosto 2021	Nomina Presidente e vice presidente
Consulta degli studenti	DR n. 371/21 del 5 luglio 2021	Rinnovo dei Rappresentanti degli studenti negli Organi di Ateneo
	DR n. 272/21 del 23 aprile 2021	Nomina Delegato Prof.ssa Daniela Di Ottavio

Fonte: Ufficio Relazioni con il Pubblico e Affari Istituzionali

Ulteriori informazioni sui cambiamenti intervenuti nell’anno in riferimento alla *governance* sono disponibili nella sezione “Ateneo → Organi di Ateneo” del sito <https://www.unitus.it/>.

Figura 1 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31.12.2021



2.2.1. Il Personale

Il personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Tuscia è ripartito secondo la tabella seguente (dati al 31.12.2021). È escluso dal totale il personale in aspettativa e in comando (sia in entrata che in uscita); è incluso il personale a tempo determinato in servizio.

Tabella 2 - Ripartizione personale in servizio al 31.12.2021 per ruolo

PERSONALE DOCENTE	Numero	PERSONALE DIRIGENTE E T.A.	Numero
Professori Ordinari	77	Dirigenti	1
Professori Associati	146	Categoria EP	8
Ricercatori	39	Categoria D	78
Ricercatori TD	79	Categoria C	155
		Categoria B	29
		Collaboratori Linguistici	5
Totale	341	Totale	276

Fonte: Servizio Risorse Umane

L'età media, il titolo di studio posseduto, la formazione e il *turnover* del personale sono sintetizzati nella tabella che segue.

Tabella 3 - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi Personale dirigente e tecnico-amministrativo

INDICATORI	VALORI 2021
Età media del personale (anni)	52,51
Età media dei dirigenti (anni)	62
% di dipendenti in possesso di laurea	51,81%
Ore di formazione (tot)	6510
Ore di formazione (media per partecipante)	24
% <i>Turnover</i> di personale	15,47%
Spesa per formazione (costi interni ed esterni)	Tot. 15.855,22

Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 4 - Analisi Benessere organizzativo

INDICATORI	VALORI 2021
Tasso di assenze	16,40%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni	0%
% di personale assunto a tempo indeterminato (Personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti)	93,84%

Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 5 - Analisi di genere (personale in servizio)

INDICATORI	VALORI 2021
% di dirigenti donne (incluse aspettative)	33,33%
% di donne rispetto al totale del personale	58,33%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	50,00%
Età media del personale femminile - Personale TA (anni)	51,36
% di personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile	62,11%

Fonte: Servizio Risorse Umane

Reclutamento personale docente

Nel corso del 2021 è stata varata dal Consiglio di Amministrazione una prudente ma comunque significativa politica di reclutamento, nel rispetto dei limiti dell'ordinamento vigente in materia di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio.

Per quanto riguarda il personale docente, le procedure di reclutamento sono state attivate secondo principi e metodi ampiamente condivisi con i Dipartimenti e, contemperando le legittime aspirazioni di crescita del personale docente interno abilitato con l'opportunità di reclutare giovani ricercatori.

Il reclutamento del personale docente ha, in particolare, privilegiato le esigenze dell'offerta formativa e della ricerca favorendo l'ingresso di un numero rilevante di ricercatori e, al contempo, la crescita professionale del personale in servizio.

In particolare, nell'anno 2021 sono state espletate le seguenti procedure selettive/valutative:

- n. 5 posizioni di professore di I Fascia, ai sensi dell'art. 18, c.1 L. 240/2010;
- n. 7 posizioni di professore di I Fascia ai sensi dell'art. 24, c.6 L. 240/2010;
- n. 2 posizioni di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 18, c.1 L. 240/2010;
- n. 1 posizioni di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 18, c.4 L. 240/2010;
- n. 7 posizioni di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24, c.6, L. 240/2010;
- n. 14 posizioni di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24, c.6, L. 240/2010;
- n. 20 posizioni di ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. b), L. 240/2010;
- n. 30 posizioni, oltre 4 appena ultimate, di ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010;
- n. 7 proroghe di ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010.

La capacità dell'Amministrazione di ricorrere in larga parte a risorse esterne per attivare le procedure concorsuali relative ai ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b) si è rivelato un fattore importante per contemperare le esigenze di reclutamento con quelle legate all'essenziale rispetto del mantenimento del rapporto tra assegni fissi e spese di personale al di sotto dell'80%.

Reclutamento personale dirigente, tecnico e amministrativo

Anche il personale tecnico amministrativo è stato interessato da nuove procedure di reclutamento per vari profili. Le selezioni per nuovo personale assunto con contratto a tempo determinato hanno riguardato n. 3 unità di categoria D, n. 7 unità di categoria C, a cui è da aggiungere n.3 proroghe contrattuali. Inoltre, l'Ateneo ha provveduto alla stipula di n. 15 nuovi contratti a tempo indeterminato: 1 cat. EP, 10 cat. D e 4 cat. C. Di queste n. 2 posizioni sono state coperte mediante procedura PEV, n. 5 posizioni sono state coperte mediante personale interno vincitore di concorso aperto agli esterni. Inoltre, n. 1 unità di personale reclutata nella cat. C nel 2021 è stata assunta nel corso dello stesso nella cat. D. Sono ancora in corso procedure concorsuali per n. 2 unità di categoria C e n. 1 unità di categoria D. Una procedura concorsuale per la copertura di n. 1 posto di cat. D si è conclusa senza l'individuazione di un vincitore. L'incremento di personale a tempo indeterminato è pertanto pari a 8.

È in corso di definizione, infine, la procedura concorsuale per la selezione di n. 1 unità di categoria B Servizi Generali e tecnici ex Legge 68/99 a tempo indeterminato e pieno.

L'obiettivo raggiunto sul reclutamento rappresenta un risultato positivo, ottenuto grazie alla oculata programmazione delle risorse e al costante monitoraggio della dinamica stipendiale in una prospettiva pluriennale.

2.2.2. L'Offerta formativa

L'Offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2021/2022 è costituita da: 18 corsi di laurea, tra i quali uno ad indirizzo professionalizzante, 18 corsi di laurea magistrale, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 7 corsi di dottorato di ricerca, 2 corsi master di I livello e 4 corsi master di II livello.

Inoltre, l'Università della Tuscia nell'a.a. 2021/2022 partecipa come sede consorziata ai corsi di laurea in *"Scienze, culture e politiche gastronomiche per il benessere"* (Classe L-GASTR), di laurea magistrale internazionale in lingua inglese in *"Economics and communication for management and innovation"* (classe LM-77), di laurea magistrale in *"Architettura del paesaggio"* (classe LM-3) e in *"Management per le scienze gastronomiche per il benessere"* (classe LM-GASTR), con sede amministrativa presso Sapienza Università di Roma. Il corso di Laurea magistrale interateneo in *"Scienze e tecnologie alimentari"* (classe LM-70), afferente al Dipartimento DIBAF, è attivato con alternanza annuale della sede amministrativa con il predetto Ateneo romano. Nell'a.a. 2021/2022 la sede amministrativa è presso l'Università degli Studi della Tuscia. Nello stesso anno accademico l'Ateneo ha aderito, come sede associata, al primo corso di Dottorato di Ricerca Nazionale in *"Intelligenza artificiale"*, con sede amministrativa presso l'Università Campus Bio-Medico di Roma.

Tabella 6 - Corsi di studio offerta formativa 2021/2022

DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO	CLASSE
DEIM	<i>Design per l'industria sostenibile e il territorio (a programmazione locale)</i>	L-4
Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	Ingegneria industriale (a programmazione locale)	L-9
	Economia aziendale (con sedi didattiche a Viterbo e Civitavecchia)	L-18
	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	L-36
	Ingegneria Meccanica (corso interdipartimentale: DAFNE, DEB e DIBAF)	LM-33
	<i>Circular Economy (corso internazionale in lingua inglese)</i>	LM-76
	<i>Marketing e qualità</i>	LM-77
	Amministrazione, finanza e controllo	LM-77
DIBAF	Biotechnologie	L-2
Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali	Pianificazione e progettazione del paesaggio e dell'ambiente (interateneo con la Facoltà di Architettura dell'Università "La Sapienza" di Roma)	L-21
	Tecnologie alimentari ed enologiche	L-26
	Conservazione e restauro dei beni culturali (abilitante ai sensi del D.Lgs n. 42/2004, a programmazione locale)	LMR/02
	Biotechnologie industriali per la salute e il benessere (corso interdipartimentale con DEB)	LM-8
	Scienze e tecnologie alimentari (interateneo con l'Università "La Sapienza" di Roma)	LM-70
	Scienze forestali e ambientali (corso internazionale in lingua inglese)	LM-73
DISTU	Lingue e culture moderne	L-11
Dipartimento di Studi linguistico- letterari, storico- filosofici e giuridici	Giurisprudenza	LMG/01
	Lingue e culture per la comunicazione internazionale	LM-37
	Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica (corso interdipartimentale con DEIM)	LM-62
	<i>Security and human rights (corso internazionale in lingua inglese)</i>	LM-90
	Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione	LM-2 & LM-89
	DEB	Scienze biologiche
Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Scienze biologiche ambientali (con sede didattica a Civitavecchia)	L-13
	Scienze naturali e ambientali	L-32
	Biologia cellulare e molecolare	LM-6
	Biologia ed ecologia marina (con sede didattica a Civitavecchia)	LM-6
	Biotechnologie industriali per la salute e il benessere	LM-8
DAFNE	Scienze agrarie e ambientali	L-25
Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali	Scienze delle foreste e della natura (corso interdipartimentale con DIBAF)	L-25
	Scienze della montagna (con sede didattica a Rieti)	L-25
	Produzione sementiera e vivaismo (corso sperimentale ad orientamento professionalizzante)	L-25
	Biotechnologie per la sicurezza e la qualità agro-alimentare	LM-7
	Scienze agrarie e ambientali	LM-69
	Conservazione e restauro dell'ambiente e delle foreste	LM-73
	DISUCOM	Scienze dei beni culturali
Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo	Scienze umanistiche	L-10
	Comunicazione, tecnologie e culture digitali	L-20
	Informazione digitale	LM-91
	Filologia moderna	LM-14

Fonte: Ufficio Offerta Formativa

Tabella 7 - Corsi di dottorato offerta formativa 2021/2022

DIPARTIMENTO	CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	Economia, <i>management</i> e metodi quantitativi <i>Engineering for energy and environment</i>
DIBAF Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali	Scienze, tecnologie e biotecnologie per la sostenibilità
DISTU Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici	Diritto dei mercati europei e globali. Crisi, diritti, regolazione Scienze storiche e dei beni culturali
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali
DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali	Scienze delle produzioni vegetali e animali

Fonte: Ufficio Offerta Formativa

Tabella 8 - Corsi master offerta formativa 2021/2022

DIPARTIMENTO	CORSI MASTER
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	Master I livello in " <i>Transport Security, Safety and Cyberprotection</i> " (Sede amministrativa Università degli Studi della Toscana) Master di II livello in "Conservazione delle Biodiversità e Contrasto al Crimine Ambientale" (COBCRA) - <i>In convenzione con l'Arma dei Carabinieri</i> Master di II livello in " <i>Artificial Intelligence for Business and Security</i> " (MAIBS) - (Sede amministrativa Università degli Studi della Toscana)
DISTU Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici	Master di II livello in "Diritto Alimentare - <i>Food Law</i> " (Master Interateneo con l'Università Campus Biomedico di Roma, che ne è sede amministrativa)
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Master di II livello in "Nutrizione applicata, sicurezza e qualità degli alimenti" (Master Interateneo con l'Università Campus Biomedico di Roma, che ne è sede amministrativa, Università di Roma Tor Vergata e Università di Roma Tre)
DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali	Master di I livello in "Agricoltura di Precisione" (Sede amministrativa Università degli Studi della Toscana)

Fonte: CIA – Sezione *Labform*

2.2.3. Gli studenti

Per l'anno accademico 2020/2021 si è registrato un numero totale di studenti iscritti pari a 8.144.

Tabella 9 – Iscritti perfezionati a.a. 2020/2021

DIPARTIMENTO	ISCRITTI
DAFNE	1102
DEB	1073
DEIM	2605
DIBAF	1098
DISTU	1383
DISUCOM	883
Totale complessivo	8144

Fonte: Ufficio Sistemi Informativi di Ateneo – estrazione al 23.05.2022

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1. Metodologia

Ai fini di una lettura chiara e di immediata comprensione degli obiettivi raggiunti, si riporta l'albero della *Performance* a diversi livelli di dettaglio.

Per ogni obiettivo strategico ed operativo vengono inserite tabelle riepilogative contenenti il *target* programmato nel Piano, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore, ove disponibili, e ulteriori note.

Per gli obiettivi per cui si è definito un *target* di carattere pluriennale, aventi cioè risultati attesi al 31.12.2022 o al 31.12.2023, è stato effettuato un monitoraggio *in itinere*, ma non ne viene riportato, per ragioni di leggibilità della relazione, il dato in tabella. Si è utilizzata invece la dicitura "non valutabile" (N.V.) per gli obiettivi che l'Amministrazione non ha più perseguito, a seguito di cambiamenti di strategia, anche in considerazione della particolare situazione di emergenza sanitaria, e per i quali non si è provveduto alla rettifica del Piano perché modificati in un periodo a ridosso della data di raggiungimento del *target*.

Per facilitare ulteriormente una lettura immediata si è fatto ricorso, in tabella, a simboli che indicano il completo, parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo.

-  = obiettivo raggiunto
-  = obiettivo parzialmente raggiunto
-  = obiettivo non raggiunto

Nel caso di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti, si è scelto di procedere ad una verifica della coerenza tra il *trend* dell'indicatore e il suo *target*. L'andamento del *trend* è indicato attraverso i seguenti simboli:

-  = andamento in linea con il *target*
-  = andamento non in linea con il *target*

Seguono quattro schemi:

- il primo albero illustra gli obiettivi strategici; le tabelle collegate mostrano il grado di raggiungimento di ogni specifico obiettivo;
- il secondo albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della didattica; la tabella collegata mostra il grado di raggiungimento di ogni specifico obiettivo;
- il terzo albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della ricerca; la tabella collegata mostra il grado di raggiungimento di ogni specifico obiettivo;
- il quarto albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica dei servizi strumentali alle funzioni istituzionali; la tabella collegata mostra il grado di raggiungimento di ogni specifico obiettivo.

3.2. Misurazione della *performance* organizzativa

In questo paragrafo si presentano i risultati raggiunti per gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo. Le informazioni e i dati sono strutturati per area strategica di riferimento. Le tre aree che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo "*Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica*" sono:

- Area Strategica A – DIDATTICA
- Area strategica B – RICERCA
- Area strategica C – SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

Di seguito, sinteticamente e in forma aggregata, vengono presentati i risultati raggiunti. Per ulteriori dettagli sulle attività promosse e implementate nel corso dell'anno si rimanda al Bilancio Integrato 2021.

Dall'analisi emerge che l'88,46% degli obiettivi sia stato pienamente raggiunto, prendendo in considerazione i soli obiettivi "pienamente raggiunti" sul totale degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo valutabili. Se a questi si aggiungono gli obiettivi "parzialmente raggiunti", la percentuale complessiva sale al 96,15%.

3.2.1 Area strategica Didattica

Come già evidenziato, l'Ateneo ha saputo reagire prontamente all'emergenza sanitaria erogando tutti i corsi a distanza. La situazione di emergenza ha stimolato, infatti, un deciso processo di accelerazione sul piano dell'innovazione e della digitalizzazione dei servizi (metodologie didattiche in *e-learning*, sistemi di videoconferenza per lo svolgimento degli esami di profitto e di laurea), che ha coinvolto tutte le componenti accademiche e gli studenti, oltre a favorire un rinnovamento generale delle infrastrutture informatiche e degli strumenti multimediali.

Nel corso dell'anno 2021 sono state promosse molteplici attività ed emanate apposite note di indirizzo, attuative e programmatiche, ai vari uffici, finalizzate, in particolare, ai servizi resi per il miglioramento continuo della capacità attrattiva dei corsi di studio, la riduzione del tasso di abbandono e il miglioramento della *performance* e della qualità della didattica.

Gli obiettivi dell'area didattica si sono focalizzati sui seguenti aspetti:

- A1 – Aumento studenti regolari
- A2 – Attrazione di studenti stranieri iscritti
- A3 – Potenziamento *placement*
- A4 – Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA).

Con riferimento all'obiettivo strategico A1, sono stati raggiunti risultati positivi, avendo registrato un aumento del numero degli studenti regolari per l'a.a. 2020/2021 pari al 5,8% rispetto all'a.a. 2019/2020.

Riguardo agli obiettivi operativi, risulta essere contenuto l'aumento degli iscritti al I anno, rispetto all'a.a. 2019/2020 (+6,96%) ed è osservabile un miglioramento nelle attività funzionali all'aumento della capacità attrattiva dei corsi di studio, grazie al numero iniziative promosse con le scuole del territorio e fuori regione per la presentazione dell'offerta formativa, per lo svolgimento di *project work* PCTO, seminari tematici, nonché grazie all'iniziativa promossa dall'Ateneo, denominata "Festival della Scienza e della Ricerca".

Relativamente alla valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti, la percentuale di risposte positive (“decisamente sì” e “più sì che no”) registrate con riferimento all’a.a. 2020/2021 riguardo al grado di soddisfazione sull’insegnamento e sulla docenza è pari al 91,87%, con un valore medio uguale a 3,43 (su una scala da 1 a 4), in aumento rispetto al 3,32 riferito all’a.a. 2019/2020 e al 3,27 dell’a.a. 2018/2019.

Per l’anno 2021 il perdurare della situazione di emergenza sanitaria ha continuato a comportare forti limitazioni alle attività in presenza. Tuttavia, l’Ateneo si è adoperato a dare continuità alle attività e a garantire i servizi per gli studenti, affiancando all’orientamento tradizionale in presenza l’orientamento telematico, attivando una serie di servizi digitali *ad hoc* dedicati alle future matricole e a tutti coloro che fossero interessati alle attività svolte dall’Ateneo. Un ruolo fondamentale nella crescita delle attività di orientamento è stato svolto attraverso le consolidate collaborazioni con le scuole del territorio, con le quali, da anni, è stato avviato un rapporto proficuo e costruttivo, che ha permesso di cogliere le esigenze degli istituti, cercando di risolvere le criticità e migliorare continuamente le rispettive *performance*.

Inoltre, l’Ateneo ha offerto e offre attività e servizi per la didattica digitalmente aumentata e l’integrazione tra lezioni in presenza e lezioni *online*. L’offerta formativa è costruita con attenzione particolare all’innovazione didattica e allo sviluppo di metodologie e strumenti per una migliore esperienza di apprendimento e di insegnamento nonché per favorire accessibilità e inclusione.

Nel corso del 2021 sono state svolte attività di promozione e coordinamento dell’internazionalizzazione, nonostante la pandemia COVID-19 abbia pesantemente e negativamente influito sulle attività di mobilità previste dall’Ateneo.

Il potenziamento dell’internazionalizzazione dell’offerta formativa è stato perseguito attraverso l’erogazione di n. 84 insegnamenti/moduli in lingua straniera, la stipula di 7 accordi di doppio diploma/semestri congiunti³, l’offerta di due nuovi corsi di studio a carattere internazionale, interamente erogati in lingua inglese: “*Security and human rights*”, classe LM-91, di nuova istituzione, e “*Circular Economy*”, classe LM-76, risultante dalla modifica dell’ordinamento didattico del corso di laurea magistrale in Economia circolare.

Dal punto di vista dei rapporti con le imprese e delle attività professionalizzanti, come ormai consolidato, nel corso del 2021 si è registrato un elevato grado di soddisfazione da parte di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali di *placement*, con un valore medio pari a 3,37 su una scala da 1 a 4.

Nell’ambito del sistema di Assicurazione della Qualità, nell’anno 2021, nonostante le difficoltà legate all’emergenza sanitaria sono state comunque implementate con successo diverse iniziative, promosse in larga parte dal Presidio di Qualità, con l’obiettivo di rafforzare il sistema di AQ nonché di diffondere la cultura della Qualità (incontri, formazione, attività di monitoraggio, indicazioni operative). Proseguendo il percorso già avviato negli anni passati, l’Ateneo, attraverso il contributo del Presidio di Qualità, ha pianificato e realizzato una serie di interventi funzionali al miglioramento criticità segnalate nel giudizio di accreditamento 2017.

³ Nel 2021 sono stati stipulati i seguenti accordi di doppio diploma: 1) Accordo con *National Research University Higher School of Economics* (HSE), Russia, da attivarsi nel corso Marketing e Qualità LM-77 (RINNOVO); 2) Accordo con *National Research University Higher School of Economics* (HSE), Russia, da attivarsi nel corso Amministrazione, Finanza e Controllo LM-77 (RINNOVO); 3) Accordo con *National Research University Higher School of Economics* (HSE), Russia, da attivarsi nel corso *Circular Economy* LM-76; 4) Accordo con *National Research University Higher School of Economics* (HSE), Russia, da attivarsi nel corso Economia Aziendale L-18; 5) Accordo con *International Scientific Educational Center of the National Academy of Sciences of RA* (ISEC NAS RA), Armenia, da attivarsi nel corso “*Security and Human Rights*” LM-90; 6) Accordo con *Eurasia International University* (EURASIA), Armenia, da attivarsi nel corso “*Security and Human Rights*” LM-90; 7) Accordo con *Russian New University* (RosNou), Russia, da attivarsi nel corso Amministrazione, Finanza e Controllo LM-77.

Risultano, invece, criticità relative alla riduzione degli iscritti al I anno, rispetto all'a.a. 2020/2021 (-4,35%) e all'aumento degli insegnamenti a contratto (A1.4) e continuano a permanere criticità nell'obiettivo relativo alla riduzione dei tempi di conseguimento del titolo (A1.2), anche in correlazione alle conseguenze della pandemia.

È tuttavia importante evidenziare l'aumento relativo al rapporto tra studenti regolari CSTD e studenti non regolari, pari al 10,8% nell'a.a. 2020/2021, rispetto all'a.a. 2019/2020.

Per gli obiettivi collegati alle attività professionalizzanti e alla mobilità internazionale degli studenti, per i motivi esposti in premessa, i target sono stati fissati con riferimento agli anni 2022 e 2023, in quanto inevitabilmente influenzati negativamente dalla situazione di emergenza sanitaria.

3.2.2. Area strategica Ricerca

In sede di pianificazione strategica per il settore della Ricerca, che nel triennio 2021-2023 include anche la Terza Missione, l'Ateneo ha deciso di concentrare gli sforzi sul miglioramento della *performance* VQR. In considerazione del fatto che i dati relativi alla VQR 2015-2019 e alla VQR 2011-2014 non sono confrontabili in quanto i criteri e la metodologia di valutazione non sono omogenei, non è stato possibile procedere alla valutazione dell'obiettivo strategico B1 (nel prospetto identificato con "N.V.").

Nell'ambito degli obiettivi operativi, un risultato estremamente positivo riguarda l'internazionalizzazione della Ricerca, e in particolare l'andamento degli indicatori associati al numero di progetti presentati su bando competitivo, in significativo aumento rispetto all'anno 2020, con un incremento registrato pari a +61%, grazie alla pubblicazione dell'avviso PRIN 2020.

Nell'anno 2021 l'Ateneo ha raggiunto ottimi risultati anche in riferimento all'indicatore sui finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza (il 13,8% dei proventi è rappresentato infatti da proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi, a fronte di un valore atteso del 10,5%).

Come per l'anno 2020, si conferma un risultato ampiamente positivo in merito all'obiettivo del rafforzamento dell'alta formazione: in particolare si evidenzia un significativo incremento degli iscritti ai corsi di dottorato con borsa di studio, nonché l'assegnazione di n. 6 posizioni di dottorato industriale, nell'ambito di quattro dei corsi di dottorato di ricerca attivati per il XXXVI ciclo.

Con riferimento all'obiettivo operativo inerente al rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, l'Ateneo ha promosso iniziative volte alla diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca di Ateneo. Le iniziative relative alla diffusione della ricerca hanno riguardato diversi settori: *spin off* mediante la pubblicazione di un vademecum su come attivare una società *spin off* di ateneo, realizzazione di due seminari formativi sulla proprietà industriale, adesione e pubblicizzazione di due corsi APRE.

Sono stati inoltre presentati n. 2 brevetti. Nello specifico, è stata depositata la domanda di brevetto n. 102021000018848 dal titolo "Perossidazione fotocatalitica con luce blu di solventi eterati non idrosolubili per l'attivazione della perossidasi in sistemi ecocompatibili ed ecosostenibili per processi biotecnologici e di sintesi organica", inventori Zippilli Claudio, Botta Lorenzo, Saladino Raffaele. Per un secondo brevetto, "Frumento duro, *Triticum durum Desf*", presentato dalla Prof.ssa Carla Ceoloni in collaborazione con azienda ISEA, nel mese di dicembre 2021 si sono svolti una serie di incontri finalizzati a definire le modalità di protezione della proprietà intellettuale; è in fase di definizione un accordo per definire le percentuali di proprietà congiunta dell'innovazione.

3.2.3 Area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

Anche per l'area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali tutti gli obiettivi previsti dal Piano risultano raggiunti. Le azioni di intervento si sono concentrate sui seguenti obiettivi strategici:

- C1 – Sostenibilità economico finanziaria
- C2 – Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo
- C3 – Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro
- C4 – Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali
- C5 – Miglioramento dei servizi agli studenti.

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, anche nell'anno 2021 non si sono registrati eventi corruttivi. L'Ateneo ha messo in campo iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto previsto nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Le iniziative hanno riguardato principalmente la valutazione dei processi a rischio corruttivo, la revisione del Manuale delle Procedure previsto nel Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR), la razionalizzazione del sistema di recupero crediti, la formazione specifica, il miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali mediante la pubblicazione dei verbali dei Consigli di Dipartimento e dei Consigli di Corso di Studio, la predisposizione di una bozza di Accordo Quadro da stipulare con la Camera di Commercio, la Provincia e il Comune di Viterbo ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990 volta alla pianificazione congiunta di misure di prevenzione e la sensibilizzazione della componente studentesca.

Ai fini di consolidare l'attività di *audit* interno e verificare la *compliance* dei procedimenti amministrativi posti in essere dagli uffici alla normativa di riferimento (statale e di Ateneo), sono state realizzate le seguenti iniziative. È stata assicurata, in primis, l'attività di *audit* disposta dal Ministero dell'Università sui "Progetti PRIN". Inoltre, nelle more della revisione del Manuale delle procedure, strumento essenziale per poter gestire efficacemente gli *audit* di *compliance* giuridico-contabile sulle attività amministrative delle strutture, il Direttore Generale ha ritenuto comunque opportuno realizzare i seguenti *audit* su specifici ambiti da presidiare: a) Obblighi di pubblicazione in materia di contratti; b) Corretta classificazione SIOPE dei proventi da contribuzione studentesca per corsi post lauream. Le attività sono state condotte secondo le indicazioni contenute nel Programma di *Audit* e sono state portate a termine nel rispetto della scadenza prevista.

Ai fini dell'integrazione dei presidi di controllo interno e per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli, si sono tenuti incontri tra il Direttore Generale, anche in qualità di RPCT, il Referente del Rettore e il personale interessato al fine di pianificare le azioni di coordinamento tra gli organismi di controllo interno, con particolare riferimento alle attività di anticorruzione e *internal auditing*, per esaminare gli esiti degli *audit* condotti, predisporre eventuali azioni correttive e/o di miglioramento e procedere con la redazione del Programma biennale di *audit* 2022. Detto Programma viene redatto a valle della revisione del Manuale delle Procedure. Infine, sono state organizzate riunioni periodiche ai fini dell'individuazione dei rischi e dei controlli connessi a processi di bilancio.

In riferimento all'obiettivo strategico del miglioramento dei servizi agli studenti, nella rilevazione sulla soddisfazione degli studenti per i servizi offerti nell'anno 2021 si registra una proporzione di giudizi positivi pari al 65,98%.

Infatti, al fine di incrementare e migliorare i servizi agli studenti, anche nel 2021, l'Ateneo ha posto in essere una serie di misure, individuate anche grazie al proficuo e costante confronto con i rappresentanti degli studenti negli organi di Ateneo (es. agevolazioni sulle tasse, erogazione di borse di studio, distribuzione di *tablet* in comodato d'uso, introduzione del regolamento relativo alla doppia carriera dello studente atleta).

Sono state proseguite le attività volte al miglioramento dei servizi informatici e di rete e, per testare il livello di soddisfazione dell'utenza, è stata somministrata agli studenti un'apposita domanda all'interno del più ampio questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi dell'Ateneo, ottenendo una percentuale di risposte positive pari al 75,71%, a fronte di un *target* pari al 60%.

Per quanto riguarda invece il miglioramento della comunicazione di Ateneo, sono stati stipulati due contratti per la realizzazione di un nuovo sito *web* istituzionale e per la gestione del *merchandising* e la fornitura di prodotti *brandizzati* Unitus.

Nel corso dell'anno 2021 l'Ateneo ha confermato l'impegno nel rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale soprattutto attraverso la redazione del primo Bilancio Integrato UNITUS; inoltre, riguardo all'obiettivo strategico relativo alla valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro è stata analizzata la soddisfazione dell'utenza tramite la costruzione di un questionario *ad hoc* per il personale TA, che ha registrato una percentuale di risposte positive pari al 92,61%.

3.3. Obiettivi strategici

Figura 2- Albero della Performance

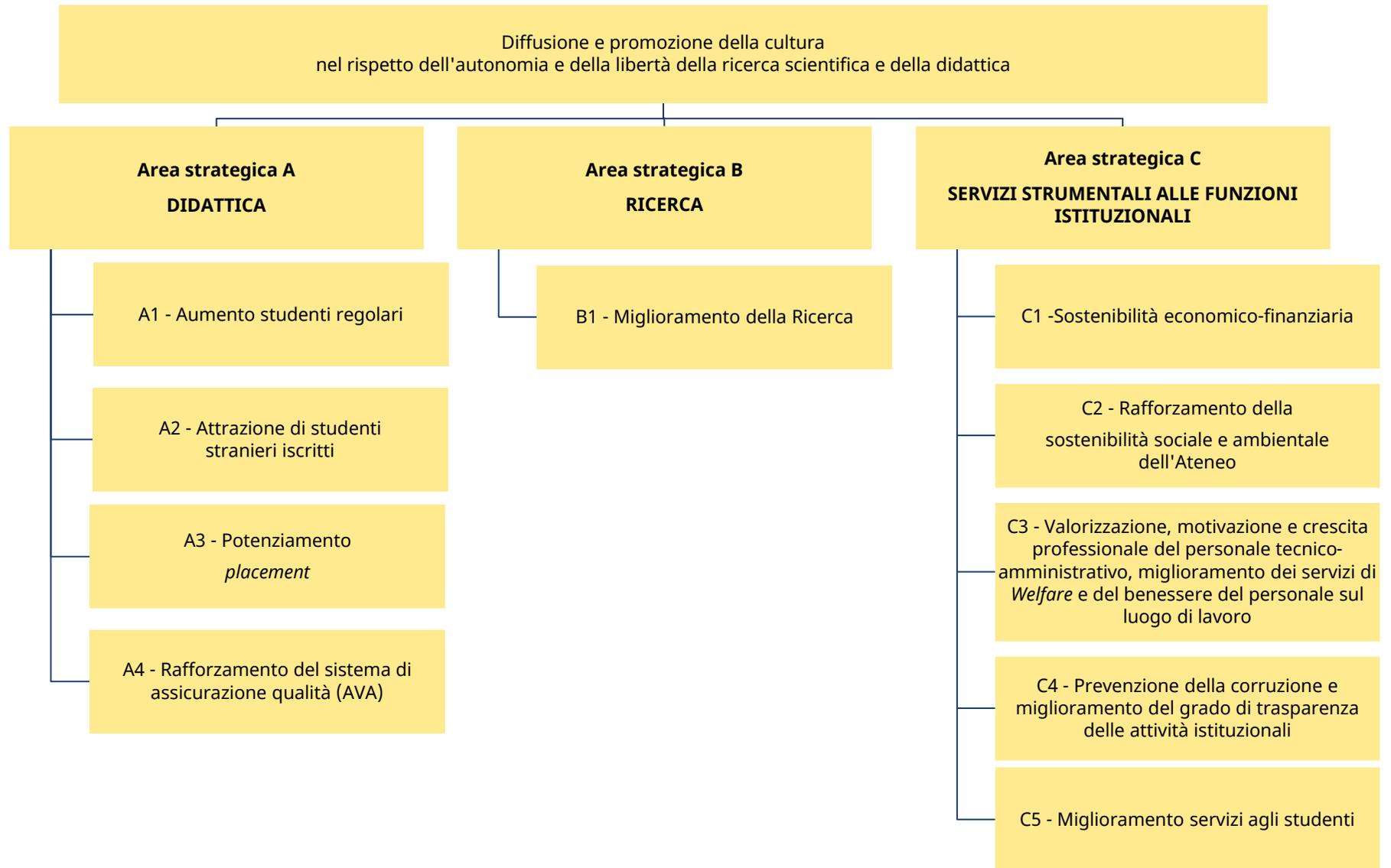


Tabella 10 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Didattica

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Aumento studenti regolari	A1 	Numero studenti regolari costo standard in regola con le tasse	FFO 2022 Numero studenti regolari a.a. 2020/2021 3% in più rispetto all'a.a. 2019/2020	+5,8% 	a.a. 2019/2020 = 5682 a.a. 2020/2021 = 6014 Sono stati considerati gli studenti equivalenti a tempo pieno come considerati dal MUR ai fini dell'assegnazione FFO e dunque inclusi gli iscritti a corsi interateneo. Fonte: Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti e dei Laureati (D.M. 1015/2021 – tabella 1 per il 2019/2020; Osservatorio Cineca per il 2020/2021).
Attrazione di studenti stranieri iscritti	A2	Numero di iscritti stranieri/ totale iscritti	-	-	Target al 31.12.2022
Potenziamento <i>placement</i>	A3	Tasso occupazione (def. Istat) a 1/3/5 anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale per gruppo disciplinare	-	-	Target al 31.12.2022
Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA)	A4	Giudizio accreditamento ministeriale	-	-	Target al 31.12.2023

Tabella 11 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Ricerca

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento degli obiettivi della ricerca e di terza missione	B1	Miglioramento <i>performance</i> rispetto ai parametri VQR, autonomia responsabile e fondi FFO	Valore VQR3>VQR2; Valore SimilVQR +1% rispetto al 2020	N.V.	Il confronto non è possibile in quanto i criteri e la metodologia di valutazione non sono omogenei.

Tabella 12 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Servizi strumentali

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Sostenibilità economico-finanziaria	C1 	Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al D.M. 47/2013	ISEF> 1,07; Indicatore spese personale <77%	Sì 	ISEF 2021 = 1,15 Indicatore spese personale = 71% Fonte: dati inseriti in Proper (numeratore); dati FFO e stime interne 8denominatore)
Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo	C2 	Redazione Bilancio Integrato UNITUS	Redazione Bilancio Integrato UNITUS per l'anno 2020	Sì 	Il Bilancio Integrato 2020 è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 23.06.2021 e del 25.06.2021 ed è pubblicato sul sito di Ateneo.
Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale TA, miglioramento dei servizi di <i>Welfare</i> e del benessere del personale sul luogo di lavoro	C3 	Grado di soddisfazione dell'utenza (costruzione di un questionario <i>ad hoc</i> per personale TA) - risposte positive (decisamente sì e più sì che no)	> 60%	92,61% 	Fonte: Ufficio Personale Dirigente e TA

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali	C4 	Numero di segnalazioni di eventi corruttivi	< 5	0 	Fonte: Relazione RPCT 2021
Miglioramento servizi agli studenti	C5 	Proporzione di giudizi positivi sui servizi offerti	> 60%	65,98% 	Fonte: Estrazioni <i>custom</i> da <i>database</i> Gomp

3.4. Obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi, il cui arco temporale è annuale. Si elenca di seguito il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi al 31 dicembre 2021.

Figura 3 - Albero della Performance - area strategica Didattica

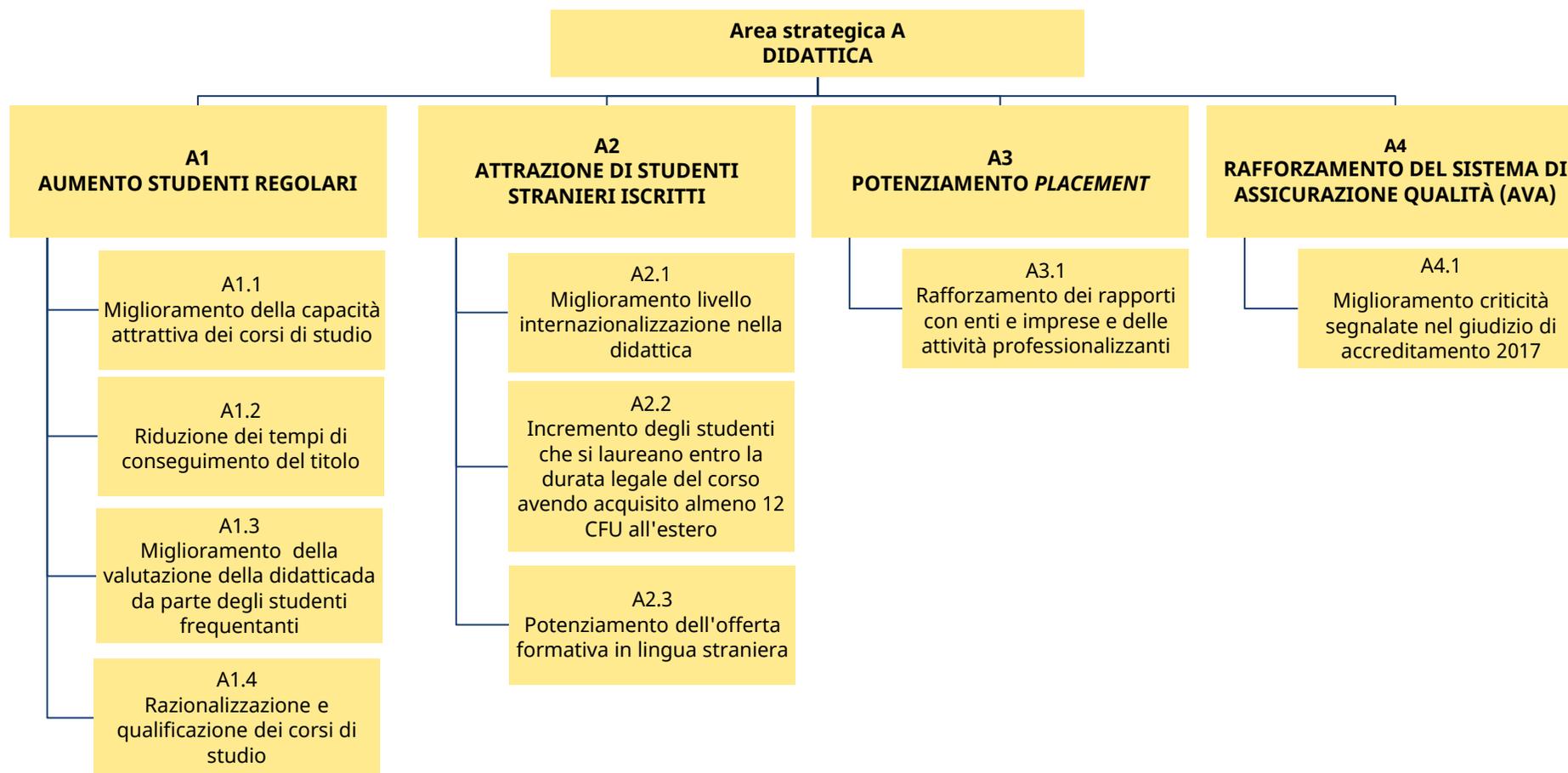


Tabella 13 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Didattica

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio	A1.1	Numero di iscritti al I anno	Mantenimento del dato dell'a.a. precedente e Aumento + 8% (a.a. 2021/2022 rispetto all'a.a. 2019/2020)	-4,35%; +6,96%  	a.a. 2019/2020 = 2672 a.a. 2020/2021 = 2988 a.a. 2021/2022 = 2858 Variazione rispetto a.a. 2020/2021 = - 4,35% Variazione rispetto a.a. 2019/2020 = + 6,96% Fonte: Estrazioni <i>custom</i> da <i>database</i> Gomp
		Numero iniziative con le scuole per orientamento e progetti congiunti	Almeno 25 incontri, di cui almeno 5 fuori Regione	31 (di cui 5 fuori Regione) 	Le iniziative per le attività di orientamento e progetti congiunti sono state organizzate con le scuole del territorio e fuori regione, con modalità mista, in presenza e <i>online-webinar</i> , per la presentazione dell'offerta formativa (n. 15), seminari tematici (n. 1), Festival della Scienza e della Ricerca (n. 6), <i>project work</i> PCTO - ex alternanza scuola lavoro (n. 9). Fonte: Ufficio Comunicazione e orientamento e strutture dipartimentali
Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo	A1.2	Numero medio di CFU per studente	+ 1% (CFU a.s. 2021 per iscritti a.a. 2020/2021 rispetto a.s. 2020 per iscritti a.a. 2019/2020)	No 	2020 = 268206/8115 = 33,05% 2021 = 252882/8232 = 30,72% Fonte: Estrazioni <i>custom</i> da <i>database</i> Gomp
		Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	+ 1% (a.a. 2020/2021 rispetto all'a.a. 2019/2020)	No 	Indicatore coorte a.a. 2019/2020 = 559/1313 = 0,426 Indicatore coorte a.a. 2020/2021 = 511/1328 = 0,385 Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
		Rapporto studenti regolari CSTD/studenti non regolari	+ 1% (a.a. 2020/2021 rispetto all'a.a. 2019/2020)	+ 10,8% 	a.a. 2019/2020 = 6009/2106 = 2,85 a.a. 2020/2021 = 6254/1978 = 3,16 Fonte: Estrazioni <i>custom</i> da <i>database</i> Gomp
Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti	A1.3 	Valore medio del grado di soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla docenza (media delle domande 2,3,4,5,6,7,8,9,10 del questionario proposto dall'Anvur)	Percentuale risposte positive (decisamente sì e più sì che no) (a.a. 2020/2021) > 82%	91,87% 	Fonte: Estrazioni <i>custom</i> da <i>database</i> Gomp
Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio	A1.4 	Riduzione insegnamenti a contratto	Riduzione rispetto all'a.a. precedente o mantenimento della percentuale di copertura degli insegnamenti con docenti a contratto o con affidamenti onerosi sul bilancio di Ateneo	No 	a.a. 2020/2021 = 255/1283 = 19,88% a.a. 2021/2022 = 292/1382 = 21,13% Fonte: Estrazioni <i>custom</i> da <i>database</i> Gomp
Miglioramento livello internazionalizzazione della didattica	A2.1	Numero di studenti iscritti che partecipano a programmi di mobilità in uscita	-	-	Target al 31.12.2022
		Numero di studenti stranieri <i>incoming</i>	-	-	Target al 31.12.2022

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Incremento degli studenti che si laureano entro la durata legale del corso avendo acquisito almeno 12 CFU all'estero	A2.2	Rapporto numero studenti che si laureano entro la durata normale del corso avendo acquisito almeno 12 CFU all'estero/numero laureati	-	-	Target al 31.12.2022
		Numero di insegnamenti o moduli didattici in lingua straniera	>30	84 	Fonte: Ufficio Mobilità e cooperazione internazionale
Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera	A2.3 	Numero di doppi diplomi o diplomi congiunti	6	7 	Nel 2021 sono stati stipulati accordi di doppio diploma con le seguenti strutture: <i>National Research University Higher School of Economics (HSE)</i> , Russia; <i>International Scientific Educational Center of the National Academy of Sciences of RA (ISEC NAS RA)</i> , Armenia, <i>Eurasia International University (EURASIA)</i> , Armenia; <i>Russian New University (RosNou)</i> , Russia. Fonte: Ufficio Mobilità e cooperazione internazionale
		Numero di corsi di studio internazionali ai sensi del D.M. del 7 gennaio 2019, n. 6	2	2 	Nel 2021 sono stati istituiti due nuovi corsi di studio a carattere internazionale, interamente erogati in lingua inglese: - <i>Security and human rights</i> , Classe LM-91, di nuova istituzione; - <i>Circular Economy</i> , Classe LM-76, risultante dalla modifica dell'ordinamento didattico del corso di laurea magistrale in Economia circolare. Fonte: Banca dati dell'offerta formativa dei corsi di studio

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti	A3.1 	Numero studenti con almeno 6 cfu acquisiti per attività di tirocinio curriculare nell'anno di riferimento + numero studenti che hanno svolto attività di tirocinio <i>post-lauream</i> nell'anno di riferimento	-	-	Target al 31.12.2022
		Soddisfazione di enti e imprese coinvolti nelle attività progettuali	>2,7 su scala 1-4 ⁴	3,37 	Fonte: Ufficio Servizi agli studenti e post-lauream su dati del questionario rivolto alle aziende coinvolte nelle attività di <i>placement</i>
Miglioramento criticità segnalate nel giudizio di accreditamento 2017	A4.1 	Ambiti di intervento	Almeno 2 ambiti	2 	L'Ateneo, attraverso il contributo del Presidio di Qualità, ha pianificato e realizzato una serie di interventi funzionali al miglioramento criticità segnalate nel giudizio di accreditamento 2017 con particolare riferimento ai seguenti ambiti: 1. completezza, chiarezza e uniformità delle informazioni riportate nelle schede degli insegnamenti; 2. miglioramento dei processi di consultazione delle Parti Interessate. Fonte: Ufficio Assicurazione Qualità

⁴ Target rimodulato in considerazione dell'adozione di una nuova scala

Figura 4 - Albero della Performance - area strategica Ricerca



Tabella 14 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Ricerca

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Monitoraggio prodotti della ricerca validi per la VQR	B1.1 	Realizzazione e gestione di una banca dati e di un sistema per il monitoraggio qualitativo dei prodotti della ricerca	Sì, in tempo reale e consultabile via <i>web</i>	Sì 	<p>L'Ateneo nel 2021 ha provveduto a dotarsi di un sistema anagrafe dei prodotti della ricerca dove confluiscono tutti i prodotti dei docenti dell'Ateneo.</p> <p>Periodicamente vengono inviate e-mail informative e di sollecito finalizzate all'aggiornamento tempestivo da parte del personale della ricerca relativamente ai prodotti da caricare. Inoltre, nel corso del 2021 Ufficio Ricerca ha provveduto ad organizzare e supportare i referenti VQR dei dipartimenti per la valutazione dei prodotti <i>open access</i> per la valutazione della VQR. In dettaglio sono stati estrapolati dal portale VQR tutti i prodotti <i>open access</i> caricati dai docenti separati per dipartimento.</p> <p>Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico</p>
Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza	B1.2 	Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	10,5%	13,8% 	<p>Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi = 9.242.563,01€ Totale dei proventi = 66.957.613,83€</p> <p>Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico su dati bilancio</p>

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca	B1.3 	Proporzione dei dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	-	-	Target al 31.12.2022
		Numero di progetti presentati su bando competitivo	+ 4% rispetto all'a.s. 2020	+61% 	2020 = 108 2021 = 174 Il numero di proposte presentate nel 2021 ha avuto un notevole incremento, rispetto al 2020 grazie alla pubblicazione dell'avviso PRIN 2020 del PRIN. Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico
Rafforzamento dell'alta formazione	B1.4 	Numero di iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio	Almeno + 1 rispetto all'a.s. 2020	+44 	2020 = 47 2021 = 91 Fonte: Estrazione <i>custom</i> da <i>database</i> GOMP
		Numero di corsi di dottorato industriale ai sensi del D.M. 45/2013 e delle Linee Guida del 1° febbraio 2019, n. 3315	4	6 	Nell'anno 2021, nell'ambito del XXXVI ciclo, sono state attivate, ai sensi del D.M. 45/2013, n. 6 posizioni di dottorato industriale nell'ambito di n. 4 corsi di dottorato di ricerca. Fonte: Ufficio Offerta Formativa

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico	B1.5 	Numero di brevetti di titolarità / contitolarità dell'Ateneo presentati nell'a.s.	+ 2 rispetto all'a.s. 2020	+2 	1. Brevetto n. 102021000018848 dal titolo "Perossidazione fotocatalitica con luce blu di solventi eterati non idrosolubili per l'attivazione della perossidasi in sistemi ecocompatibili ed ecosostenibili per processi biotecnologici e di sintesi organica". 2. Brevetto, "Frumento duro, Triticum durum Desf", in collaborazione con azienda ISEA. Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico
		Numero di iniziative volte alla diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca di Ateneo (progetti di ricerca finanziati, ricerche in ambito internazionale, trasferimento tecnologico e <i>spin-off</i>)	Almeno 4	5 	Le iniziative hanno riguardato diversi settori: <i>spin off</i> mediante la pubblicazione di un vademecum su come attivare una società <i>spin off</i> di ateneo; realizzazione di due seminari formativi sulla proprietà industriale; adesione e pubblicizzazione di due corsi APRE. Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico
Potenziamento dei servizi di supporto scientifico e amministrativo	B1.6 	Consolidamento della mappatura della ricerca di Ateneo	Sì, in tempo reale e consultabile via <i>web</i>	Sì 	È stato realizzato un sistema di monitoraggio dei progetti ricerca presentati e finanziati nell'ambito di Bandi Competitivi, al fine di monitorare le attività di ricerca dell'ateneo. Inoltre, è stata implementata e aggiornata la pagina "Ricerca e trasferimento tecnologico dell'Ateneo" mediante l'aggiornamento delle schede dei progetti nazionali e internazionali in corso presso l'Università degli Studi della Tuscia. Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico

Figura 5 - Albero della Performance - area strategica Servizi strumentali

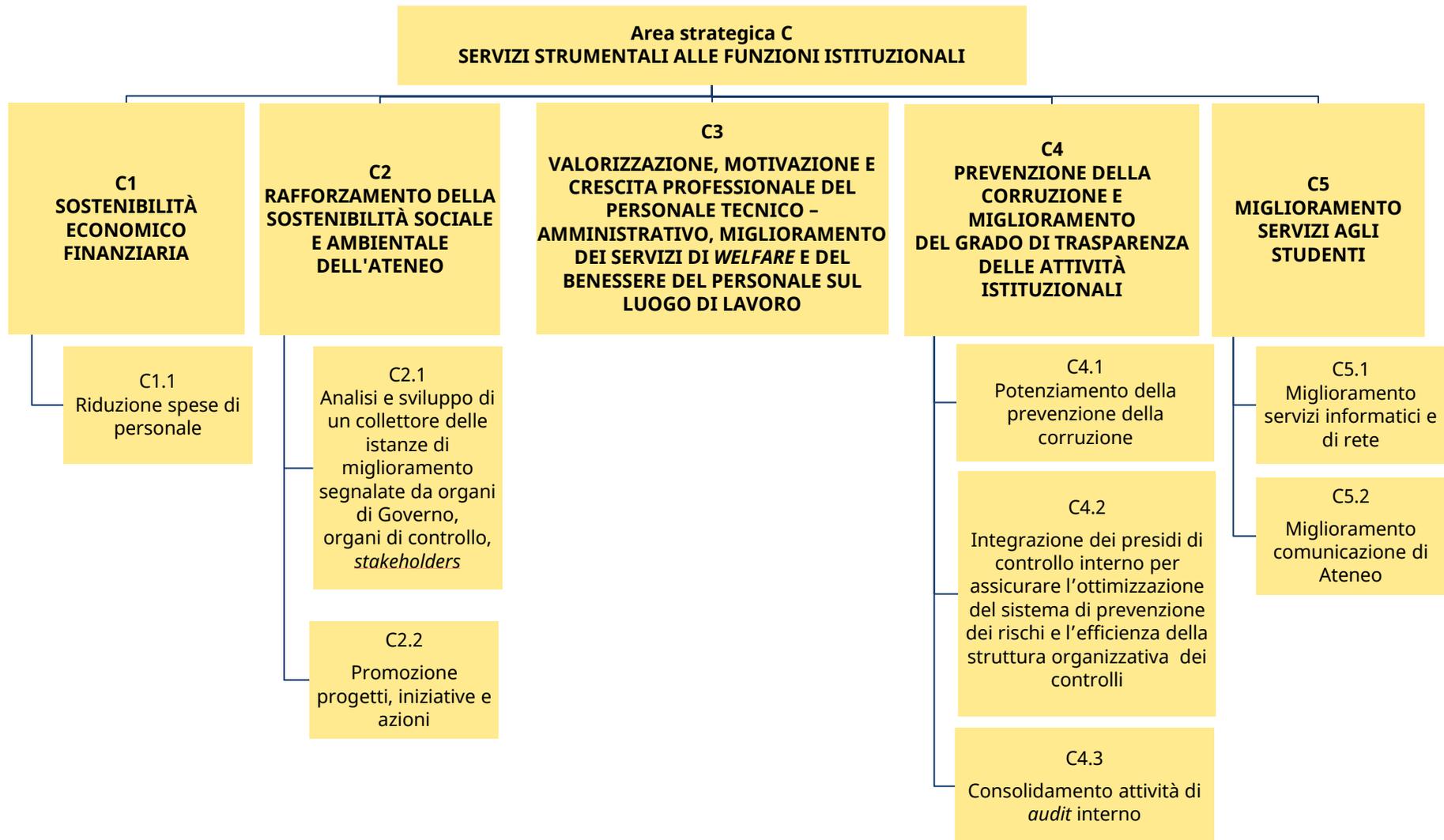


Tabella 15 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Servizi strumentali

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Riduzione spese di personale	C1.1 	Rapporto tra spese di personale e totale entrate (FFO e TASSE)	<77%	71% 	Fonte: Proper (numeratore); stime interne (denominatore).
Analisi e sviluppo di un collettore delle istanze di miglioramento segnalate da organi di governo, organi di controllo, <i>stakeholders</i>	C2.1	Realizzazione del progetto	entro il 31 dicembre 2021	N.V.	Il progetto è stato avviato ma ha subito un rallentamento a causa di ostacoli legati al perdurare della crisi pandemica. Fonte: Delegato del Rettore e referente operativo presso il Comitato di Gestione e la Segreteria RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile)
Promozione progetti, iniziative e azioni	C2.2 	Numero di progetti, iniziative e azioni	Almeno 2, compresa una diagnosi energetica con individuazione aree di miglioramento da sottoporre al CdA	41 	Si segnalano n. 20 progetti di ricerca in tema di lotta ai cambiamenti climatici, cibo e alimentazione, energia, n. 11 interventi volti alla riduzione dei consumi energetici, n. 7 interventi volti a garantire inclusione e giustizia sociale, n. 3 iniziative in tema di mobilità sostenibile. Il progetto relativo alla elaborazione di una diagnosi energetica è stato avviato ma ha subito un rallentamento a causa di ostacoli legati al perdurare della crisi pandemica. Fonte: Delegato del Rettore e referente operativo presso il Comitato di Gestione e la Segreteria RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile)

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Potenziamento della prevenzione della corruzione	C4.1 	Numero di iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione	Almeno 2	7 	<p>Le iniziative hanno riguardato principalmente le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> – valutazione processi a rischio corruttivo – revisione Manuale delle Procedure previsto nel SCIGR – razionalizzazione del sistema di recupero crediti – formazione specifica – miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali mediante pubblicazione dei verbali dei Consigli di Dipartimento e Consigli di Corso di Studio – predisposizione di una bozza di Accordo Quadro da stipulare con Camera di Commercio, Provincia e Comune di Viterbo ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990 volta alla pianificazione congiunta di misure di prevenzione – sensibilizzazione della componente studentesca <p>Fonte: RPCT</p>
Integrazione dei presidi di controllo interno per assicurare l'ottimizzazione del sistema di prevenzione dei rischi e l'efficienza della struttura organizzativa dei controlli	C4.2 	Azioni di coordinamento tra gli organismi di controllo interno con particolare riferimento alle attività anticorruzione e <i>internal auditing</i>	Almeno 3 riunioni periodiche tra IA e Anticorruzione; Svolgimento di 2 attività di verifica congiunte	Si 	Fonte: RPCT e Referente del Rettore per il bilancio, il controllo interno e la gestione dei rischi

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Consolidamento attività di audit interno	C4.3 	Attività di <i>audit</i> interno condotte	Espletamento delle attività previste dal programma di <i>audit</i> 2021; Relazione annuale; Redazione del programma di <i>audit</i> 2022	Sì 	Fonte: RPCT e Referente del Rettore per il bilancio, il controllo interno e la gestione dei rischi
Miglioramento servizi informatici e di rete	C5.1 	Grado di soddisfazione studenti per i servizi erogati - Proporzioni di giudizi positivi (decisamente sì + più sì che no) sui servizi offerti	>60%	75,71% 	Fonte: Questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi rivolto agli Studenti
Miglioramento comunicazione di Ateneo	C5.2 	Riorganizzazione piattaforme digitali di Ateneo	Nuovo sito <i>web</i> istituzionale/Piattaforma <i>web</i> di <i>merchandising</i> di Ateneo	Sì 	Nell'anno 2021 è stato stipulato il contratto per la realizzazione del nuovo sito <i>web</i> . È stato inoltre sottoscritto un contratto di licenza per la concessione del logo con il CUS, che ha stipulato un contratto per la gestione del <i>merchandising</i> e la fornitura di prodotti brandizzati Unitus. Fonte: Servizio Sistemi informatici

3.5. Obiettivi del personale tecnico-amministrativo

L'assegnazione degli obiettivi avviene in una logica di *cascading*, in modo che tutti i soggetti dell'organizzazione (ove possibile in ragione delle funzioni specifiche svolte) siano protesi verso gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo mediante un effettivo coinvolgimento e in modo che ciascuno possa concorrere, nell'esercizio delle sue funzioni e della propria responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi prioritari. La logica utilizzata consiste nel declinare gli obiettivi strategici arrivando sino al livello operativo. Gli obiettivi strategici, interpretati in funzione delle linee guida del Rettore, sono calati così sulle realtà delle strutture amministrative e dipartimentali per dar vita poi agli obiettivi operativi, organizzativi (riferiti alle singole strutture organizzative) ed individuali (attribuiti individualmente ad ogni singolo soggetto con ruolo di responsabilità) a seguito di concertazione con i relativi responsabili.

3.5.1. La valutazione del personale con ruolo di responsabilità

Il modello di valutazione delle *performance* individuali del personale di posizione EP e D con ruolo di responsabilità è collegato ai sensi dell'art 9 del D. Lgs. 150/2009 come novellato dal D. Lgs. 74/2017:

- a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Gli **obiettivi organizzativi** sono riferiti alla struttura organizzativa e sono assegnati alla struttura o ai singoli uffici afferenti al Servizio. Nel caso dei Servizi, presenti unicamente nell'Amministrazione centrale, gli obiettivi organizzativi sono costituiti dagli obiettivi organizzativi assegnati agli uffici afferenti al Servizio. La *performance* organizzativa è declinata attraverso obiettivi di miglioramento delle prestazioni erogate, di diretta derivazione degli obiettivi strategici.

Gli **obiettivi individuali** misurano il contributo fornito da ciascun individuo, in termini di azioni e risultati, nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Ad ogni singolo soggetto dell'Amministrazione con posizione di responsabilità sono assegnati specifici obiettivi individuali con caratteristiche progettuali e innovative.

Gli **obiettivi strategici** sono riferiti all'Ateneo nel suo complesso e sono misurati attraverso un insieme di indicatori individuati nell'ambito strategico, e concorrono alla performance di tutte le figure professionali.

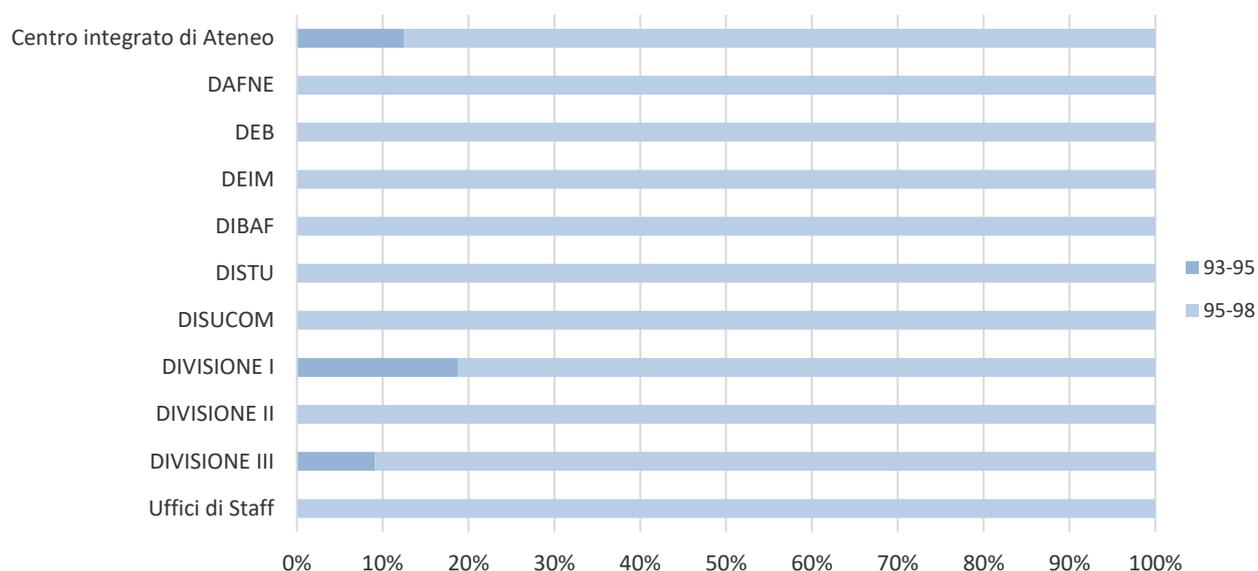
Gli **obiettivi comportamentali** sono riferiti ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e sono valutati secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Per un maggiore dettaglio sul sistema di valutazione del personale con ruolo di responsabilità si rimanda al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020*, pagg. 5-8.

Si riportano di seguito alcuni valori significativi della valutazione (punteggio totale).

Grafico 1 - Valutazione del personale non dirigente con incarico responsabilità



Fonte: elaborazione su dati interni

3.5.2. La valutazione del personale senza ruolo di responsabilità

Il modello complessivo per la valutazione delle *performance* individuali per il personale di categoria B, C, D ed EP senza ruolo di responsabilità è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, degli obiettivi strategici di Ateneo e degli obiettivi comportamentali.

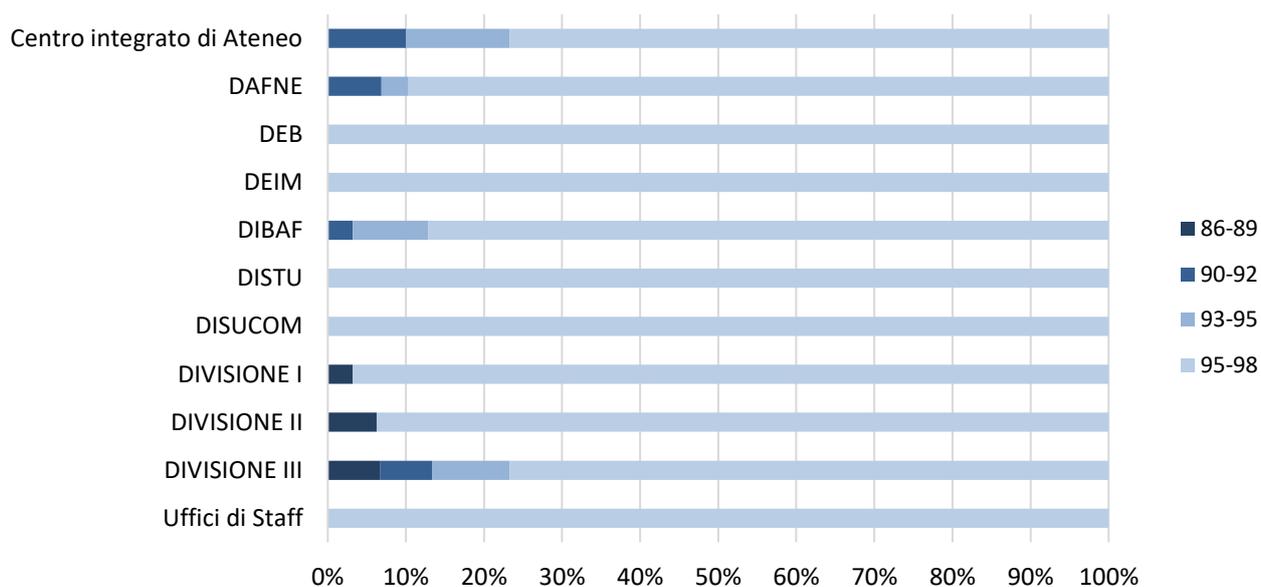
Per la valutazione degli **obiettivi comportamentali** del personale senza incarico di responsabilità, si utilizza uno schema basato su specifici comportamenti attesi, rapportati al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione:

1. Affidabilità (Oc1)
2. Professionalità (Oc2)
3. Capacità relazionali (Oc3)

Per un maggiore dettaglio sul sistema di valutazione del personale senza ruolo di responsabilità si rimanda al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020*, pagg. 8-10.

Si riportano di seguito alcuni valori significativi della valutazione (punteggio totale).

Grafico 2- Valutazione del personale non dirigente senza incarico responsabilità



Fonte: elaborazione su dati interni

3.5.3. La valutazione del personale dirigenziale

Ai sensi dell'art. 37, comma 2, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per i **dirigenti** la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi è compiuta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione degli obiettivi comportamentali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare la retribuzione di risultato di ciascun dirigente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 50 comma 1 CCNL dell'8/07/2019 Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca in base al quale la sua erogazione può avvenire soltanto a seguito di conseguimento di valutazione positiva e dall'art. 25 comma 3 CCNL 2006-2009 che pone il limite minimo dell'importo annuo individuale della componente di risultato non inferiore al 20% della retribuzione di posizione percepita. Le risorse del fondo ex art. 47 del CCNL dell'8/07/2019 Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della posizione di risultato dei dirigenti per l'anno 2021 sono state pari a euro 82.951,14 al netto degli oneri riflessi.

Nell'anno 2021 risulta conferito l'incarico di Dirigente della II Divisione al Dott. Paolo Ceccarelli, con assegnazione di specifici obiettivi indicati nell'Allegato n. 1 "Obiettivi individuali ed organizzativi dell'Amministrazione Centrale" al Piano Integrato 2021 - 2023. L'Arch. Giovanni Cucullo, dirigente in ruolo presso l'Ateneo, per l'anno 2021 è collocato in aspettativa per lo svolgimento di altro incarico, mentre l'Avv. Alessandra Moscatelli in aspettativa assumendo l'incarico di Direttore Generale.

Per la valutazione dell'anno 2021, il Consiglio di Amministrazione si è espresso nella seduta del 30.05.2022, su proposta del Direttore Generale e sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione in data 27.05.2022, attestando il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi, integrati con gli obiettivi comportamentali (connessi alle capacità direzionali ed organizzative). La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo si è attestata su una percentuale complessiva del 96,15%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 "Misurazione della *performance* organizzativa".

3.5.4. La valutazione del Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 37, comma 3, del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, per il **Direttore Generale** la valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione.

La valutazione degli obiettivi comportamentali per le due figure dirigenziali viene effettuata secondo uno schema basato su specifici comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1)
2. *Problem solving*: Capacità di proporre soluzioni ai problemi riscontrati (Oc2)
3. Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona (Oc3)
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare, per il Direttore Generale, la retribuzione di risultato che, per l'anno 2021, è determinata, fino al 20% del trattamento economico complessivo previsto, dal Decreto Interministeriale 30 marzo 2017, n. 194.

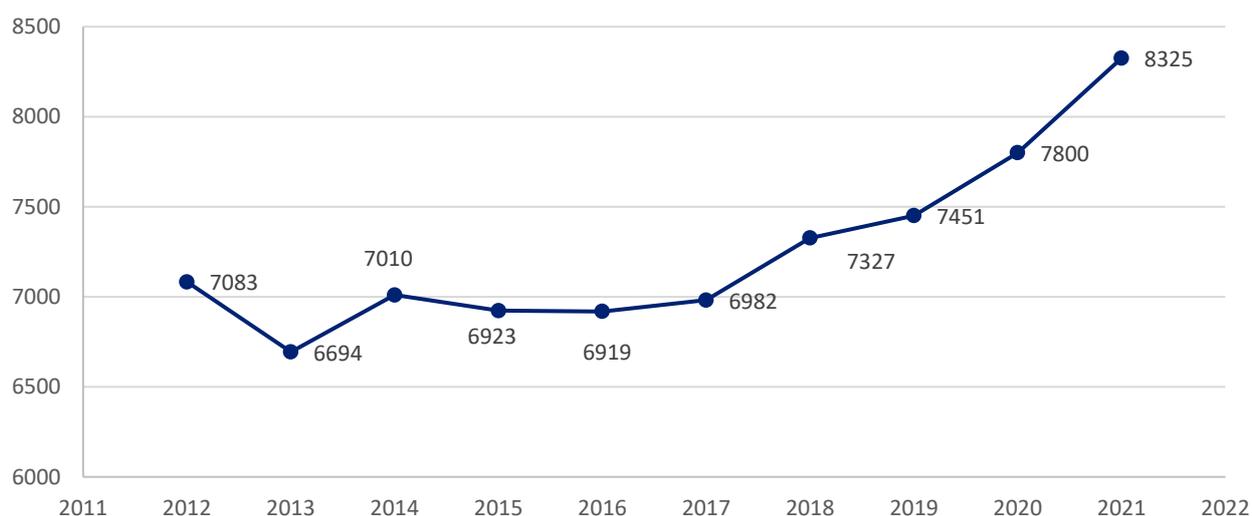
Nell'anno 2021 l'incarico di Direttore Generale dell'Università degli Studi della Tuscia è stato svolto dall'Avv. Alessandra Moscatelli, già Dirigente dell'ateneo, a partire dal 20 gennaio 2021.

Per la valutazione dell'anno 2021, il Consiglio di Amministrazione si è espresso nella seduta del 30.05.2022, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, formulata in data 27.05.2022, attestando il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi, integrati con gli obiettivi comportamentali (connessi alle capacità direzionali ed organizzative). La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo si è attestata su una percentuale complessiva del 96,15%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 "Misurazione della *performance* organizzativa".

4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Decreto Ministeriale 9 agosto 2021 n° 1059 ha stabilito un aumento delle risorse complessive del Fondo di Finanziamento Ordinario per oltre 500 milioni rispetto all'anno precedente, dovuto essenzialmente agli interventi previsti nel 2020 e finanziati a partire da quest'anno (i piani straordinari associati e ricercatori).

Grafico 3 – Andamento Fondo di Finanziamento Ordinario



Fonte: MUR

Sono sostanzialmente confermate le modalità distributive del Fondo, che vedono la parte di trasferimento storico diminuire e la quota destinata al costo standard aumentare, come stabilito dal Decreto Ministeriale 25 marzo 2021, n° 289.

Nella Tabella 16 sono riportate le assegnazioni Ministeriali dell'anno 2021, che vedono per l'Università degli Studi della Tuscia un incremento dell'assegnazione premiale dovuta all'importo crescente destinato a tale voce nel 2021, a fronte di una diminuzione della quota base e dell'intervento perequativo. La crescita generale del totale finanziamento 2021 è dovuta, analogamente a quanto indicato per l'intero FFO, ai piani straordinari RTDB.

Tabella 16 - Assegnazioni FFO 2021

FFO	Anno 2021	Anno 2020	Variazioni
	D.M. 9 agosto 2021, n. 1059	D.M. 10 agosto 2020, n. 442	2021/2020
Interventi quota base	21.932.991	22.710.794	-3,42%
quota storica	11.109.493	13.305.911	
costo standard	10.414.108	9.390.793	
importi <i>una tantum</i> da attribuire o recuperare	19.504	14.090	
Integrazione quota base art. 238 DL 34/2020 e art. 9, lett. q.a) del D.M. 1059/2021	389.886		
Risorse programmazione 2019-2020 ai sensi art. 1 del D.M. 6 agosto 2020, n. 435	-	365.646	
Assegnazione quota premiale (L. 1/2009)	13.482.432	12.313.825	9,49%
a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2011-2014)	8.344.209	7.304.699	
b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2011-2014)	2.485.968	2.859.112	
c) 20% autonomia responsabile	2.652.255	2.150.014	
Intervento perequativo (art. 11, L 240/10)	284.773	518.419	-45,07%
Piani straordinari	5.134.544	2.912.896	76,27%
Piano straordinario ordinari 2016	115.684	115.684	
Piano straordinario ricercatori 2016	351.896	351.896	
Piano straordinario associati 2012			
Piano straordinario associati 2013	1.026.610	1.026.610	
Piano straordinario ricercatori 2018 – D.M. 168	644.828	644.828	
Piano straordinario ricercatori 2019 – D.M. 204	703.878	703.878	
Piano straordinario associati 2019 – D.M. 364	70.000	70.000	
Piano straordinario ricercatori 2020 – D.M. 83	720.597		
Piano straordinario ricercatori 2020 – D.M. 856	1.501.051		
Quota Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022	4.405.571	4.405.571	0,00%
Costo stimato per sostegno passaggio a regime scatti biennali 2020	966.786	511.287	89,09%
Compensazione e blocco scatti stipendiali	-	-	
Interventi a favore degli studenti	1.369.189	1.298.827	5,42%
1) Dottorato e borse <i>post lauream</i>	1.087.437	1.044.014	
2) Fondo sostegno giovani	281.752	254.813	
– <i>mobilità</i>	62.321	199.362	
– <i>tutorato e attività didattiche integrative</i>	183.980	48.989	
– <i>classi di laurea di area scientifica-tecnologica</i>	35.451	6.462	
– <i>riassegnazione su tirocini curriculari (art. 9, d.m. 738/2019)</i>	-		
PLS e POT 2020 (d.m. 435/2020, art. 2)		44.025	
No tax area	449.809	663.713	-32,23%
No tax area 2021	449.809		
No tax area 2020		547.565	
No tax area 2019			
Risorse 2018 da recuperare/riattribuire su riparto No tax area FFO 2019			
Risorse 2019 da recuperare/riattribuire su riparto no TAX area FFO 2020		116.148	
Assegnazione risorse D.M. 234/2020 / Prima assegnazione D.M. 1014/2021	545.705	884.592	-38,31%
Assegnazione dottorato proroga	662.815	88.699	
TOTALE FFO	49.234.615	46.718.294	5,39%
Assegnazione Garr	33.051	33.701	-1,93%

Fonte: Bilancio Unico di Ateneo 2021

I risultati ottenuti nella ripartizione delle risorse ministeriali premiali sono rappresentativi delle performance ottenute nella didattica (numero di studenti regolari e regolari entro il primo anno oltre la durata normale del corso), nella ricerca e nelle politiche di reclutamento. Si tratta inoltre dell'ultima annualità che vede l'utilizzo dei risultati raggiunti per la VQR 2011-2014; a partire dal 2022 il MUR utilizzerà i risultati del nuovo quinquennio di valutazione 2015-2019. Nella tabella X+1 sono riportati invece i pesi sul sistema delle tre principali voci di finanziamento, da cui emerge che il peso sul sistema della quota premiale è diminuito, così come quello dell'intervento perequativo.

Tabella 17 - Peso sul sistema per alcune voci di finanziamento

Tipologia di assegnazione	Anno 2021	Anno 2020	Variazione
	D.M. 9 agosto 2021, n. 1059	D.M. 10 agosto 2020, n. 442	
Quota base	0,55	0,54	1,85%
Quota premiale	0,61	0,63	-3,17%
Intervento perequativo	0,16	0,30	-46,67%

Fonte: MUR

Tabella 18 - Principali indicatori di risultato per anno

Bilancio Unico consuntivo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totale entrate correnti ⁵	59.089.414	57.607.804	54.996.376	56.026.784	61.642.497	64.500.167	66.957.614
Entrate contributive ⁶	8.510.811	7.611.825	8.815.979	7.125.615	7.417.222	7.738.240	7.640.519
Totale spese correnti ⁷	51.873.243	53.764.594	53.011.217	53.566.362	55.137.972	54.032.277	57.711.174
Spese di personale ⁸	37.909.862	37.927.922	37.598.036	39.314.905	40.368.394	39.346.643	41.389.324
Indicatore spese di personale Proper ⁹	79,06%	78,08%	79,02%	74,84%	74,42%	72,36	n.d.
Costo del personale ¹⁰	34.823.875	34.296.552	34.574.653	35.591.072	36.612.245	36.656.020	n.d.
FFO ¹¹	36.079.615	35.976.990	35.874.494	39.826.048	41.252.098	43.552.326	n.d.

⁵ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale; la voce "totale entrate correnti" esprime i ricavi di competenza dell'esercizio

⁶ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale

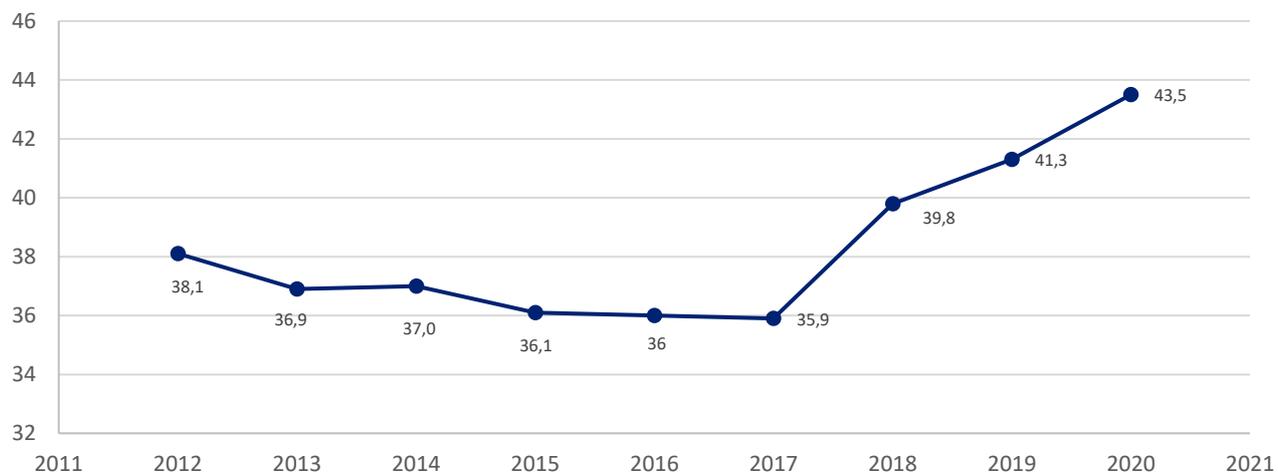
⁷ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale

⁸ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale; in questa voce si rilevano i costi del personale (docenti/ricercatori, collaborazioni scientifiche, docenti a contratto, esperti linguistici, altro personale addetto alla didattica e alla ricerca, personale tecnico-amministrativo)

⁹ Fonte banca dati PROPER

¹⁰ Fonte banca dati PROPER

¹¹ Fonte banca dati PROPER

Grafico 3 - Andamento Fondo di Finanziamento Ordinario Unitus (milioni di euro)

Fonte: Banca dati PROPER

5. Pari opportunità

La necessaria attenzione dell'Ateneo al rispetto del principio delle pari opportunità si riscontra in diversi ambiti. In merito alle pari opportunità nel campo delle nomine, si segnala che le cariche dell'Ateneo, in linea con le previsioni di rilevanza statutaria, sono ampiamente estese anche al sesso femminile (2 componenti del Consiglio di Amministrazione, 6 componenti nel Senato Accademico, 3 componenti nel Nucleo di Valutazione, 7 componenti nel Presidio di Qualità, 1 componenti su 3 nel Collegio dei Revisori dei Conti).

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è l'organo che sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico con riguardo al tema del mobbing ed è stato istituito con D.R. n. 1039/13 dell'11.12.2013, per il quadriennio 2013-2017, a norma dell'art. 17 dello Statuto di Ateneo, e con D.R. n. 6/2018 del 3 gennaio 2018 è stato ricostituito per il quadriennio 2018-2021. Gli obiettivi perseguiti (art. 2 co. 1 del Regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia dell'Università degli Studi della Tuscia) sono quelli di assicurare pari opportunità di genere, contrastare qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione, valorizzare la cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza, tutelare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*. A norma dell'art. 4 del citato Regolamento, l'Amministrazione garantisce gli strumenti e le attrezzature per il funzionamento del CUG e destina un budget da definirsi annualmente per le spese necessarie al suo funzionamento. Nell'anno 2021 il CUG, pur risentendo ancora dell'emergenza sanitaria e della complessità indotta nell'esercizio delle attività pianificate, ha coltivato i progetti già elaborati e pianificato per la primavera del 2022 la Conferenza-Spettacolo: "Cittadine! Alla conquista del voto" e i seminari "Micromachismo e Comunicazione" e "Il licenziamento nel diritto del lavoro. Inoltre, ha organizzato, per l'autunno del 2022, l'8° Convegno Internazionale su Genere e Comunicazione.

L'attenzione dell'Università degli Studi della Tuscia ai temi concernenti il perseguimento delle pari opportunità, la riduzione delle disuguaglianze di genere, il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della trasparenza dell'azione amministrativa si è concretizzata in due importanti obiettivi realizzati: la redazione del *Gender Equality Plan* e del Bilancio di Genere, cui si rimanda per ulteriori dettagli.

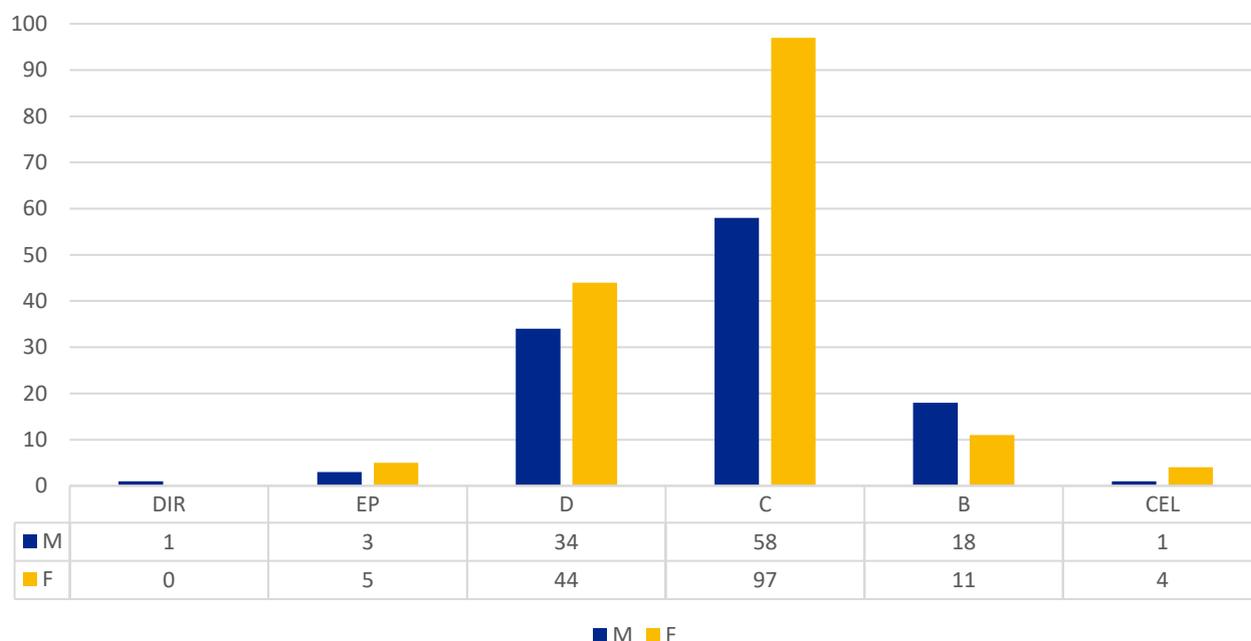
Come ulteriore azione, nel corso del 2021, l'Unitus ha attivato uno Sportello Antiviolenza con lo scopo di realizzare interventi di prevenzione con riguardo alla violenza di genere, nonché di tutela e sostegno verso le donne appartenenti alla comunità Unitus vittime di violenza maschile. Lo Sportello nasce come servizio di contatto e primo accesso per le donne appartenenti alla comunità Unitus vittime di violenza maschile, offrendo loro supporto per avviare un percorso di uscita dalla condizione di pericolo. Al contempo, intende favorire l'empowerment della donna vittima di violenza anche tramite il sostegno socio-psicologico e il reinserimento sociale e professionale ed è, inoltre, pensato come strumento di consulenza tecnica con riguardo ai temi oggetto della convenzione di Istanbul con particolare riguardo alla discriminazione tra uomini e donne ancora presente nei linguaggi giornalistico e giudiziario. Accanto alla consulenza, si colloca l'attività formativa svolta dallo Sportello Antiviolenza rivolta alla comunità studentesca e al personale docente e tecnico-amministrativo concernente l'illustrazione degli elementi conoscitivi fondamentali sottesi al meccanismo culturale, sociale e psicologico della violenza sulle donne, facilitando il riconoscimento e l'uscita dalla relazione abusante.

Inoltre, l'Ateneo, in collaborazione con l'Associazione Differenza Donna ONG è stata protagonista anche del progetto STEP – Stereotipo e Pregiudizio, per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario, nelle forze dell'ordine e nel racconto dei media, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità al fine di promuovere la prevenzione alla violenza contro le donne, anche in attuazione della convenzione di Istanbul.

Altro elemento rilevante è le attività svolte dal Gruppo STEM, costituito da dottorande, assegniste di ricerca e ricercatrici dei dipartimenti DEIM, DEB e DIBAF e istituito con lo scopo di organizzare giornate di orientamento e divulgazione scientifica nelle scuole superiori del territorio della Toscana (Viterbo e provincia) volto ad incoraggiare le studentesse delle classi 4° e 5° a scegliere un percorso universitario nelle discipline c.d. STEM. Le attività, proseguite in via telematica durante l'emergenza sanitaria, si sono concretizzate in un ciclo di incontri dal titolo *Webinar Stem: girls in hard sciences* (maggio 2021) nel corso del quale sei studiose hanno illustrato la loro attività di ricerca ed il percorso personale che le ha condotte all'Università degli Studi della Toscana, nonché i progetti di ricerca europei e nazionali a cui hanno partecipato.

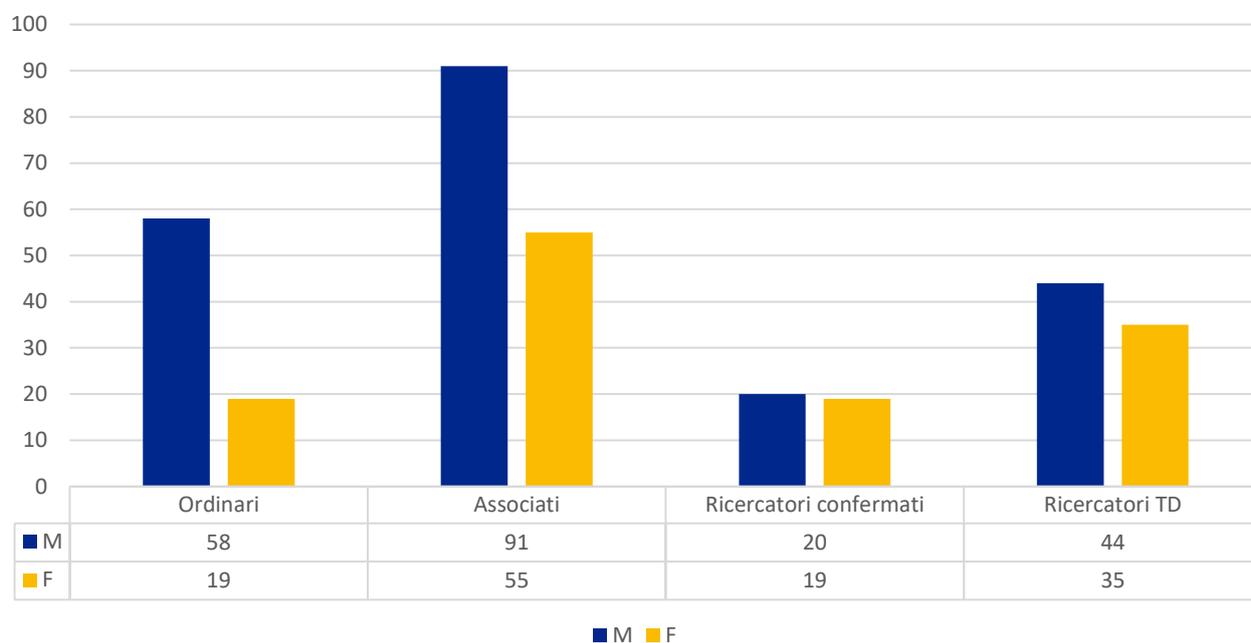
Per quanto riguarda la suddivisione per genere dell'Ateneo della Toscana (pari a 276 unità di personale tecnico-amministrativo e 341 unità di personale docente) i dati evidenziano una leggera predominanza della popolazione femminile rispetto a quella maschile (rispettivamente 56% e 44%) tra i dipendenti tecnici amministrativi e un rapporto contrario nel caso del personale docente in servizio presso l'Ateneo (37,5% donne a fronte di 66,5% di uomini). L'incidenza femminile in Ateneo è riscontrabile nei principali organi, commissioni e incarichi.

Grafico 4 - Ripartizione personale tecnico amministrativo per categoria e sesso (31.12.2021)



Fonte: Servizio Risorse Umane

Grafico 5 - Ripartizione personale docente per categoria e sesso (31.12.2021)



Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 19 - Bilancio di genere al 31.12.2021

	Numero totale	di cui donne	%
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	21	7	33%
Consiglio di Amministrazione	7	2	29%
Prorettore	1	0	0%
Direttore Generale	1	1	100%
Nucleo di Valutazione	6	3	50%
Collegio dei Revisori dei Conti ¹²	3	1	33%
Presidio di Qualità	12	9	75%
Dirigenti ¹³	3	1	33%
Posizioni organizzative (cat. EP) ¹⁴	8	5	62%
Collegio di disciplina ¹⁵	7	3	43%
Commissione Ricerca scientifica di ateneo	7	0	0%
Commissione Etica	5	3	60%
Comitato Unico di Garanzia	6	3	50%

Fonte: Elaborazione su dati interni

¹² Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito da 3 componenti effettivi e 2 componenti supplenti¹³ Compresa aspettativa¹⁴ Compresa aspettativa¹⁵ Il Collegio di disciplina è costituito da 7 componenti effettivi e 3 componenti supplenti

La predominanza di donne rispetto al totale del personale in servizio si riflette in maniera evidente in tutti gli istituti presenti e misure messe in atto dall'Ateneo:

- **Part time:** Le donne, rispetto agli uomini usufruiscono maggiormente dell'istituto giuridico del *part-time*. Il 15,21% delle dipendenti usufruisce del *part-time* e di queste l'86,66% ha scelto una formula di *part time* superiore al 50% dell'orario di lavoro. Gli uomini in *part-time* sono invece il 4,34% dell'intera popolazione maschile.
- **I congedi per maternità/paternità** sono stati usufruiti per il 40% da uomini e per il 60% da donne.
- **Formazione:** Il 58,33% delle ore nel piano formativo di Ateneo sono state usufruite da personale femminile, a fronte del 41,67% degli uomini.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*

Il processo seguito per la realizzazione del piano si è svolto in più fasi:

1. Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture coinvolte. Tale fase ha riguardato anche l'analisi delle osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nella seduta del 25.06.2021 in occasione della validazione della Relazione *Performance* 2020, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2021.
2. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma. Incontri telematici con gli uffici competenti.
3. Confronto del Direttore Generale con il Coordinatore del Nucleo di Valutazione in merito alla programmazione dei lavori e dei tempi di consegna al Nucleo della documentazione da validare.
4. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
5. Raccolta dati e informazioni dalle diverse fonti di Ateneo tramite il portale della *Performance*, che ha consentito di caricare tutte le valutazioni sugli obiettivi comportamentali e i dati, le informazioni e le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi individuali, organizzativi, strategici e operativi di Ateneo, generando un notevole vantaggio in termini di tempistiche e di livello di accuratezza.
6. Analisi dei dati e delle informazioni, anche attraverso la verifica della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della *Performance*, e stesura della relazione.
7. Approvazione della relazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio del documento all'OIV ai fini della validazione.
8. Pubblicazione della Relazione nel rispetto della normativa vigente.

7. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *Performance*

In sede di applicazione del ciclo della *Performance* si sono riscontrati i seguenti punti di forza e di debolezza:

Punti di forza

1. Utilizzo dello specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance* per l'Amministrazione Centrale e per gli altri Centri di spesa;
2. Maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* da parte del personale tecnico-amministrativo.

Punti di debolezza

1. L'approccio alla raccolta dati nella fase di valutazione è stato generalmente positivo, tuttavia sono state evidenziate alcune difficoltà nel rispetto delle scadenze fissate e nell'utilizzo della piattaforma e l'esigenza di una sempre maggiore diffusione della cultura della *performance*. Per tale motivo si prevede un'azione mirata ad incrementare la formazione del personale sul tema.