

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

20
22



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

20
22

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 maggio 2023

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26 giugno 2023

SOMMARIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUZIONE | 5 |
| 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI | 6 |
| 2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO | 6 |
| 2.2. L' AMMINISTRAZIONE | 7 |
| 2.2.1. <i>Il Personale</i> | 11 |
| 2.2.2. <i>L'Offerta formativa</i> | 13 |
| 2.2.3. <i>Gli studenti</i> | 16 |
| 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | 17 |
| 3.1. METODOLOGIA | 17 |
| 3.2. MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA | 18 |
| 3.2.1 <i>Area strategica Didattica</i> | 18 |
| 3.2.2. <i>Area strategica Ricerca</i> | 20 |
| 3.2.3 <i>Area strategica Terza Missione</i> | 21 |
| 3.2.4 <i>Area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</i> | 21 |
| 3.3. OBIETTIVI STRATEGICI | 23 |
| 3.4. OBIETTIVI OPERATIVI | 28 |
| 3.5. OBIETTIVI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO | 42 |
| 3.5.1. <i>La valutazione del personale con ruolo di responsabilità</i> | 42 |
| 3.5.2. <i>La valutazione del personale senza ruolo di responsabilità</i> | 43 |
| 3.5.3. <i>La valutazione del personale dirigenziale</i> | 43 |
| 3.5.4. <i>La valutazione del Direttore Generale</i> | 44 |
| 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ | 46 |
| 5. PARI OPPORTUNITÀ | 50 |
| 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | 53 |
| 7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE | 54 |

ALLEGATI

Allegato 1 – Dettaglio valutazione complessiva del personale

INDICE DELLE FIGURE, DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

| | |
|---|----|
| FIGURA 1 - ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE AL 31.12.2022 | 10 |
| FIGURA 2- ALBERO DELLA PERFORMANCE | 23 |
| FIGURA 3 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA DIDATTICA | 28 |
| FIGURA 4 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA RICERCA | 33 |
| FIGURA 5 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE | 36 |
| FIGURA 6 -ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI | 40 |
| | |
| GRAFICO 3 - ANDAMENTO FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO UNITUS (MILIONI DI EURO) | 49 |
| GRAFICO 4 - RIPARTIZIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2022) | 52 |
| GRAFICO 5 - RIPARTIZIONE PERSONALE DOCENTE PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2022) | 52 |
| | |
| TABELLA 1 - MODIFICHE GOVERNANCE | 9 |
| TABELLA 2 - RIPARTIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022 PER RUOLO | 11 |
| TABELLA 3 - ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO | 11 |
| TABELLA 4 - ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO | 11 |
| TABELLA 5 - ANALISI DI GENERE (PERSONALE IN SERVIZIO) | 12 |
| TABELLA 6 - CORSI DI STUDIO OFFERTA FORMATIVA 2022/2023 | 14 |
| TABELLA 7 - CORSI DI DOTTORATO OFFERTA FORMATIVA 2022/2023 | 15 |
| TABELLA 8 - CORSI MASTER OFFERTA FORMATIVA 2022/2023 | 16 |
| TABELLA 9 – ISCRITTI PERFEZIONATI A.A. 2021/2022 | 16 |
| TABELLA 10 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA DIDATTICA | 24 |
| TABELLA 11 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA RICERCA | 25 |
| TABELLA 12 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE | 25 |
| TABELLA 13 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI | 27 |
| TABELLA 14 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA DIDATTICA | 29 |
| TABELLA 15 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA RICERCA | 34 |
| TABELLA 16 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE | 37 |
| TABELLA 17 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI | 41 |
| TABELLA 18 - ASSEGNAZIONI FFO 2022 | 47 |
| TABELLA 19 - PESO SUL SISTEMA PER ALCUNE VOCI DI FINANZIAMENTO | 48 |
| TABELLA 20 - PRINCIPALI INDICATORI DI RISULTATO PER ANNO | 49 |
| TABELLA 21 - BILANCIO DI GENERE AL 31.12.2022 | 51 |

1. Introduzione

La presente Relazione sulla *Performance* illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali nel corso dell'anno 2022, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. 74/2017, dispone 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 di Attività e Organizzazione 2022-2024, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.06.2022 e 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 ANVUR nonché delle eventuali osservazioni presentate dall'OIV nella *“Relazione Annuale 2022 – Sezione II: Valutazione della Performance”* e nella validazione della Relazione sulla *Performance* 2021.

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. 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 2023.

La relazione è stata redatta in coerenza con il Bilancio Integrato 2022, 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 23 gennaio 2019, n. 18 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

A livello di Sistema Università deve essere evidenziato, *in primis*, un aspetto prioritario che attiene al finanziamento degli Atenei. La Legge di Bilancio per il 2022 ha previsto un incremento, rispetto al 2021, di 252 milioni di euro sul Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO). Questo incremento ha rappresentato un'importante opportunità di crescita per gli Atenei che hanno potuto, attraverso il Piano straordinario di reclutamento, aumentare il numero di docenti (con conseguente diminuzione del numero medio di studenti per docente) e di unità di personale tecnico-amministrativo, oltre che valorizzare quest'ultimo mediante risorse ulteriori destinate al Trattamento accessorio. Nel 2022, a livello nazionale, si sono concluse le procedure di assunzione dei ricercatori a tempo determinato, finanziate sul Piano straordinario RTDB all'*upgrade* a professori associati dei ricercatori di ruolo, a valere sugli appositi Piani straordinari. Tale incremento di personale ha dato maggior stabilità all'attività didattica e di ricerca degli Atenei, impegnati nel 2022 nella realizzazione degli obiettivi della Programmazione triennale di cui al Decreto Ministeriale 25 marzo 2021 n. 289.

Una parte delle risorse a disposizione grazie all'aumento dell'FFO è stata destinata anche agli interventi a favore degli studenti: tra le voci aggiunte nel 2022, una voce *ad hoc* riguarda il sostegno delle spese sanitarie degli studenti fuori sede e fuori regione che abbiano ISEE inferiore a 20.000 euro e una l'integrazione dell'importo delle borse di dottorato. Tali incentivi si sono rivelati necessari in un quadro generale di riduzione delle immatricolazioni alle università nell'anno 2021/2022¹.

L'Italia mantiene ancora un *gap* piuttosto ampio con il resto dell'Europa: nel 2021 la quota di 30-34enni con istruzione universitaria è pari al 26,8% contro il 41,6% della media Ue². All'interno di un quadro nazionale non esaltante, va poi detto che resta forte il divario territoriale nei livelli di istruzione, dove la popolazione residente nel Mezzogiorno è meno istruita rispetto a quella nel Centro-nord.

Le risorse stanziare per università e ricerca sembrerebbero voler segnare una inversione di rotta in fatto di politiche di crescita, creando nell'arco di un medio periodo un nuovo contesto di stabilità entro cui gli Atenei si troverebbero a operare. 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.

Seppure gli Atenei siano sempre più orientati alla dimensione internazionale, le attività e i risultati dipendono anche dal contesto locale in cui si trovano a operare; l'Università degli Studi della Tuscia si inserisce nel quadro della regione Lazio come un piccolo Ateneo dove l'elemento di prossimità tra docenti e studenti lo differenzia dai grandi Atenei della Capitale. Il legame col territorio, con le aziende e le attività produttive rendono l'Unitus parte integrante del tessuto sociale, che attraverso la comunità accademica permea tutti i settori. Tuttavia, la vicinanza geografica ai grandi Atenei laziali e il tessuto produttivo non particolarmente sviluppato in cui opera tendono a contenere il potenziale di sviluppo dell'Università degli Studi della Tuscia nonostante la crescente offerta didattica e i numerosi vantaggi offerti agli studenti, molti dei quali provengono dalla provincia di Viterbo e da quelle limitrofe.

Inoltre, la leggera ripresa del settore turistico nel territorio che era stata registrata nel 2021 ha aperto la strada a un ottimo andamento nel 2022, a testimonianza della buona attrattività del territorio

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

² Fonte: Livelli di istruzione e ritorni occupazionali - anno 2020, Istat, 2022

provinciale, sia in ambito artistico sia naturalistico. A fronte di una crescente internazionalizzazione dell'Università, il territorio non può che beneficiare degli effetti, sia come numero di presenze sia come tasso di internazionalizzazione e di permanenza media.

Infine, nel quadro del contesto di riferimento, va sottolineato che il 2022 è stato l'anno dell'avvio del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che sta dando impulso all'avanzamento tecnologico, sociale ed economico del paese.

In particolare, le iniziative di competenza del Ministero dell'Università e della Ricerca (Missione 4 "Istruzione e ricerca") hanno beneficiato di 11,73 miliardi di euro, dei quali 2,64 miliardi destinati al potenziamento dei servizi di istruzione e 9,09 miliardi a ricerca e innovazione. Sono state attivate risorse e adottati bandi o provvedimenti di riparto per 9,46 miliardi, di cui 7,09 miliardi già assegnati e in parte trasferiti ai soggetti attuatori. *"Si tratta di una iniezione imponente di risorse per investimenti in università e ricerca, accompagnata da una strategia di riforme per migliorare le condizioni di contesto, ridurre i divari e aumentare equità, efficienza e competitività dell'Italia. Per questa ragione, la piena ed efficace attuazione del PNRR è la priorità trasversale – e urgente – di tutta l'attività del Ministero"*³.

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

Il CIA, istituito con D.R. n. 72/21 del 4 febbraio 2021, è stato realizzato in un'ottica di snellimento dell'attività amministrativa e dell'apparato burocratico, come struttura unitaria di servizio dell'apparato organizzativo dell'Ateneo, all'interno della quale far confluire la gestione dei preesistenti centri di servizio e di ricerca. Esso è articolato al suo interno in Sezioni distinte per finalità e dotato di autonomia amministrativo-contabile al fine di coordinare e razionalizzare la gestione amministrativa e contabile dei fondi di pertinenza delle Sezioni a esso afferenti:

- Azienda Agraria Didattico-Sperimentale "Nello Lupori"
- Centro Grandi Attrezzature (CGA)

³ Audizione del Ministro dell'Università e della Ricerca sulle Linee Programmatiche – 22 novembre 2022

- 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 l'attivazione di 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 Direttore 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'organigramma dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo al 31.12.2022, con la relativa articolazione in Servizi e Uffici (D.D.G. n. 637/2021 del 27.10.2021)⁴.

Per quanto riguarda la **governance**, nel corso dell'anno 2022 sono intervenute le modifiche riportate nella seguente tabella.

⁴ Con successivo decreto del Direttore Generale n. 865/22 del 28.12.2022 è stata ridefinita l'organizzazione degli Uffici dell'Amministrazione Centrale a decorrere dal 09.01.2023.

Tabella 1 - Modifiche Governance

| Organi | Decreti | Modifiche |
|---|---|--|
| Consiglio di Amministrazione | D.R. n. 524/22 del 7 ottobre 2022 (a decorrere dal 1° ottobre) | Cessazione Prof. Edoardo Chiti |
| | D.R. n. 627/22 del 28 novembre 2022 | Nomina Prof.ssa Maddalena Vallozza |
| Senato Accademico⁵ (SA) | D.R. n. 281/22 del 9 giugno 2022 | Nomina Rappr. Stud. – Talia Bianchi |
| | D.R. n. 584/22 del 14 novembre 2022 | Accettazione dimissioni Prof.ssa Maddalena Vallozza |
| | D.R. n. 649/22 del 13 dicembre 2022 | Nomina Direttore DISTU - Prof. Luca Lorenzetti |
| Consulta degli Studenti | D.R. n. 190/22 del 26 aprile 2022 | Nomina Rappresentante degli Studenti DIBAF – Eurosia Pitino |
| | D.R. n. 281/22 del 9 giugno 2022 | Nomina Rappr. Stud. Senato Acc. – Talia Bianchi |
| | D.R. n. 412/22 del 9 agosto 2022 | Nomina Rappresentante degli Studenti DISTU – Mamadou Diop |
| | D.R. n. 593/22 del 18 novembre 2022 | Nomina Rappresentante degli Studenti DEB – Eleonora Giannini |
| Presidio di Qualità | D.R. n. 361/22 del 14 luglio 2022 | Nomina Rappr. Stud. – Marika Mariani |
| | D.R. n. 472/22 del 16 settembre 2022 | Nomina Presidente – Prof. Francesco Sestili |
| | D.R. n. 667/22 del 20 dicembre 2022 | Nomina Rappr. Stud. – Livia Codoni |
| Comitato Unico di Garanzia (CUG) | D.R. n. 6/22 dell'11 gennaio 2022 | Ricostituzione per il quadriennio 2022-2025 |
| Collegio di disciplina | D.R. n. 670/22 del 21 dicembre 2022 | Ricostituzione per il triennio 2022-2025 |
| Commissione Etica | D.R. n. 99/22 del 25 febbraio 2022 | Sostituzione Prof.ssa Rosa Anna Ruggiero con Dott.ssa Daniela Vitiello |
| | D.R. n. 666/22 del 20 dicembre 2022 | Ricostituzione per triennio 2022-2025 |
| Nucleo di Valutazione (NdV) | D.R. n. 351/22 dell'11 luglio 2022 | Ricostituzione per triennio 2022-2025 |
| Delegati e referenti del Rettore | D.R. n. 11/22 del 12 gennaio 2022 | Nomina Delegato Prof. Fanelli |
| | D.R. n. 42/22 del 1° febbraio 2022 | Nomina Delegato Prof. Claudio Carere |
| | D.R. n. 198/22 del 29 aprile 2022 | Nomina Referente Dott.ssa Iliara Armentano |
| | D.R. n. 200/22 del 2 maggio 2022 | Nomina Referente Dott.ssa Martina Galli |
| | D.R. n. 430/22 del 26 agosto 2022 | Rettifica D.R. 198/22 Accettazione dimissioni Prof. Alessandro Sterpa |

Fonte: Ufficio Relazioni con il Pubblico e Affari Istituzionali

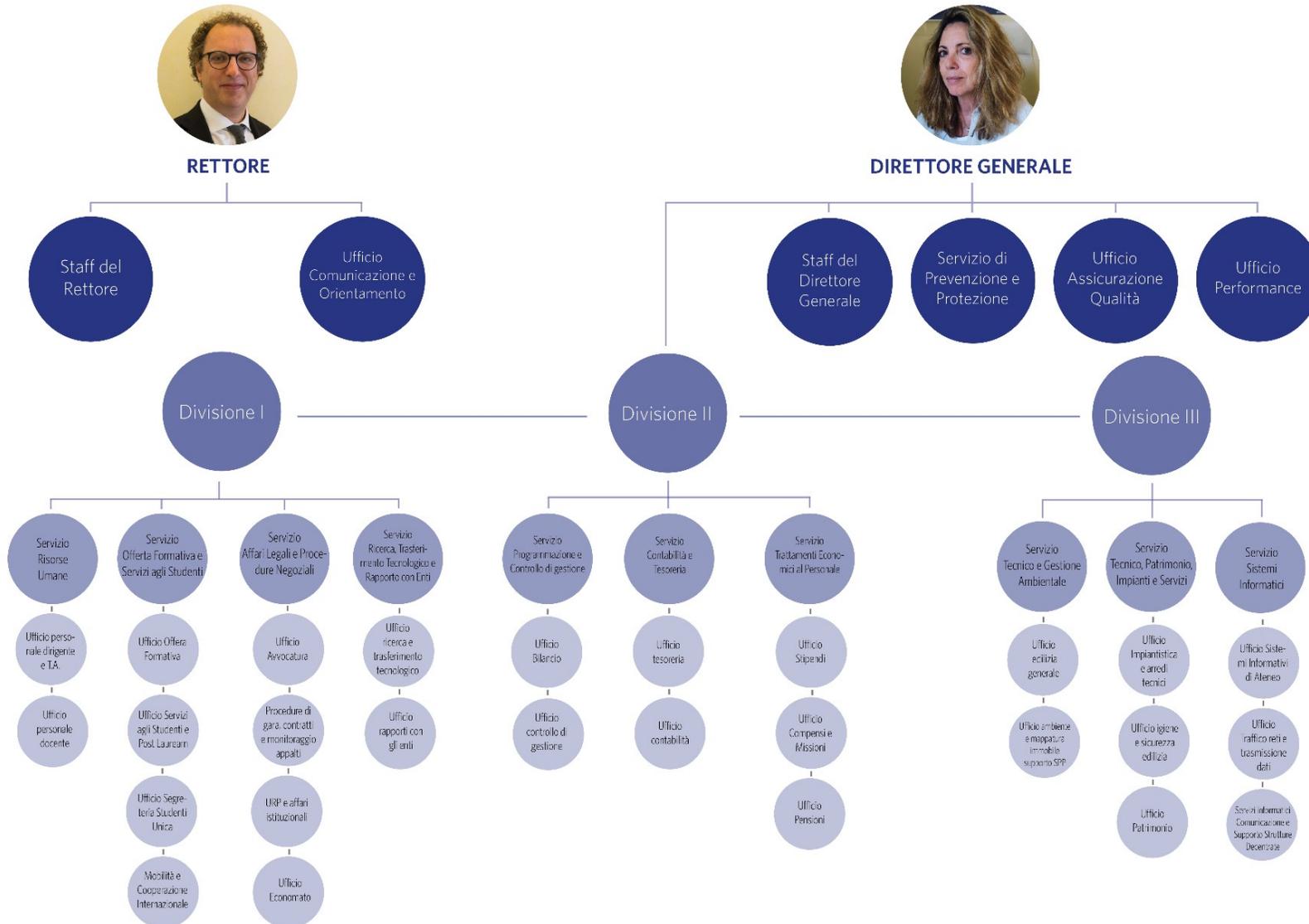
Ulteriori informazioni sui cambiamenti intervenuti nell'anno in riferimento alla *governance* sono disponibili nella sezione "Ateneo → Organi di Ateneo" del [sito istituzionale](#).

⁵ Sono stati confermati Direttori di Dipartimento:

Prof.ssa Tiziana Laureti – DEIM – con D.R. n. 659/22 del 16 dicembre 2022

Prof. Maurizio Petruccioli – DIBAF – con D.R. n. 689/22 del 28 dicembre 2022

Figura 1 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31.12.2022



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 31.12.2022). 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 31.12.2022 per ruolo

| PERSONALE DOCENTE | Numero | PERSONALE DIRIGENTE E T.A. | Numero |
|----------------------|------------|----------------------------|------------|
| Professori Ordinari | 77 | Dirigenti | 1 |
| Professori Associati | 165 | Categoria EP | 8 |
| Ricercatori | 29 | Categoria D | 77 |
| Ricercatori TD | 88 | Categoria C | 167 |
| | | Categoria B | 30 |
| | | Collaboratori Linguistici | 5 |
| Totale | 359 | Totale | 288 |

Fonte: Servizio Risorse Umane

L'età media, la formazione, il *turnover*, l'analisi del benessere organizzativo e dei dati di genere del personale sono sintetizzati nelle tabelle che seguono.

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

| INDICATORI | VALORI 2022 |
|---|----------------|
| Età media del personale (anni) | 52,20 |
| Età media dei dirigenti (anni) | 63 |
| % di dipendenti in possesso di laurea | 55,40% |
| Ore di formazione (tot) | 7182 |
| Ore di formazione (media per partecipante) | 25 |
| % <i>Turnover</i> di personale | 15,27% |
| Spesa per formazione (costi interni ed esterni) | Tot. 15.824,83 |

Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 4 - Analisi Benessere organizzativo

| INDICATORI | VALORI 2022 |
|--|---|
| Tasso di assenze | 17,56% |
| Tasso di dimissioni premature | 0% |
| Tasso di richieste di trasferimento | 0% |
| Tasso di infortuni | 0,34% |
| % di personale assunto a tempo indeterminato | 92,01% |
| | (Personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti) |

Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 5 - Analisi di genere (personale in servizio)

| INDICATORI | VALORI 2022 |
|--|-------------|
| % di dirigenti donne (incluse aspettative) | 33,33% |
| % di donne rispetto al totale del personale | 58,68% |
| % di personale femminile assunto a tempo indeterminato | 61,53% |
| Età media del personale femminile - Personale TA (anni) | 51,20 |
| % di personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile | 65,68% |

Fonte: Servizio Risorse Umane

Reclutamento personale docente

Nel corso del 2022 è stata varata dal CdA una prudente ma 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 2022 sono state espletate le seguenti procedure selettive/valutative:

- n. 2 posizioni di professore di I Fascia, ai sensi dell'art. 18, c.1 L. 240/2010;
- n. 4 posizioni di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24, c.6, L. 240/2010;
- n. 10 posizioni di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24, c.5, L. 240/2010;
- n. 17 posizioni di ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. b), L. 240/2010;
- n. 30 posizioni di ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. b), L. 240/2010;
- n. 21 posizioni di ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010, delle quali n. 1 è stata dichiarata deserta;
- n. 3 proroghe di ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010;
- n. 1 mobilità chiamata professore di I Fascia, ai sensi dell'art. 7, c. 5 bis L. 240/2010;

Inoltre, sono state assunte n. 2 nuove unità, un professore di II Fascia, un Ricercatore universitario con lo "scambio contestuale" e una unità quale professore di II Fascia per chiamata diretta "Unitustalent".

La capacità dell'Amministrazione di ricorrere in larga parte a risorse esterne e ai Piani straordinari del Ministero 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.

In particolare, nell'anno 2022 sono state espletate le seguenti procedure selettive:

- n. 2 procedure per la formazione di graduatorie per assunzioni a T.D. in qualità di B.A.S. – vari profili
- n. 2 procedure per la formazione di graduatorie per assunzioni a T.D. per il profilo contabile – Cat. C, p.e. C1 – area amministrativa
- n. 1 procedura per l'assunzione a T.D., per la durata di 6 mesi, di n. 1 unità di personale di cat. D, p.e. D1 – area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
- n. 2 procedure per l'assunzione a T.I. di n. 2 unità di personale di cat. D, p.e. D1 – area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
- n. 1 procedura per l'assunzione a T.I. di n. 1 unità di personale di cat. C, p.e. C1 – area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
- n. 1 procedura per l'assunzione a T.I. di n. 1 unità di personale di cat. C, p.e. C1 – area Tecnica, Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
- n. 1 procedura per l'assunzione a T.I. di n. 5 unità di personale di cat. C, p.e. C1 – area Amministrativa – vari profili.

L'Ateneo ha provveduto alla stipula di n. 13 nuovi contratti a tempo indeterminato:

- n. 1 unità di cat. B, ex Legge 68/1999
- n. 9 unità di cat. C
- n. 3 di cat. D.

Le nuove assunzioni a tempo determinato, avvenute nel corso dell'anno 2022, hanno riguardato n. 2 unità di cat. D e n. 10 unità di cat. C a cui sono da aggiungere n. 25 proroghe contrattuali.

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. 2022/2023 è costituita da: 21 corsi di laurea, tra i quali due ad indirizzo professionalizzante, 19 corsi di laurea magistrale, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 8 corsi di dottorato di ricerca, 2 corsi master di I livello e 2 corsi master di II livello.

Inoltre, l'Università degli Studi della Tuscia nell'a.a. 2022/2023 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. 2022/2023 la sede amministrativa è presso Sapienza Università di Roma. Nello stesso anno accademico l'Ateneo partecipa, come sede associata, al 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 2022/2023

| DIPARTIMENTO | CORSI DI STUDIO | CLASSE |
|--|--|-----------------|
| DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa | <i>Design per l'industria sostenibile e il territorio (a programmazione locale)</i> | L-4 |
| | Ingegneria industriale (a programmazione locale) | L-9 |
| | Economia aziendale (con sedi didattiche a Viterbo e Civitavecchia) | L-18 |
| | Sport, benessere e attività motoria in ambiente naturale (a programmazione locale, interateneo con l'Università degli Studi di Roma Foro Italico) | L-22 |
| | Scienze politiche e delle relazioni internazionali | L-36 |
| | <i>Mechanical Engineering</i> (corso internazionale in lingua inglese e interdipartimentale: DAFNE, DEB e DIBAF) | LM-33 |
| | <i>Circular Economy</i> (corso internazionale in lingua inglese) | LM-76 |
| | Marketing e qualità | LM-77 |
| | Amministrazione, finanza e controllo | LM-77 |
| DIBAF Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali | Biotecnologie | L-2 |
| | Progettazione del paesaggio e del territorio (interateneo con la Facoltà di Architettura dell'Università “La Sapienza” di Roma) | L-21 |
| | Scienze forestali e ambientali | L-25 |
| | 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 |
| | Biotecnologie industriali per la salute e il benessere (corso interdipartimentale con DEB) | LM-8 |
| | Scienze forestali e ambientali (corso internazionale in lingua inglese) | LM-73 |
| DISTU Dipartimento di Studi linguistico- letterari, storico- filosofici e giuridici | Lingue e culture moderne | L-11 |
| | 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</i> (corso internazionale in lingua inglese) | LM-90 |
| | Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione | LM-2 & LM-89 |
| DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche | Scienze biologiche | L-13 |
| | Scienze biologiche ambientali (con sede didattica a Civitavecchia) | L-13 |
| | Scienze naturali e ambientali | L-32 |
| | Biologia sperimentale e bioinformatica | LM-6 |
| | Biologia ed ecologia marina (con sede didattica a Civitavecchia) | LM-6 |
| | Scienze dell'alimentazione e della nutrizione umana (corso interdipartimentale con DIBAF) | LM-61 |

| | | |
|---|--|---------------|
| DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali | Scienze agrarie e ambientali | L-25 |
| | Gestione sostenibile delle foreste e del verde urbano | L-25 |
| | Scienze della montagna (<i>con sede didattica a Rieti</i>) | L-25 |
| | Produzione sementiera e vivaismo, a programmazione locale (<i>corso a orientamento professionale</i>) | L-P02 |
| | Tecnologie per la gestione sostenibile dei sistemi zootecnici, a programmazione locale (<i>corso a orientamento professionale</i>) | L-P02 |
| | Biotechnologie per la sicurezza e la qualità agro-alimentare | LM-7 |
| | Gestione digitale dell'agricoltura e del territorio montano (<i>sede didattica a Rieti</i>) | LM-69 & LM-73 |
| | Scienze agrarie e ambientali | LM-69 |
| DISUCOM Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo | Conservazione e restauro dell'ambiente e delle foreste | LM-73 |
| | Scienze dei beni culturali | L-1 |
| | 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 2022/2023

| 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> |
| | <i>Società in mutamento: politiche, diritti e sicurezza</i> |
| DIBAF Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali | Scienze, tecnologie e biotechnologie 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 2022/2023

| DIPARTIMENTO | CORSI MASTER |
|---|---|
| DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa | Master I livello in "Transport Security, Safety and Cyberprotection" (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia) Master di II livello in "Artificial Intelligence for Business and Security" (MAIBS) (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia) |
| 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 "Governance delle zone montane italiane - area appenninica" (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia) |

Fonte: CIA – Sezione Labform

2.2.3. Gli studenti

Per l'anno accademico 2021/2022 si è registrato un numero totale di studenti iscritti pari a 7.941.

Tabella 9 – Iscritti perfezionati a.a. 2021/2022

| DIPARTIMENTO | ISCRITTI |
|---------------------------|-------------|
| DAFNE | 1050 |
| DEB | 1068 |
| DEIM | 2508 |
| DIBAF | 1103 |
| DISTU | 1314 |
| DISUCOM | 898 |
| Totale complessivo | 7941 |

Fonte: Ufficio Sistemi Informativi di Ateneo – estrazione al 25.01.2023

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, oltre al riferimento all'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 perseguito, il *target* programmato nel PIAO, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore e ulteriori note.

Si è utilizzata 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 riferimento 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 cinque 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 della terza missione; la tabella collegata mostra il grado di raggiungimento di ogni specifico obiettivo;
- il quinto 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 quattro 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 – TERZA MISSIONE
- Area strategica D – 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 2022.

Dall'analisi emerge che il 91% 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 94%.

3.2.1 Area strategica Didattica

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

- A1 – Aumento studenti regolari
- A2 – Attrazione di studenti stranieri iscritti
- A3 – Rafforzamento del sistema di Assicurazione Qualità

Riguardo agli obiettivi operativi, con riferimento all'indicatore degli iscritti al I anno, non è stato raggiunto il target di incremento rispetto all'a.a. 2020/2021 ma si è registrata una variazione positiva rispetto all'a.a. 2021/2022 (+1,03%). 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. 2021/2022 riguardo al grado di soddisfazione sull'insegnamento e sulla docenza è superiore al target e pari all'88,05%.

Per l'anno 2022 il perdurare della situazione di emergenza sanitaria ha continuato a comportare alcune 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 2022 sono state potenziate le attività di promozione e coordinamento dell'internazionalizzazione, con ottimi risultati. Il potenziamento dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa è stato perseguito e realizzato attraverso l'erogazione di n. 99 insegnamenti/moduli in lingua straniera, la stipula di 11 accordi di doppio diploma/ semestri congiunti⁶, l'offerta di tre nuovi corsi di studio a carattere internazionale, in conformità ai requisiti di cui alla Tabella A allegata al D.D. MUR 27 novembre 2021, n. 2711. In particolare, è stato istituito e attivato il nuovo corso di laurea in "Scienze forestali e ambientali", classe L-25, con mobilità internazionale strutturata finalizzata all'acquisizione del doppio titolo, tramite convenzione stipulata con l'Università di Valladolid (E). Inoltre, tramite la modifica dei rispettivi ordinamenti didattici, è stata disposta l'attivazione del CdLM internazionale, erogato interamente in lingua inglese, in "*Mechanical Engineering*" LM-33 e del corso di LM in "Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica" LM-62, con mobilità internazionale strutturata finalizzata all'acquisizione del doppio titolo, tramite convenzione stipulata con l'Università di Cote d'Azur (F).

Si è registrato un aumento di iscritti stranieri, che nell'a.a. 2022/2023 costituiscono il 5,91% del totale degli iscritti, e un incremento significativo degli studenti in mobilità, sia in entrata (+230,3% a.a. 2021/2022 vs. a.a. 2020/2021) che in uscita (+49,3%). Anche i CFU conseguiti all'estero dagli studenti sono incrementati del 93,22% nel 2022 rispetto al 2021. Occorre tuttavia evidenziare come tali risultati siano da attribuire, in parte, alla progressiva eliminazione delle misure restrittive collegate alla situazione di emergenza sanitaria.

Sono stati ampiamente conseguiti anche gli obiettivi relativi agli immatricolati ai corsi di studio "internazionali" e ai corsi di laurea professionalizzanti (A2.3_d, A1.6).

Risulta raggiunto anche l'obiettivo relativo alla razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa, per il quale si registra un decremento della proporzione delle docenze a contratto sul totale delle docenze di Ateneo pari al 4,82%, anche a fronte dell'istituzione di nuovi corsi che hanno richiesto l'acquisizione di specifiche competenze dall'esterno, in quanto non presenti tra il personale docente in servizio.

Nell'ambito del sistema di Assicurazione della Qualità, anche nell'anno 2022 sono state implementate con successo diverse iniziative, promosse in larga parte dal Presidio di Qualità di Ateneo, 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. Sono stati pianificati una serie di interventi di miglioramento del Sistema AVA, in vista della prossima visita di

⁶ Nel 2022 sono stati stipulati i seguenti accordi di doppio diploma:

- Accordi con *Agricultural University of Tirana*, Albania, attivati nei seguenti corsi di studio: 1) "Scienze delle foreste e della natura" L-25; 2) "Marketing e Qualità" LM-77; 3) "Economia Circolare" LM-76; 4) "Tecnologie Alimentari ed enologiche" L-26; 5) "Pianificazione e progettazione del paesaggio e dell'ambiente" L-21.
- Accordo con *Université Côte d'Azur*, Francia per il corso di studio in 6) "Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica" LM-62.
- Accordo con *Mediterranean University of Albania*, Albania per il corso di studio in 7) "Marketing and Qualità" LM-77;
- Accordo con *East European University* - Georgia, per il corso di studio in 8) "Security and Human Rights" LM-90.
- Accordo con *Azerbaijan University*, Azerbaijan, per il corso di studio in 9) "Marketing e Qualità" LM-77
- Accordo con *Eurasia International University*, Armenia, per il corso di studio in 10) "Circular Economy" LM-76.
- Accordo con *University of Valladolid*, Spagna, per il corso di studio in 11) "Scienze e Tecnologie Agrarie e Forestali" L-25.

accreditamento periodico della Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) dell’Agenzia Nazionale di Valutazione dell’Università e della Ricerca (ANVUR) prevista per il secondo semestre 2024, nonché in prospettiva dell’emanazione da parte dell’ANVUR del nuovo modello per l’accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari - AVA 3. In particolare, è stato redatto un Piano di Azioni per il miglioramento dei processi di AQ, approvato dal Presidio di Qualità nella seduta del 22.12.2022. Il documento è stato redatto tenendo conto di quanto previsto nel nuovo modello per l’accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari - AVA 3 e sulla base della visione della qualità definita nei documenti di programmazione strategico-gestionale, con particolare riferimento alle Linee guida generali di Ateneo, al Piano Strategico, al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), alle Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica. Sono state prese in considerazione anche le raccomandazioni espresse dal Nucleo di Valutazione nell’ambito della relazione annuale e, in generale, le criticità emerse dall’esame dei processi e dei documenti del sistema AVA.

Risultano, invece, criticità relative alla regolarità nel percorso formativo (Obiettivo A1 Aumento studenti regolari, Obiettivo A1.2 Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo) e, in particolare, al numero di studenti regolari e al rapporto tra studenti regolari CSTD e studenti non regolari, che registra una riduzione del 12,6% nell’a.a. 2021/2022 rispetto all’a.a. 2020/2021.

3.2.2. Area strategica Ricerca

In sede di pianificazione per l’area strategica della Ricerca, l’Ateneo ha deciso di concentrare gli sforzi sul miglioramento della *performance* rispetto ai parametri VQR, autonomia responsabile e fondi FFO. Il valore SimilVQR 2022 risulta incrementato del 3,61% rispetto all’anno precedente.

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, che si confermano in significativo aumento anche nell’anno 2022 (+86,2% rispetto al 2021).

L’Ateneo ha raggiunto ottimi risultati anche in riferimento all’indicatore sui finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza (il 16,3% dei proventi è rappresentato infatti da proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi, a fronte di un valore atteso dell’11%).

Come per l’anno 2021, 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. 11 posizioni di dottorato industriale, nell’ambito di tre corsi di dottorato di ricerca attivati per il XXXVII ciclo.

Con riferimento all’obiettivo di internazionalizzazione della ricerca, l’indicatore “Proporzione dei dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all’estero” è stato neutralizzato ai fini della valutazione in quanto influenzato negativamente dalla pandemia Covid-19. Infatti, occorre considerare che la quasi totalità dei dottori di ricerca 2022, appartenenti al XXXIV ciclo, triennio accademico 2018/2019 - 2020/2021, negli anni solari 2020 (secondo anno) e 2021 (terzo anno), riservati alle esperienze all’estero, hanno potuto svolgere una limitata attività di studio e di ricerca all’estero a seguito delle restrizioni imposte alla mobilità internazionale a causa dell’emergenza sanitaria.

3.2.3 Area strategica Terza Missione

Con il PIAO 2022-2024 è stata introdotta una quarta area strategica specificatamente dedicata alla Terza Missione, le cui azioni di intervento si sono concentrate sui seguenti obiettivi strategici:

- C1 – Miglioramento della Terza Missione
- C2 – Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo
- C3 – Potenziamento *placement*

Nel 2022 il numero di attività di Terza Missione, secondo le categorie individuate dall'ultimo bando VQR, è aumentato sensibilmente rispetto all'anno precedente (+146).

Con riferimento al rafforzamento dei servizi all'esterno, sono state stipulate 21 convenzioni in più rispetto all'anno precedente con enti esterni all'Ateneo finalizzate alla ricerca, al trasferimento tecnologico, alla formazione continua e alla collaborazione sociale e ambientale.

Nell'ambito dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, è stata approvata la costituzione dello Spin-off Rizoma "Ricerca industriale per la zonizzazione del metaverso e dell'ambiente" e la cessione di tre brevetti ("Misura in situ ed in tempo reale del danno biologico da radiazione da particelle ionizzanti con tecniche di spettrometria magnetica", "An optimization model for solving crop planning and rotation problems in sustainable agriculture", "Esoscheletro di arto superiore per interfaccia aptica con ambiente di realtà virtuale a dinamica simulata").

L'Ateneo ha, inoltre, prestato particolare attenzione all'aspetto della valorizzazione del patrimonio culturale, mantenendo attivi 10 scavi archeologici e 14 collezioni museali.

Nel corso del 2022 è stato approvato il Bilancio di Genere 2021, pubblicato sul sito di Ateneo, e sono state promosse iniziative, progetti, convegni e collaborazioni per il rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, per un numero complessivo pari a 36.

Va evidenziato con soddisfazione il dato relativo al *placement*, ove il tasso di occupazione a 1/3/5 anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale risulta superiore alla media nazionale in 5 gruppi disciplinari.

Dal punto di vista dei rapporti con le imprese e delle attività professionalizzanti, dato ormai consolidato, anche nel corso del 2022 si è registrato un elevato grado di soddisfazione da parte di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali di *placement*, con il 99,38% di giudizi positivi.

3.2.4 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:

- D1 – Sostenibilità economico finanziaria
- D2 – Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro
- D3 – Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali
- D4 – Miglioramento servizi agli studenti.

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, anche nell'anno 2022 non si sono registrati eventi corruttivi. L'Ateneo ha messo in campo iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto previsto nel PIAO 2022-2024. Le iniziative hanno riguardato principalmente la

revisione del Manuale delle Procedure previsto nel Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIQR), la razionalizzazione del sistema di recupero crediti, la formazione specifica, il miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali mediante la pubblicazione dei verbali degli organi collegiali di tutti i centri di spesa, la repertoriazione dei verbali e dei Disposti mediante la piattaforma *Titulus*. Sono stati stipulati due Accordi quadro ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990 volta alla pianificazione congiunta di misure di prevenzione e la sensibilizzazione della componente studentesca tra l'Ateneo ed Enti del territorio. Sono stati condotti *audit*, in attuazione del Programma biennale di audit varato dal CdA, sui seguenti processi amministrativi: reclutamento, gestione personale e incarichi esterni, contratti, controllo di gestione, contabilità, bilancio, sovvenzioni e contributi. 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.

In riferimento all'obiettivo strategico del miglioramento dei servizi agli studenti, nella rilevazione sulla soddisfazione per i servizi offerti nell'anno 2022, si registra una proporzione di giudizi positivi pari al 72,29%, superiore rispetto al target prefissato (>70%).

Infatti, al fine di incrementare e migliorare i servizi agli studenti nonché garantire accessibilità, equità e inclusione, anche nel 2022 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 a favore di studenti in difficoltà, *counseling* psicologico). Nel bilancio consuntivo 2022 si è registrato un incremento del 54% delle risorse destinate agli studenti e al diritto allo studio.

Sono 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 all'80,76%, superiore al *target* fissato (>70%).

Per quanto riguarda l'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 sul *Welfare* per il personale TA, che ha registrato una percentuale di risposte positive pari al 76%.

Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria sono positivi. Per il 2022 si stima ISEF > 1,08 - INDICATORE SPESE PERSONALE <75%. Gli ultimi dati disponibili ufficiali del MUR sono relativi al 2021: INDICATORE SPESE DI PERSONALE 69,73%; ISEF 1,17. La dinamica stipendiale è all'attenzione degli Organi e del Direttore Generale e si riflette sulle decisioni di procedere al reclutamento unicamente a valere sui Piani straordinari in quanto interamente finanziati dal MUR.

3.3. Obiettivi strategici

Figura 2- Albero della Performance

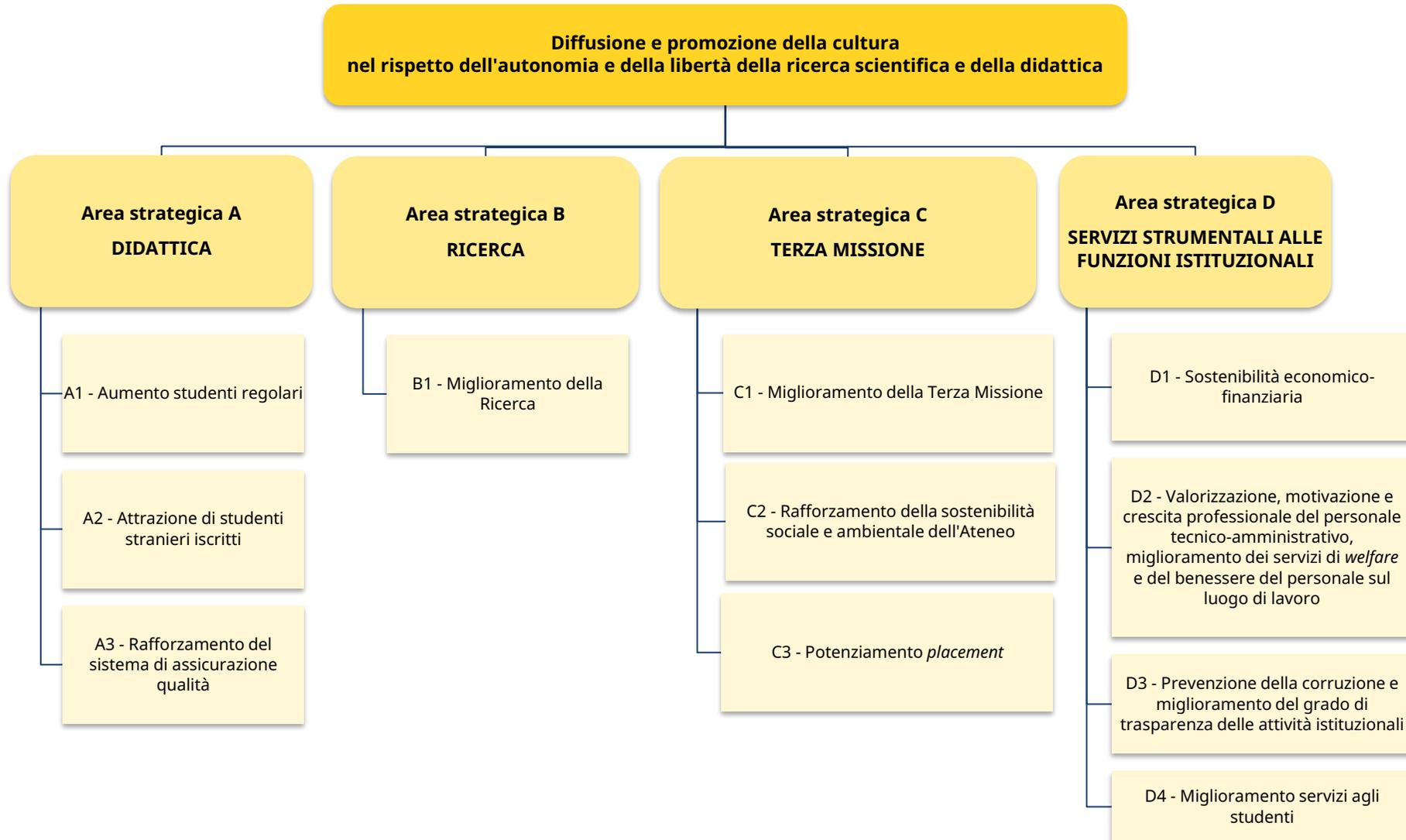


Tabella 10 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Didattica

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|--|---|--|---|--|---|
| Aumento studenti regolari |  | A1  | Numero studenti regolari costo standard in regola con le tasse | FFO 2023 Numero studenti regolari a.a. 2021/2022 1% in più rispetto all'a.a. 2020/2021 e comunque non inferiore all'a.a. 2020/2021 | -6%  | a.a. 2020/2021 = 6014 a.a. 2021/2022 = 5655 Variazione a.a. 2021/2022 rispetto a.a. 2020/2021 = -6% Sono stati considerati gli studenti equivalenti a tempo pieno come considerati dal MUR ai fini dell'assegnazione FFO e dunque inclusi interateneo. Fonte: D.M. 1015/2021 tabella 1 per il 2020/2021; Osservatorio Cineca per il 2021/2022 |
| Attrazione di studenti stranieri iscritti |   | A2  | Numero di iscritti stranieri / totale iscritti | > 3% | 5,91%  | Numero di iscritti perfezionati stranieri a.a. 2022/2023: 457 Totale iscritti perfezionati a.a. 2022/2023: 7729 Valore raggiunto: 5,91% Fonte: <i>database</i> GOMP |
| Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità |  | A3 | Giudizio accreditamento ministeriale | - | - | Target al 31.12.2023 |

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

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|-----------------------------|---|---|--|---|---|---|
| Miglioramento della Ricerca |  | B1  | Miglioramento <i>performance</i> rispetto ai parametri VQR, autonomia responsabile e fondi FFO | Valore SimilVQR +1% rispetto al 2021 | +3,61%  | Valore SimilVQR 2021 = 304,67 Valore SimilVQR 2022 = 315,67 Variazione: + 3,61% Fonte: Piattaforma <i>DSpace</i> |

Tabella 12 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Terza Missione

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|---|---|---|---------------------------------|---|---|
| Miglioramento della Terza Missione |   | C1  | Numero di attività di Terza Missione secondo le categorie individuate dall'ultimo bando VQR | +6 rispetto all'anno precedente | +146  | 2021 = 305 2022 = 451 Variazione = +146 Fonte: Referenti Terza Missione, Ufficio Ricerca e Trasferimento tecnologico, Ufficio Comunicazione e Orientamento |
| Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo |    | C2  | Redazione Bilancio Integrato UNITUS (SI/NO) | SI | SI  | Il Bilancio Integrato 2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.05.2022 ed è pubblicato sul sito di Ateneo. |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--------------------------------|---|---|--|--|---|--|
| Potenziamento <i>placement</i> |  | C3  | Tasso occupazione (def. Istat) a 1/3/5 anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale per gruppo disciplinare | Tasso occupazione Tuscia superiore o uguale alla media nazionale in almeno 3 gruppi disciplinari | SI  | <p>Si rileva un tasso di occupazione superiore alla media nazionale nei seguenti gruppi disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingegneria industriale e dell'informazione (TO a 3 anni) • Letterario-Umanistico (TO a 3 e 5 anni) • Linguistico (TO a 1, 3 e 5 anni) • Politico-Sociale e Comunicazione (TO a 5 anni) • Scientifico (TO a 1 e 5 anni) <p>Fonte: Almalaurea, Indagine Condizione occupazionale dei laureati (2022)</p> |

Tabella 13 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|--|---|---|--|---|---|
| Sostenibilità economico-finanziaria | | D1  | Indicatori di sostenibilità economico-finanziaria di cui al D.M. 47/2013 | ISEF > 1,08 - INDICATORE SPESE PERSONALE < 75% | SI  | ISEF 2022 = 1,13 Indicatore spese personale = 72,45% Fonte: dati inseriti in Proper in attesa di validazione ministeriale (numeratore); dati FFO e stime interne (denominatore) |
| Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di <i>welfare</i> e del benessere del personale sul luogo di lavoro |  | D2  | Grado di soddisfazione - risposte positive (decisamente sì e più sì che no) | >70% | 76%  | Fonte: Ufficio Personale Dirigente e TA |
| Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali |  | D3  | Numero di segnalazioni di eventi corruttivi | <5 | 0  | Fonte: Relazione RPCT 2022 |
| Miglioramento servizi agli studenti |   | D4  | Proporzione di giudizi positivi sui servizi offerti | >70% | 72,29%  | Fonte: Questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi rivolto agli Studenti |

3.4. Obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi, il cui arco temporale è annuale. Si presenta di seguito il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi al 31 dicembre 2022.

Figura 3 - Albero della Performance - area strategica Didattica

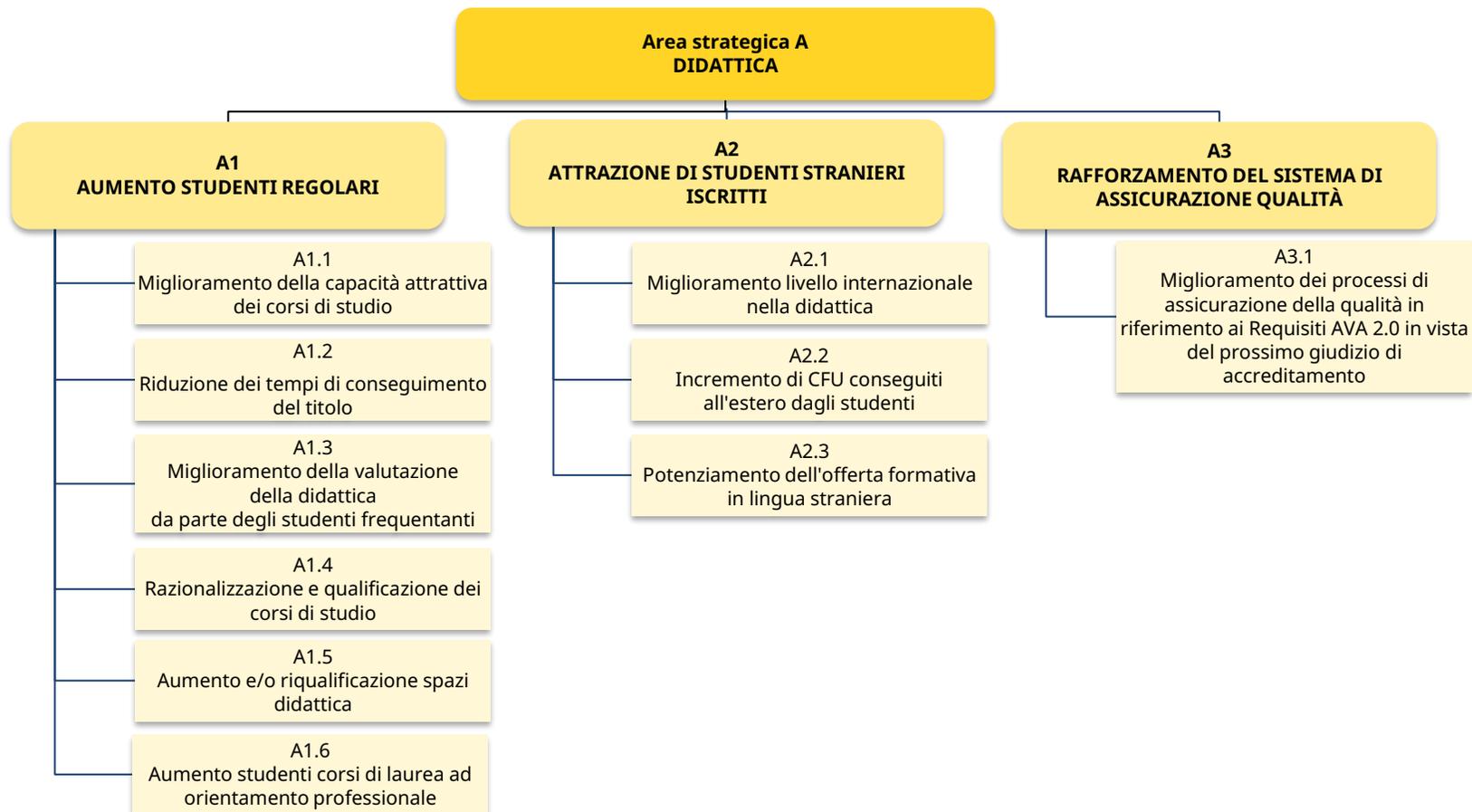


Tabella 14 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Didattica

| Obiettivo | SDGs | Codice | 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 + 2% (a.a. 2022/2023 rispetto all'a.a. 2020/2021) | +1,03% -6,11%  | a.a. 2020/2021 = 2813 a.a. 2021/2022 = 2614 a.a. 2022/2023 = 2641 Variazione a.a. 2022/2023 rispetto a.a. 2021/2022 = +1,03% Variazione a.a. 2022/2023 rispetto a.a. 2020/2021 = -6,11% Fonte: <i>database Gomp</i> . Sono stati considerati solo gli studenti perfezionati. |
| | | | a) Numero medio di CFU per studente | + 1 % (CFU a.s. 2022 per iscritti a.a.2021/2022 rispetto a.s. 2021 per iscritti a.a.2020/2021) e comunque non inferiore all'anno precedente | -5,2%  | 2021 = 252882/8232 = 30,72 2022 = 231156/7939 = 29,12 Variazione % = -5,2% Fonte: <i>database Gomp</i> |
| Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo |  | A1.2  | b) 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 % (coorte a.a. 2021/2022 rispetto all'a.a. 2020/2021) e comunque non inferiore all'anno accademico precedente | -6,5%  | Indicatore coorte a.a. 2020/2021 = 511/1328 = 0,385 Indicatore coorte a.a. 2021/2022 = 452/1255 = 0,360 Percentuale raggiunta: -6,5% Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti |
| | | | c) Rapporto studenti regolari CSTD/studenti non regolari | + 1 % (a.a. 2021/2022 rispetto all'a.a. 2020/2021) e comunque non inferiore all'anno accademico precedente | -12,6%  | a.a. 2020/2021 = 6301/2401 = 2,62 a.a. 2021/2022 = 6004/2619 = 2,29 Fonte: <i>database Gomp</i> incrociato con dati ANS. Sono considerati anche gli studenti inter-ateneo |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|---|---|--|---|--|---|
| 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. 2021/2022) > 84% | 88,05%  | Fonte: <i>database Gomp</i> |
| Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio |  | A1.4  | % riduzione proporzione docenze a contratto su totale docenze di Ateneo | -2% rispetto all'anno precedente | - 4,82%  | a.a. 2021/2022 = 292/1382 = 21,13% a.a. 2022/2023 = 248/1521 = 16,31% Variazione % = -4,82 Fonte: <i>database Gomp</i> |
| Aumento e/o riqualificazione spazi didattici |  | A1.5  | % di incremento e/o di riqualificazione dei m ² disponibili per attività didattica e/o n. di spazi riqualificati | Almeno n. 1 spazio riqualificato | 1  | Nuova Sistemazione Interna Ex-Emeroteca presso il complesso di Santa Maria del Paradiso Fonte: Servizio Tecnico e Gestione Ambientale |
| Aumento studenti corsi di laurea ad orientamento professionale |  | A1.6  | Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati | 0,010 | 0,028  | Immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti: 42 perfezionati Totale immatricolati: 1512 Fonte: <i>database GOMP</i> e dato ANS |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|--|-----------|---|------------------------------------|---------------------|---|
| Miglioramento livello internazionale nella didattica |   | A2.1 ✓ | a) Numero di studenti iscritti che partecipano a programmi di mobilità in uscita | + 10% rispetto all'anno precedente | +49,3% ✓ | a.a. 2020/2021 = 73 a.a. 2021/2022 = 109 Variazione % = +49,3 Fonte: Referente Statistico di Ateneo |
| | | | b) Numero di studenti stranieri <i>incoming</i> | + 10% rispetto all'anno precedente | +230,3% ✓ | a.a. 2020/2021 = 33 a.a. 2021/2022 = 109 Variazione % = +230,3 Fonte: Referente Statistico di Ateneo |
| Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti |   | A2.2 ✓ | Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti rispetto al totale CFU conseguiti | + 10% rispetto all'anno precedente | +93,22% ✓ | 2021 = 980/228763 = 0,00428 2022 = 1648/199193 = 0,00827 Variazione % = +93,22% Fonte: Dati ANS: indicatori PRO3 (al 04/04/2022 per A.A. 2021/22; al 01/04/2023 per A.A. 2022/23) |
| Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera |   | A2.3 ✓ | a) Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico | 0,056 | 0,071 ✓ | Numero insegnamenti erogati in lingua estera a.a. 2022/2023 = 99 Totale degli insegnamenti a.a. 2022/2023 = 1399 Fonte: ANS |
| | | | b) Numero di doppi diploma/semestri congiunti | 10 | 11 ✓ | Nel 2022 sono stati stipulati n. 11 accordi di doppio diploma con le seguenti strutture: <i>Agricultural University of Tirana</i> , Albania; <i>Université Côte d'Azur</i> , Francia; <i>Mediterranean University of Albania</i> , Albania; <i>East European University</i> , Georgia; <i>Azerbaijan University</i> , Azerbaijan; <i>Eurasia International University</i> , Armenia; <i>University of Valladolid</i> , Spagna. Fonte: Ufficio Mobilità e Cooperazione internazionale |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|---|-----------|--|-------------------------|---------------------|--|
| | | | c) Numero di corsi di studio internazionali ai sensi del D.M. del 7 gennaio 2019, n. 6 | 3 | 3 ✓ | Nel 2022 sono stati istituiti tre nuovi corsi di studio a carattere internazionale, in conformità ai requisiti di cui alla Tabella A allegata al D.D. del MUR 27 novembre 2021, n. 2711. Fonte: Banca dati dell'offerta formativa 2022/23 |
| | | | d) Proporzione di studenti immatricolati a corsi di studio "internazionali" | 0,019 | 0,05 ✓ | Studenti immatricolati a corsi di studio "internazionali" a.a. 2022/2023 = 133 Totale studenti immatricolati a.a. 2022/2023 = 2641 Fonte: <i>database</i> GOMP |
| Miglioramento dei processi di assicurazione della qualità in riferimento ai Requisiti AVA 2.0 in vista del prossimo giudizio di accreditamento |  | A3.1 ✓ | Realizzazione e monitoraggio del piano di azioni definito dal Presidio di Qualità e condiviso con la <i>governance</i> | SI | SI ✓ | Fonte: Ufficio Assicurazione Qualità |

Figura 4 - Albero della Performance - area strategica Ricerca

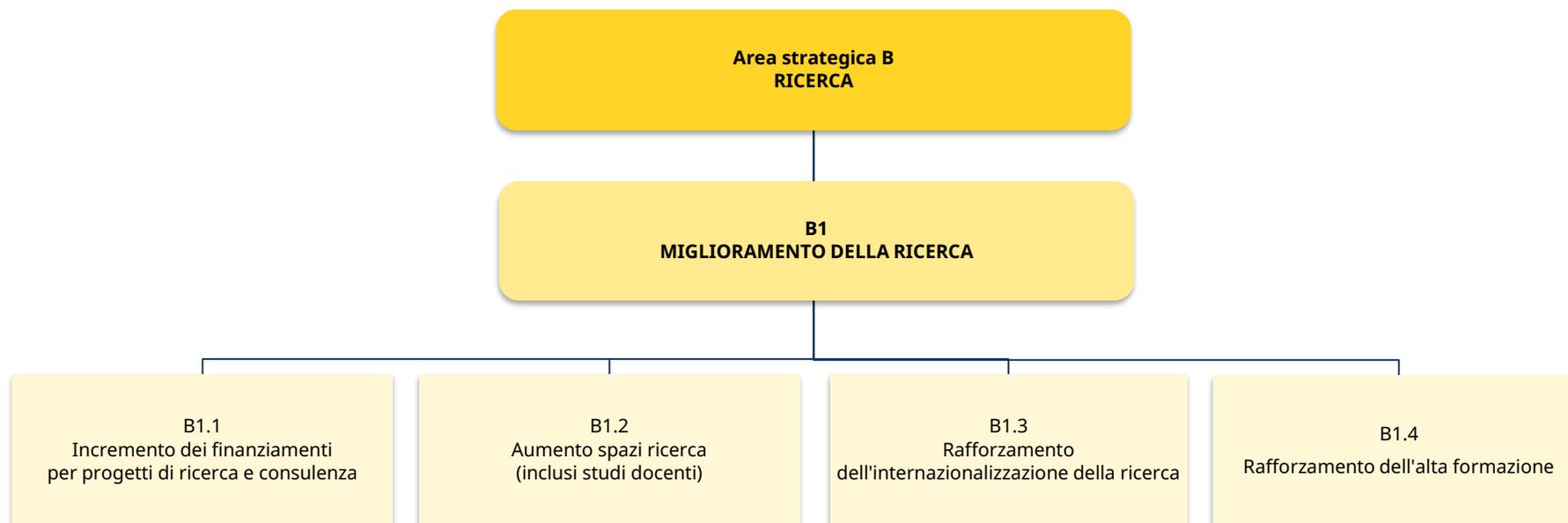


Tabella 15 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Ricerca

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|---|---|---|--|-------------------------|--|---|
| Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza |   | B1.1  | Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi | 11,0% | 16,3%  | Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi = 11.911.715,90 € Totale dei proventi = 73.052.951,04 € Fonte: Ufficio Bilancio |
| Aumento spazi ricerca (inclusi studi docenti) |  | B1.2 | Spazi (m ²) destinati ad attività di ricerca per docenti di ruolo dell'Ateneo | - | - | Target al 31.12.2023 |
| Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca |   | B1.3  | a) Proporzione dei dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero | 55,0% | N.V. | Dottori di ricerca nel 2022 che hanno trascorso almeno 90 giorni, anche non consecutivi all'estero, inclusi eventuali periodi di mobilità virtuale nella carriera di dottorato = 3 Dottori di ricerca 2022 = 58 Fonte: Sistema gestionale delle carriere degli studenti (piattaforma Gomp) La causa del mancato raggiungimento del target è da attribuirsi alla pandemia Covid-19. Infatti, occorre considerare che la quasi totalità dei dottori di ricerca 2022, appartenenti al XXXIV ciclo, triennio accademico 2018/2019 - 2020/2021, negli anni solari 2020 (secondo anno) e 2021 (terzo anno), riservati alle esperienze all'estero, hanno potuto svolgere una limitata attività di studio e di ricerca all'estero a seguito delle restrizioni imposte alla mobilità internazionale a causa dell'emergenza da Covid-19. Per tale motivo, l'obiettivo è neutralizzato ai fini della valutazione. |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|------------------------------------|---|-----------|---|-----------------------------|---------------------|--|
| | | | b) Numero di progetti presentati su bando competitivo | + 4% rispetto all'a.s. 2021 | +86,2% ✓ | 2021 = 174 2022 = 324 Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico |
| | | | a) Numero di iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio | ≥70 | 89 ✓ | Fonte: <i>database</i> GOMP |
| Rafforzamento dell'alta formazione |    | B1.4 ✓ | b) Numero di corsi di dottorato industriale ai sensi del D.M. 45/2013 e delle Linee Guida del 1° febbraio 2019, n. 3315 | 4 | 11 ✓ | Nell'anno 2022, nell'ambito del XXXVII ciclo, sono state attivate, ai sensi del D.M. 45/2013, n. 11 posizioni di dottorato industriale nell'ambito di n. 3 corsi di dottorato di ricerca, di cui n. 6 con imprese, tra le quali una estera, e n. 5 con enti pubblici di ricerca. Fonte: Anagrafe dei dottorati di ricerca |

Figura 5 - Albero della Performance - area strategica Terza Missione

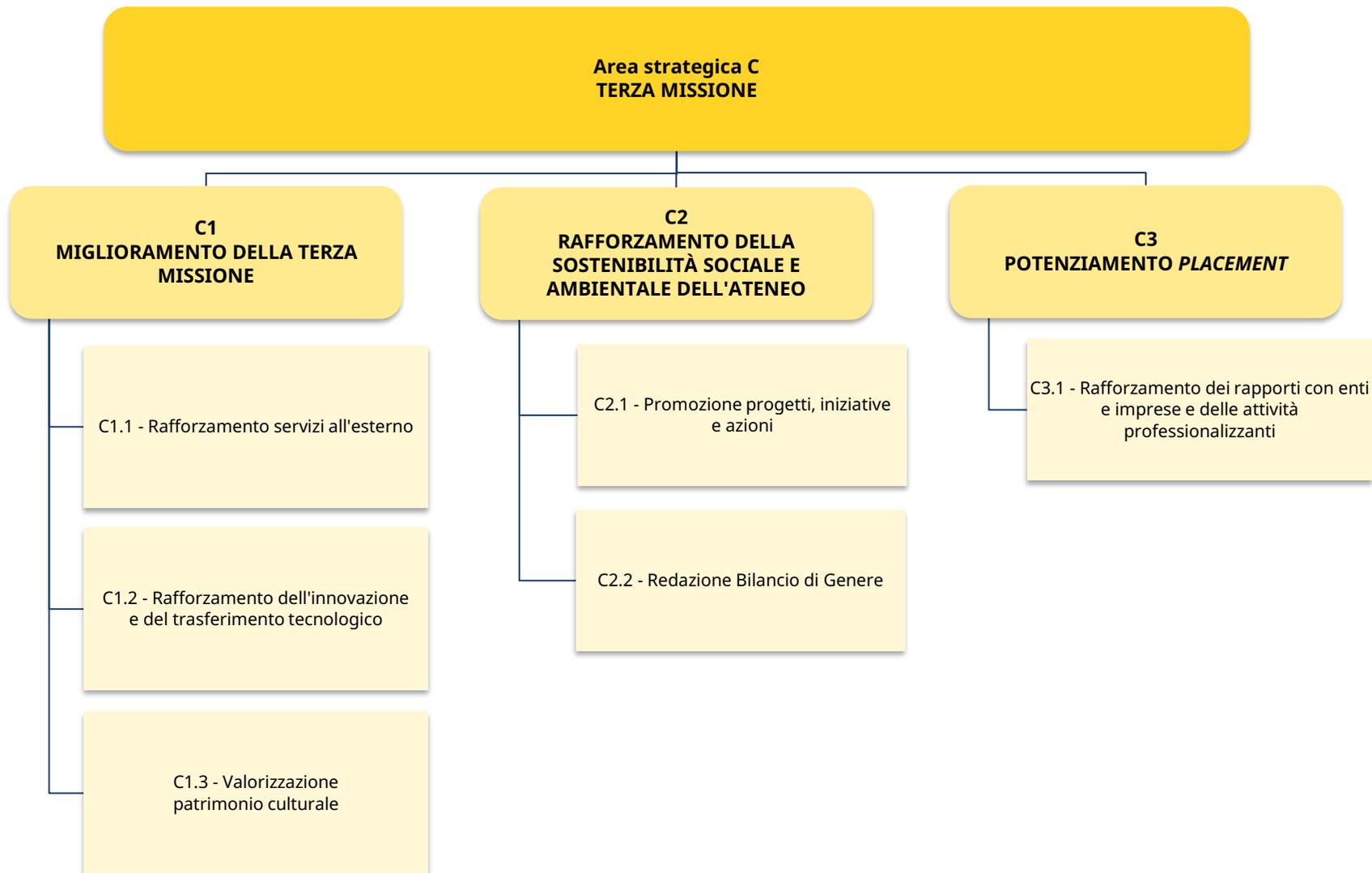


Tabella 16 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Terza Missione

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|---|---|--|-------------------------|--|---|
| Rafforzamento servizi all'esterno |   | C1.1  | a) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi | 11,0% | 16,3%  | Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi = 11.911.715,90 € Totale dei proventi = 73.052.951,04 € Fonte: Ufficio Bilancio |
| | | | b) Numero convenzioni con enti esterni all'Ateneo finalizzate alla ricerca, al trasferimento tecnologico, alla formazione continua, alla collaborazione sociale, ambientale ecc. | +2 | +21  | 2021 = 246 2022 = 267 Fonte: Segretari amministrativi, Ufficio Rapporti con gli Enti, Labform |
| Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico |   | C1.2  | a) Numero di brevetti di titolarità/contitolarità dell'Ateneo presentati nell'a.s. | 2 | 3  | <ul style="list-style-type: none"> • “Misura in situ ed in tempo reale del danno biologico da radiazione da particelle ionizzanti con tecniche di spettrometria magnetica” • “An optimization model for solving crop planning and rotation problems in sustainable agriculture” • “Eso scheletro di arto superiore per interfaccia aptica con ambiente di realtà virtuale a dinamica simulata” Fonte: Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico |
| | | | b) Numero di <i>spin-off</i> | +1 | +1  | Nel corso del 2022 è stato approvato e costituito lo Spin-off (RIZoMA) “Ricerca industriale per la zonizzazione del metaverso e dell'ambiente” Fonte: Ufficio Ricerca e Trasferimento tecnologico |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|---|---|---|---|---|--|
| Valorizzazione patrimonio culturale |  | C1.3  | Numero scavi archeologici attivi + Numero collezioni museali gestite dall'Ateneo | n. 10 scavi + n. 14 collezioni museali | 10 14  | Fonte: Sistema Museale di Ateneo, Referenti Terza Missione |
| Promozione progetti, iniziative e azioni |    | C2.1  | Numero di progetti, iniziative e azioni | Almeno 2 | 36  | Si segnalano n.15 progetti di ricerca in tema di ecosostenibilità, cambiamenti climatici, cibo e alimentazione, economia circolare sostenibile, turismo sostenibile, inclusione e riduzione delle disuguaglianze; n. 11 convegni su energie alternative, sviluppo sostenibile in ambito agroalimentare, promozione parità di genere e superamento disparità sociali; n. 6 iniziative come mostre, premi, attività sportive volte alla sensibilizzazione sul tema della sostenibilità ambientale e n.1 iniziativa volta al contrasto della violenza di genere; n.2 attivazioni di Master e Corso di Studi, rispettivamente su sviluppo territoriale montano e sostenibilità nel settore zootecnico; n.1 collaborazione tra Unitus e il centro di Ricerca sull'Intelligenza Artificiale dell'Unesco in tema di sostenibilità ambientale e sociale. Fonte: Delegato del Rettore e referente operativo presso il Comitato di Gestione e la Segreteria RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile) |
| Redazione Bilancio di Genere |  | C2.2  | Redazione Bilancio di Genere (SI/NO) | SI | SI  | Il Bilancio di Genere 2021 è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 27.04.2022 e del 29.04.2022. Il documento è pubblicato sul sito di Ateneo. |

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|---|---|--|--|---|---|
| Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti |  | C3.1  | a) 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 | +3% rispetto all'anno precedente | +23,9%  | a.s. 2021 = 379+18 = 397 a.s. 2022 = 475+17 = 492 Variazione % = +23,9 Fonte: Servizio Offerta Formativa e Servizi agli Studenti |
| | | | b) Soddisfazione di enti e imprese coinvolti nelle attività progettuali | 70% giudizi positivi (più sì che no; decisamente sì) | 99,38%  | Fonte: Ufficio Servizi agli Studenti e Post Lauream |

Figura 6 -Albero della Performance - area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali



Tabella 17 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

| Obiettivo | SDGs | Codice | Indicatore | Target Valore atteso | Target Raggiunto | Note |
|--|--|-----------|--|-------------------------|---------------------|--|
| Riduzione spese di personale | | D1.1 ✓ | Rapporto tra spese di personale e totale entrate (FFO e TASSE) | <75% | 72,46% ✓ | Fonte: dati FFO e Proper, in attesa di verifica da parte del MUR |
| Consolidamento attività di <i>audit</i> interno |  | D3.1 ✓ | Numero di <i>audit</i> interni effettuati | ≥3 | 6 ✓ | Sono stati condotti audit sui seguenti processi amministrativi: reclutamento, gestione personale e incarichi esterni, contratti, controllo di gestione, contabilità, bilancio, sovvenzioni e contributi. Fonte: Relazione annuale Unità di Audit |
| Miglioramento servizi informatici e di rete |  | D4.1 ✓ | Grado di soddisfazione studenti per i servizi erogati – Proporzione di giudizi positivi (decisamente sì + più sì che no) sui servizi offerti | >70% | 80,76% ✓ | Fonte: Questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi rivolto agli Studenti |
| Miglioramento accessibilità, equità e inclusione |   | D4.2 ✓ | Numero di iniziative di accessibilità, equità e inclusione | >3 | 9 ✓ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progetto VRAILEXIA 2. <i>Gender Equality Plan</i> 3. Tutor alla pari 4. 20 borse di studio a favore di studenti in difficoltà 5. Acquisto di licenza dell'applicazione Reasy 6. UNICORE – University Corridors for <i>Refugees</i> Edizione 4.0 7. Progetto ISense 8. Counseling psicologico 9. Corso di formazione per studenti/esse per tutorato a favore di studenti con DSA e disabilità Fonte: Servizio Offerta Formativa e Servizi agli studenti |

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

I dettagli delle valutazioni sono riportati nell'*Allegato 1*.

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

I dettagli delle valutazioni sono riportati nell'*Allegato 1*.

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 2022 sono state pari a euro 82.951,14 al netto degli oneri riflessi.

Nell'anno 2022 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 2022 - 2024. L'Arch. Giovanni Cucullo, dirigente in ruolo presso l'Ateneo, per l'anno 2022 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 2022, il Consiglio di Amministrazione si è espresso nella seduta del 31.05.2023, su proposta del Direttore Generale e sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione in data 30.05.2023, 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 94%, 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 2022, è determinata, fino al 20% del trattamento economico complessivo previsto, dal Decreto Interministeriale 30 marzo 2017, n. 194.

Nell'anno 2022 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.

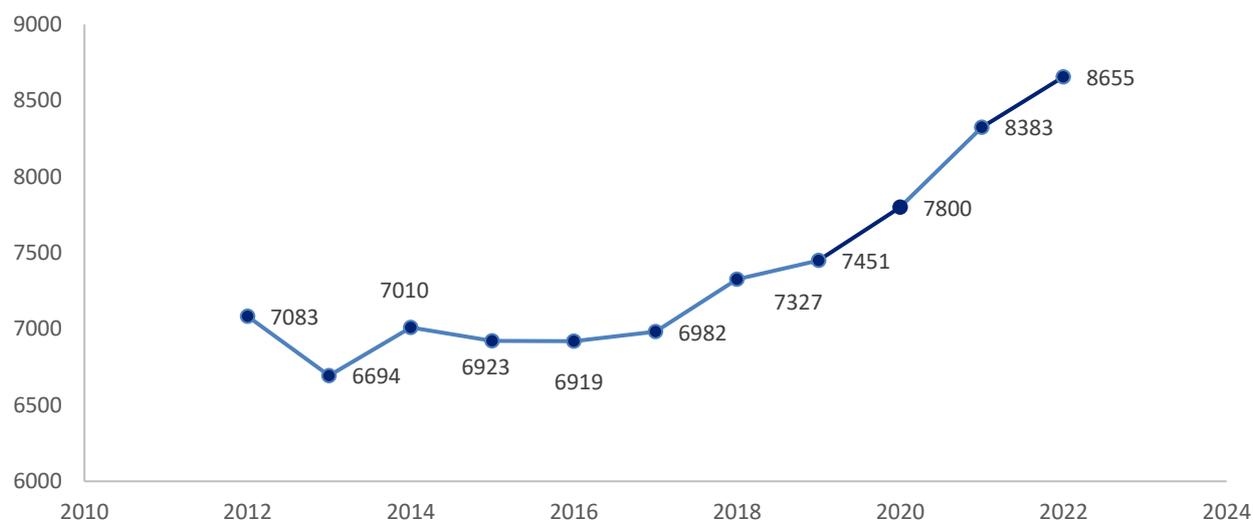
Per la valutazione dell'anno 2022, il Consiglio di Amministrazione si è espresso nella seduta del 31.05.2023, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, formulata in data 30.05.2023,

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 94%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 “Misurazione della *performance* organizzativa”.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Decreto Ministeriale 24 giugno 2022, n.581 ha stabilito un aumento delle risorse complessive del Fondo di Finanziamento Ordinario, in crescita di oltre il 3% rispetto al 2021. Una parte significativa di questo incremento è dovuta a specifiche disposizioni normative che hanno previsto un vincolo di destinazione per singoli stanziamenti. Cresce comunque anche la parte di risorse non vincolate.

Grafico 3 – Andamento Fondo di Finanziamento Ordinario



Fonte: MUR

Nella *Tabella 18* sono riportate le assegnazioni Ministeriali dell'anno 2022, che vedono per l'Università degli Studi della Tuscia un aumento della quota base nonostante la riduzione dell'incidenza di tale quota sul totale FFO, un lieve decremento dell'assegnazione premiale e una buona assegnazione per la cosiddetta autonomia responsabile.

La crescita complessiva del totale del finanziamento ministeriale dell'esercizio 2022 è dovuta soprattutto all'incremento della quota base, in particolare nella componente relativa al costo standard per studente regolare, sul quale l'Ateneo ha mostrato una positiva prestazione.

I risultati ottenuti nella ripartizione delle risorse ministeriali premiali sono rappresentativi delle performance ottenute nella ricerca, nelle politiche di reclutamento e nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ateneo. I valori complessivamente raggiunti sono diminuiti rispetto al 2021, pur rimanendo su un livello ragguardevole, valutabile positivamente rispetto ai valori di equilibrio dell'Ateneo.

Tabella 18 - Assegnazioni FFO 2022

| FFO | Anno 2022 | Anno 2021 | Variazioni 2022/2021 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| | D.M. 24 giugno 2022, n. 581 | D.M. 9 agosto 2021, n. 1059 | |
| Interventi quota base | 23.819.326 | 21.932.991 | 8,60% |
| quota storica | 11.504.309 | 11.109.493 | |
| costo standard | 11.615.626 | 10.414.108 | |
| importi una tantum da attribuire o recuperare | 11.984 | 19.504 | |
| Integrazione quota base art. 238 D.L. 34/2020 e art. 9, lett. q.a) del D.M. 1059/2021 | 778.898 | 389.886 | |
| Importi da recuperare o riattribuire su quota base a seguito monitoraggio finale utilizzo risorse proroghe dottorato art 8, lett. b) e c) del D.M.1059/2021 | -91.491 | | |
| Risorse programmazione 2019-2020 ai sensi art. 1 del D.M. 6 agosto 2020, n. 435 | - | - | |
| Assegnazione quota premiale (L. 1/2009) | 13.443.079 | 13.482.432 | -0,29% |
| a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2011-2014) | 7.821.482 | 8.344.209 | |
| b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2011-2014) | 2.555.498 | 2.485.968 | |
| c) 20% autonomia responsabile | 3.066.099 | 2.652.255 | |
| Correzione quota premiale per accordi Camerino e Macerata | | | |
| Intervento perequativo (art. 11, L. 240/10) | 220.618 | 284.773 | -22,53% |
| Piani straordinari | 5.745.227 | 6.059.441 | -5,19% |
| Piano straordinario ordinari 2016 | | 115.684 | |
| Piano straordinario ricercatori 2016 | | 351.896 | |
| Piano straordinario associati 2012 | | 1.026.610 | |
| Piano straordinario associati 2013 | | | |
| 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 associati 84/20 e 561/21 | 157.044 | | |
| Piano straordinario ricercatori 2020 – D.M. 83 | 720.597 | 720.597 | |
| Piano straordinario ricercatori 2020 – D.M. 856 | 1.501.051 | 1.501.051 | |
| Piano Straordinario art. 3, D.M. 289/2021 | 367.081 | 367.081 | |
| Piano Straordinario art. 4 comma 2 ricercatori base, D.M. 289/2021 | 778.898 | 389.986 | |
| Piano Straordinario art. 4 comma 3, D.M. 289/2021 | 335.660 | 167.830 | |
| Piano Straordinario D.M. 445/2022 | 466.190 | | |
| Quota Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022 | 4.405.571 | 4.405.571 | 0,00% |
| Costo stimato per sostegno passaggio a regime scatti biennali 2020 | 893.791 | 966.786 | -7,55% |
| Risorse per valorizzazione personale TA 2022 | 284.455 | | |
| Compensazione e blocco scatti stipendiali | - | - | |
| Interventi a favore degli studenti | 1.549.352 | 1.369.189 | 13,16% |
| 1) Dottorato e borse post lauream | 1.285.899 | 1.087.437 | |
| 2) fondo sostegno giovani | 263.453 | 281.752 | |
| - mobilità | 108.303 | 62.321 | |
| - tutorato e attività didattiche integrative | 121.292 | 183.980 | |
| - classi di laurea di area scientifica-tecnologica | 33.858 | 35.451 | |
| - riassegnazione su tirocini curriculari (art. 9, D.M. 738/2019) | | - | |

| PLS e POT 2020 (D.M. 435/2020, art. 2) | | | |
|--|-------------------|-------------------|----------------|
| No tax area | 405.721 | 449.809 | -9,80% |
| <i>No tax area 2022</i> | 405.721 | | |
| <i>No tax area 2021</i> | | 449.809 | |
| <i>No tax area 2020</i> | | | |
| <i>No tax area 2019</i> | | | |
| <i>Risorse 2018 da recuperare/riattribuire su riparto No tax area FFO 2019</i> | | | |
| <i>Risorse 2019 da recuperare/riattribuire su riparto no TAX area FFO 2020</i> | | | |
| Assegnazione risorse D.M. 234/20 / Prima assegnazione D.M. 1014/2021 | 427.479 | 545.705 | -21,66% |
| Assegnazione dottorato proroga | - | 662.815 | |
| TOTALE FFO | 51.194.619 | 50.159.512 | 2,06% |

Fonte: Bilancio Unico di Ateneo 2022

Nella tabella che segue sono riportati i pesi sul sistema delle tre principali voci di finanziamento, da cui emerge il mantenimento dell'equilibrio nella quota base e la riduzione del peso dell'Ateneo sul sistema per quanto riguarda la quota premiale.

Tabella 19 - Peso sul sistema per alcune voci di finanziamento

| Tipologia di assegnazione | Anno 2022 | Anno 2021 | Variazione |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| | D.M. 24 giugno 2022, n. 581 | D.M. 9 agosto 2021, n. 1059 | |
| <i>Quota base</i> | 0,55 | 0,55 | 0,00 |
| <i>Quota premiale</i> | 0,58 | 0,61 | -4,92 |
| <i>Intervento perequativo</i> | 0,15 | 0,16 | -6,25 |

Fonte: MUR (tabella 2 – quadro generale)

L'analisi dei principali indicatori di risultato e delle loro determinanti evidenzia un buon incremento dei proventi di competenza e un arretramento di quelli contributivi, quest'ultimo dovuto soprattutto all'ampliarsi della no tax area. Sul fronte dei costi dell'esercizio particolare attenzione va riservata a quelli di funzionamento e a quelli di personale, in deciso incremento.

Tabella 20 - Principali indicatori di risultato per anno

| Bilancio Unico consuntivo | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Totale proventi operativi [1] | 59.089.414 | 57.607.804 | 54.996.376 | 56.026.784 | 61.642.497 | 64.500.167 | 66.957.614 | 73.052.951 |
| Proventi per la didattica [2] | 8.510.811 | 7.611.825 | 8.815.979 | 7.125.615 | 7.417.222 | 7.738.240 | 7.640.519 | 7.255.113 |
| Totale costi operativi [3] | 51.873.243 | 53.764.594 | 53.011.217 | 53.566.362 | 55.137.972 | 54.032.277 | 57.711.174 | 65.981.059 |
| Costi del personale [4] | 37.909.862 | 37.927.922 | 37.598.036 | 39.314.905 | 40.368.394 | 39.346.643 | 41.389.324 | 45.769.900 |
| Indicatore spese di personale Proper [5] | 79,06% | 78,08% | 79,02% | 74,84% | 74,42% | 72,36% | 69,73% | n.d. |
| Costo del personale [6] | 34.823.875 | 34.296.552 | 34.574.653 | 35.591.072 | 36.612.245 | 36.656.020 | 37.410.141 | n.d. |
| FFO [7] | 36.079.615 | 35.976.990 | 35.874.494 | 39.826.048 | 41.252.098 | 43.552.326 | 46.040.803 | n.d. |

¹ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale; la voce "totale proventi operativi" esprime i ricavi di competenza dell'esercizio

² Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale

³ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale

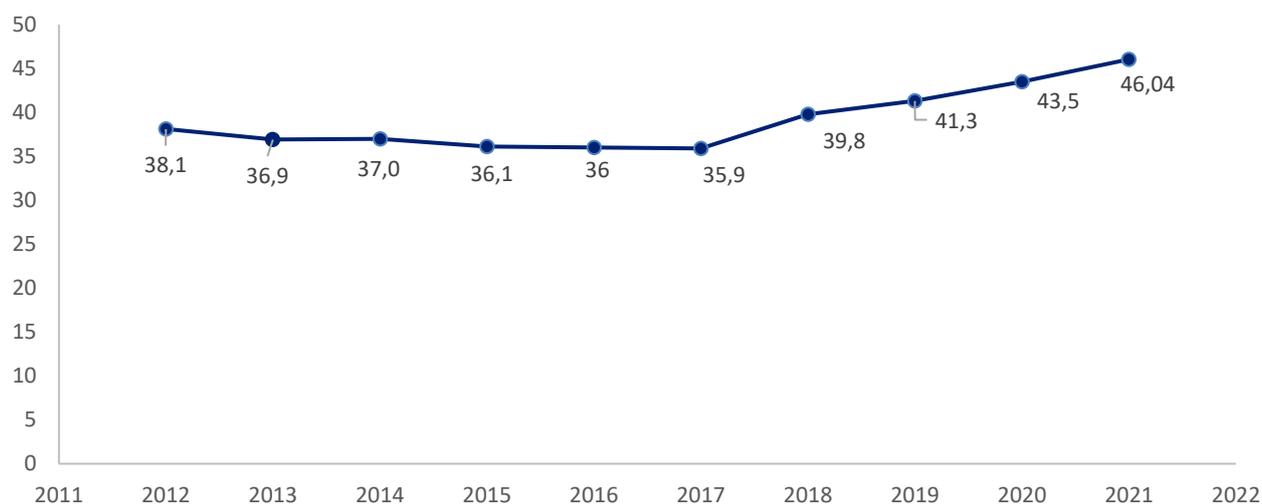
⁴ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale; in questa voce si rilevano i costi del personale (docenti/ricercatori, collaborazioni scientifiche, docenti a contratto, esperti linguistici, altro personale addetto alla didattica e alla ricerca, personale tecnico-amministrativo)

⁵ Fonte banca dati PROPER

⁶ Fonte banca dati PROPER; somma al netto delle quote deducibili

⁷ Fonte banca dati PROPER

Grafico 1 - 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.

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, con D.R. n. 6/2018 del 3 gennaio 2018 è stato ricostituito per il quadriennio 2018-2021 e, per il quadriennio 2022-2025, è stato ricostituito con D.R. n. 6/2022 dell'11.01.2022. Gli obiettivi perseguiti (art. 2 c. 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.

L'attenzione dell'Università degli Studi della Tuscia ai temi in oggetto si è concretizzata in due importanti obiettivi realizzati: la redazione del **Gender Equality Plan 2022-2024** e del **Bilancio di Genere**.

Il *Gender Equality Plan* (GEP), approvato dal CdA del 29 aprile 2022, è stato redatto grazie ad un processo partecipato che ha coinvolto un gruppo di lavoro allargato costituito da organi di governo, personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e la rappresentanza studentesca. Il GEP rappresenta un documento programmatico basato sul principio di democrazia paritaria nel quale l'Ateneo si impegna ad affrontare tutte le aree attenzionate dalla Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea: equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi; equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione; misure di contrasto delle violenze di genere e delle molestie sessuali.

Il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e valutazione in un'ottica di genere delle scelte politiche e degli impegni economico-finanziari di una amministrazione volto a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini.

Tra i progetti e le iniziative promosse dall'Ateneo, si evidenzia che nel luglio 2022 è stato inaugurato presso l'Università degli Studi della Tuscia il **Centro Antiviolenza (CAV)**, il primo Centro Antiviolenza universitario della Regione Lazio dedicato alla prevenzione e contrasto della violenza sulle donne. Il CAV, gestito dall'Associazione "Ponte Donna", che vanta un'esperienza pluridecennale nel settore, è rivolto a tutte le donne italiane e straniere bisognose di supporto, ivi incluse tutte le donne che appartengono a qualsiasi titolo alla comunità Unitus.

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 (*Tabella 21*).

Per quanto riguarda la **suddivisione per genere del personale dell'Ateneo** della Tuscia, i dati evidenziano una leggera predominanza della popolazione femminile rispetto a quella maschile (rispettivamente 59% e 41%) tra i dipendenti tecnico-amministrativi e un rapporto contrario nel caso del personale docente in servizio presso l'Ateneo (39% donne a fronte di 61% di uomini).

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 14,93% delle dipendenti usufruisce del *part-time* e di queste l'82,60% ha scelto una formula di *part time* superiore al 50% dell'orario di lavoro. Gli uomini in *part-time* sono invece il 7,20% dell'intera popolazione maschile.
- I congedi per maternità/paternità sono stati usufruiti per il 34,15% da uomini e per il 65,85% da donne.
- Formazione: Il 69,69% delle ore nel piano formativo di Ateneo sono state usufruite da personale femminile, a fronte del 30,31% degli uomini.

Per i dati di dettaglio sulla composizione di genere della comunità accademica e approfondimenti sulle iniziative e i progetti realizzati dall'Ateneo nell'ambito della promozione delle pari opportunità e della riduzione delle disuguaglianze di genere, si rimanda al Bilancio di Genere 2022.

Tabella 21 - Bilancio di genere al 31.12.2022

| | Numero totale | di cui donne | % |
|---|---------------|--------------|------|
| Rettore | 1 | 0 | 0% |
| Senato Accademico ⁷ | 20 | 6 | 30% |
| Consiglio di Amministrazione | 7 | 3 | 43% |
| Direttore Generale | 1 | 1 | 100% |
| Prorettore | 1 | 0 | 0% |
| Delegati e referenti del Rettore | 21 | 7 | 33% |
| Nucleo di Valutazione | 6 | 2 | 33% |
| Collegio dei Revisori dei Conti ⁸ | 5 | 2 | 40% |
| Presidio di Qualità | 11 | 8 | 73% |
| Collegio di disciplina ⁹ | 7 | 3 | 43% |
| Commissione Ricerca scientifica di Ateneo | 7 | 0 | 0% |
| Commissione Etica | 5 | 3 | 60% |
| Comitato Unico di Garanzia | 6 | 3 | 50% |
| Consulta degli Studenti | 16 | 8 | 50% |
| Dirigenti ¹⁰ | 3 | 1 | 33% |
| Posizioni organizzative (cat. EP) ¹¹ | 8 | 5 | 62% |

Fonte: Elaborazione su dati interni

⁷ Un componente in meno al 31.12 in quanto una componente ha rassegnato le dimissioni in data 11.11.2022

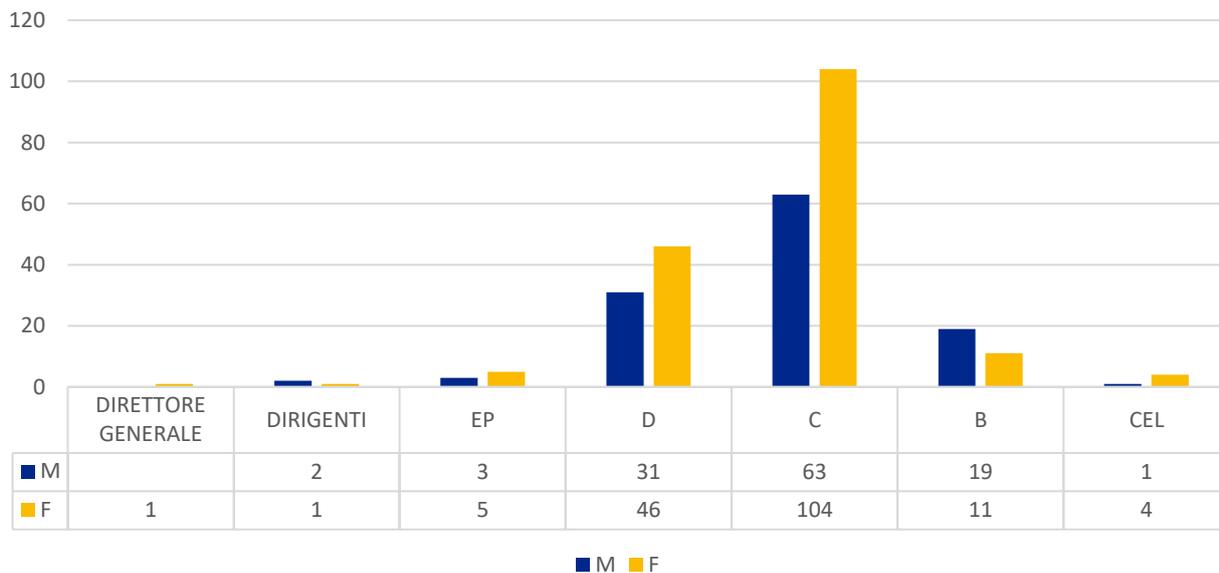
⁸ Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito da 3 componenti effettivi e 2 componenti supplenti

⁹ Il Collegio di disciplina è costituito da 7 componenti effettivi e 3 componenti supplenti

¹⁰ Compresa aspettativa

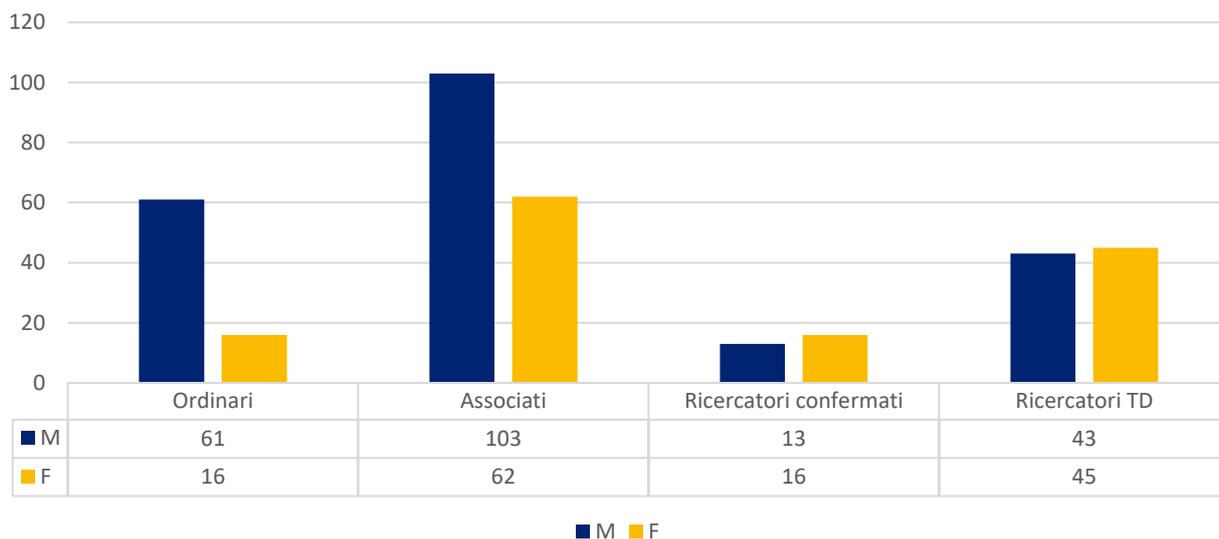
¹¹ Compresa aspettativa

Grafico 2 - Ripartizione personale tecnico amministrativo per categoria e sesso (31.12.2022)



Fonte: Servizio Risorse Umane

Grafico 3 - Ripartizione personale docente per categoria e sesso (31.12.2022)



Fonte: Servizio Risorse Umane

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

Il processo seguito per la realizzazione del piano si è svolto secondo le seguenti fasi.

1. Ricognizione e 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 in occasione della validazione della Relazione *Performance* 2021, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2022.
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 a incrementare la formazione del personale sul tema.