

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

20 24



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

20
24

Approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 29 maggio 2025

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 23 giugno 2025

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	8
2.2.1. <i>Il Personale</i>	13
2.2.2. <i>L'Offerta formativa</i>	15
2.2.3. <i>Gli studenti</i>	18
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	19
3.1. METODOLOGIA	19
3.2. MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	20
3.2.1 <i>Area strategica Didattica</i>	20
3.2.2. <i>Area strategica Ricerca</i>	22
3.2.3 <i>Area strategica Terza Missione</i>	22
3.2.4 <i>Area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</i>	23
3.3. OBIETTIVI STRATEGICI	25
3.4. OBIETTIVI OPERATIVI	31
3.5. OBIETTIVI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	45
3.5.1. <i>La valutazione del personale con ruolo di responsabilità</i>	45
3.5.2. <i>La valutazione del personale senza ruolo di responsabilità</i>	46
3.5.3. <i>La valutazione del personale dirigenziale</i>	47
3.5.4. <i>La valutazione del Direttore Generale</i>	49
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	52
5. PARI OPPORTUNITÀ	56
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	59
7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	60

ALLEGATI

Allegato 1 – Dettaglio valutazione complessiva del personale

INDICE DELLE FIGURE, DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

FIGURA 1 - ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE AL 31.12.2024	12
FIGURA 2- ALBERO DELLA PERFORMANCE	25
FIGURA 3 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA DIDATTICA	31
FIGURA 4 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA RICERCA	35
FIGURA 5 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE	38
FIGURA 6 -ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI	42
GRAFICO 1 - ANDAMENTO FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO UNITUS VALIDO AI FINI DEL CALCOLO DEGLI INDICATORI (MILIONI DI EURO)	55
GRAFICO 2 - RIPARTIZIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER AREA E SESSO (31.12.2024)	58
GRAFICO 3 - RIPARTIZIONE PERSONALE DOCENTE PER CATEGORIA E SESSO (31.12.2024)	58
TABELLA 1 - MODIFICHE GOVERNANCE	10
TABELLA 2 - RIPARTIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024 PER RUOLO	13
TABELLA 3 - ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	13
TABELLA 4 - ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO	13
TABELLA 5 - ANALISI DI GENERE (PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO IN RUOLO)	14
TABELLA 6 - CORSI DI STUDIO OFFERTA FORMATIVA 2024/2025	15
TABELLA 7 - CORSI DI DOTTORATO OFFERTA FORMATIVA 2024/2025	17
TABELLA 8 - CORSI MASTER OFFERTA FORMATIVA 2024/2025	17
TABELLA 9 – ISCRITTI PERFEZIONATI A.A. 2023/2024	18
TABELLA 10 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	26
TABELLA 11 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA RICERCA	27
TABELLA 12 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE	27
TABELLA 13 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI	29
TABELLA 14 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	32
TABELLA 15 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA RICERCA	36
TABELLA 16 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA TERZA MISSIONE	39
TABELLA 17 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI	43
TABELLA 18 - ASSEGNAZIONI FFO 2024	53
TABELLA 19 - PESO SUL SISTEMA PER ALCUNE VOCI DI FINANZIAMENTO (VALORI PERCENTUALI)	54
TABELLA 20 - PRINCIPALI INDICATORI DI RISULTATO PER ANNO (2015-2024)	54
TABELLA 21 - BILANCIO DI GENERE AL 31.12.2024	57

1. Introduzione

La presente Relazione illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali nel corso dell'anno 2024, 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 (PIAO) 2024-2026, adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.01.2024 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 2024), dei principi espressi nelle Delibere CIVIT nn. 4, 5 e 6 dell'anno 2012 e delle successive Linee guida ANVUR e DFP nonché delle eventuali osservazioni presentate dall'OIV nella *“Relazione Annuale 2024 – Sezione II: Valutazione del ciclo integrato della Performance nell'ambito del PIAO”* e nella validazione della Relazione sulla *Performance* 2023.

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 ha integrato, 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 2025.

La relazione è stata redatta in coerenza con il Bilancio Integrato 2024, 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

Il 2024 per le Università italiane è stato l'anno in cui si è avuta un'inversione di tendenza dell'andamento crescente del Fondo di Finanziamento Ordinario. Infatti, con l'emanazione del Decreto Ministeriale 7 agosto 2024, n.1170 si è avuta un'importante riduzione delle risorse del FFO, con conseguenti tensioni sui bilanci universitari. La consuetudine degli ultimi anni di garantire un'assegnazione almeno pari a quella dell'anno precedente per le voci non vincolate è mutata in un intervallo che ha previsto una diminuzione fino al 4%. Tali tagli, peraltro inaspettati per gli Atenei, hanno causato momenti di difficoltà, rendendo poi difficile anche avviare una programmazione per il triennio successivo.

Le difficoltà manifestate dalle Università hanno portato ad una revisione delle modalità di assegnazione dei piani straordinari per il reclutamento di personale universitario previsti dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234; pertanto, le quote previste dal Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n.445 e non ancora assegnate dagli anni 2025 e 2026 (C e D), saranno attribuite a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente delle università, mentre per le quote già assegnate è stata concessa una proroga per l'utilizzo delle risorse al 31 dicembre 2026 e al 31 dicembre 2027. Inoltre, le somme eventualmente non utilizzate per tali finalità entro i predetti termini, ovvero che si rendessero disponibili a seguito di cessazioni, rimarranno nella disponibilità delle Università e potranno essere utilizzate per i maggiori oneri stipendiali del personale in servizio, o per ulteriore reclutamento.

Nel contempo, tuttavia, è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 39 ottobre 2024, n.1673 "Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di Abilitazione Scientifica Nazionale", che ha vincolato oltre 8 milioni di euro per l'assunzione di professori di seconda fascia, con bandi da emanarsi entro il 2025 e prese di servizio entro il 2026.

Nel 2024 è continuata l'attività relativa alle assegnazioni PNRR, per la realizzazione degli obiettivi della Missione 4 "Istruzione e Ricerca", che ha visto gli Atenei coinvolti in molteplici attività, dall'assunzione di giovani ricercatori all'emanazione di borse di studio per dottorato, dalla ricerca alle attività di orientamento in ingresso.

Il quadro generale si compone pertanto di una considerevole attività amministrativa per le università, che svolgono le proprie funzioni nel rispetto dell'ampia normativa vigente in un contesto economico non più in espansione. Alla luce di ciò, a fine 2024 sono stati avviati due importanti tavoli di lavoro: nel mese di novembre è stata avviata la Commissione di analisi e revisione della Legge 20 dicembre 2010, n.240, che ha come obiettivo una riorganizzazione del sistema universitario italiano, a distanza di oltre quattordici anni dall'ultima revisione legislativa, per rendere gli atenei più competitivi a livello internazionale, per prevedere regole più flessibili e per aumentare i servizi agli studenti¹; nel mese di dicembre hanno avuto luogo gli Stati Generali dell'Università, con l'obiettivo di analizzare i nodi centrali che influenzano il mondo accademico e delineare le strategie per il futuro².

¹ <https://www.mur.gov.it/it/news/mercoledi-06112024/universita-bernini-partiamo-dallascolto-costruire-gli-atenei-del-futuro>

² <https://www.cruil.it/archivio-notizie/stati-general-dell%E2%80%99universit%C3%A0.html>

Tra questi ultimi, non può più essere trascurato il previsto calo demografico sulle iscrizioni universitarie, aspetto fondamentale al quale tuttavia gli Atenei risultano ancora poco preparati. Al decrescere della domanda di istruzione superiore, con un'offerta interna pressoché stabile ma con un incremento dell'offerta estera, aumenterà ulteriormente la competitività tra gli Atenei, e ciò prevedibilmente vedrà uscire sfavorite le università del Sud e del Centro, dove le infrastrutture sono meno sviluppate e gli studentati meno numerosi.

La diminuzione del potenziale numero di studenti si inserisce poi in un contesto già non particolarmente positivo, dove la quota di giovani in possesso di un titolo di studio terziario, nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni, è pari al 30,6% (2023), valore ancora molto lontano dall'obiettivo medio europeo stabilito per il 2030 dal "Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione" (almeno il 45%, nella classe di età 25-34 anni).³ Il divario di genere, poi, è ancora molto ampio e a favore delle femmine (37,1%, rispetto al 24,4% dei maschi).

Anche l'investimento in educazione terziaria risulta essere ancora più basso nel confronto con altri paesi: all' 1% del PIL del nostro Paese corrisponde l'1,3% medio della UE e l'1,5% dei Paesi OCSE⁴.

Per il 2025 è previsto uno stanziamento sul capitolo 1694 del Bilancio dello Stato di 9,3 milioni a fronte dei 9,0 del 2024, per cui si auspica almeno che possa essere almeno ristabilita la possibilità di non veder diminuire l'assegnazione non vincolata dell'anno precedente; restano però le difficoltà nella gestione degli incrementi salariali.

³ Noi Italia, Istat, 2024

⁴ Indicators, OECD "Education at a Glance" 2023

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 individuati dallo **Statuto**, aggiornato da ultimo con D.R. n. 609/2024 del 5.12.2024, che ne definisce poteri e compiti.

La *governance* dell'Università degli Studi della Tuscia risulta strutturata in tal modo:

- **Organi di governo:** il Rettore, il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione
- **Organi di gestione:** il Direttore Generale
- **Organi di controllo, consultivi e di garanzia:** il Collegio dei Revisori dei Conti, il Nucleo di Valutazione, il Presidio di Qualità, la Commissione Ricerca Scientifica di Ateneo, il Comitato per lo sport universitario, il Collegio di Disciplina, il Comitato Etico, il Comitato Unico di Garanzia, il Garante della comunità studentesca, la Consulta studentesca, la Conferenza di Ateneo e l'*Advisory Board*.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Rettore si avvale della collaborazione di Delegati e Referenti.

Le funzioni didattiche e di ricerca sono svolte dai **7 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);
- DIKE (Dipartimento di Scienze giuridiche, sociali e pedagogiche);
- 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, ed è 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)
- 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)
- *Unitus Academy* – Scuola di Alta Formazione
- Centro Linguistico di Ateneo (CLA)
- Centro di ricerca sull'economia circolare e sulla sostenibilità.

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 CIA, a cui sono preposti i relativi Direttori.

L'**Amministrazione Centrale** è articolata in tre centri di spesa coincidenti con le Divisioni, 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 e sono collegate gerarchicamente e funzionalmente con la Direzione Generale. Il Rettore e il Direttore Generale si avvalgono di uffici in staff.

Dipendono dalla Direzione Generale lo Staff del Direttore Generale, l'Ufficio Organi, il Servizio di Prevenzione e Protezione, l'Ufficio Assicurazione Qualità, l'Ufficio *Performance*, l'Ufficio Controllo di gestione, l'Ufficio Mobilità e Cooperazione Internazionale e l'Ufficio studenti internazionali, 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 31.12.2024, con la relativa articolazione in Servizi e Uffici (D.D.G. 11 giugno 2024, n. 392 e D.D.G. 1° ottobre 2024, n. 597).

Per quanto riguarda la **governance**, nel corso dell'anno 2024 sono intervenute le modifiche riportate nella seguente tabella.

Tabella 1 - Modifiche Governance

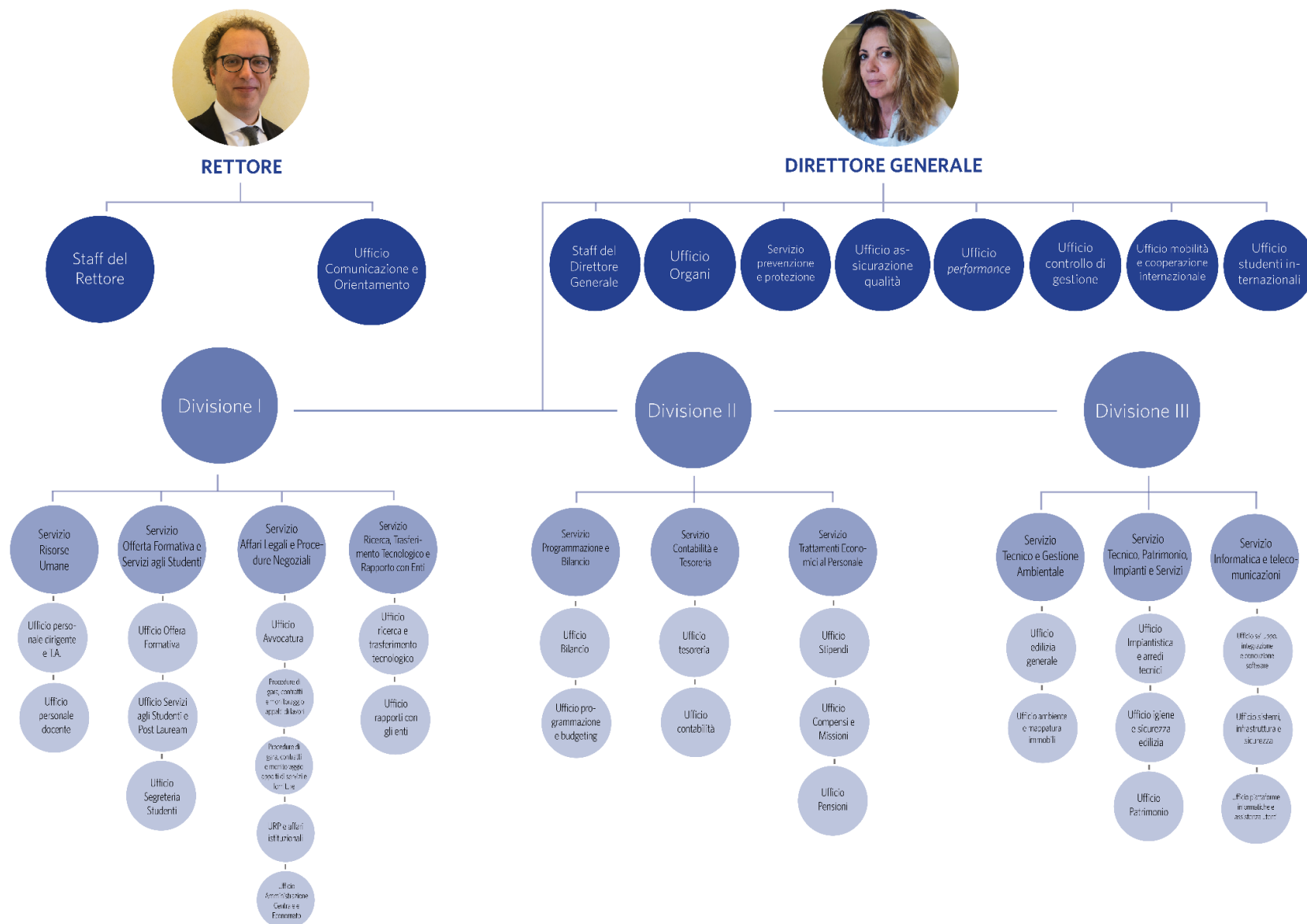
Organi	Decreti	Modifiche
Direttori di Dipartimento	D.R. 5 dicembre 2024, n. 607 D.R. 19 dicembre 2024, n. 642	Nomina Direttore DIKE Nomina Direttore DAFNE
Senato Accademico	D.R. 26 febbraio 2024, n. 90	Nomina del rappresentante dei professori di II fascia macroarea umanistico-sociale – scorcio quadriennio 2021-2025
Nucleo di Valutazione	D.R. 10 ottobre 2024, n. 480	Sostituzione rappresentante studenti nel Nucleo di Valutazione
Presidio di Qualità di Ateneo	D.R. 9 gennaio 2024, n. 2 D.R. 17 aprile 2024, n. 186	Sostituzione rappresentante studenti nel Presidio di Qualità Modifica composizione
Gender Equality Plan (GEP) Team	D.R. 19 gennaio 2024, n. 30	Aggiornamento composizione
Commissione Ricerca Scientifica di Ateneo	D.R. 18 giugno 2024, n. 311	Ricostituzione Commissione
Comitato Unico di Garanzia	D.R. 10 luglio 2024, n. 351	Sostituzione rappresentante CISL nel CUG
Commissione “Inclusione ed equità”	D.R. 20 febbraio 2024, n. 82 D.R. 11 aprile 2024, n. 174 D.R. 7 novembre 2024, n. 540 D.R. 29 novembre 2024, n. 586	Ricostituzione Commissione, triennio 2024-2027 Integrazione Commissione Modifica composizione Sostituzione temporanea Presidente
Consulta studentesca	D.R. 9 gennaio 2024, n. 1 D.R. 10 gennaio 2024, n. 6	Nomina Presidente e Vicepresidente Consulta studentesca Decadenza rappresentante DIBAF nella Consulta Studentesca
Comitato per lo Sport Universitario	D.R. 13 dicembre 2024, n. 630	Ricostituzione Comitato per il biennio accademico 2024-2026
Delegati/Referenti del Rettore	D.R. 23 aprile 2024, n. 192 D.R. 19 dicembre 2024, n. 640	Accettazione dimissioni Pireddu e riformulazione delega Fanelli Nomina Delegato Relazioni Internazionali
Centro Integrato di Ateneo (CIA)	D.R. 9 febbraio 2024, n. 63 D.R. 13 maggio 2024, n. 223 D.R. 13 maggio 2024, n. 224 D.R. 9 luglio 2024, n. 350 D.R. 24 luglio 2024, n. 377 D.R. 25 luglio 2024, n. 378 D.R. 5 novembre 2024, n. 528 D.R. 5 novembre 2024, n. 529 D.R. 5 novembre 2024, n. 530	Sostituzione rappresentanti del DAFNE e del DIBAF nel Consiglio del SMA Nomina dei Consigli delle Sezioni, triennio 2024-2027 Nomina del Consiglio di Sezione del CINTEST, triennio 2024-2027 Nomina del Consiglio dei Direttori Tecnico-Scientifici Nomina Presidente Sostituzione rappresentante DIBAF nel Consiglio del CGA Nomina dei Consigli delle Sezioni Nomina dei Consigli delle Sezioni Nomina Consiglio della Sezione Unitus Academy
CCS - Presidenti	D.R. 18 ottobre 2024, n. 497 D.R. 20 giugno 2024, n. 317 D.R. 9 agosto 2024, n. 399 D.R. 18 marzo 2024, n. 130 D.R. 26 febbraio 2024, n. 89 D.R. 17 ottobre 2024, n. 492 D.R. 18 ottobre 2024, n. 498 D.R. 22 ottobre 2024, n. 501	DAFNE Nomina DI FILIPPO- L-25 (Rieti) DEB Cessazione FENICE – L-32 e LM-6 DEB Nomina PASQUALETTI – CCS Biologia (L-13 e LM-6) DEIM Nomina RIDOLFI – L-36 DIBAF Nomina PICCHIETTI- LMR-02 DIBAF Cessazione DE ANGELIS -L-25 e LM-73 DIBAF Nomina BUONOCORE- L-2 DIBAF Nomina PICCHIETTI- LM-8 DIBAF Nomina BARBATI- L-25 e LM-73

	D.R. 25 novembre 2024, n. 577 D.R. 15 gennaio 2024, n. 14 D.R. 16 gennaio 2024, n. 22 D.R. 26 gennaio 2024, n. 46 D.R. 20 giugno 2024, n. 316	DISTU Nomina CRUCIANI- LM-62 DISUCOM Nomina MICOZZI- L-1 DISUCOM Nomina SANTINI- LM-14 DISUCOM Nomina BARELA- L-19
CCS – Rappresentanti studenti	D.R. 26 febbraio 2024, n. 88	Sostituzione rappresentante nel CCS LM-91 – DISUCOM
	D.R. 30 settembre 2024, n. 465	Decadenza rappresentante nel CCS LM-2/LM-89 – DISTU
	D.R. 4 dicembre 2024, n. 597	Decadenza rappresentante nel CCS L-4 – DEIM
	D.R. 4 dicembre 2024, n. 598	Sostituzione rappresentante nel CCS L-13 e LM-6 - DEB

Fonte: Ufficio Organi

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

Figura 1 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31.12.2024



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 31.12.2024). 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 31.12.2024 per ruolo

PERSONALE DOCENTE	Numero	PERSONALE DIRIGENTE E T.A.	Numero
Professori Ordinari	78	Dirigenti	0
Professori Associati	156	Elevate professionalità	8
Ricercatori	24	Funzionario	79
Ricercatori TD	116	Collaboratore	180
		Operatore	30
		Collaboratore Linguistico	3
Totale	374	Totale	300

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 2024
Età media del personale in servizio (anni)	51,55
Età media dei dirigenti in servizio (anni)	Non applicabile
% di dipendenti in servizio in possesso di laurea	60,33%
Ore di formazione (tot)	5569
Ore di formazione (media per partecipante)	18,00
% Turnover di personale	18,43%
Spesa per formazione (costi interni ed esterni)	11.842,47

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Tabella 4 - Analisi Benessere organizzativo

INDICATORI	VALORI 2024
Tasso di assenze	23,36%
Tasso di dimissioni premature	3,70%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni	33,33%
% di personale assunto a tempo indeterminato	92%
	(Personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti)

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Tabella 5 - Analisi di genere (personale dirigente e tecnico amministrativo in ruolo)

INDICATORI	VALORI 2024
% di dirigenti donne (incluse aspettative)	100,00%
% di donne rispetto al totale del personale (incluse aspettative)	58,88%
% donne assunto a tempo indeterminato	50,00%
Età media di donne assunte (incluse aspettative)	50,96
% di personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile	69,83%

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Reclutamento personale docente

Nel corso del 2024 è stata varata dal CdA una 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 sono state attivate tenendo conto delle esigenze dell'offerta formativa e della ricerca, contemperando le legittime aspirazioni di crescita del personale docente interno abilitato con l'esigenza di reclutare anche professori non appartenenti all'Ateneo e giovani ricercatori.

In particolare, nell'anno 2024 sono state espletate le seguenti procedure selettive/valutative:

- 2 procedure ai sensi dell'art. 18, c. 4, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel ruolo di professore di II fascia;
- 1 procedura art. 1 c. 9 l. 230/05 nel ruolo di II fascia;
- 1 procedure ai sensi dell'art. 18, c. 4, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel ruolo di professore di I fascia;
- 22 procedure art. 24, c. 5 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel ruolo di Professore di II fascia;
- 1 procedura art. 24, c. 6 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel ruolo di Professore di II fascia;
- 9 procedure art. 24, c. 3 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel ruolo di Ricercatori a tempo determinato in *tenure track*;
- 9 procedure art. 24, c. 3, lett. A) della Legge 30 dicembre, n. 240, nel ruolo dei ricercatori a tempo determinato;
- 2 procedure art. 24, c. 3, lett. B) della Legge 30 dicembre, n. 240, nel ruolo dei ricercatori a tempo determinato;
- 13 procedure proroga art. 24, c. 3, lett. A) della Legge 30 dicembre, n. 240, nel ruolo dei ricercatori a tempo determinato.

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. Il Direttore Generale ha provveduto alla stipula di n. 4 nuovi contratti con personale assunto a tempo indeterminato (3 Collaboratori e 1 Operatore), al netto delle assunzioni a tempo indeterminato di personale già in servizio a tempo determinato e delle progressioni di carriera. È stato assunto anche personale con contratto a tempo determinato (n. 6 Collaboratori) e sono stati prorogati 8 contratti a tempo determinato.

Tra il personale assunto, 9 unità risiedono nella provincia di Viterbo.

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. 2024/2025 è costituita da: 21 corsi di laurea, di cui uno a indirizzo professionalizzante, 19 corsi di laurea magistrale, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 8 corsi di dottorato di ricerca, 1 scuola di specializzazione, 2 corsi master di I livello e 6 corsi master di II livello.

Tabella 6 - Corsi di studio offerta formativa 2024/2025

DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO	CLASSE
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
	<i>Plant Biotechnology for Food and global health</i> <i>(internazionale in lingua inglese)</i>	LM-7
	Gestione digitale dell'agricoltura e del territorio montano <i>(sede didattica a Rieti)</i>	LM-69 & 73
	Scienze agrarie e ambientali	LM-69
	Conservazione e restauro dell'ambiente e delle foreste	LM-73
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Scienze biologiche	L-13
	Scienze biologiche ambientali <i>(con sede didattica a Civitavecchia)</i>	L-13
	Scienze naturali e ambientali	L-32
	Biologia sperimentale e bioinformatica	LM-6
	<i>Marine biology and ecology</i> <i>(internazionale in lingua inglese, con sede didattica a Civitavecchia)</i>	LM-6
	Scienze dell'alimentazione e della nutrizione umana <i>(interdipartimentale con DIBAF)</i>	LM-61
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	<i>Design</i>	L-4
	Ingegneria industriale <i>(a programmazione locale)</i>	L-9
	Economia aziendale <i>(con sedi didattiche a Viterbo e Civitavecchia)</i>	L-18
	Sport, benessere e attività motoria in ambiente naturale	L-22

<i>(a programmazione locale, interateneo con l'Università degli Studi di Roma Foro Italico)</i>		
	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	L-36
	Tecniche per la bioedilizia	L-P01
<i>(a programmazione locale, corso a orientamento professionale)</i>		
	<i>Mechanical engineering</i>	LM-33
<i>(internazionale in lingua inglese e interdipartimentale: DAFNE, DEB e DIBAF)</i>		
	<i>Circular Economy (corso internazionale in lingua inglese)</i>	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	L-21
	<i>(interateneo con la Facoltà di Architettura dell'Università "La Sapienza" di Roma)</i>	
	Scienze forestali e ambientali	L-25
	Tecnologie alimentari ed enologiche	L-26
	Conservazione e restauro dei beni culturali	LMR/02
	<i>(abilitante ai sensi del D.Lgs. n. 42/2004, a programmazione locale)</i>	
	Biotecnologie industriali per la salute e il benessere	LM-8
	<i>(interdipartimentale con DEB)</i>	
	<i>Forestry and environmental sciences (corso internazionale in lingua inglese)</i>	LM-73
DIKE Dipartimento di Scienze giuridiche, sociali e pedagogiche	Scienze dell'educazione	L-19
	<i>(a programmazione locale, interateneo con l'Università degli Studi di Roma Tre)</i>	
	Comunicazione, tecnologie e culture digitali	L-20
	Informazione digitale	LM-91
	Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica	LM-62
	<i>(corso interdipartimentale con DEIM)</i>	
	<i>Security and human rights (corso internazionale in lingua inglese)</i>	LM-90
	Giurisprudenza	LMG/01
DISTU Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici	Lingue e culture moderne	L-11
	Lingue e culture per la comunicazione internazionale	LM-37
	Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione	LM-2 & LM-89
DISUCOM Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo	Scienze dei beni culturali	L-1
	Scienze umanistiche	L-10
	Filologia moderna	LM-14

Fonte: Ufficio Offerta Formativa

Inoltre, l'Università degli Studi della Tuscia nell'a.a. 2023/2024 partecipa, come sede consorziata, ai corsi di studio:

- corso di laurea in "Scienze, culture e politiche gastronomiche per il benessere" (Classe L-GASTR);
- corso di laurea magistrale internazionale in lingua inglese in "Economics and communication for management and innovation" (classe LM-77) con sede amministrativa presso Sapienza Università di Roma;
- corso di laurea magistrale in "Architettura del paesaggio" (classe LM-3), con sede amministrativa presso Sapienza Università di Roma;
- corso di laurea magistrale in "Management per le scienze gastronomiche per il benessere" (classe LM-GASTR), con sede amministrativa presso Sapienza Università di Roma;

- corso di laurea magistrale in “*Scienze e tecnologie alimentari*” (classe LM-70), afferente al Dipartimento DIBAF, attivato con alternanza annuale della sede amministrativa con la Sapienza Università di Roma. Nell'a.a. 2023/2024 la sede amministrativa è presso l'Università degli Studi della Tuscia.

Tabella 7 - Corsi di dottorato offerta formativa 2024/2025

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

Fonte: Ufficio Offerta Formativa

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 8 - Corsi master offerta formativa 2024/2025

DIPARTIMENTO	CORSI MASTER
DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali	Master di I livello in “Governance delle aree montane italiane”
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Master di II livello in “Conservazione delle Biodiversità e contrasto ai Crimini Ambientali (COBCRA)” (in convenzione con la Scuola Ufficiali dei Carabinieri Forestali)
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	Master di I livello in “European Specialization School in Sustainable Energy”
CIA – Unitus Academy	Master di II livello in “Innovazione nella gestione delle crisi, del soccorso pubblico e della sicurezza” (InGeCriSis) (quarta edizione Master in convenzione con il Corpo dei Vigili del fuoco)

Master di II Livello in “Comunicazione Strategica Applicata alle Relazioni Internazionali di Interesse Istituzionale, Politico e Aziendale” - (STRATCOM)

Master di II livello in “Sanità e Futuro: la sanità digitale in una società globale”

Master di II livello in “Diritto Militare”

Master di II livello in “Complex Transport: Logistics, Safety and Security Risk Management”

Fonte: CIA – Sezioni Labform e Unitus Academy

L'Università degli Studi della Tuscia nell'a.a. 2024/2025 partecipa come sede consorziata al Master di II livello in “Diritto Alimentare” (interateneo con l'Università degli Studi di Roma Tre, Università Federico II di Napoli e con il Campus Biomedico di Roma), afferente al Dipartimento DIBAF.

2.2.3. Gli studenti

Per l'anno accademico 2023/2024 si è registrato un numero totale di **studenti iscritti** pari a 7940.

Tabella 9 – Iscritti perfezionati a.a. 2023/2024

DIPARTIMENTO	ISCRITTI
DAFNE	897
DEB	1010
DEIM	2773
DIBAF	952
DISTU	1395
DISUCOM	913
Totale complessivo	7940

Fonte: Portale Ares – Iscritti perfezionati al 17.01.2025

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 e 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 a consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore e ulteriori note.

È stata utilizzata in taluni casi la dicitura “non valutabile” (N.V.) per gli obiettivi che l'Amministrazione non ha più inteso perseguire, a seguito di cambiamenti di strategia, anche in considerazione di particolari situazioni oggettive contingenti che non consentivano il raggiungimento dell'obiettivo o la misurazione dell'indicatore.

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 a 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 2024.

Dall'analisi emerge che l'84,37% degli obiettivi è stato pienamente raggiunto, prendendo in considerazione i soli obiettivi "pienamente raggiunti" sul totale degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo valutabili. Se a questi si aggiungono gli obiettivi "parzialmente raggiunti", la percentuale complessiva sale al 96,87%.

3.2.1 Area strategica Didattica

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

- A1 – Aumento degli studenti regolari per contribuire all'innalzamento del livello culturale sul territorio e intensificare il legame con individui e realtà locali
- A2 – Attrazione di studenti stranieri iscritti per consolidare l'internazionalizzazione e la rete di relazioni europee ed extraEuropee
- A3 – Rafforzamento del sistema di Assicurazione della Qualità finalizzato anche alla diffusione nell'organizzazione e nel territorio della cultura della qualità

È stato raggiunto l'obiettivo relativo all'aumento delle iscrizioni di studenti stranieri (A2), che nell'a.a. 2024/2025 arrivano a costituire il 9,8% del totale degli iscritti, superando di oltre tre punti percentuali il target fissato. Tuttavia, si rileva il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo all'aumento degli studenti regolari (A1), che nell'a.a. 2023/2024 registrano una riduzione del 4,63% rispetto all'a.a. 2021/2022.

Riguardo agli obiettivi operativi, sono aumentati iscritti al I anno (A1.1), grazie anche al costante miglioramento delle attività funzionali all'aumento della capacità attrattiva dei corsi di studio, come ad esempio le 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, anche se non in misura sufficiente a raggiungere pienamente il target prefissato.

L'investimento da parte dell'Ateneo nella riduzione dei tempi di conseguimento del titolo da parte di studenti e studentesse è dimostrato dall'aumento degli indicatori per l'obiettivo A1.2: proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente (+9,63%) e numero medio di CFU per studente (+2,23%, percentuale che tuttavia non raggiunge pienamente il target previsto).

Relativamente alla valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti (A1.3), la percentuale di risposte positive registrate con riferimento all'a.a. 2023/2024 riguardo al grado di soddisfazione sull'insegnamento e sulla docenza è superiore al target e pari al 92,10% e conferma i risultati estremamente positivi dei corsi di studio dell'Ateneo in tale ambito.

È stato raggiunto anche l'obiettivo relativo alla razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa, per il quale si registra una riduzione della proporzione delle docenze a contratto sul totale delle docenze di Ateneo pari al -6,04% (obiettivo A1.4).

Nel corso del 2024 sono state ulteriormente 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 insegnamenti in lingua straniera, la stipula di accordi di doppio diploma/ semestri congiunti (per un totale di 37 nell'anno 2024), l'offerta di 8 corsi di studio a carattere internazionale. Come già esposto, si è registrato un aumento di iscritti stranieri, che nell'a.a. 2024/2025 rappresentano il 9,8% del totale degli iscritti, oltre che un incremento significativo degli studenti in mobilità in entrata (+9,8% a.a. 2023/2024 vs. a.a. 2022/2023). Si registra tuttavia una riduzione della mobilità in uscita (-2,7%). Importante sottolineare, inoltre, l'aumento dei CFU conseguiti all'estero dagli studenti, che sono incrementati del +9,64% nel 2024 rispetto al 2023. È stato inoltre ampiamente conseguito anche l'obiettivo relativo agli immatricolati ai corsi di studio "internazionali" (indicatore A2.3_d).

Nell'ambito del sistema di Assicurazione della Qualità, anche nell'anno 2024 sono state implementate con successo diverse iniziative, promosse in larga parte dal Presidio di Qualità di Ateneo (PQA), con l'obiettivo di rafforzare il sistema di AQ nonché di diffondere la cultura della Qualità (incontri, formazione, attività di monitoraggio, indicazioni operative). In particolare, si segnala l'implementazione e il monitoraggio delle seguenti attività indicate nel "Piano di Azioni per il miglioramento dei processi di Assicurazione della Qualità 2022-2024" approvato dal PQA nella seduta del 22.12.2022:

- predisposizione e/o aggiornamento delle procedure e istruzioni operative dei processi riguardanti la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione secondo quanto previsto dal modello AVA 3;
- sensibilizzazione degli studenti sull'importanza della partecipazione al processo di qualità;
- monitoraggio e perfezionamento della capacità di raccolta, elaborazione, presentazione dei dati. Nello specifico il PQA, in collaborazione con l'Ufficio AQ e l'Ufficio Performance, ha implementato il Portale ARES con i dati relativi agli indicatori degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo; tali dati vengono forniti anche ai Direttori di Dipartimento al fine di migliorare la performance delle proprie strutture. Inoltre, il PQA ha contribuito al perfezionamento dei dati relativi all'opinione della comunità studentesca e messi a disposizione degli utenti interessati;
- traduzione in lingua inglese del questionario sulle opinioni della comunità studentesca ed elaborazione di proposte per la ristrutturazione delle procedure di rilevazione;
- potenziamento dell'attività di monitoraggio delle schede degli insegnamenti, analisi e confronto dei risultati;
- apporto al miglioramento delle modalità di presentazione delle schede degli insegnamenti sul nuovo sito istituzionale implementato dal gruppo di lavoro incaricato;
- miglioramento del processo di consultazione delle Parti Interessate mediante diffusione di aggiornamenti e/o nuove indicazioni e monitoraggio sia nell'ambito dei Corsi di Studio che con riferimento ai Corsi di Dottorato di Ricerca;
- aggiornamento, implementazione e monitoraggio del sistema di AQ dei Corsi di Dottorato di Ricerca;
- promozione di iniziative formative e informative dedicate ai docenti, al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca coinvolti nei processi di AQ;

- verifica sull'organizzazione interna e l'attribuzione di responsabilità degli attori del Sistema di AQ dei dipartimenti, rafforzando la condivisione delle attività di AQ;
- condivisione con gli Organi di Governo di Ateneo dei risultati che emergono dal processo di Riesame del funzionamento del Sistema di Assicurazione della Qualità, nei limiti delle competenze del PQA, riportati nella relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del sistema AQ e le relative attività; nel documento infatti viene svolta un'analisi critica dei diversi processi attinenti al Sistema AQ relativi alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale al fine di mettere in luce le aree di miglioramento e il progresso rispetto al quadro iniziale.

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. I prodotti scientifici in classe A/primo quartile, a fronte di un target +3% risultano aumentati del +20,2% rispetto all'anno 2023.

Nell'ambito degli obiettivi operativi, un risultato estremamente positivo riguarda l'indicatore sui finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza (il 24,26%% dei proventi è rappresentato infatti da proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi, a fronte di un valore atteso del 12%).

L'Ateneo ha raggiunto risultati soddisfacenti anche in riferimento all'obiettivo inerente al rafforzamento dell'alta formazione: nel 2024 si registrano 89 iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio.

Per l'obiettivo relativo all'internazionalizzazione della ricerca, non è stato raggiunto il target fissato sulla proporzione dei dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero (35% a fronte di un target pari al 60%). L'indicatore relativo al numero di progetti presentati su bando competitivo risulta invece raggiunto nell'anno 2024.

3.2.3 Area strategica Terza Missione

Le azioni di intervento dell'area strategica dedicata alla Terza Missione si sono concentrate sui seguenti obiettivi strategici:

- C1 – Miglioramento della Terza Missione al fine di rafforzare il ruolo dell'Ateneo nella cooperazione tra istituzioni, associazioni e imprese del territorio
- C2 – Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, con riferimento anche all'efficientamento energetico, per partecipare con un ruolo attivo al perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile condivisi in ambito europeo
- C3 – Potenziamento *placement* al fine di supportare la crescita culturale e professionale dei singoli individui e il potenziamento degli enti, delle associazioni e delle imprese del territorio

Nel 2024 il numero di attività di Terza Missione, secondo le categorie individuate dall'ultimo bando VQR, è nuovamente incrementato in misura significativa rispetto all'anno precedente (+120).

Con riferimento al rafforzamento dei servizi all'esterno, sono state stipulate 6 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 di uno *Spin-off* e la presentazione di due brevetti.

L'Ateneo ha, inoltre, prestato particolare attenzione all'aspetto della valorizzazione del patrimonio culturale, attraverso 16 scavi archeologici e 14 collezioni museali.

Sul fronte delle iniziative e azioni promosse in materia di sostenibilità sociale e ambientale si segnalano: n. 2 convegni sull'inclusione sociale e il diritto ambientale, delle energie rinnovabili e la giustizia climatica; n. 2 seminari incentrati sulla prevenzione degli sprechi alimentari, sulla transizione digitale nel settore agro-forestale e sulla sicurezza sul lavoro; n. 1 iniziativa relativa all'inclusione sociale nell'ambito della sostenibilità ambientale; n. 2 progetti sulla gestione forestale sostenibile e su come i rapporti sociali influenzano i microbi e la salute; n. 13 sulla promozione e diffusione della cultura ambientale, sul cambiamento climatico, sulla tutela e la gestione sostenibile delle foreste, sulla zootecnia di precisione, sulla salute e la prevenzione, sull'inclusività di genere e la riduzione delle disuguaglianze sociali, sulla valorizzazione del patrimonio musicale.

Per quanto riguarda le azioni volte al consolidamento della cultura della parità di genere, sono state implementate le azioni previste dal *Gender Equality Plan*. Con riferimento al Bilancio di Genere, nelle more dell'emanazione delle nuove disposizioni da parte del MUR, i relativi dati sono stati analizzati nel Bilancio Integrato, oltre che nella presente Relazione.

Inoltre, nella seduta del 06 giugno 2024 il Consiglio di amministrazione ha approvato il Bilancio Integrato 2023, pubblicato sul sito di Ateneo.

Va evidenziato con soddisfazione il dato relativo al *placement*, in quanto il tasso di occupazione a 1/3/5 anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale risulta superiore alla media nazionale in ben 6 gruppi disciplinari.

Dal punto di vista dei rapporti con le imprese e delle attività professionalizzanti, anche nel corso del 2024 si è registrato un elevato grado di soddisfazione da parte di enti e imprese coinvolti nelle attività progettuali di *placement*, con il 90,72% 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 con lo scopo di assicurare una ottimizzazione delle risorse
- D2 – Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro per contribuire anche all'innalzamento della qualità della vita
- D3 – Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali al fine di generare un circolo virtuoso di rispetto e affidabilità e sostenere il valore della legalità
- D4 – Miglioramento dei servizi agli studenti per migliorare il posizionamento dell'Ateneo nella cultura dell'inclusione e dell'innovazione funzionale alla semplificazione dei processi.

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, anche nell'anno 2024 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 2024-2026. Le iniziative hanno riguardato principalmente l'emanazione di circolari volte a garantire la piena trasparenza dell'attività amministrativa, la

realizzazione di specifici audit interni, l'aggiornamento del Manuale delle Procedure previsto nel SCIGR, le attività di formazione e sensibilizzazione, le modifiche dei Regolamenti, le procedure di controllo.

In attuazione di quanto previsto dal Piano di audit 2023-2025, integrato con delibera del Consiglio di amministrazione del 30 aprile 2024, sono stati condotti Audit sui contratti PNRR e sui progetti di ricerca. In particolare, è stata verificata la conformità delle procedure di acquisto di beni e servizi poste in essere dai Dipartimenti nell'ambito delle seguenti iniziative, secondo quanto indicato nelle linee guida dei medesimi progetti: iniziativa PNRR *National Research Centre for Agricultural Technologies* AGRITECH, iniziativa PNRR *Rome Technopole*, iniziativa PNRR *National Biodiversity Future Center*, iniziativa PNRR *Geosciences*. Inoltre, sono stati condotti audit per verificare gli atti adottati dalle strutture, e relativa documentazione, ai fini della corretta rendicontazione dei progetti PRIN 2017 e PRIN PNRR 2022 dell'Ateneo. Come di consueto, 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 2024 si registra una proporzione di giudizi positivi pari al 74,58%, superiore rispetto al target prefissato (>70%). Infatti, anche nell'anno 2024, al fine di incrementare e migliorare i servizi agli studenti nonché garantire accessibilità, equità e inclusione, anche nel 2024 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).

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 al 90,46%, superiore al *target* fissato (>75%).

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 sono state realizzate principalmente quattro iniziative coerenti con le finalità dell'obiettivo.

Anche gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria si confermano positivi. Per il 2024 si stima ISEF> 1,05 - indicatore spese personale <75%, nel dettaglio ISEF pari a 1,09 e indicatore spese personale pari al 74,99%. Il valore reale sarà reso noto dal MUR con decreto ministeriale successivo alle rilevazioni, presumibilmente a fine 2025). Si fa presente che rispetto alle previsioni c'è stato un decremento del Fondo di Finanziamento Ordinario, un incremento stipendiale per i docenti pari al 4,8% e che il Fondo Accessorio è stato aumentato con i fondi della valorizzazione del personale. 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

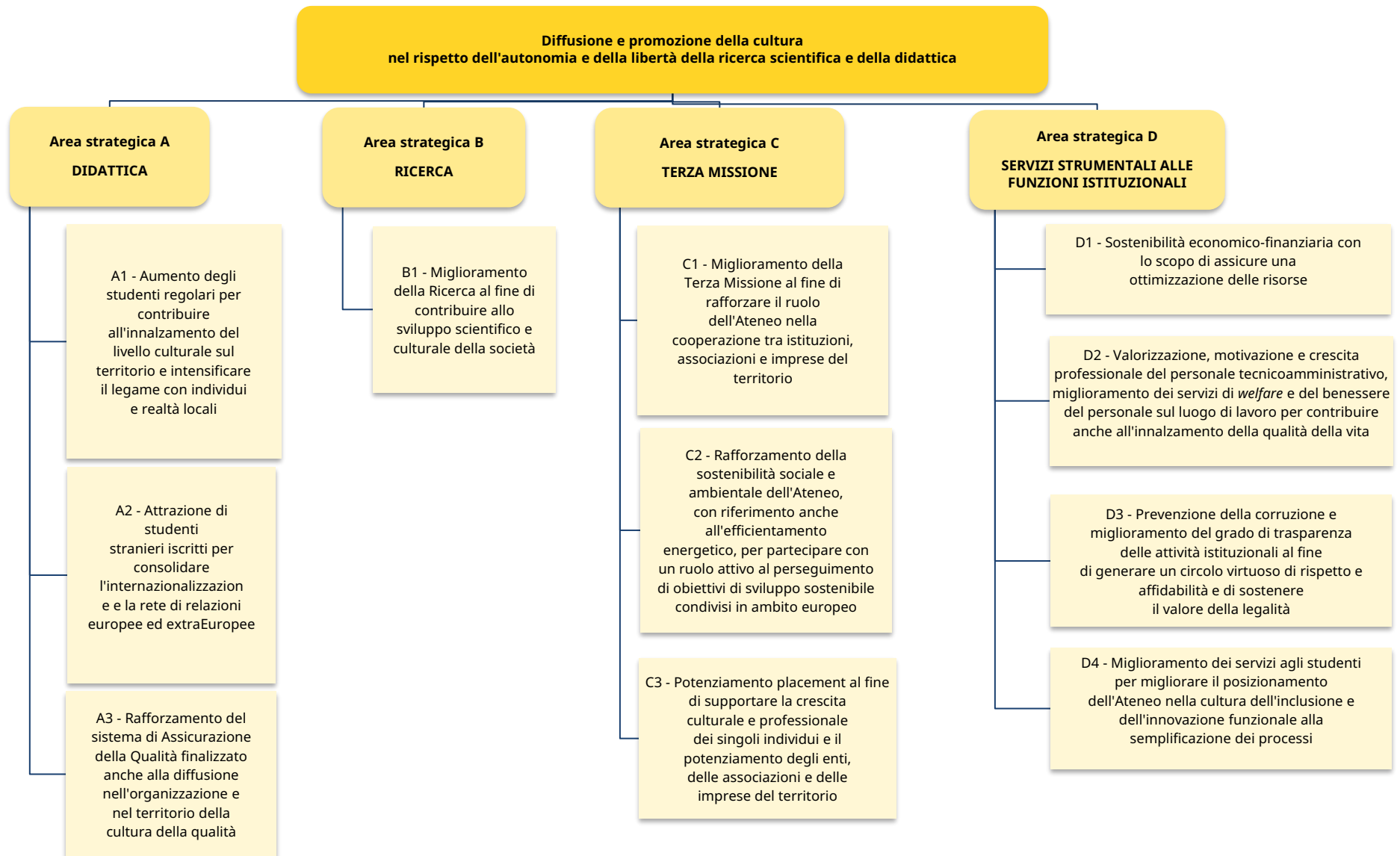


Tabella 10 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Didattica

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Aumento degli studenti regolari per contribuire all'innalzamento del livello culturale sul territorio e intensificare il legame con individui e realtà locali		 M4C1	A1 	Numero studenti regolari costo standard in regola con le tasse	FFO 2025 Numero studenti regolari a.a. 2023/2024 4% in più rispetto all'a.a. 2020/2021 e comunque non inferiore al dato massimo degli a.a. 2021/2022 e 2020/2021		a.a. 2020/2021 = 6312 a.a. 2021/2022 = 6014 a.a. 2023/2024 = 6020 Variazione a.a. 2023/2024 rispetto a.a. 2020/2021 = -4,63% Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (studenti interateneo e part-time non pesati)
Attrazione di studenti stranieri iscritti per consolidare l'internazionalizzazione e la rete di relazioni Europee ed extra-Europee		 M4C1	A2 	Numero di iscritti stranieri/totale iscritti	> 6%	9,8% 	Numero di iscritti perfezionati stranieri a.a. 2024/2025= 769 Totale iscritti perfezionati a a.a. 2024/2025 = 7815 Valore raggiunto = 9,8% Fonte: database GOMP
Rafforzamento del sistema di Assicurazione della Qualità finalizzato anche alla diffusione nell'organizzazione e nel territorio della cultura della qualità		 M4C1	A3	Giudizio accreditamento ministeriale	giudizio 2024 $\geq$ giudizio 2017	N.V.	Al momento della redazione della presente Relazione, gli esiti definitivi della visita di accreditamento periodico condotta nel 2024 non sono disponibili.

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

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento della Ricerca al fine di contribuire allo sviluppo scientifico e culturale della società		 M4C2	B1 	Miglioramento <i>performance</i> rispetto ai parametri VQR, autonomia responsabile e fondi FFO	Prodotti scientifici in classe A/primo quartile +3%	+20,2% 	DAFNE 113 DEB 102 DEIM 88 DIBAF 117 DIKE - DISTU 60 DISUCOM 30 Totale 2023 = 510 Fonte: Elaborazione interna su dati SUA-RD/TM DAFNE 159 DEB 131 DEIM 106 DIBAF 122 DIKE 41 DISTU 34 DISUCOM 20 Totale 2024 = 613

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

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento della Terza Missione al fine di rafforzare il ruolo dell'Ateneo nella cooperazione tra istituzioni, associazioni e imprese del territorio	 	 M4C2	C1 	Numero di attività di Terza Missione secondo le categorie individuate dall'ultimo bando VQR	+5 rispetto all'anno precedente	+120 	2023 = 757 2024 = 877 Variazione = +120 Fonte: Referenti Terza Missione
Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, con riferimento anche all'efficientamento energetico, per partecipare con un ruolo attivo al perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile condivisi in ambito europeo	  	 M2C3	C2 	Redazione Bilancio Integrato UNITUS (Sì/No)	Sì	Sì 	Il Bilancio Integrato 2023 è stato approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 06.06.2024 ed è pubblicato sul sito di Ateneo.

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Potenziamento <i>placement</i> al fine di supportare la crescita culturale e professionale dei singoli individui e il potenziamento degli enti, delle associazioni e delle imprese del territorio		 M5C1	C3 	Tasso occupazione (def. Istat) a 1/3/5 anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale per gruppo disciplinare	Tasso occupazione Toscana superiore o uguale alla media nazionale in almeno 3 gruppi disciplinari	Sì 	Si rileva un tasso di occupazione superiore alla media nazionale nei seguenti gruppi disciplinari: •Agrario-Forestale e Veterinario (TO a 1 anno) •Economico (TO a 1 anno) •Ingegneria industriale e dell'informazione (TO a 1, 3 e 5 anni) •Letterario-umanistico (TO a 1 e 3 anni) •Linguistico (TO a 3 e 5 anni) •Politico-Sociale e Comunicazione (TO a 3 e 5 anni) Fonte: Almalaurea XXVI Indagine - (2024) Condizione occupazionale dei laureati

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

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Sostenibilità economico-finanziaria con lo scopo di assicurare una ottimizzazione delle risorse		 M1C1	D1 	Indicatori di sostenibilità economico finanziaria di cui al D.M. 47/2013	ISEF> 1,05 INDICATORE SPESE PERSONALE <75%	1,09 74,99 	ISEF 2024 = 1,09 Indicatore spese personale = 74,99 Valori stimati (il valore reale sarà reso noto dal MUR con decreto ministeriale successivo alle rilevazioni, presumibilmente a fine 2025). Fonte: Elaborazione interna su dati MUR, DALIA, Easy e stime basate sull'anno precedente
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 per contribuire anche all'innalzamento della qualità della vita		 M5C2	D2 	Numero di iniziative coerenti con le finalità dell'obiettivo	>=3	4 	1. Orti Urbani 2. Smart working sperimentale 3. Fringe benefits 4. Merito scolastico Fonte: Ufficio Personale Dirigente e TA
Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali al fine di generare un circolo virtuoso di rispetto e affidabilità e sostenere il valore della legalità		 M1C1	D3 	Numero di eventi corruttivi	0	0 	Fonte: Relazione RPCT 2024

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento dei servizi agli studenti per migliorare il posizionamento dell'Ateneo nella cultura dell'inclusione e dell'innovazione funzionale alla semplificazione dei processi	 	 M4C1	D4 	Proporzione di giudizi positivi sui servizi offerti	>70%	74,58% 	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 2024.

Figura 3 - Albero della Performance - area strategica Didattica

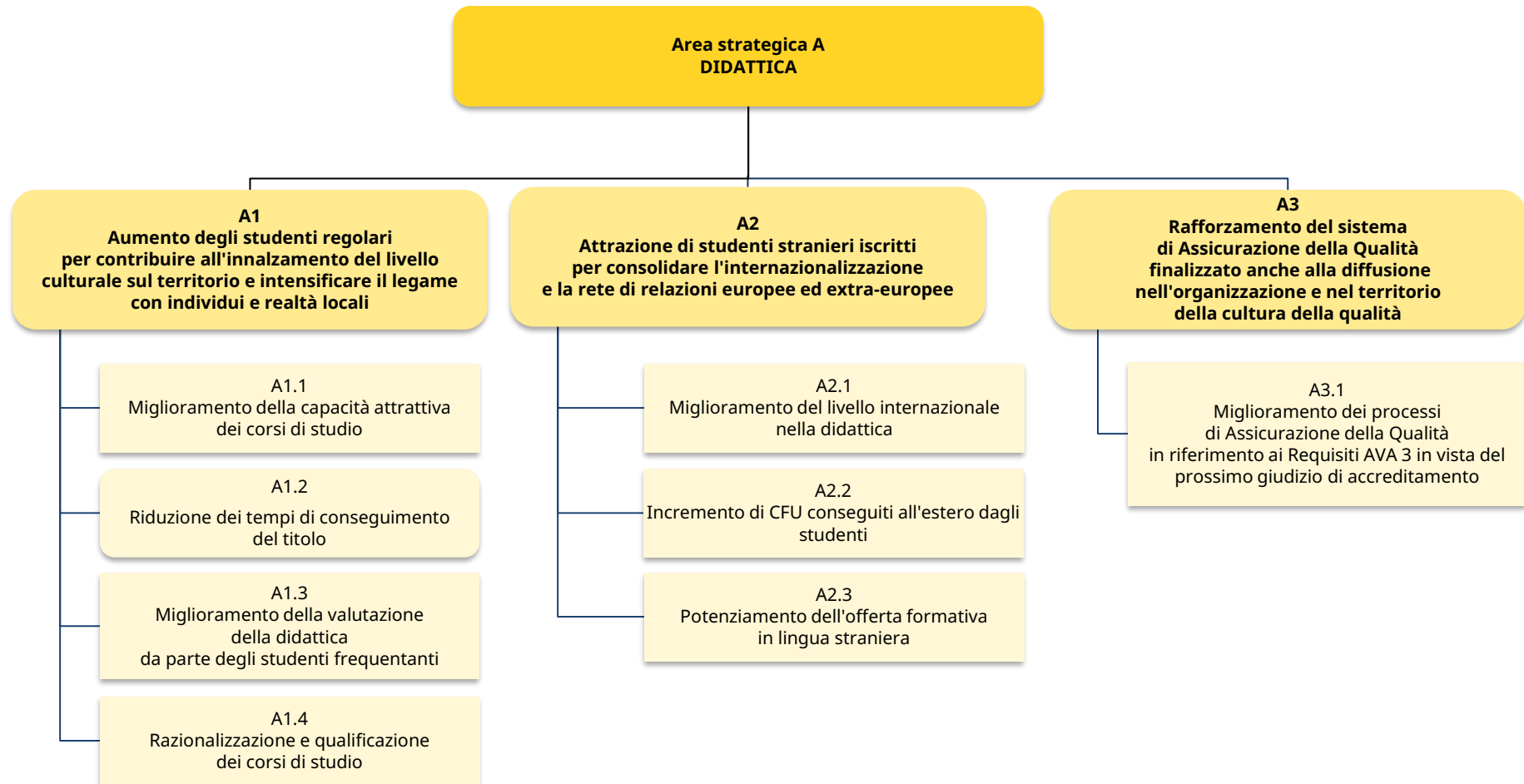


Tabella 14 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Didattica

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio		 M4C1	A1.1 	Numero di iscritti al I anno	+2% rispetto all'anno precedente	+1,88% 	a.a. 2023/2024 (al 25/03/2024) = 2071 a.a. 2024/2025 (al 25/03/2025) = 2110 Variazione a.a. 2024/2025 rispetto a.a. 2023/2024 = +1,39% Fonte: <i>database Gomp</i>
Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo		 M4C1	A1.2 	a) Numero medio di CFU per studente	+3% rispetto all'anno precedente (CFU a.s. 2024 per iscritti a.a. 2023/2024 rispetto a.s. 2023 per iscritti a.a.2022/2023)	+ 2,23% 	2023= 238315/7777 = 30,64 2024 = 249324/7960 = 31,32 Variazione % = + 2,23% Fonte: <i>database Gomp</i>
				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	+3% rispetto all'anno precedente (coorte a.a. 2023/2024 rispetto all'a.a. 2022/2023)	+9,63% 	Indicatore coorte a.a. 2022/2023 = 497/1330 = 0,374 Indicatore coorte a.a. 2023/2024 = 566/1381 = 0,410 Variazione % (2022/2023 vs 2020/2021) = 9,63% Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti e banca dati SUA – CdS
Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti		 M4C1	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 di risposte positive (decisamente sì e più sì che no) (a.a. 2023/2024) > 86%	92,10% 	Fonte: <i>database Gomp</i>

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio		 M4C1	A1.4 	Percentuale riduzione proporzione docenze a contratto su totale docenze di Ateneo	-4% rispetto all'anno precedente (a.a. 2024/2025 rispetto 2023/2024)	-6,04% 	a.a. 2023/2024 = 217/1261 pari a 17,20 a.a. 2024/2025 = 216/1336 pari a 16,16 Variazione % = - 6,04% Sono esclusi i contratti esterni dei corsi di studio in convenzione Fonte: <i>database Gomp</i>
Miglioramento del livello internazionale nella didattica	 	 M4C1	A2.1 	a) Numero di studenti iscritti che partecipano a programmi di mobilità in uscita	+5% rispetto all'anno precedente (a.a. 2023/2024)	-2,7% 	a.a. 2022/2023 = 150 a.a. 2023/2024 = 146 Variazione % = -2,7% Fonte: Database Gomp e Anagrafe Nazionale Studenti
				b) Numero di studenti stranieri <i>incoming</i>	+3% rispetto all'anno precedente (a.a. 2023/2024)	+9,8% 	a.a. 2022/2023 = 153 a.a. 2023/2024 = 168 Variazione % = +9,8% Fonte: Database Gomp e Anagrafe Nazionale Studenti
Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	 	 M4C1	A2.2 	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti rispetto al totale CFU conseguiti	+5% rispetto all'anno precedente (a.s. 2024 rispetto a.s. 2023)	+ 9,64% 	2023: 4393/209689 = 0,02095 2024: 4739/206253 = 0,02297 Variazione % = 9,64% Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti e banca dati SUA – CdS
Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera	 	 M4C1	A2.3 	a) Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico	0,075 (a.a. 2024/2025)	0,096 	Numero insegnamenti erogati in lingua estera a.a. 2023/2024 = 164 Totale degli insegnamenti a.a. 2023/2024 = 1708 Valore raggiunto= 0,096 Fonte: Banca dati SUA – CdS
				b) Numero di doppi diploma/semestri congiunti	>10 (2024)	37 	Fonte: Ufficio Studenti internazionali

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
				c) Numero di corsi di studio internazionali ai sensi del D.M. 14 ottobre 2021, n. 1154 e del D.D. 22 novembre 2021, n. 2711, all. 1 tab. A	8 (a.a. 2024/2025)	8 ✓	Corsi estratti dal numeratore dell'indicatore PRO 3 (D_g - Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio "internazionali") Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti e banca dati SUA – CdS
				d) Proporzione di studenti immatricolati a corsi di studio "internazionali"	0,04 (a.a. 2024/2025)	0,114 ✓	Studenti immatricolati a corsi di studio "internazionali" a.a. 2024/2025 = 238 Totale studenti immatricolati a.a. 2024/2025 = 2086 Valore indicatore: 0,114 Fonte: Banca dati dell'offerta formativa Anagrafe Nazionale
Miglioramento dei processi di Assicurazione della Qualità in riferimento ai Requisiti AVA 3 in vista del prossimo giudizio di accreditamento		 M4C1	A3.1 ✓	Realizzazione e monitoraggio del piano di azioni definito dal Presidio di Qualità di Ateneo e condiviso con la governance	Sì	Sì ✓	Fonte: Ufficio Assicurazione Qualità

Figura 4 - Albero della Performance - area strategica Ricerca

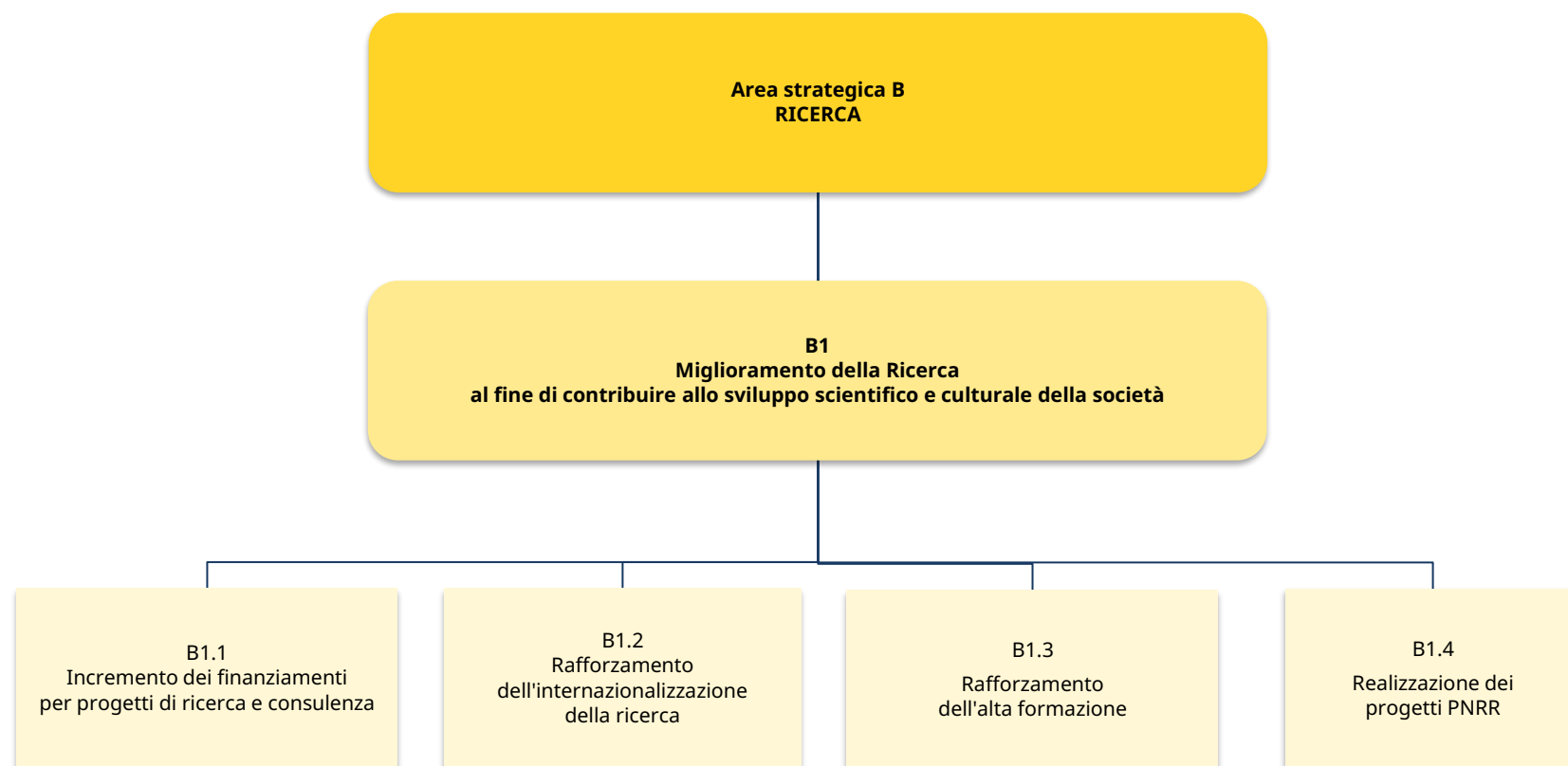


Tabella 15 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Ricerca

Obiettivo	SDGs	PNRR	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	12,0%	24,26% 	Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi = 20.805.829,58 € Totale dei proventi = 85.764.118,70 € Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi/ Totale proventi = 24,26%
Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca			B1.2 	a) Proporzione dei dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	60,0%	35% 	Fonte: Servizio Ricerca, trasferimento tecnologico e rapporti con gli enti Dottori di ricerca nel 2024 che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero = 14 Dottori di ricerca 2024 = 40 Valore raggiunto: 35%
				b) Numero di progetti presentati su bando competitivo	20% del numero di unità di personale docente	20,05% 	Proposte presentate*: 75 N. unità di personale docente: 374 *dato parziale Fonte: Servizio Ricerca, Trasferimento tecnologico e rapporti con gli enti
Rafforzamento dell'alta formazione			B1.3 	a) Numero di iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio	≥ 70	89 	Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
							
Realizzazione dei progetti PNRR	     	 M4C2	B1.4 	a) Percentuale di realizzazione delle fasi di progetti PNRR in conformità ai cronoprogrammi approvati	100%	100% 	Confronto tra il budget previsto e i costi rendicontati al 31/12/2024 per i progetti Agritech, Tecnopolo e Biodiversità

Figura 5 - Albero della Performance - area strategica Terza Missione

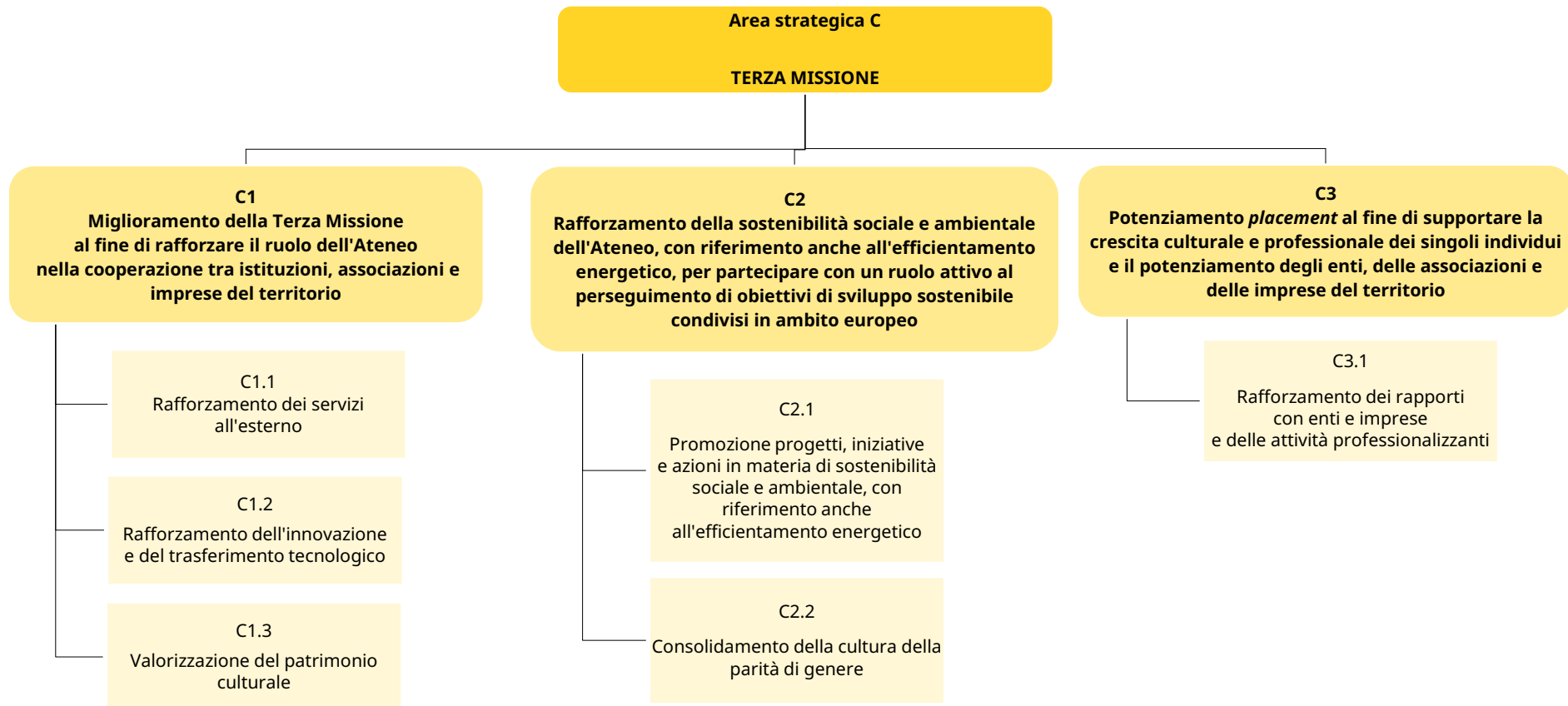


Tabella 16 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Terza Missione

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento dei servizi all'esterno	  	 M4C2	C1.1 	a) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	12,0%	24,26% 	Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi = 20.805.829,58 € Totale dei proventi = 85.764.118,70 € Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi/ Totale proventi = 24,26% Fonte: Servizio Ricerca, trasferimento tecnologico e rapporti con gli enti
				b) Numero convenzioni con enti esterni all'Ateneo finalizzate alla ricerca, al trasferimento tecnologico, alla formazione continua, alla collaborazione sociale, ambientale ecc.	+2	+6 	2023 = 288 2023 = 294 Fonte: Ufficio Rapporti con gli Enti
Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico	  	 M4C2	C1.2 	a) Numero di brevetti di titolarità/contitolarità dell'Ateneo presentati nell'a.s.	2	2 	- Brevetto n. 102024000028509 del 16/12/2024 "Preparazione di supporti carboniosi funzionalizzati con beta-ciclodestrine e loro applicazione nella depurazione delle acque" - Certificato n. 66369 del 08/04/2024 Varietà di <i>Triticum turgidum</i> L. subsp. <i>durum</i>

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
							(Desf.) van Slageren denominata "Geniale"
							Fonte: Servizio Ricerca, trasferimento tecnologico e rapporti con gli enti
				b) Numero di <i>Spin-off</i>	+1	+1 ✓	Spin off <i>Kassena Srl</i> (Delibere del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione rispettivamente del 29 e 21 ottobre 2024)
							Fonte: Servizio Ricerca, trasferimento tecnologico e rapporti con gli enti
Valorizzazione del patrimonio culturale			C1.3 ✓	Numero scavi archeologici attivi + Numero collezioni museali gestite dall'Ateneo	n. 10 scavi + n. 14 collezioni museali	16 14 ✓	Fonte: Sistema Museale di Ateneo, SUA-RD/TM
Promozione progetti, iniziative e azioni in materia di sostenibilità sociale e ambientale, con riferimento anche all'efficiamento energetico	  	 M2C3	C2.1 ✓	Numero di progetti, iniziative e azioni	Almeno 10	20 ✓	Fonte: Delegato del Rettore e referente operativo presso il Comitato di Gestione e la Segreteria RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile)
Consolidamento della cultura della parità di genere		 M5C1	C2.2 ✓	Redazione Bilancio di Genere (Sì/No) e attuazione degli obiettivi previsti nel <i>Gender Equality Plan</i>	Sì	Sì ✓	Fonte: GEP Team

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti		 M5C1	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	+ 2% rispetto all'anno precedente (a.s. 2024 rispetto a.s. 2023)	3,1% 	a.s. 2023 = 363 + 224 = 587 a.s. 2024 = 337 + 268 = 605 Variazione % = 3% Fonte: Servizio Offerta Formativa e Servizi agli Studenti
				b) Soddisfazione di enti e imprese coinvolti nelle attività progettuali	75% giudizi positivi (più sì che no; decisamente sì)	90,72% 	Fonte: Ufficio Servizi agli Studenti e Post Lauream

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

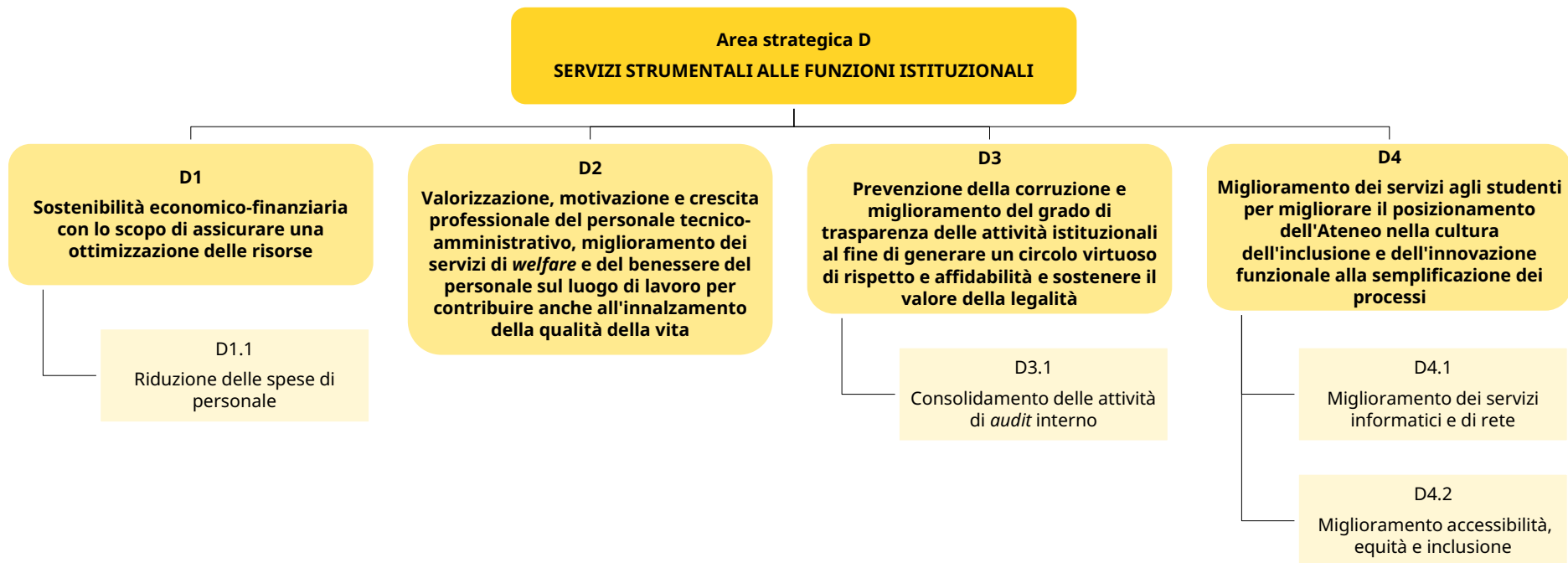


Tabella 17 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Riduzione delle spese di personale		 M1C1	D1.1 	Rapporto tra spese di personale e totale entrate (FFO e TASSE)	<75%	74,99% 	Spese di personale = 42,5 milioni Totale entrate (FFO e TASSE) = 56,7 milioni Valori stimati (il valore reale sarà reso noto dal MUR con decreto ministeriale successivo alle rilevazioni, presumibilmente a fine 2025). Fonte: Elaborazione interna su dati MUR, DALIA e stime basate sull'anno precedente
Consolidamento delle attività di <i>audit</i> interno		 M1C1	D3.1 	Numero di <i>audit</i> interni effettuati	≥3	6 	Nel 2024 è stata verificata la conformità delle procedure di acquisto di beni e servizi poste in essere dai Dipartimenti nell'ambito delle iniziative PNRR, secondo quanto indicato nelle linee guida dei medesimi progetti. Inoltre, sono stati condotti audit per verificare gli atti adottati dalle strutture, e relativa documentazione, ai fini della corretta rendicontazione dei progetti PRIN 2017 e PRIN PNRR 2022 dell'Ateneo. Fonte: Unità di Audit interno
Miglioramento dei servizi informatici e di rete		 M4C1  M1C1	D4.1 	Grado di soddisfazione studenti per i servizi erogati - Proporzione di giudizi positivi (decisamente sì + più sì che no) sui servizi offerti	>75%	90,46% 	Fonte: Questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi rivolto alla Comunità studentesca

Obiettivo	SDGs	PNRR	Codice	Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento accessibilità, equità e inclusione	 	 M4C1  M5C2	D4.2 	Numero di iniziative di accessibilità, equità e inclusione	>3	5 	1) Evento La primavera dell'inclusione, II edizione 2) Seminario "Altro ascolto, altro sguardo: un tuffo nel mondo dei SORDI" 3) Giornata sull'apprendimento inclusivo – <i>Learning enhancement for all people</i> 4) Giornata "I centri antiviolenza universitari del Lazio su confronto. Esperienze, buone pratiche e prospettive" 5) Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne Fonte: Ufficio Servizi agli studenti e post lauream

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 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) e individuali (attribuiti individualmente ad ogni singolo soggetto con ruolo di responsabilità), a seguito di consultazione dei relativi responsabili.

Di seguito si illustra sinteticamente la valutazione del personale secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* per l'anno 2024, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2024.

3.5.1. La valutazione del personale con ruolo di responsabilità

Il modello di valutazione delle *performance* individuali del personale di Area Elevate Professionalità e di Area Funzionari 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;
- d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

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. A 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 all'utente (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Le **capacità tecnico-professionali**, introdotte per la prima volta nell'anno 2024, sono riferite alla preparazione professionale dimostrata, alle conoscenze e competenze acquisite nonché all'attenzione dimostrata al risultato del proprio lavoro.

La **differenziazione dei giudizi** attribuiti in sede di valutazione è utilizzata per verificare la capacità di valutazione dei propri collaboratori. Considerata la dimensione dell'Ateneo, tale dimensione si applica ai soggetti apicali, quali il Direttore Generale, i Dirigenti e i Coordinatori dei Servizi.

Per approfondimenti sul sistema di valutazione del personale con ruolo di responsabilità si rimanda al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2024*, pag. 18.

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

3.5.2. La valutazione del personale senza ruolo di responsabilità

Il modello complessivo per la valutazione delle *performance* individuali per il personale senza ruolo di responsabilità è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, degli obiettivi strategici di Ateneo, dei comportamenti organizzativi e delle capacità tecnico-professionali.

Per la valutazione dei **comportamenti organizzativi** 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)

Le **capacità tecnico-professionali** sono riferite alla preparazione professionale dimostrata, alle conoscenze e competenze acquisite nonché all'attenzione dimostrata al risultato del proprio lavoro.

Per approfondimenti sul sistema di valutazione del personale senza ruolo di responsabilità si rimanda al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2024*, pag. 18.

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

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 dei **comportamenti organizzativi** 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 all'utente (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare la retribuzione di risultato del 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 28.07.2010 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 2024 sono state pari a euro 82.951,14 al netto degli oneri riflessi.

Nell'anno 2024 risulta conferito l'incarico di Dirigente della II Divisione al Dott. Paolo Ceccarelli, con assegnazione di specifici obiettivi indicati nell'Allegato n. 2 – “Obiettivi individuali e organizzativi dell'Amministrazione Centrale” al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 - PIAO. L'Arch. Giovanni Cucullo, dirigente in ruolo presso l'Ateneo, per l'anno 2024 era collocato in aspettativa per lo svolgimento di altro incarico e dal 1° marzo 2024 è collocato in quiescenza. L'Avv. Alessandra Moscatelli era in aspettativa assumendo l'incarico di Direttore Generale.

Per la valutazione dell'anno 2024, il Consiglio di amministrazione si è espresso nella seduta del 29 maggio 2025, su proposta del Direttore Generale e sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione in data 22 maggio 2025, attestando il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi, integrati con i comportamenti organizzativi e le capacità tecnico-professionali (connessi alle capacità direzionali e organizzative). La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo si è attestata su una percentuale complessiva del 96,87%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 “Misurazione della *performance* organizzativa”. La valutazione complessiva finale è pari ad un punteggio di 98,93.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE			
Obiettivi organizzativi			
OBIETTIVO	RAGGIUNGIMENTO %	PESO	PUNTEGGIO attribuito
1 - Aggiornamento della nota metodologica e del report relativo all' <i>assessment</i> sui rischi connessi al processo di bilancio consuntivo	100%	100%	100
Totale			100
Punteggio totale obiettivi organizzativi pesato per numero obiettivi			100
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DEL DIRIGENTE (PESO 25%)			25
Obiettivi individuali			
OBIETTIVO	RAGGIUNGIMENTO %	PESO	PUNTEGGIO attribuito
1 - Migliore gestione dei flussi documentali e della operatività degli Uffici dell'Amministrazione Centrale nelle attività che comportano una interazione con gli uffici contabili	100%	35%	100
2 - Proposta di prototipo di "cruscotto direzionale di controllo" che elabori report sintetici di controllo di gestione (rif. Manuale CdG)	100%	35%	100
3 - Prosecuzione dell'analisi della componente dello SP relativa ai risconti passivi e proposta di una procedura metodologica di gestione contabile omogenea tra i centri di spesa (Rif. obiettivo individuale IND-3/2022)	100%	30%	100
4 - Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito in Legge n. 41/2023	100%	N.A. ⁵	N.A.
Totale			300
Punteggio totale obiettivi individuali pesato per numero obiettivi			100
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRIGENTE (PESO 20%)			20
Comportamenti organizzativi			
	RAGGIUNGIMENTO%	PUNTEGGIO attribuito	
Propensione all'innovazione	100%	A	
<i>Problem Solving</i>	100%	A	
Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona	90%	B	
Orientamento all'utente	100%	A	
Affidabilità e disponibilità	90%	B	
Totale			480
Punteggio totale comportamenti organizzativi pesato per numero obiettivi			96
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL DIRIGENTE (PESO 15%)			14,4
Capacità tecnico-professionali			
	RAGGIUNGIMENTO%	PUNTEGGIO attribuito	
Capacità tecnico-professionali	100%	A	
Totale			100
PUNTEGGIO TOTALE CAPACITÀ TECNICO-PROFESSIONALI DEL DIRIGENTE (PESO 20%)			20
Grado di differenziazione dei giudizi			
	RAGGIUNGIMENTO%	PUNTEGGIO attribuito	
Grado di differenziazione dei giudizi	N.A.	N.A.	
PUNTEGGIO TOTALE GRADO DI DIFFERENZIAMENTO DEI GIUDIZI DEL DIRIGENTE (PESO 5%)			5
Obiettivi strategici e operativi di Ateneo			
	RAGGIUNGIMENTO%	PESO	PUNTEGGIO
Grado di raggiungimento obiettivi strategici di Ateneo	96,87%	15%	14,53
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI (PESO 15%)			14,53
PUNTEGGIO TOTALE VALUTAZIONE DIRIGENTE			98,93

⁵ Al Direttore Generale e al Dirigente della II Divisione è stato assegnato un obiettivo relativo al rispetto dei pagamenti delle fatture commerciali secondo quanto previsto dalla Circolare del 3 gennaio 2024 n.1 del MEF-RGS - Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Il conseguimento di tale obiettivo è condizione per ottenere il 100% della retribuzione di risultato. Nel caso in cui l'obiettivo non venisse raggiunto, la retribuzione di risultato verrà decurtata del 30%.

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 dei **comportamenti organizzativi** 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 all'utente (Oc4)
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

Tale valutazione consente di determinare, per il Direttore Generale, la retribuzione di risultato che, per l'anno 2024, è determinata, fino al 20% del trattamento economico complessivo previsto, dal Decreto Interministeriale 30 marzo 2017, n. 194.

Nell'anno 2024 l'incarico di Direttore Generale dell'Università degli Studi della Tuscia è stato svolto dall'Avv. Alessandra Moscatelli, già Dirigente dell'Ateneo.

Per la valutazione dell'anno 2024, il Consiglio di amministrazione si è espresso nella seduta del 29 maggio 2025, sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione, formulata in data 22 maggio 2025, attestando il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi, integrati con i comportamenti organizzativi e le capacità tecnico-professionali (connessi alle capacità direzionali ed organizzative). La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo si è attestata su una percentuale complessiva del 96,87%, calcolata secondo le modalità descritte al paragrafo 3.2 "Misurazione della *performance* organizzativa". La valutazione complessiva finale è pari ad un punteggio di 99,53.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE			
Obiettivi organizzativi			
OBIETTIVO	RAGGIUNGIMENTO %	PESO	PUNTEGGIO attribuito
1 - Semplificazione, digitalizzazione e trasparenza delle procedure amministrative e snellimento dei processi	100%	20%	100
2 - Miglioramento dei servizi agli studenti, con particolare attenzione al <i>welfare</i> studentesco	100%	10%	100
3 - Aggiornamento e arricchimento delle competenze del personale	100%	10%	100
4 - Monitoraggio degli indicatori spesa di personale	100%	15%	100
5 - Potenziamento della prevenzione della corruzione e miglioramento della trasparenza	100%	15%	100
6 - Rispetto cronoprogramma programmi PNRR per quanto di competenza dell'Amministrazione centrale	100%	15%	100
7 - Rispetto cronoprogramma del Programma edilizio finanziato su Fondi edilizia	100%	15%	100
Totale			700
Punteggio totale obiettivi organizzativi pesato per numero obiettivi			100
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DEL DIRETTORE GENERALE (PESO 25%)			25
Obiettivi individuali			
OBIETTIVO	RAGGIUNGIMENTO %	PESO	PUNTEGGIO attribuito
1 - Revisione periodica dei regolamenti in base alla sopravvenuta normativa e al nuovo Statuto e alle esigenze attuali dell'Ateneo di semplificazione, aumento dell'efficienza amministrativa e miglioramento della dimensione internazionale	100%	50%	100
2 - Consolidamento attività di <i>audit</i> interno	100%	50%	100
3 - Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito in Legge n. 41/2023	100%	N.A. ⁶	N.A.
Totale			200
Punteggio totale obiettivi individuali pesato per numero obiettivi			100
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE (PESO 20%)			20
Comportamenti organizzativi			
	RAGGIUNGIMENTO%	PUNTEGGIO attribuito	
Propensione all'innovazione	100%	A	
<i>Problem Solving</i>	100%	A	
Valorizzazione dei collaboratori e benessere della persona	100%	A	
Orientamento all'utente	100%	A	
Affidabilità e disponibilità	100%	A	
Totale			500
Punteggio totale comportamenti organizzativi pesato per numero obiettivi			100
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL DIRETTORE GENERALE (PESO 15%)			15
Capacità tecnico-professionali			
	RAGGIUNGIMENTO%	PUNTEGGIO attribuito	
Capacità tecnico-professionali	100%	A	
PUNTEGGIO TOTALE CAPACITÀ TECNICO-PROFESSIONALI DEL DIRETTORE GENERALE (PESO 20%)			20

⁶ Al Direttore Generale e al Dirigente della II Divisione è stato assegnato un obiettivo relativo al rispetto dei pagamenti delle fatture commerciali secondo quanto previsto dalla Circolare del 3 gennaio 2024 n.1 del MEF-RGS - Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Il conseguimento di tale obiettivo è condizione per ottenere il 100% della retribuzione di risultato. Nel caso in cui l'obiettivo non venisse raggiunto, la retribuzione di risultato verrà decurtata del 30%.

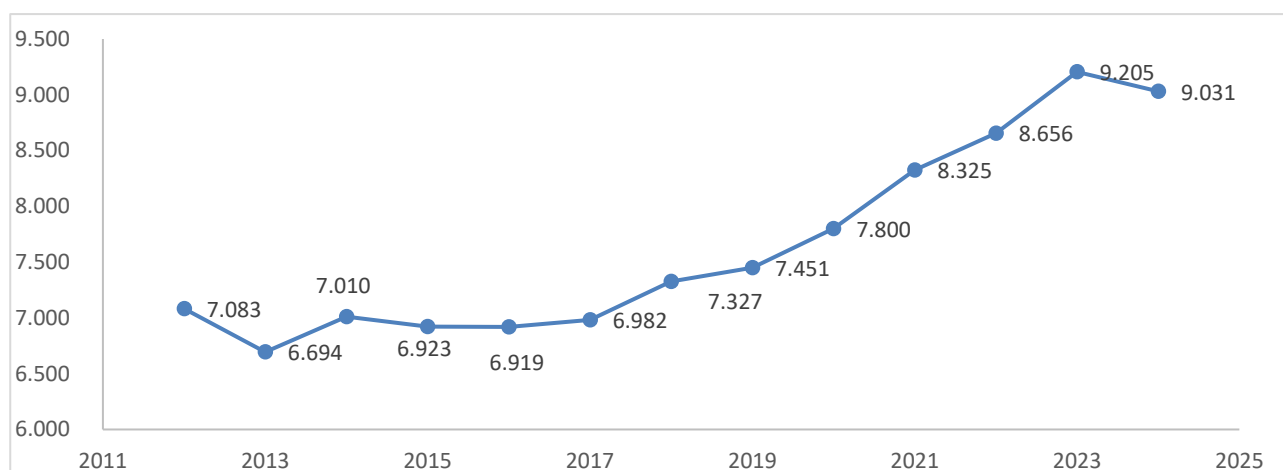
Grado di differenziazione dei giudizi			
	RAGGIUNGIMENTO%	PUNTEGGIO attribuito	
Grado di differenziazione dei giudizi	100%	100	
PUNTEGGIO TOTALE GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI DEL DIRETTORE GENERALE (PESO 5%)			5
Obiettivi strategici e operativi di Ateneo			
	RAGGIUNGIMENTO%	PESO	PUNTEGGIO
Grado di raggiungimento obiettivi strategici di Ateneo	96,87%	20%	14,53
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI (PESO 20%)			14,53
PUNTEGGIO TOTALE VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE			99,53

4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Decreto Ministeriale 7 agosto 2024, n.1170 ha stabilito, per l'esercizio finanziario 2024, uno stanziamento disponibile sul cap. 1694 dello stato di previsione della spesa del MUR pari a 9.031.544.606 euro, comprensivo dei finanziamenti con vincolo di destinazione previsti da specifiche disposizioni legislative, a fronte di 9.204.808.794 euro stanziati l'anno precedente.

A fronte di un importo da distribuire con il criterio del costo standard unitario di formazione rimasto invariato, si è registrata una diminuzione della quota storica, di quella premiale e della quota relativa all'intervento perequativo.

Grafico 3 – Andamento Fondo di Finanziamento Ordinario (milioni di euro)



Fonte: MUR

Nella *Tabella 18* sono riportate le assegnazioni Ministeriali dell'anno 2024, che vedono per l'Università degli Studi della Tuscia un lieve decremento della quota base, imputabile alla componente storica, una sostanziale stabilità della quota premiale e una marcata diminuzione del perequativo, cui si contrappone un incremento notevole delle entrate destinate ai piani straordinari dovuto alla quota 2024 del DM 775/2023.

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, intesi come percentuali sul sistema, sono aumentati rispetto al 2023, per la quota premiale, passando dallo 0,55% allo 0,57% (*Tabella 19*).

Tabella 18 - Assegnazioni FFO 2024

FFO	Anno 2024	Anno 2023	% Variazione 2024/2023
	DM 07 agosto 2024 n. 1170	DM 07 luglio 2023 n. 809	
Interventi quota base	23.936.737 €	25.510.012 €	-6,2%
- quota storica	8.873.344 €	10.969.777 €	
- costo standard	12.773.733 €	12.327.649 €	
- importi una tantum da attribuire o recuperare	2.434 €	1.224 €	
- integrazione quota base art. 238 D.L. 34/2020	833.260 €	750.641 €	
- importo una tantum da recuperare a Università di Cassino per riattribuire a tutti gli atenei	25.387 €	22.630 €	
Riattribuzione importi recuperati su PRO3 21-23 in quota base	143.283 €	0	
Consolidamento scatti stipendiali ex art.1, c. 631, L.205/2017 (articolo 2, lettera b e articolo 3, lettera d)	911.129 €	1.163.729 €	
Consolidamento valorizzazione personale tecnico amministrativo ex art. 1, c. 297, lett. B, L.234/201 (articolo 2, lettera c e articolo 3, lettera e)	274.362 €	274.362 €	
Riattribuzione risorse non utilizzate piani straordinari conclusi (art. 2, comma 2, u.p) DM 1673/2024	99.805 €	0	
Assegnazione quota premiale (L. 1/2009)	13.666.764 €	3.761.9137	-0.7%
a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2011-2014)	8.021.823 €	8.367.991 €	
b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2011-2014)	2.690.597 €	2.788.113 €	
c) 20% autonomia responsabile	2.954.344 €	2.605.833 €	
Intervento perequativo (art. 11, L 240/10)	104.701 €	512.132 €	-79,6%
Piani straordinari	7.814.797 €	5.650.146 €	38,3%
- Piano straordinario ricercatori D.M. 168/2018	644.828 €	644.828 €	
- Piano straordinario ricercatori D.M. 204/2019	703.878 €	703.878 €	
- Piano straordinario associati D.M. 364/2019	70.000 €	70.000 €	
- Piano Straordinario associati 84/20 e 561/21	145.034 €	145.034 €	
- Piano straordinario ricercatori D.M. 83/2020	720.597 €	720.597 €	
- Piano straordinario ricercatori D.M. 856/2020	1.501.051 €	1.501.051 €	
- Piano Straordinario D.M. 445/2022	1.864.758 €	1.864.758 €	
- Piano Straordinario D.M. 795/2023	2.114.641 €	0	
- Piano Straordinario D.M. 1673/2024	50.010 €	0	
Quota Dipartimenti di Eccellenza	1.556.465 €	1.556.465 €	0,00%
Interventi a favore degli studenti	2.007.436 €	2.017.136 €	-0,5%
1) Dottorato e borse post lauream	1.440.502 €	1.440.677 €	
2) fondo sostegno giovani	304.366 €	236.865 €	
- mobilità	233.575 €	172.185 €	
- tutorato e attività didattiche integrative	45.075 €	44.210 €	
- classi di laurea di area scientifica-tecnologica	25.716 €	20.470 €	
) POT	0	50.184 €	
otenziamiento servizi e interventi a favore studenti - art. 9, lett. F) D.M. 809/2023	262.568 €	289.410 €	
Classi prevalenza di genere	9.969 €	0	
No tax area	903.452 €	1.289.366 €	-29,9%
No tax area	458.596 €	455.872 €	
Estensione No tax area - primo monitoraggio	444.856 €	564.169 €	
Estensione No tax area - assegnazione post monitoraggio finale		269.325 €	
Quota 25% art. 12, lett.i, p.a) del DM 1170/2024	277.753 €	335.660 €	
Programmazione triennale*		367.081 €	
TOTALE FFO	50.278.074 €	50.999.935 €	-1,4%

* in corso di assegnazione

Fonte: Bilancio Unico di Ateneo 2024

Nella tabella che segue sono riportati i pesi sul sistema delle tre principali voci di finanziamento, da cui emerge un lieve incremento percentuale per la quota base, una crescita più marcata per la premiale e ovviamente una notevole diminuzione per la quota perequativa.

Tabella 19 - Peso sul sistema per alcune voci di finanziamento (valori percentuali)

	Anno 2024	Anno 2023	
Tipologia di assegnazione	D.M. 7 agosto 2024, n. 1170	D.M. 7 luglio 2023, n. 809	Variazione
Quota base	0,55	0,54	1,8%
Quota premiale	0,57	0,55	3,6%
Intervento perequativo	0,08	0,34	-76,5%

Fonte: MUR, Tabella 1 - quadro generale FFO 2023

L'analisi dei principali indicatori di risultato e delle loro determinanti evidenzia un buon incremento sia dei proventi di competenza che di quelli contributivi. Sul fronte dei costi dell'esercizio particolare attenzione va riservata a quelli di funzionamento e a quelli di personale, con questi ultimi che registrano una crescita superiore ai 2 milioni negli ultimi due anni.

Il valore dell'indicatore di spese di personale 2024 (e dunque dei relativi numeratore e denominatore su cui viene calcolato) non è stato ancora calcolato dal MUR alla data di pubblicazione della presente relazione.

Tabella 20 - Principali indicatori di risultato per anno (2015-2024)

Bilancio Unico consuntivo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale proventi operativi [1]	57.607.804	54.996.376	56.026.784	61.642.497	64.500.167	66.957.614	73.052.951	82.955.001	85.764.119
Proventi per la didattica [2]	7.611.825	8.815.979	7.125.615	7.417.222	7.738.240	7.640.519	7.255.113	7.235.021	8.199.825
Totale costi operativi [3]	53.764.594	53.011.217	53.566.362	55.137.972	54.032.277	57.711.174	65.981.059	76.198.947	76.262.407
Costi del personale [4]	37.927.922	37.598.036	39.314.905	40.368.394	39.346.643	41.389.324	45.769.900	48.563.404	51.006.249
Indicatore spese di personale Proper [5]	78,08%	79,02%	74,84%	74,42%	72,36%	69,73%	72,42%	72,78%	n.d.
Costo del personale [6]	34.296.552	34.574.653	35.591.072	36.612.245	36.656.020	37.410.141	39.437.056	40.697.775	n.d.
FFO [7]	35.976.990	35.874.494	39.826.048	41.252.098	43.552.326	46.040.803	47.322.512	48.650.033	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

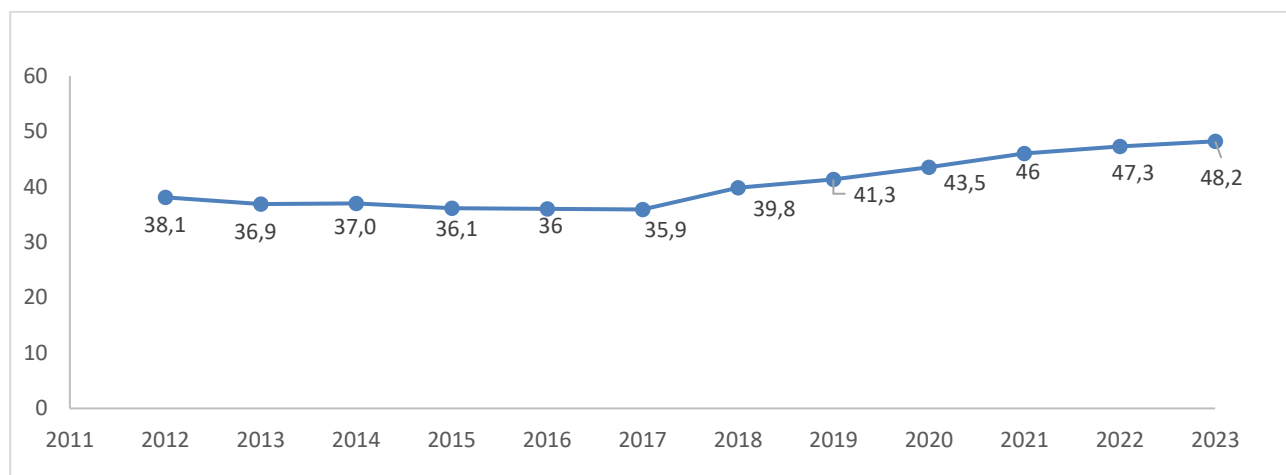
⁴ Fonte Bilancio di esercizio economico-patrimoniale; in questa voce si rilevano i costi del personale (docenti/ricercatori, collaborazioni scientifiche, docenti a contratto, esperti linguistici, altro personale addetto alla didattica e alla ricerca, personale tecnico-amministrativo)

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 valido ai fini del calcolo degli indicatori (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 Toscana) 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 Toscana ai temi in oggetto si è concretizzata anche nell'attuazione del **Gender Equality Plan 2022-2024**, approvato dal CdA del 29 aprile 2022 e redatto grazie a un processo partecipato che ha coinvolto un gruppo di lavoro allargato costituito da organi di governo, personale docente e di ricerca, personale dirigente e tecnico-amministrativo nonché dalla 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.

Tra le varie iniziative si segnalano, in particolare, le seguenti:

- l'evento "Donne nella Scienza", che celebra l'accesso delle donne alla carriera scientifica e promuove l'uguaglianza di genere (12 gennaio 2024)
- "La primavera dell'inclusione", evento dedicato ai disturbi dell'apprendimento e alla disabilità, con testimonianze e progetti inclusivi come ISENSE e UNITE (marzo 2024)
- il Festival ASviS dello Sviluppo Sostenibile 2024 - Insieme per la Parità tra Costituzione italiana e Agenda ONU 2030 - Sfide ed esperienze Evento della Rete per la Parità con la Delegazione del W20 e con UNITUS (10 maggio 2024)
- l'evento formativo "*All alone against the black black sky*", Giornata dedicata alla promozione dell'uguaglianza di genere con la scrittrice Annabelle Hirsch (13 maggio 2024)
- l'evento "Costruire la Rete per contrastare la violenza maschile sulle donne e prevenire la vittimizzazione secondaria" organizzato con il Centro Antiviolenza (28 ottobre 2024)

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 (38% donne a fronte di 62% 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.

In particolare, le donne, rispetto agli uomini usufruiscono maggiormente dell'istituto giuridico del *part-time*. Il 13,63% delle dipendenti usufruisce del *part-time* e di queste il 95,83% ha scelto una formula di *part-time* superiore al 50% dell'orario di lavoro. Gli uomini in *part-time* sono invece l'8,06% dell'intera popolazione maschile.

I congedi per maternità/paternità sono stati usufruiti per il 29,60% da uomini e per il 70,40% da donne.

Con riferimento alla formazione, il 68,88% delle ore nel piano formativo di Ateneo sono state usufruite da personale femminile, a fronte del 31,12% degli uomini.

Tabella 21 - Bilancio di genere al 31.12.2024

	Numero totale	di cui donne	%
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	20 ⁷	7	35%
Consiglio di amministrazione	7	4	57%
Direttore Generale	1	1	100%
Prorettore	1	0	0%
Delegati e referenti del Rettore	21	7	33%
Nucleo di Valutazione	6	3	50%
Collegio dei Revisori dei Conti ⁸	5	2	40%
Presidio di Qualità	11	7	64%
Collegio di disciplina ⁹	10	5	50%
Commissione Ricerca scientifica di Ateneo	7	1	14%
Commissione Etica	5	3	60%
Comitato Unico di Garanzia	6	3	50%
Consulta degli Studenti	17	12	71%
Dirigenti ¹⁰	1	1	100%
Posizioni organizzative (Area Elevate Professionalità) ¹¹	8	5	62%

Fonte: Elaborazione su dati interni

⁷ Un componente in meno al 31.12.2023 in quanto un componente è cessato dalla qualifica in data 21.12.2023

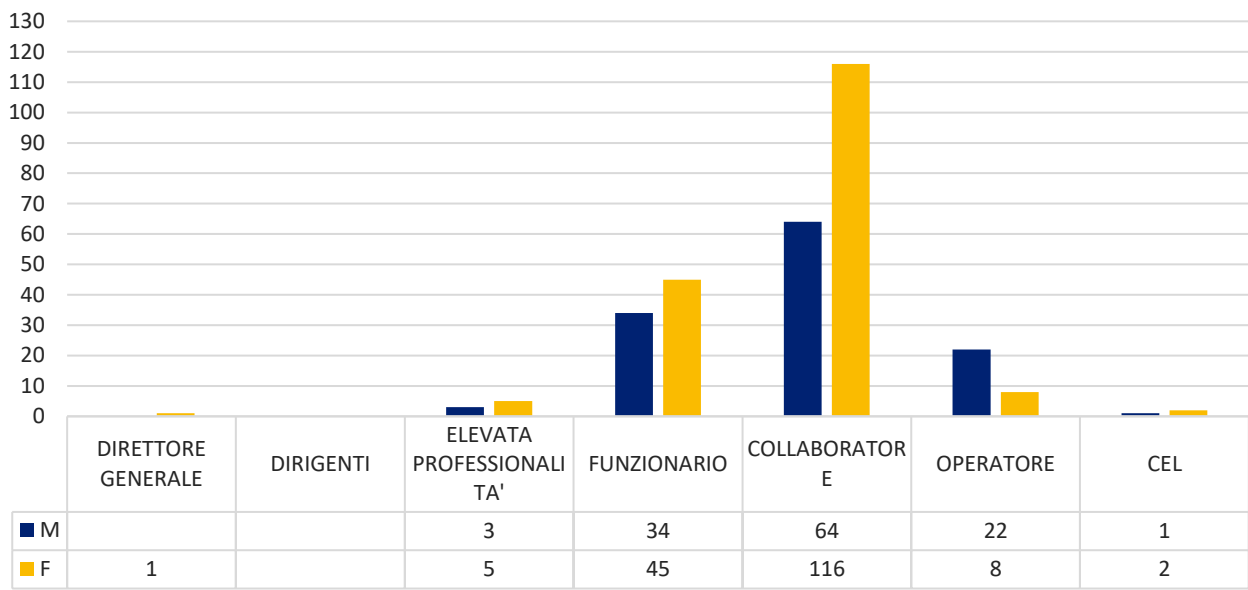
⁸ Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito da 3 componenti effettivi e 2 componenti supplenti

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

¹⁰ Compresa aspettativa

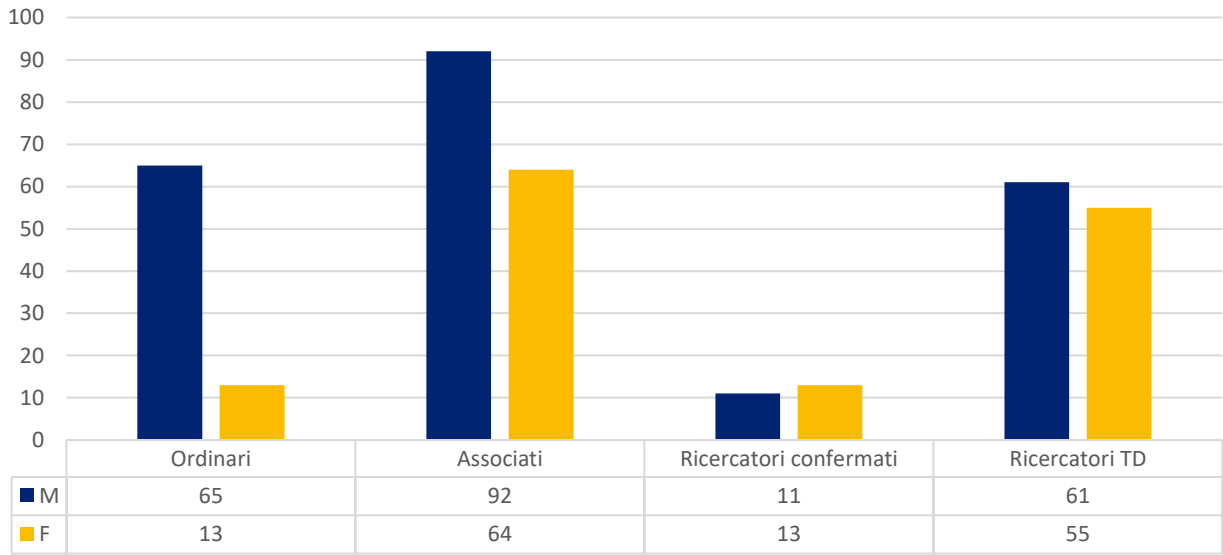
¹¹ Compresa aspettativa

Grafico 2 - Ripartizione personale tecnico amministrativo per area e sesso (31.12.2024)



Fonte: Servizio Risorse Umane

Grafico 3 - Ripartizione personale docente per categoria e sesso (31.12.2024)



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* 2023, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2024.
2. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma. Incontri con gli uffici competenti.
3. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
4. 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.
5. Analisi dei dati e delle informazioni, anche attraverso la verifica della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della *Performance*, e stesura della Relazione.
6. Approvazione della Relazione da parte del Consiglio di amministrazione e invio del documento all'OIV ai fini della validazione.
7. 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 che è stato costruito insieme alla ditta fornitrice per adattarlo alle specificità dell'Ateneo;
2. Maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* da parte del personale dirigente tecnico-amministrativo.

Punti di debolezza

1. L'approccio alla raccolta dati nella fase di valutazione è stato generalmente positivo; tuttavia, permangono ancora alcune difficoltà nel rispetto delle scadenze fissate e nell'utilizzo della piattaforma. Proseguiranno, pertanto, iniziative di ulteriore formazione per sensibilizzare tutto il personale sui temi della assicurazione della qualità.