



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

**Relazione sulla performance**  
**Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"**  
**2014**

(Ai sensi dell'Art. 10 D.Lgs. del 27 Ottobre 2009, n.150)

## PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Università di Roma "Tor Vergata" illustra a tutti i cittadini e ai portatori di interesse (*stakeholder*) interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. Questo conclude il ciclo di gestione della performance, previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, che è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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

- Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", in cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione che intendono adottare – come definito nell'art.7. Il documento è aggiornato in occasione della revisione del sistema.
- Il "Piano della Performance", in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire – come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.
- La "Relazione sulla performance", in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti – come definito nell'art.10. Il documento è aggiornato con cadenza annuale.
- Il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", in cui vengono descritte tutte quelle azioni e strumenti che consentono ai cittadini di accedere agevolmente alle informazioni (compresi i documenti sopra indicati) circa il funzionamento dell'ente e i risultati raggiunti. Il documento è adottato con cadenza annuale.

La presente relazione è stata redatta in conformità alle Delibere definite della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance. Si osserva inoltre che la CiVIT, in merito all'applicabilità delle proprie Delibere all'Università, ha sostanzialmente riconosciuto la specificità e l'autonomia degli Atenei all'interno del comparto pubblico, consentendo loro di adottare "in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale". L'importanza di garantire il rispetto dell'autonomia universitaria sancito dall'art. 33 della Costituzione è ripreso ed evidenziato anche nelle nuove "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" predisposte dall'ANVUR a maggio 2015, in cui sono fornite indicazioni operative alle università italiane per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione. Inoltre l'ANVUR, nelle linee guida sopra citate, afferma che nella Relazione della performance ogni singolo ateneo possa definire le modalità di rendiconto della performance amministrativa in piena autonomia, purché agisca nel rispetto delle norme vigenti, coerentemente con quanto previsto nel Sistema (sul piano metodologico), in conformità con gli indirizzi dell'ANVUR (in termini di contenuti minimi) e conseguentemente a quanto enunciato sul proprio Piano della performance (in merito a strategie ed obiettivi programmati).

Sulla base delle linee guida della CiVIT, la Relazione è stata strutturata in modo da evidenziare nella prima parte un nucleo di informazioni di interesse per gli *stakeholder*, dalle quali trarre una sintesi sul contesto di riferimento, sui dati dimensionali e organizzativi dell'Ateneo, sui principali risultati ottenuti, nonché le principali criticità e opportunità emerse. Nella seconda parte si dà conto in dettaglio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici e gestionali programmati su performance e trasparenza e sul grado di differenziazione dei giudizi nella valutazione degli obiettivi individuali. Una terza parte documenta i risultati ottenuti in tema di risorse, efficienza ed economicità. Infine, una quarta parte presenta i risultati in tema di pari opportunità e risultati di genere. La Relazione si conclude quindi con la descrizione del processo di redazione del presente documento.

A garanzia della trasparenza, la Relazione sulla performance 2014 sarà presentata a tutti gli stakeholder in occasione della Giornata della Trasparenza 2015, sarà pubblicata sul sito istituzionale [www.uniroma2.it](http://www.uniroma2.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente", e sarà trasmessa all'ANVUR ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze.



## INDICE

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	5
1.1. Il contesto esterno di riferimento .....	5
1.2. L'amministrazione .....	6
1.3. I risultati raggiunti.....	10
1.4. Le criticità e le opportunità .....	17
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	19
2.1. Albero della Performance .....	19
2.2. Obiettivi strategici.....	26
2.3. Obiettivi e piani operativi .....	27
2.4. Obiettivi individuali .....	35
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	38
4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	43
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	46
5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	46
5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance .....	47
ALLEGATI .....	51

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

In questa sezione sono descritti i contenuti della relazione che possono essere di interesse più immediato per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni. Si descrivono inizialmente le principali caratteristiche del contesto esterno, nazionale ed internazionale, nel quale l'Università di Roma "Tor Vergata" ha operato nel corso del 2014 e di come tale contesto ha influenzato le attività svolte. Viene poi illustrato un quadro molto sintetico dei principali dati che caratterizzano l'Ateneo. Infine, vengono descritti molto sinteticamente i principali risultati ottenuti nel corso del 2014, evidenziando le principali criticità e opportunità riscontrate nel ciclo della performance.

### 1.1. Il contesto esterno di riferimento

Nel contesto internazionale, negli ultimi anni sembra essere cresciuto ulteriormente il divario tra il sistema dell'istruzione universitaria italiana e i sistemi di istruzione terziaria degli altri paesi. Infatti secondo le recenti stime OECD (Education at a Glance 2014), l'Italia continua a investire soltanto l'1,0% del proprio PIL nell'istruzione universitaria, a fronte di una media OCSE dell'1,6%. In particolare, da tale rapporto risulta anche che soltanto 6 dei 34 paesi considerati hanno ridotto negli ultimi anni la spesa pubblica sul sistema dell'istruzione: l'Ungheria del 12%, Italia e Islanda dell'11%, Estonia del 10%, Russia del 5% e Stati Uniti del 3%.

Anche se nel nostro paese i più giovani continuano ad avere un livello d'istruzione più elevato rispetto ai più anziani, soltanto il 15% degli italiani di 25-64 anni raggiunge un livello d'istruzione universitario, rispetto a una media OECD del 33% e una media EU21 del 29% (EU21 sono i 21 paesi che sono membri sia dell'Unione Europea che di OECD). Inoltre, mentre negli altri paesi l'attuale congiuntura economica sembra aver incentivato le immatricolazioni all'università, invece in Italia si registra la tendenza ad una sostanziale flessione nel numero di immatricolati. Secondo i dati MIUR (Anagrafe Nazionale degli Studenti) negli ultimi anni continua infatti il trend negativo nelle immatricolazioni: gli immatricolati nel sistema universitario nazionale sono scesi da 297.098 (nel 2009-2010) a 270.316 (nel 2012-2013), per un calo percentuale pari al 9%. Nello stesso periodo, il numero di immatricolati all'Università di Roma "Tor Vergata", ha avuto un calo limitato al 4%. Una più approfondita analisi dei dati evidenzia che la componente degli immatricolati che decresce negli anni è quella di età superiore a diciannove anni: su base nazionale il numero di immatricolati di età inferiore o uguale a 19 anni è infatti in lieve aumento, mentre invece è in sostanziale calo il numero di immatricolati di età superiore ai 19 anni. La ricerca



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

scientifica prodotta in Italia, nonostante gli scarsi investimenti, peraltro ancora in sostanziale diminuzione, risulta di buon livello con punte di eccellenza che emergono dai ranking degli atenei prodotti a livello mondiale, e da recenti indagini di altri paesi, come ad esempio il recente studio sulla performance della ricerca inglese rispetto al resto del mondo, commissionata dal governo britannico ad Elsevier ("International Comparative Performance of the UK Research Base – 2013"), in cui l'Italia è al terzo posto per numero di citazioni ad articoli scientifici per unità di spesa totale in ricerca. L'Università di Roma "Tor Vergata" occupa una posizione di tutto rispetto nelle principali classifiche internazionali, come riportato nella sezione sui risultati raggiunti.

Dal punto di vista finanziario, oltre alle decurtazioni subite dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle università negli ultimi anni, si segnala che la capacità di spesa delle università statali è inoltre ridotta dalle restrizioni normative, inasprite ulteriormente con la Legge 135/2012 di *spending review*, sull'utilizzo dei fondi, che si aggiunge al blocco degli stipendi ai dipendenti pubblici, delle progressioni di carriera e del turn over. La contrazione di risorse disponibili e la rigidità nelle capacità di spesa ha effetti particolarmente negativi per le università statali, visto che si colloca in un contesto di perdurante crisi economica che incide su tutte le tipologie di entrate, e in particolare sugli investimenti privati in ricerca, innovazione e sviluppo.

Sul fronte normativo, nel 2014 il D.L. 24/06/2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 ha disposto (con l'art. 19, comma 9) che "Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica (in breve DFP) della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto". Quindi al DFP è stato attribuito un nuovo ruolo di indirizzo all'interno della nascente Rete Nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università italiane" predisposte dall'ANVUR a maggio 2015, e di cui si è già accennato nella Presentazione di questa Relazione, rappresentano un primo tassello del neonata Rete Nazionale. Le Linee guida forniscono indicazioni sull'approccio valutativo che l'ANVUR intende adottare a partire dal 2016.

### 1.2.L'amministrazione

In questa sezione si riportano in modo sintetico dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". L'Ateneo è nato nel 1982 sul modello dei campus universitari anglosassoni, occupa un'estensione territoriale di circa 600 ettari, e ospita al suo interno anche altre importanti istituzioni di ricerca, come il CNR (Consiglio Nazionale delle



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Ricerche) e l'ASI (Agenzia Spaziale Italiana). La presenza di altri centri di ricerca che gravitano in prossimità dell'università, quali l'ENEA, l'ESA - ESRIN, l'Istituto Nazionale di Astrofisica, l'Osservatorio di Monte Porzio Catone e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ha fin dagli inizi contribuito a rendere il campus di "Tor Vergata" una dinamica aggregazione di ricerca. Seguendo la sua vocazione alla ricerca, l'Ateneo partecipa a progetti internazionali e promuove numerose attività di ricerca in ambito interdisciplinare, dialoga con le imprese e con altri enti della pubblica amministrazione, e offre supporto alla nascita e alla crescita di imprese che provengono dal mondo della ricerca per sviluppare tecnologie e prodotti innovativi. A testimonianza della sua vitalità scientifica e tecnologica, nel recente Rapporto dell'ANVUR sulla Valutazione della Qualità della Ricerca 2004-2010 in Italia, l'Università di Roma "Tor Vergata", oltre a presentare diverse eccellenze in specifiche aree scientifiche, si è collocato al nono posto tra le grandi università, risultando nel panorama nazionale la prima università del centro-sud.

Dal punto di vista dell'offerta formativa, l'Università di Roma "Tor Vergata" offre 113 corsi di laurea (triennale, magistrale, a ciclo unico), di cui 11 interamente in lingua inglese, a circa 33.000 studenti. Offre inoltre formazione post-laurea (come master, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca) a circa 5.000 studenti: in particolare offre 31 dottorati di ricerca, di cui il 14% rilascia titolo congiunto con Atenei stranieri. Tor Vergata, accanto alla tradizionale offerta regionale, è in grado di offrire agli studenti ulteriori 1500 posti letto, grazie alla presenza di residenze universitarie realizzate recentemente all'interno del campus universitario. All'interno del campus è anche presente una delle strutture ospedaliere più moderne d'Italia, il Policlinico Universitario Tor Vergata, centro assistenziale e di ricerca per tutta la regione, dotato di attrezzature di avanguardia, dove opera anche la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Ateneo. Il Policlinico eroga annualmente circa 2.000.000 di prestazioni ambulatoriali, con 25.000 degenze e 53.000 accessi al pronto soccorso. I posti letto sono circa 400 e 1800 le unità di personale in servizio.

Nonostante la sua giovane età, l'Università di Roma "Tor Vergata" ha acquistato una solida reputazione in campo internazionale. Ad esempio, nella speciale classifica dedicata agli atenei che hanno meno di 50 anni, il *QS World University Ranking*<sup>1</sup>, l'Università degli studi di Roma "Tor Vergata" si colloca al 33° posto nel mondo (si tratta dell'unica università italiana presente in questa classifica).

Le principali strutture a supporto delle attività di ricerca e didattica dell'Ateneo nell'anno accademico 2013-2014 sono le seguenti:

---

<sup>1</sup> Il *QS World University Rankings* è una classifica delle migliori 700 università al mondo pubblicata ogni anno da Quacquarelli Symonds (QS). Il ranking si basa su sei indicatori: la reputazione accademica, il numero delle citazioni, il livello di preparazione degli studenti, la qualità della didattica, la qualità delle attività a livello internazionale e gli sbocchi lavorativi. Per approfondimenti si rinvia al sito <http://www.topuniversities.com>.

- 6 Macroaree (Economia, Giurisprudenza, Ingegneria, Lettere, Medicina, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali)
- 19 Dipartimenti
- 113 Corsi di Laurea (triennale, magistrale, ciclo unico)
- 159 Master universitari e corsi di perfezionamento
- 50 Scuole di Specializzazione
- 31 Corsi di Dottorato di Ricerca
- 29 Laboratori informatici
- 6 Biblioteche di Area

Di seguito si riportano sinteticamente la composizione per categorie del personale docente e tecnico-amministrativo - bibliotecario al 31/12 per il periodo 2011-2014. Da questi dati si evince una sostanziale contrazione nel personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, con conseguente riduzione della spesa per le retribuzioni del personale. La principale fonte dati utilizzata per le tabelle seguenti è il Conto Annuale 2014, rilevazione del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prevista dal Titolo V del D.Lgs. n. 165/2001. Come è evidente dai dati riportati nella Tabella 2, la presenza femminile appare ancora limitata tra i docenti di I e II fascia, mentre la composizione per qualifica della docenza dell'Ateneo si discosta significativamente da una struttura a «piramide», struttura che potrebbe meglio garantire nel tempo non solo adeguate possibilità di accesso alla carriera universitaria, ma anche la sostenibilità finanziaria del reclutamento.

<b>Personale a tempo indeterminato al 31.12</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
PROFESSORI	716	687	694	691
RICERCATORI	721	695	662	630
DIRETTORE GENERALE	1	1	1	1
DIRIGENTI di 2° FASCIA	5	4	4	4
CEL	15	15	14	15
CATEGORIA EP	49	48	47	45
CATEGORIA D	432	424	419	417
CATEGORIA C	463	455	454	449
CATEGORIA B	67	65	65	64
<b>Totale</b>	<b>2469</b>	<b>2394</b>	<b>2360</b>	<b>2316</b>

**Tabella 1:** Distribuzione del personale dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" al 31/12



<b>Ruolo</b>	<b>Unità</b>	<b>Maschi (%)</b>	<b>Femmine (%)</b>	<b>Età media</b>
<b>Docenti I fascia</b>	349	79.37%	20.63%	59
<b>Docenti II fascia</b>	342	70.18%	29.82%	52
<b>Ricercatori</b>	630	57.46%	42.54%	43
<b>Dirigenti</b>	5	60.00%	40.00%	55
<b>Tecnici Amministrativi</b>	990	39.19%	60.81%	45
<b>Totale</b>	2316	54.84%	45.16%	

**Tabella 2:** Distribuzione del personale dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" per categoria, sesso ed età media al 31/12/2014

<b>Personale a tempo indeterminato al 31.12</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
PROFESSORI	62.706.380	58.545.663	54.971.243	55.402.147
RICERCATORI	35.656.772	35.893.185	33.101.280	33.771.860
DIRIGENTI	732.63	643.072	567.996	567.996
CATEGORIA EP	2.180.165	2.116.530	2.111.692	2.120.050
CATEGORIA D	13.632.354	12.956.677	13.186.057	13.026.658
CATEGORIA C	12.053.451	11.420.717	11.776.591	11.584.432
CATEGORIA B	1.431.743	1.416.052	1.429.081	1.409.590
Collaboratori Esperti Linguistici	240.96	240.96	232.805	243.938
<b>Totale Spesa per retribuzioni lorde personale</b>	<b>128.634.455</b>	<b>123.232.856</b>	<b>117.376.745</b>	<b>118.128.685</b>
<b>Totale costo annuo del lavoro</b>	<b>169.228.270</b>	<b>161.305.068</b>	<b>153.337.488</b>	<b>153.839.568</b>

**Tabella 3:** Spesa per retribuzione lorde nel quadriennio 2011-2014

### 1.3.I risultati raggiunti

In questo paragrafo si riassumono, in modo sintetico, i principali risultati ottenuti dall'Università di Roma "Tor Vergata" nel 2014, in relazione alle principali aree di attività: didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione e organizzazione e servizi di supporto. Nelle successive sezioni del documento i risultati saranno descritti più in dettaglio in relazione alle aree strategiche e agli obiettivi strategici del Piano della performance 2014-16.

#### Didattica

- Nel 2014 i laureati dell'Università di Roma "Tor Vergata" sono stati 5.157 di cui 3.169 per le lauree, 1.446 per le lauree magistrali e 445 per le lauree magistrali a ciclo unico. I rimanenti sono laureati pre-riforma o del corso non riformato in Scienze della formazione primaria. Il voto medio di laurea è risultato pari a 103,4 (lievemente superiore alla media nazionale di 102,2); in particolare, il voto medio di laurea è 100,5 per i laureati del primo ciclo (media nazionale 99,4), 107,4 per i laureati magistrali a ciclo unico (media nazionale 103,8) e 108,6 per i laureati magistrali (media nazionale 107,5).
- L'Ateneo si è anche distinto per la condizione occupazione dei suoi laureati, e anche nel 2014 si sono registrati valori sensibilmente superiori alle medie nazionali. Infatti, secondo la XVII Indagine sulla condizione occupazionale effettuata da Almalaurea, il 44% dei laureati triennali (primo ciclo) dell'Università di Roma "Tor Vergata" risulta occupato a un anno dalla laurea (media nazionale del 41%). Inoltre, il 36% dei laureati triennali ha un'occupazione fissa – contratti a tempo indeterminato e lavoro autonomo (lavoratori in proprio, imprenditori, ecc.), a fronte di una media nazionale del 33%. Per quanto riguarda i laureati magistrali, a dodici mesi dalla conclusione degli studi risulta avere un'occupazione il 59% (media nazionale 56%), e il 42% può contare su un'occupazione fissa (media nazionale del 34%). A tre anni dal conseguimento del titolo, ben l'80% risulta occupato (media nazionale 73%), mentre l'8% risulta ancora impegnato nella formazione post-laurea e soltanto l'11,5% è ancora alla ricerca di un lavoro (media nazionale 17%). Inoltre la quota di occupati stabili cresce apprezzabilmente da uno e tre anni dal titolo, raggiungendo il 59,5% (media nazionale del 55%).
- Un ulteriore dato significativo è anche quello relativo alla soddisfazione per l'esperienza universitaria. Infatti il 70% dei laureati dell'Università di Roma "Tor Vergata", potendo tornare indietro, si iscriverebbero di nuovo alla stessa università e allo stesso corso di laurea (media nazionale del 67%). Inoltre, l'86% degli studenti esprime soddisfazione



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

rispetto alla loro esperienza universitaria e l'88% esprime soddisfazione per la qualità del programma di studi (fonte: rilevazione Nucleo di valutazione).

- Nel 2014 hanno avuto particolare impulso le attività di orientamento, tutorato e placement. In particolare, è stata sperimentata e ulteriormente incrementata la partecipazione a giornate di orientamento sul territorio nazionale oltre che di open day di area e la nuovissima iniziativa (prima in Italia) "Testa il test" per la simulazione (gratuita e in presenza) del test di ammissione ai corsi laurea ad accesso programmato di medicina e chirurgia e odontoiatria e delle professioni sanitarie.
- Per quanto riguarda le attività e-learning è completamente operativo il portale e-learning.uniroma2.it, che riunisce i corsi in modalità teledidattica e misti e funge da supporto digitale ai relativi canali in presenza ed al Corso in Economia e Gestione del Territorio. Il portale eroga due edizioni della Laurea Triennale in modalità doppia in Scienze dell'Educazione e della Formazione, due edizioni del Corso di Laurea Specialistica in modalità doppia in Scienze Pedagogiche, ed il Corso in modalità teledidattica in Dirigenza e Coordinamento dei Servizi Formativi. Il master eroga altresì Master a Distanza ed ha erogato le parte e-learning dei percorsi PAS 2013-2014 e TFA 2014-2015. Il portale utilizza per l'autenticazione centralizzata il sistema Shibboleth, standard utilizzato dal GARR come Identity Management per l'accesso federato. Il sistema è dotato di un'interfaccia accessibile da vari dispositivi, i.e., personal computer, smartphone e tablet.

### Ricerca

- Alto livello di produttività e di qualità della ricerca scientifica, testimoniato dalle posizioni dell'Università di Roma "Tor Vergata" nei principali ranking nazionali e internazionali. In particolare, Tor Vergata è l'unico Ateneo italiano presente nella classifica internazionale "Top 50 Under 50" del QS World University Ranking, riservata a tutte le università del mondo che hanno meno di 50 anni di storia. In questo ranking, l'Ateneo occupa il 33° posto, in risalita rispetto al 38° posto occupato nel 2013 e al 44° del 2012. Per questa ragione l'Università di Roma "Tor Vergata" è membro effettivo di YERUN (Young European Research Universities Network), un network che unisce le 18 migliori università europee che sono riconosciute dai ranking internazionali e che state fondate meno di 50 anni fa.

- La riconosciuta eccellenza scientifica a livello internazionale nella ricerca di base: l'Università di Roma "Tor Vergata" è tra i primi posti, in ambito nazionale, per numero di ERC (European Research Council) grant. Nel 2014 Grant Europei sia ERC che Marie Curie individuali che per progetti coordinati dall'Ateneo sono stati assegnati a docenti dell'Ateneo.
- L'attività di ricerca e i finanziamenti ottenuti dall'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" a livello internazionale continuano ad incrementare in termini di quantitativi e qualitativi. In particolare, il crescente ricorso ai finanziamenti internazionali per la ricerca è dovuto anche alla necessità di differenziare i canali di finanziamento e all'aumentata consapevolezza della necessità di competere non solo su basi nazionali ma anche su basi internazionali.
- La riconosciuta eccellenza scientifica anche a livello nazionale: l'Ateneo è risultato ai primi posti nelle valutazioni nazionali e tra le prime dieci università italiane nell'ambito della VQR delle grandi strutture di ricerca, con alcune aree scientifiche tra i primi due/tre posti in Italia. La percentuale degli abilitati ASN (Abilitazione Scientifica Nazionale) dell'Ateneo, per area, supera la media nazionale in ben 10 aree CUN (in due aree, la media nazionale viene superata di oltre il 30%).
- La "vitalità" della ricerca di base finanziata dal MIUR è testimoniata dal fatto che, al momento, sono in fase di esecuzione 58 progetti PRIN 2010-2011, 17 progetti PRIN 2012, 2 progetti FIR 2010, 4 progetti FIR 2012 e 4 progetti FIR 2013, per un finanziamento totale di € 7.716.210,00 per la ricerca e di € 950.826,00 per contratti di giovani ricercatori. Inoltre, 4 ricercatori dell'Ateneo sono risultati vincitori nel bando SIR (Scientific Independence of young Researchers) 2014, riservato a giovani ricercatori under 40.
- Consolidamento delle attività formazione alla ricerca: pur in presenza del permanere della significativa contrazione dei finanziamenti per la ricerca su base nazionale, si registra una situazione sostanzialmente invariata del numero di assegni di ricerca attivati nel corso del 2014 (329 assegni contro i 333 del 2013).
- Per favorire la valorizzazione e la promozione della ricerca svolta dai giovani ricercatori, aiutandoli a preparare progetti competitivi a livello nazionale e internazionale, l'Ateneo nel 2014 ha promosso il bando "Uncovering Excellence" (scovare l'eccellenza), riservato esclusivamente a progetti di eccellenza, caratterizzati da un contenuto fortemente innovativo, presentati da team di ricercatori. L'assegnazione dei finanziamenti su questo

bando è avvenuto attraverso un processo di revisione esterna che ha garantito imparzialità e obiettività, con un panel di esperti valutatori selezionati dall'ANVUR.

- E' stato dato avvio a un progetto legato all'Accademia Vivarium novum che punta a sviluppare, presso il centro di rappresentanza dell'Ateneo (Villa Mondragone), un grande Campus mondiale dell'umanesimo, un polo europeo di eccellenza specializzato nelle discipline umanistiche, in collaborazione con prestigiose università e importanti istituti di ricerca.

### Terza missione

- Nel 2014 si è avviato un metodico monitoraggio delle numerose attività di terza missione svolte dall'Ateneo. In particolare, sono state individuate le linee guida del Programma di terza missione preordinate al raggiungimento degli obiettivi strategici legati ai processi di innovazione e al trasferimento tecnologico alle imprese e al contesto sociale. Il Programma è stato verificato con le istituzioni regionali e centrali e con le principali associazioni di impresa, trovando riscontri e contributi qualificanti. In quest'ottica è stata anche avviata una ricognizione delle infrastrutture a disposizione dell'Ateneo al fine di riqualificarle per rendere organico il processo di condivisione delle conoscenze e dei servizi innovativi presenti nell'Ateneo stesso con le realtà imprenditoriali e sociali del territorio e a livello di istituzioni internazionali.
- Secondo l'ultimo rapporto Netval2014 sullo stato dell'arte del trasferimento tecnologico in Italia, tra le università che hanno deciso di puntare sulle imprese spin-off, "Tor Vergata" è tra i primi 10 atenei italiani, con il 2,8% di spin-off.
- L'Ateneo ha inoltre promosso un numero elevato di iniziative nella direzione della terza missione, come ad esempio: lo sviluppo dell'orto botanico, creazione di poli museali di valorizzazione del patrimonio archeologico e culturale del territorio, come il Museo APR "Archeologia Per Roma", primo museo didattico e interattivo sull'archeologia a Roma.
- Per quanto concerne il placement, nel 2014 sono stati ufficialmente presentati, nell'ambito di un incontro specifico svoltosi presso la sede dell'ANVUR, i risultati realizzati dal Progetto FIO ("Formazione e Innovazione per l'Occupazione) che ha visto coinvolte tutte le strutture (Dipartimenti, uffici, incubatori) che a vario titolo offrono all'interno dell'Ateneo servizi di Placement a studenti e laureati e che si occupano di valorizzazione dei risultati della ricerca universitaria. Nell'ambito di questo progetto, sono state svolte attività inerenti attività di stage, contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e

tirocini per laureati, e anche azioni riservate ai dottorandi di ricerca, incentrate su creazione d'impresa e spin-off, occupazione nell'ambito del trasferimento tecnologico e supporto all'inserimento lavorativo. Infine è stato avviato il programma FxO Scuola e Università, nel cui ambito sono previsti ulteriori stage, contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e tirocini per laureati.

- Nel 2014 si è svolto l'evento finale del progetto DEF "Dentro l'impresa, Fuori dal disagio", promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della gioventù, in collaborazione con la Fondazione CRUI. L'evento si è sostanziato nella creazione presso la Macroarea di scienze di "percorsi di orientamento" diretti a far conoscere le opportunità che la pubblica amministrazione e le università offrono ai giovani per promuovere il "fare impresa" e per prevenire il disagio giovanile.
- Si evidenziano inoltre ulteriori iniziative di terza missione, quali: "Zero INdifferenza", promosso dalla Commissione Carisper l'Attuazione delle Legge 104/92-Servizio Disabilità e dal Comitato per la Responsabilità sociale di Ateneo, al fine di sensibilizzare gli studenti universitari sui temi della disabilità, dell'inclusione e dell'interazione sociale; Esperimenti di economia sostenibile con i "Laboratori per la Nuova Economia" e le iniziative di Cash mob etico, promossi dalla Macroarea di Economia e organizzati da studenti universitari, per sensibilizzare la comunità universitaria e i cittadini nei confronti di un nuovo modo di fare economia; il progetto di Medicina solidale, che si occupa dell'integrazione socio-sanitaria dei cittadini italiani e stranieri socialmente fragili e in condizione di indigenza, mediante sperimentazione di sostegno, valorizzando la formazione professionale dei docenti e degli studenti e, allo stesso tempo, fornendo un servizio socio-sanitario innovativo al territorio.

### **Internazionalizzazione**

- Nel 2014 l'Ateneo ha avuto in attivo oltre 500 accordi (bilaterali e di cooperazione culturale/scientifica) con Università partner in tutto il mondo per la promozione di programmi di ricerca congiunti e scambi accademici. Tra questi, oltre alle più prestigiose università del Brasile, vanno ricordate la George Washington University (per la reciproca mobilità studentesca, con tirocini da 4 a 8 settimane, per la prima volta in Italia); l'Università di Harvard (per sostenere programmi innovativi di didattica e ricerca, insieme con la pratica clinica, in materia di lotta ai tumori, favorendo lo scambio dei migliori studenti e ricercatori); la Oxford University; l'Università della California a Irvine (per promuovere la collaborazione in ambito didattico e scientifico, promuovendo programmi

congiunti e progetti di ricerca, attività accademiche e percorsi didattici in ambiti di comune interesse).

- Particolare rilevanza è stata data agli aspetti legati alle relazioni internazionali. Infatti, si è notevolmente intensificata l'attività di sviluppo delle relazioni internazionali, anche attraverso numerosi incontri con delegazioni internazionali e l'organizzazione di bandi competitivi per posizioni di Visiting Professor.
- Le esperienze di studio all'estero hanno coinvolto complessivamente il 13% dei laureati 2014 dell'Università di Roma "Tor Vergata", con programmi dell'Unione Europea (Erasmus in primo luogo), con altre esperienze riconosciute dal corso di studi o con iniziative personali.
- Negli ultimi anni si è registrato un progressivo potenziamento delle attività d'internazionalizzazione, anche tramite l'aumento dei corsi di studio offerti interamente in lingua inglese, passati da 7 nel 2012 a 10 nel 2013 e a 11 nel 2014. E' stato lievemente incrementato, rispetto all'anno precedente, il numero di corsi di studio che rilasciano un titolo doppio o congiunto: 3 corsi di laurea magistrale del II ciclo, 1 corso a ciclo unico e 1 master.
- Il numero di studenti totali in mobilità internazionale nel programma LLP (Lifelong Learning Programme) sono stati 574 in uscita e 359 in entrata. Per programmi diversi da LLP sono stati 21 in uscita e 165 in entrata e per altre tipologie di mobilità 19 in uscita e 73 in entrata (dati Nucleo di valutazione a.a. 2013/14 per rilevazione ANVUR Nuclei 2015). In aumento è anche il numero di borse di mobilità riconosciute agli studenti (da 495 a 709).

### **Organizzazione e servizi di supporto**

- Nell'ottica di un miglioramento dell'efficienza delle spese, in una logica di spending review, nel 2014, l'Ateneo ha introdotto un monitoraggio sistematico dei capitoli di spesa assoggettati a norme per il contenimento esteso anche ai centri di gestione autonoma. In particolare, si sono rilevate le seguenti riduzioni:
  - Riduzione delle spese per i contratti per personale a tempo determinato
  - Riduzione delle spese per i contratti per collaborazioni, coordinate e continuative (Co.co.co) e collaborazioni coordinate a progetto (Co.co.pro)

- Riduzione delle spese per i collaboratori occasionali, autonomi, professionali
  - Riduzione delle spese per la telefonia fissa e mobile
  - Sono state azzerate le spese per manutenzione automezzi.
  - Sono stati confermati anche per il 2014 due periodi di chiusura dell'Ateneo finalizzati al risparmio energetico.
- 
- È stato perfezionato il Piano di sostenibilità dell'Ateneo 2020 per interventi tesi al risparmio energetico, alle riduzioni di emissioni di anidride carbonica, al riciclo degli scarti, all'incremento di progetti per uno sviluppo sostenibile attraverso la formazione e il coinvolgimento degli studenti ed è stato nominato un gruppo di lavoro che ha l'obiettivo di formulare proposte operative.
  - Relativamente al controllo di gestione e alla dematerializzazione dei documenti, sono proseguite le attività per la realizzazione del manuale di conservazione e gestione dei documenti digitali e del manuale di gestione del protocollo informatico di Ateneo; il Comitato ha anche approvato le proposte in merito alla linea di intervento di dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti nell'ambito della programmazione triennale di Ateneo 2013/15 e ha proseguito le attività di analisi per il passaggio al sistema di fatturazione elettronica, che ha iniziato la fase di sperimentazione per l'amministrazione centrale dai primi di giugno; inoltre, ha iniziato le attività di sperimentazione della verbalizzazione elettronica nelle Macroaree di economia e ingegneria.
  - Nell'ambito della semplificazione e digitalizzazione dei rapporti tra studenti e università, sono state consolidate molte attività di rilevante importanza, come l'adozione di un unico strumento di autenticazione di accesso ai servizi; la digitalizzazione dei pagamenti online; l'automazione delle procedure di iscrizione ai concorsi e test di accesso ai corsi universitari; l'automazione delle procedure di passaggio e di trasferimento; l'automazione della prenotazione degli esami universitari; l'accesso alle riviste scientifiche on-line. Sono stati realizzati, inoltre, servizi per l'ottimizzazione delle attività individuali volti principalmente ad automatizzare alcune procedure dell'amministrazione centrale. Tali interventi hanno riguardato in particolare i seguenti settori: gestione presenze personale; contabilità; servizi a supporto dell'Ufficio Stipendi (Cedolino on line, CUD on line, compilazione modello 730 on line); protocollo informatico.
  - Sono stati ulteriormente potenziati i servizi e le infrastrutture di e-learning. In particolare, è stato attivato il nuovo dominio <http://e-learning.uniroma2.it> (Tor Vergata Enhanced



Learning) per gestire a regime la variegata offerta per e-learning dell'Ateneo. Al momento il sistema gestisce i Percorsi abilitanti speciali (PAS), per la parte relativa ai moduli delle discipline pedagogiche, nonché il Master in Intelligence economica; inoltre, sono in corso di migrazione dalla precedente piattaforma i Corsi di laurea di area pedagogica offerti per e-learning.

### 1.4. Le criticità e le opportunità

Di seguito si sintetizzano brevemente le principali criticità e opportunità riscontrate nell'anno 2014 per la performance dell'Ateneo.

Tra le principali criticità si evidenziano:

- La riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, legato alle politiche di contenimento della spesa definite a livello nazionale.
- La riduzione delle entrate da investimenti privati in ricerca, innovazione e sviluppo (in particolare conto terzi), che l'Ateneo sta già cercando di fronteggiare in primo luogo attraverso azioni volte a promuovere attività di Terza Missione.
- La riduzione del personale, sia docente che tecnico-amministrativo.
- In tale contesto, l'Ateneo è costretto a operare sostanzialmente in uno scenario di forte contrazione delle risorse, e in cui gli stanziamenti in uscita sono quasi interamente assorbiti dalle spese obbligatorie (personale, contratti in essere, spese di funzionamento non comprimibili, oneri tributari).
- L'incertezza finanziaria, i vincoli normativi in materia di assunzione del personale, il blocco delle retribuzioni e delle progressioni economiche e i limiti alla contrattazione collettiva integrativa rischiano di creare possibili difficoltà nell'attuazione delle innovazioni introdotte dalla Legge 240/2010. Sembrerebbe importante adottare logiche di gestione del cambiamento, ma le risorse disponibili su questi fronti non appaiono pienamente sufficienti rispetto alle esigenze.
- La complessità delle procedure e l'eccessiva burocratizzazione, generata da regole e normative non sempre adeguate alle specificità del sistema universitario e della ricerca, rischiano di assorbire le migliori energie del personale docente, tecnico-amministrativo e degli studenti, compromettendo gravemente la competitività e l'attrattività anche internazionale delle università.
- L'attuale impostazione del Bilancio dell'Ateneo non si è ancora adeguata alle innovazioni previste dalla Legge n. 240/2010 che prevede l'introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. Si auspica che, in prospettiva, l'adozione di tale sistema consentirà una maggiore integrazione tra il ciclo della performance e le

misurazioni contabili, con particolare riferimento al necessario collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

- L'Amministrazione dell'Ateneo sta affrontando un complesso progetto di riorganizzazione (denominato IRIS), che prevede la totale riorganizzazione degli uffici e delle competenze, anche tenendo conto di quanto disposto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Come tutte le profonde riorganizzazioni, questo processo introduce cambiamenti strutturali e nuove criticità nella gestione della performance dell'Ateneo.

Tra le principali opportunità si evidenziano:

- L'assetto istituzionale attuativo della L. 240/2010 può consentire all'Ateneo di ridefinire i propri processi chiave in un'ottica di semplificazione, efficienza ed efficacia, con particolare attenzione all'assegnazione delle risorse.
- L'introduzione della contabilità economico-gestionale e del bilancio unico può consentire una riorganizzazione dei sistemi di budgeting, programmazione, controllo e gestione del bilancio.
- L'incremento di corsi di laurea in inglese può consentire, anche grazie alle loro risorse, un aumento della presenza di professori internazionali, di studenti esteri permanenti, di studenti Erasmus e di upgrade dell'infrastruttura didattica di cui può beneficiare l'intero Ateneo.
- La presenza sul territorio di una pluralità di istituzioni, pubbliche e private, con cui è possibile stabilire accordi e convenzioni nel campo della formazione e del trasferimento tecnologico.
- La presenza sul territorio di un tessuto imprenditoriale, industriale e di start-up (Polo Tecnologico Tiburtino), con cui è possibile costruire buone sinergie.
- Il processo di integrazione della formazione universitaria europea e internazionale stimola nuove forme di collaborazioni con università internazionali.
- A fronte della previsione di futuro collocamento a riposo di quote significative del personale, vi è l'opportunità, pur in presenza di un turn-over necessariamente limitato, di orientare le politiche di reclutamento rispetto ad obiettivi strategici della programmazione e al riequilibrio dei carichi di lavoro.



## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 2.1. Albero della Performance

Nel Piano della Performance 2014-2016 sono state individuate cinque aree strategiche per la gestione della performance:

- ✓ Didattica
- ✓ Ricerca
- ✓ Terza Missione
- ✓ Internazionalizzazione
- ✓ Servizi agli utenti

La definizione di tali aree strategiche è stata effettuata in coerenza con le linee generali di indirizzo ministeriali per la programmazione del sistema universitario (D.M. 26 settembre 2013). Si evidenzia che le cinque aree si intrecciano indissolubilmente, anche in termini di presupposti delle conseguenti scelte organizzative. All'interno delle cinque aree strategiche, il Piano della performance 2014-2016 ha individuato gli obiettivi strategici, alcuni dei quali risultano trasversali a tutte e cinque le aree. Per ciascun obiettivo strategico sono stati infine definiti i relativi obiettivi operativi ed uno o più indicatori utili a monitorare l'andamento dell'Ateneo in relazione alle strategie per il triennio 2014-2016; questi sono stati definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle università. Di seguito si riporta una breve descrizione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici individuati all'interno di tali aree.

### **Area strategica della didattica**

Gli sforzi di una università moderna, che desidera mantenere alti livelli di competitività in ambito nazionale ed internazionale, devono essere indirizzati ad assicurare che il ruolo centrale degli studenti e le funzioni della didattica siano sempre trattati come priorità assoluta. In particolare, gli studenti devono essere messi in grado di fruire al meglio e di trarre il massimo vantaggio dal far parte della comunità universitaria, per la possibilità che è loro offerta da percorsi di studio in grado di qualificarli ai più alti livelli nel mondo del lavoro. In particolare, è importante che l'Ateneo accompagni sempre più i propri studenti e laureati nell'inserimento nel mondo del lavoro, sviluppando a pieno le prerogative che il Decreto Legislativo 276/2003 attribuisce agli atenei quali veri e propri centri di intermediazione tra offerta e domanda di lavoro qualificato. L'Ateneo, sfruttando le sinergie derivanti dal suo insediamento nel territorio e dallo sviluppo ad ampio spettro delle attività di terza missione, dovrà quindi mettere al servizio dei propri studenti



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

un'ampia rete di relazioni con il mondo imprenditoriale, il terzo settore e il settore pubblico. L'orientamento, il primo inserimento nel mondo del lavoro tramite gli stage e la vera e propria intermediazione con la domanda di lavoro dovranno diventare un asset strategico dell'Ateneo, accrescendone l'attrattività verso gli studenti al momento dell'iscrizione.

All'interno dell'area strategica della didattica sono stati individuati i seguenti due obiettivi strategici:

### **A.1: Razionalizzare l'offerta formativa, promuovendo la coerenza con i profili professionali**

Questo obiettivo comprende le principali attività volte a rilanciare l'offerta formativa rendendola moderna, interdisciplinare e adatta alle nuove esigenze del mondo del lavoro, e a promuovere l'orientamento e l'accompagnamento dei laureandi e dei laureati nel mondo del lavoro.

### **A.2 Migliorare la qualità dell'apprendimento.**

Questo obiettivo fa riferimento alle attività volte a organizzare attività didattiche di qualità, coerentemente con la missione/visione dell'Ateneo e compatibilmente con le risorse umane, strutturali e finanziarie disponibili.

## **Area strategica della ricerca**

Come precedentemente evidenziato, pur a fronte della oggettiva difficoltà a reperire finanziamenti pubblici per la ricerca, l'Ateneo ha raggiunto risultati di alto livello per la ricerca scientifica: la produttività di docenti e ricercatori è in crescita e l'attrattività nei confronti di finanziamenti privati appare di buon livello. La ricerca dovrà avere un ruolo sempre più importante nella strategia di sviluppo dell'Ateneo: la sua vocazione scientifica dovrà quindi essere aiutata ad esprimersi al più alto livello, creando efficaci azioni di stimolo e di sostegno, nel rispetto e nella valorizzazione della diversità di metodologie e di output nella ricerca, che favoriscano l'emergere delle competenze e che ne accompagnino l'evoluzione in ambito nazionale e internazionale. In particolare, appare necessario sostenere soprattutto i giovani ricercatori e i gruppi di ricerca inseriti in circuiti internazionali e aiutare i giovani ricercatori a entrare nei contesti internazionali.

In questo contesto, all'interno dell'area strategica della ricerca, sono stati individuati i seguenti due obiettivi strategici:



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### **B.1: Sostenere la ricerca di base**

Questo obiettivo si riferisce alle principali attività volte a sostenere l'incremento della produttività scientifica dei professori e dei ricercatori e a promuovere l'impatto della ricerca scientifica nel contesto socio-economico.

### **B.2: Promuovere e sostenere la formazione alla ricerca scientifica**

Questo obiettivo fa riferimento alle attività relative alla formazione dei giovani ricercatori, promuovendo anche gli ambiti scientifici di interesse del sistema produttivo, e favorendo il collegamento con le imprese anche attraverso l'istituzione di specifiche borse di studio e assegni di ricerca.

## **Area strategica della terza missione**

La continua riduzione dei finanziamenti per la ricerca e per la formazione induce a perseguire nuove strategie di sviluppo e di attrazione delle risorse, considerando in modo particolare le attività di terza missione. Tale termine fa riferimento alle attività con cui le università entrano in interazione diretta con la società, fornendo contributi che accompagnano le loro due missioni tradizionali: formazione e ricerca. Si stima infatti che la cultura e la formazione nel suo complesso rappresentano oramai circa il 50% del PIL mondiale (beni e servizi del sistema produttivo che si fonda sulla ricerca scientifica rappresentano il 30% del PIL, il sistema di istruzione almeno il 6-7% del PIL, e la Sanità, che è quasi per intero fondata sulla medicina scientifica e sull'alta qualificazione, un altro 8-10%). In questo contesto sembra quindi importante che le università sviluppino politiche e azioni adeguate per intercettare parte di questo flusso con sistemi innovativi e creativi, aprendosi al mondo esterno, alle imprese, alla PA, agli organismi di ricerca privati e pubblici, agli investitori. All'interno del campus di Tor Vergata sono presenti competenze, professionalità, idee, progetti, prodotti che, se opportunamente indirizzati all'esterno dell'accademia, possono essere di enorme valore. Inoltre, il ritorno economico che può essere generato dalla attività di Terza Missione può essere reinvestito all'interno dell'Ateneo contribuendo al sostegno della ricerca scientifica di base.

In questo contesto, all'interno dell'area strategica della Terza Missione, sono stati individuati i seguenti due obiettivi strategici:



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### **C.1: Potenziare la ricerca applicata**

Questo obiettivo si riferisce alle principali attività volte a promuovere la trasferibilità e la produttività delle scoperte scientifiche all'interno del più ampio contesto socio-economico.

### **C.2: Potenziare le attività di Terza Missione**

Questo obiettivo in generale fa riferimento a tutte quelle attività che si affiancano alle tradizionali missioni (formazione e, ricerca) e che sono volte a mettere in relazione "scienza" e "società", incoraggiando il dialogo tra le parti, e valorizzando in particolare il territorio di riferimento.

## **Area strategica della internazionalizzazione**

L'Università di Roma "Tor Vergata" ha una forte vocazione internazionale, sia nella ricerca che nella didattica, su cui sembra importante fare leva per favorire ulteriormente la mobilità delle persone e l'arricchimento dell'Ateneo. Lo scambio efficace dei docenti, del personale e degli studenti, infatti, è uno dei più importanti strumenti di valorizzazione delle competenze. Un campus internazionalizzato nella didattica (fondamentalmente con un numero maggiore di corsi di studio di alta qualità, in lingua inglese) può essere in grado di arricchire l'attrattiva dell'Ateneo per

- gli studenti stranieri, contribuendo anche ad una crescita dell'autofinanziamento da rivolgere a investimenti in infrastrutture fisiche e in capitale umano,
- per gli studenti italiani che studieranno all'interno di un ambiente multi-culturale, arricchendo la loro esperienza formativa.

Un campus internazionalizzato nella ricerca (con un sostegno centralizzato più continuo e strutturato verso l'interscambio tra studiosi italiani e quelli di altri Paesi e la partecipazione a bandi internazionali per finanziamenti) può contribuire a rendere più attraente l'Ateneo per giovani ricercatori, all'interno di un contesto di grande competizione globale per le risorse migliori, andando a bilanciare un quadro nazionale che vede una progressiva contrazione delle risorse disponibili.

In questo contesto, all'interno dell'area strategica dell'internazionalizzazione, sono stati individuati i seguenti due obiettivi strategici:



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### **D.1: Internazionalizzare la didattica**

Questo obiettivo si riferisce alle principali attività volte ad ampliare l'offerta formativa con un numero maggiore di corsi di studio in lingua inglese e di favorire la mobilità internazionale degli studenti, sia in ingresso che in uscita, allo scopo di rendere più attraente l'Ateneo non solo per gli studenti stranieri ma anche per gli studenti italiani.

### **D.2: Internazionalizzare la ricerca**

Questo obiettivo in generale fa riferimento a tutte le attività volte a potenziare i processi di internazionalizzazione nella ricerca, attraverso il sostegno alla partecipazione a progetti di ricerca europea e internazionali, e alla promozione della mobilità internazionale dei ricercatori, dei professori e dello staff amministrativo.

## **Area strategica dei servizi agli utenti**

Nell'attuale congiuntura economica, e in un contesto di sostanziale riduzione dei finanziamenti disponibili, l'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi appare uno degli obiettivi centrali da perseguire in un'ottica di contenimento della spesa. Sembra quindi necessario adottare nuovi e più efficaci modelli di gestione che facciano pieno ricorso a tutte le opportunità offerte dalle nuove tecnologie informatiche e che siano in grado di offrire servizi di qualità agli utenti con una contemporanea riduzione dei costi. Va evidenziato che si intende qui l'accezione di utenti di un'università nel senso più generale di tutti i soggetti con cui l'università si relaziona. Le azioni indicate si declinano in particolare in interventi di dematerializzazione, semplificazione e standardizzazione dei processi, di monitoraggio e razionalizzazione degli spazi con conseguente adozione di misure volte al contenimento delle spese di gestione.

In questo contesto, all'interno dell'area strategica dei servizi agli utenti, sono stati individuati i seguenti sei obiettivi strategici:

### **E.1: Migliorare i servizi agli utenti**

Questo obiettivo si riferisce alle principali attività volte al miglioramento dei servizi offerti prevalentemente agli studenti, ma anche al personale docente, e al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, alle imprese e agli enti della pubblica amministrazione e, più in generale, al cittadino che in qualche modo potrebbe interfacciarsi con l'università.

## **E.2: Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi**

Questo obiettivo in generale fa riferimento a tutte quelle attività che sono in grado di assicurare una riorganizzazione e semplificazione dei processi, anche attraverso l'opportuno utilizzo di tecnologie di digitalizzazione della documentazione cartacea. In particolare, all'interno di queste attività si intende proseguire le attività di miglioramento delle procedure amministrative attraverso l'analisi dei processi eseguiti dalle unità centrali/periferiche per individuare le best practice e le linee guida per la standardizzazione dei processi e per la definizione di procedure omogenee di uso generale.

## **E.3: Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità**

Questo obiettivo si esplicita in una serie di azioni volte a prevenire i rischi di corruzione e di violazione dell'integrità all'interno dell'Ateneo, con particolare attenzione all'ottenimento di elevati *standard* di trasparenza amministrativa. La realizzazione di tale obiettivo strategico richiede, in primo luogo, un approccio che vada oltre il mero adempimento formale della nuova disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012; D.lgs. n. 33/2013). Quest'ultima, infatti, deve essere interpretata in una logica integrata, cogliendo le grandi opportunità che una maggiore trasparenza può avere in termini di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia e di facilitazione del rapporto di interazione con gli utenti. Anche nell'ambito della redazione e attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione previsto dalla L. n. 190/2012, l'Ateneo intende valorizzare gli importanti strumenti previsti dal D.lgs. n. 33/2013 (accesso civico attività volte a migliorare la cultura della trasparenza, azioni finalizzate a offrire ai cittadini semplici strumenti di lettura dell'organizzazione e dei suoi comportamenti, sezione del *sito web* "amministrazione trasparente"). È inoltre indispensabile implementare strumenti di interazione che possano restituire con immediatezza all'Ateneo il *feedback* circa l'operato svolto, in diretta connessione con la trasparenza e con il ciclo delle performance, attraverso indagini di *customer satisfaction*. Considerato lo stretto collegamento tra la disciplina della trasparenza e quella della performance, un importante ruolo è svolto dalle Giornate della Trasparenza, che sono la sede opportuna per fornire informazioni a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

## **E.4: Migliorare l'efficienza delle spese, in logica di spending review**

Questo obiettivo in generale fa riferimento a tutte quelle attività che prevedono la razionalizzazione della spesa corrente al fine di liberare nuove risorse, da investire in azioni considerate particolarmente strategiche per l'Ateneo. Particolarmente significativo in questo



ambito sono anche gli aspetti attinenti alla programmazione triennale del reclutamento del personale, di cui al Decreto Legislativo N. 49/2012.

### E.5: Razionalizzare gli spazi

Questo obiettivo in generale fa riferimento a tutte quelle attività volte ad assicurare processi di razionalizzazione della logistica, con particolare riferimento agli spazi occupati dalle strutture. Si evidenzia che questo obiettivo appare di particolare rilevanza per l'Ateneo, in virtù della situazione di locazione passiva dell'immobile che attualmente ospita il Rettorato e la Macroarea di Giurisprudenza, che risente del ritardo nel completamento delle nuove sedi, a causa della carenza di fondi.

### E.6: Mantenere struttura attività ordinaria

Questo obiettivo si riferisce alle principali attività volte ad assicurare le normali attività ordinarie, ovvero quei processi che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione. All'interno dell'università vi sono molti servizi che svolgono un'attività ordinaria, per la quale non esistono particolari target da raggiungere se non un più generale rispetto delle scadenze fissate per legge o sulla base delle disposizioni normative.

L'Albero degli Obiettivi strategici del Piano della Performance 2014-2016 viene di seguito riportato.

Area Strategica	Obiettivi strategici	n. Obiettivi operativi
<b>Didattica</b>	Razionalizzare l'offerta formativa, promuovendo la coerenza con i profili professionali	2
	Migliorare la qualità dell'apprendimento.	4

Area Strategica	Obiettivi strategici	n. Obiettivi operativi
<b>Ricerca</b>	Sostenere la ricerca di base	1
	Promuovere e sostenere la formazione alla ricerca scientifica	1

Area Strategica	Obiettivi strategici	n. Obiettivi operativi
<b>Terza Missione</b>	Potenziare la ricerca applicata	2
	Potenziare le attività di Terza Missione	1

Area Strategica	Obiettivi strategici	n. Obiettivi operativi
<b>Internazionalizzazione</b>	Internazionalizzare la didattica	5
	Internazionalizzare la ricerca	2

Area Strategica	Obiettivi strategici	n. Obiettivi operativi
<b>Servizi agli utenti</b>	Migliorare i servizi agli utenti	1
	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	9
	Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità	2
	Migliorare l'efficienza delle spese, in logica di spending review	1
	Razionalizzare gli spazi	1
	Mantenere struttura attività ordinaria	3

**Tabella 4:** Obiettivi strategici del Piano della Performance 2014-2016

## 2.2. Obiettivi strategici

In questo paragrafo sono riportati i risultati ottenuti per ciascuno degli obiettivi strategici presenti nel Piano della performance 2014-2016. In particolare, la Tabella nell'Allegato 1 riporta il dettaglio dei risultati conseguiti per gli obiettivi strategici. Per ciascun obiettivo strategico sono riportate le seguenti informazioni:

- Descrizione dell'obiettivo strategico
- Ambito dell'obiettivo, specificato secondo l'Allegato alla Delibera CiVIT 5/2012
- Risorse finanziarie
- Indicatore
- Target 2014
- Valore consuntivo dell'indicatore
- Grado di raggiungimento dell'obiettivo
- Eventuali note

Si rileva che né nel Piano della performance 2014-2016 né in altre sedi risultano presenti assegnazioni di risorse finanziarie agli obiettivi strategici, e di conseguenza la colonna delle Risorse finanziarie contiene la dicitura "Non assegnate" per ogni obiettivo strategico. Come già osservato negli anni precedenti, questa è una delle principali criticità riscontrate, dovuta alla carenza di collegamenti tra ciclo della performance e programmazione economica-finanziaria e di bilancio. Questa criticità potrà essere risolta dall'adozione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. Inoltre il Piano della performance 2014-2016 non prevede indicatori per gli obiettivi strategici. Si è quindi scelto di selezionare gli indicatori dei corrispondenti obiettivi operativi più rappresentativi.

Si osserva infine che nella definizione e nel conseguimento degli obiettivi strategici sono stati coinvolti i principali stakeholder interni, comprendenti il Rettore, il Direttore Generale, i Prorettori e i Delegati, i Dirigenti, la Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo e gli Uffici interessati, attraverso apposite riunioni e discussioni avvenute anche per posta elettronica. Nel futuro, si auspica anche un maggiore coinvolgimento di stakeholder esterni.

### **Analisi degli scostamenti**

In questa sezione vengono considerati gli indicatori che presentano un andamento in flessione o che sono relativi ad obiettivi strategici raggiunti soltanto parzialmente nel corso del 2014. Pur rilevando che tali andamenti non sempre sono indice di un peggioramento della performance, nel seguito si cerca di analizzare le possibili cause degli scostamenti e le eventuali azioni e interventi pianificati per la soluzione delle loro criticità.

Per quanto riguarda l'obiettivo strategico B.1 – Sostenere la ricerca di base, il cui indicatore è relativo alle entrate annuali in Euro per bandi di ricerca competitivi, nel 2014 si sono ottenute entrate pari a 13,940 milioni di Euro, di cui 7,197 milioni di Euro non ancora incassati durante il 2014, a fronte di un Target 2014 pari ad almeno 10 milioni di Euro. La flessione del valore di cassa rispetto agli anni precedenti è anche dovuta alla transizione dal vecchio Programma dell'Unione Europea FP7 al nuovo Programma Horizon 2020, che ha introdotto un ritardo dovuto al set up e alla messa a regime delle misure di finanziamento nell'ambito del nuovo Programma.

### **2.3.Obiettivi e piani operativi**

In questa sezione vengono sviluppati gli obiettivi operativi, secondo criteri sostanzialmente

analoghi a quelli riportati nella sezione precedente. Va evidenziato che nel 2014 l'Ateneo ha intrapreso un complesso progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione (denominato IRIS) che prevede la totale riorganizzazione degli uffici e delle competenze, anche tenendo conto di quanto disposto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, che dà attuazione alla legge del 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Alcuni obiettivi operativi hanno quindi sostanzialmente risentito dello sforzo organizzativo in questa direzione, che ha anche comportato un ritardo nella messa a regime di un robusto sistema di rilevazione degli indicatori di Ateneo da utilizzare per il monitoraggio di tutti gli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance.

La Tabella "Anagrafica degli indicatori per gli obiettivi operativi" nell'Allegato 2 riporta gli indicatori ed i target per ogni obiettivo operativo delle diverse aree strategiche in coerenza con il Piano della performance. Il codice di riferimento dei predetti obiettivi operativi, per brevità indicato di seguito con Codice Piano Performance (C.P.P.), seguirà la numerazione utilizzata nel Piano della performance. Per gli indicatori per cui non è stato possibile reperire il dato per motivi tecnici si riporta la dicitura "Non rilevato", mentre per gli indicatori che non sono stati adottati si riporta la dicitura "Non applicato".

### **Risultati in tema di trasparenza e integrità**

Come indicato dalla Delibera A.N.AC. n.50/2012, in questa sezione si riportano le valutazioni sintetiche sull'efficacia del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno.

Nel corso del 2014, con D.R. n. 1050 del 21/05/2014, è stato nominato come nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" il Prof. Avv. Gian Piero Giuseppe Milano, Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Ateneo medesimo. Inoltre con D.R. n. 1050 del 21/05/2014, la Dott.ssa Silvia Quattrocioche, Dirigente della Divisione I, già nominata Responsabile per la Trasparenza d'Ateneo dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" con D.R. n. 2047 del 20/07/2011, è stata confermata in tale ruolo. Con D.R. n. 1050 del 21/05/2014, al Dott. Luca Pirozzi, Ricercatore confermato di Diritto Costituzionale presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Ateneo e precedentemente Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e alla Dott.ssa Silvia Quattrocioche è stato attribuito il compito di individuare e gestire le attività e le iniziative relative alla formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, contribuendo in tal modo alla migliore



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

realizzazione dell'obiettivo che costituisce elemento essenziale delle politiche di contrasto all'illegalità.

Con D.R. n. 1761 del 30/07/2014 è stato pubblicato, sul sito di Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Disposizioni generali", il **Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"**. Il Codice rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di "mala-amministrazione" in quanto idoneo ad indirizzare in senso legale ed eticamente corretto le azioni e le attività dei dipendenti dell'Ateneo. Le disposizioni del Codice assumono efficacia non solo nei riguardi dei dipendenti bensì anche nei confronti di tutti i consulenti, collaboratori esterni, prestatori d'opera e/o professionisti, fornitori e terze parti. Nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli stakeholder come previsto dalla delibera A.N.AC. n. 75/2013, la "Bozza di Codice di Comportamento" è stata presentata nella Giornata della Trasparenza dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" del 16/12/2013 ed è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" dal 16/12/2013 al 15/01/2014 con invito a presentare proposte ed integrazioni attraverso un modulo online opportunamente predisposto alla raccolta delle osservazioni. Inoltre il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nella riunione del 10 aprile 2014 ha reso il prescritto parere ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44 della Legge n.190 del 2012, indicando alcune previsioni che sono state inserite nel codice stesso.

Nel corso del 2014, al fine di sensibilizzare e informare i dipendenti sulla figura del "whistleblower", cioè del dipendente che, nell'interesse pubblico, rileva un illecito di cui viene a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo all'autorità competente affinché quest'ultima possa agire efficacemente al riguardo, è stata realizzata una **pagina web denominata "whistleblower"**, quale sotto-sezione della pagina, "Altri contenuti – Corruzione", del sito "Amministrazione Trasparente" di Ateneo. Scopo della pagina "whistleblower" è quella di chiarire concetti, procurare strumenti per la segnalazione di illeciti e, soprattutto, aprire un canale privilegiato tra il dipendente e il R.P.C.; pertanto, la pagina contiene un opuscolo illustrativo, denominato "whistleblowing", un "modulo per la segnalazione di condotte illecite" ed indicazioni circa il contenuto e la modalità di trasmissione della segnalazione. Il R.P.C., al fine di garantire la necessaria tutela al "whistleblower" ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs n. 165/2001, farà uso del protocollo riservato che non è disponibile alla consultazione dei soggetti non espressamente abilitati. Il "modulo per la segnalazione di condotte illecite" è stato realizzato sulla base del modello messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, sempre ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs n. 165/2001. Ogni segnalazione deve essere indirizzata al R.P.C. utilizzando il seguente indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@uniroma2.it](mailto:anticorruzione@uniroma2.it).

### Coinvolgimento degli stakeholder interni in iniziative di diffusione, formazione e sensibilizzazione sul tema "Trasparenza"

L'8 luglio 2014 si è svolta presso l'Aula Magna "Sebastiano e Rita Raeli" del Dipartimento di Giurisprudenza la **Prima Giornata della Trasparenza per l'anno 2014, dal titolo "Performance, anticorruzione e benessere organizzativo"**. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione privilegiata di confronto e condivisione con gli stakeholder, interni ed esterni, dell'Ateneo in materia di trasparenza dell'azione amministrativa; inoltre, come previsto dall'art. 10 comma 6 del D.Lgs. n.33/2013, durante la Giornata della Trasparenza è stato presentato dal Prof. Italiano, Delegato del Rettore per la qualità, autovalutazione e performance di Ateneo, il "Piano della Performance per il triennio 2014/2016". Alla prima giornata della Trasparenza 2014 è intervenuto il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo, Prof. De Antoni, che con la Profe.ssa Marciani, Presidente del Comitato Unico di Garanzia – CUG, hanno presentato congiuntamente i risultati dell'indagine sul "*Benessere Organizzativo: nuovi strumenti per migliorare la qualità della vita sul luogo di lavoro*" condotta dal 1 al 20 giugno 2014. Al termine delle relazioni tematiche è stato previsto uno spazio di confronto e di discussione con gli stakeholder presenti, per condividere osservazioni e commenti sugli interventi della Giornata.

Il 9 dicembre 2014, è stata organizzata la **Seconda Giornata della Trasparenza dal titolo "Performance, trasparenza e pubblico impiego"**. La giornata è stata un'occasione di confronto e di formazione per il personale intervenuto e per gli stakeholder, interni ed esterni, dell'Ateneo sui seguenti temi:

- incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi extraistituzionali per i dipendenti pubblici secondo le nuove disposizioni dell'art. 53 del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.
- procedure di tutela del dipendente, la figura del whistleblower per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità.

Inoltre come previsto dall'art. 10 comma 6 del D.Lgs. n.33/2013, durante la Giornata della Trasparenza è stato presentato dal Prof. Italiano, Delegato del Rettore per la qualità, autovalutazione e performance di Ateneo, la "Relazione della Performance 2013".

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" ha avviato una serie di azioni volte a migliorare da un lato la cultura della trasparenza e della legalità nel concreto agire quotidiano dei dipendenti e, dall'altro ad offrire una formazione adeguata ai propri dipendenti attraverso i seguenti corsi di formazioni svolti nel corso del 2014:

- Corso di diritto amministrativo - livello base (225 partecipanti): principi cardini del diritto amministrativo e l'illustrazione della legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo.

- Corso di diritto amministrativo - livello avanzato (24 partecipanti): procedimento amministrativo - responsabilità penale ed amministrativo-contabile.
- Corso Universitario di Aggiornamento Professionale per la Pubblica Amministrazione "Comunicazione, trasparenza e anticorruzione nei processi di innovazione delle P.A." realizzato dall'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" in collaborazione con Baicr-Cultura della Relazione scarl.
- Giornate di formazione sulla prevenzione della corruzione:
  - giovedì 13/11/2014 - Temi: "Significato di corruzione: prime riflessioni. Inquadramento del panorama normativo per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; "Procedimento e trasparenza alla luce della dottrina penalistica"; "Soggetti e struttura del Decreto Legislativo 6 novembre 2012, n. 190".
  - venerdì 14/11/2014 Temi: "Analisi delle fattispecie penali di corruzione e novità normative operate dalla L. n. 190/2012"; Piano nazionale anticorruzione e consigli applicativi"; "Disposizione anticorruzione della L. n. 241/1990 (Legge sul procedimento amministrativo)"; "Analisi approfondita dell'anticorruzione e appalti pubblici; effetti anche nell'ambito antimafia. Novità nella L. n. 114/2014"; "Anticorruzione e trasparenza (D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33);
  - mercoledì 19/11/2014 Temi: " Esame del Piano anticorruzione dell'Ateneo "; "Il nuovo testo dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 (T.U. pubblico impiego): obblighi di comunicazione e applicazione per l'Ateneo".

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", tra dicembre 2013 e gennaio 2014, si è rivolta direttamente ai propri portatori di interesse attraverso la somministrazione di un questionario volto ad individuare le reali esigenze conoscitive degli stakeholder. Il questionario, completamente anonimo, ed i dati raccolti, trattati in modo aggregato, sono stati utilizzati per la redazione della **"Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"**, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2014. Inoltre, come richiesto dalle Linee guida A.N.AC. (ex CiVIT) n.50/2013 del 04/07/2013, per l'individuazione dei contenuti del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" sono stati invitati tutti gli uffici dell'amministrazione, oltre al Responsabile della Trasparenza, a fornire il proprio contributo attraverso la compilazione della scheda seguente:

<b>Ufficio / Ripartizione:</b>	
<b>Contenuti</b> che si ritiene utile inserire nel "Programma triennale per la trasparenza e	

I'integrità 2014-2016"	
<b>Azioni</b> che si intendono intraprendere per il triennio 2014-2016 <b>per aumentare il livello di trasparenza.</b>	
<b>Misure</b> organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.	
<b>Suggerimenti ed iniziative</b> da proporre	

**Tabella 5:** Richiesta contributo al "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"

Anche per la redazione del "**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016**" dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2014, sono stati coinvolti gli stakeholder interni e precisamente i responsabili delle singole strutture di Ateneo attraverso la somministrazione di un questionario on line per l'identificazione e la classificazione dei processi a maggior rischio corruttivo. Altresì, è stato chiesto ai singoli Uffici l'indicazione delle misure di prevenzione già adottate o che ritengono opportuno che siano da adottare. Il questionario è stato sviluppato per consentire a tutti i responsabili di strutture organizzative di procedere ad un'autovalutazione delle attività e dei procedimenti individuati a rischio corruzione. Per ogni processo è stata eseguita la valutazione della probabilità che il rischio si realizzi cioè è stato calcolato l'*indice di valutazione della probabilità* secondo le indicazioni dell'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione (in breve P.N.A.) e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) cioè è stato calcolato l'*Indici di valutazione dell'impatto* per giungere alla determinazione del livello del rischio al fine di individuare il "*valore del rischio del processo*" (probabilità\*impatto). Nel "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016" di Ateneo è stata riportata la valutazione dei Processi sintetizzata nella Matrice "Impatto – Probabilità" al fine di avere valutazione immediata dei processi più esposti al rischio corruttivo.

### Standard di qualità dei servizi

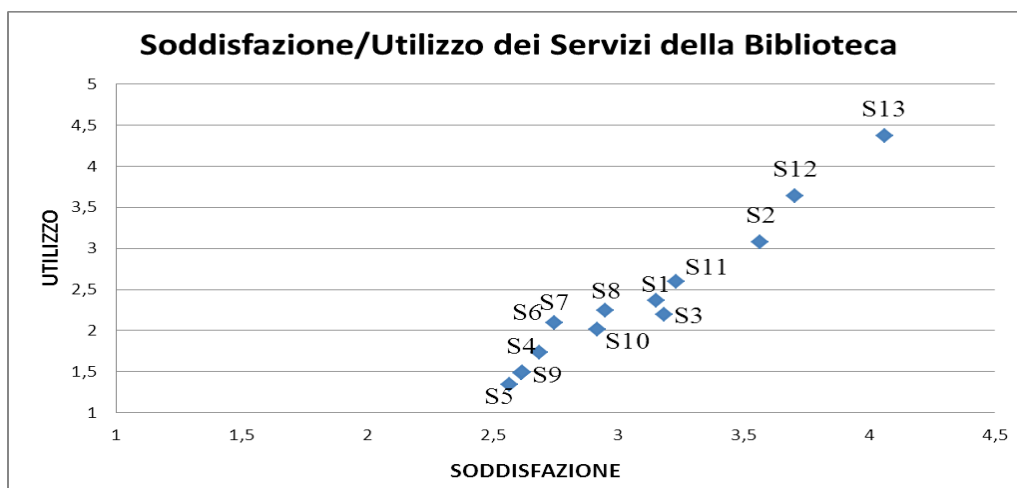
L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" nel corso del 2014 ha intrapreso un processo di elaborazione delle Carte dei Servizi di quelle strutture dell'Ateneo più a diretto contatto con i principali stakeholder, gli studenti, come: le Segreterie Studenti, la Segreteria Studenti Stranieri, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e le Biblioteche d'Area. Le Carte dei Servizi sono state redatte



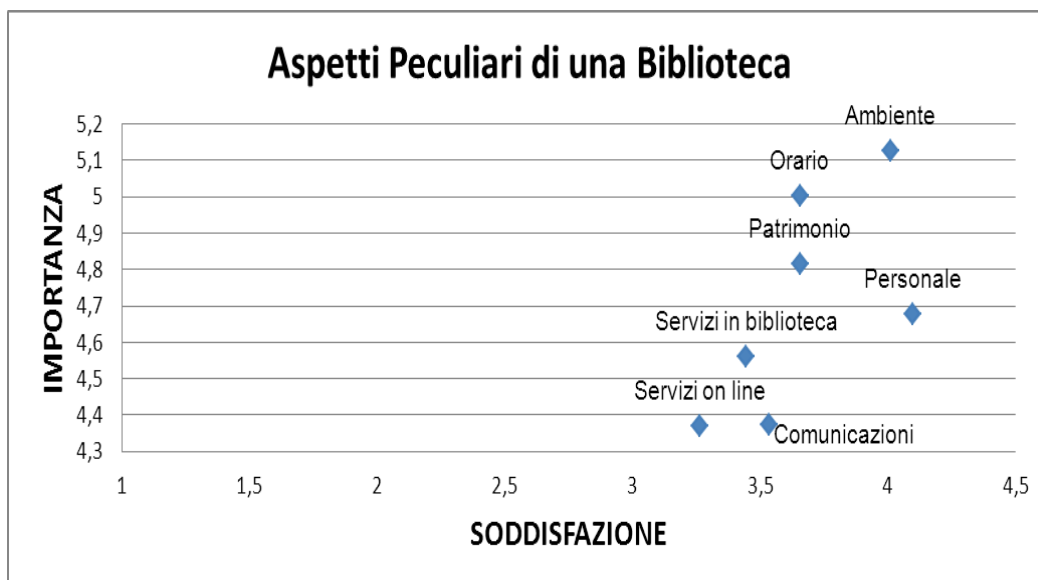
secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida della CiVIT n.88/2010, n.3/2012 e n.50/2013 e sono in attesa di essere esaminate dalla Commissione Regolamenti di Ateneo. Vista la complessità nel gestire il processo di elaborazione degli standard di qualità caratterizzato dall'elenco dei servizi, dall'individuazione delle dimensioni della qualità, dei relativi indicatori e valori standard ed in seguito al processo di riorganizzazione che coinvolgerà tutti gli uffici dell'Amministrazione, l'Ateneo si propone di predisporre un "Regolamento per gli Standard di Qualità" così da redigere ed adottare un'unica e completa Carta dei servizi di Ateneo al termine della predetta fase di riorganizzazione, prevista per la fine del 2015.

Nel corso del 2014 è stata effettuata un'indagine di customer satisfaction on line che ha interessato tutti gli studenti iscritti del nostro Ateneo volta a rilevare la percezione dei servizi offerti dalle biblioteche di area. Dall'elaborazione ed analisi dei dati raccolti (1119 risposte complete fornite nell'arco di 10 giorni di rilevazione) sono state formulate alcune considerazioni, anche rispetto alla metodologia di indagine. Precisamente si può affermare che gli obiettivi principali sono stati raggiunti: raccogliere una *prima* misura del livello di soddisfazione percepito dagli utenti, determinare il livello di efficacia raggiunto dalla biblioteca, evidenziandone i punti di forza e di debolezza. Al riguardo si è rivelata preziosa l'analisi delle risposte aperte, seppure queste rappresentano solo il 29% dei rispondenti; inoltre si sono incrociati i giudizi (\*) *utilizzo/soddisfazione*, e (\*\*) *soddisfazione/importanza*, sia in riferimento ai singoli servizi erogati, sia alla vita della biblioteca intesa nei suoi aspetti peculiari, come riportato nelle tabelle seguenti. Ciò ha consentito di interpretare i risultati in modo più coerente e mirato, al fine di programmare interventi migliorativi e /o di consolidamento dello standard di servizio raggiunto.

Servizi di reference	Consult. in sede	Prestito	Prestito interbibli. Metrop. (PIM)	Fornitura di doc. (DD)	Servizio fotocopie	Catalogo generale di Ateneo	Anagrafe della Ricerca di Ateneo (ART)	Bibl. digitali	Sito web	Postazioni inf. e/o rete Wi-Fi	Sala Lettura
<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S5</b>	<b>S6</b>	<b>S7</b>	<b>S8</b>	<b>S9</b>	<b>S10</b>	<b>S11</b>	<b>S12</b>	<b>S13</b>



**Tabella 6:** Soddisfazione/Utilizzo dei principali servizi offerti dalle biblioteche di area- rilevazione 2014



**Tabella 7:** Grado di Soddisfazione/Importanza degli aspetti peculiari di una Biblioteca – rilevazione 2014

## 2.4. Obiettivi individuali

In questa sezione si riportano alcune informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente. Tali informazioni sono aggregate per tipologia di personale (dirigente e non dirigente).

### 2.4.1 Obiettivi individuali dei dirigenti

Il modello proposto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" dell'Università di Roma "Tor Vergata" è applicato ai dirigenti e prende in considerazione non solo i risultati individuali, ma anche i risultati ottenuti nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità. In particolare, ai dirigenti viene attribuito un punteggio complessivo determinato al 70% dal raggiungimento degli obiettivi e al 30% dagli esiti della rilevazione sui cinque fattori del modello CAF-CRUI (leadership, politiche e strategie, gestione delle risorse umane, partnership e risorse, processi gestionali e cambiamento).

Gli obiettivi individuali dei dirigenti per l'anno 2014 sono stati individuati e comunicati agli interessati dal Magnifico Rettore in una riunione di scopo in data 14 Novembre 2013. Il collegamento tra obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e obiettivi operativi è esplicitato nella Tabella "Anagrafica degli indicatori per gli obiettivi operativi" nell'Allegato 2. La valutazione del Direttore Generale, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, è condotta dal Magnifico Rettore, con il supporto dal Nucleo di valutazione, mentre la valutazione dei dirigenti è condotta dal Direttore Generale. Attualmente la valutazione è in corso e non ancora conclusa.

Nelle seguenti Tabelle si riportano i dati sintetici sulla valutazione individuale dei dirigenti effettuata nel corso del 2014.

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	6/2015	SI	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	6/2015	SI	X		

**Tabella 8:** Categorie di personale oggetto della valutazione individuale annualità 2014 - Dirigenti

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	17	3	70			10
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	13	7	70			10

**Tabella 9:** Peso (%) dei criteri di valutazione annualità 2014 - Dirigenti

#### 2.4.2 Obiettivi individuali del personale non dirigente

Il Consiglio di Amministrazione del 24/06/2014 ha autorizzato l'amministrazione a provvedere in via provvisoria e fino alla successiva sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2014 sulle materie oggetto del mancato accordo con le OOSS, al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento dei servizi, a condizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori effettuato il 03/07/2014, in applicazione dell'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. 165/2001.

Con il citato atto l'Ateneo ha introdotto un nuovo sistema di valutazione dei risultati conseguiti dal personale titolare di incarichi di responsabilità, basato sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D. Il sistema prevede che la valutazione degli obiettivi raggiunti venga effettuata da valutatori che, in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai valutati, hanno assegnato gli obiettivi medesimi.

L'erogazione dell'Indennità mensile accessoria (art. 88 comma 2, lettera f) è stata effettuata a seguito di valutazione trimestrale dell'attività delle macro-strutture relativamente ai processi riorganizzativi in atto.

Sono stati infine previsti per l'anno 2014 lo svolgimento di progetti nell'ambito degli obiettivi strategici dell'Ateneo con incentivi individuali rivolti al personale delle categorie B, C e D.

Nelle seguenti Tabelle si riportano i dati sintetici, forniti dalla Ripartizione Personale non docente – relazioni sindacali, sulla valutazione individuale del personale non dirigente effettuata nel corso del 2014.

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% - 49%	0%
Non dirigenti	967	31/01/2015	NO		X	

**Tabella 10:** Categorie di personale oggetto della valutazione individuale annualità 2014 – Non dirigente

		contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Non dirigenti	Personale categoria EP				50			50
	Personale categoria D titolare di incarico				30			70
	A tutto il personale di categoria B,C,D					80	20	

**Tabella 11:** Peso (%) dei criteri di valutazione annualità 2014 – Non dirigente

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%-90%	89%-60%	inferiore al 60%
Non dirigenti	764	1	0

**Tabella 12:** Distribuzione del personale per classi di punteggio finale, annualità 2014 – Non dirigente

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se sì) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Non dirigenti	x		scheda di valutazione individuale		Autorizzazione collegio dei Revisori dei Conti del 03/07/2014

**Tabella 13:** Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo, annualità 2014 – Personale non dirigente

### 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'<sup>2</sup>

In seguito all'adozione dal 1° gennaio 2013 del bilancio unico di Ateneo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2012, propedeutica alla successiva adozione della contabilità economico patrimoniale e di un nuovo schema di bilancio finanziario, che consente la classificazione delle spese per natura, l'Università degli studi di Roma Tor Vergata ha redatto lo schema di conto consuntivo per l'esercizio finanziario 2014 comprendendo in un unico documento sia i dati dell'amministrazione centrale sia quelli delle strutture decentrate. E' stata poi avviata, già dal 2013, un'azione di ricognizione delle partite di trasferimento interno tra l'amministrazione centrale ed i centri di gestione autonoma, per consentire se non ancora l'eliminazione, la sostanziale riduzione delle poste interne che, per mancanza di giacenze di cassa effettiva o per contenere il limite di fabbisogno finanziario determinato annualmente dal MIUR, non sono state conciliate negli esercizi pregressi. Le entrate rilevate nel conto consuntivo dell'esercizio 2014 sono relative alla gestione di tutto l'Ateneo (amministrazione centrale e centri di gestione autonoma). Per questi ultimi, come precedentemente accennato, sono stati contabilizzati in conto competenza anche i movimenti finanziari riferiti ad esercizi pregressi.

Si rileva che, in base all'art. 19 comma 1 del Decreto Legislativo 31 maggio 2011 n. 91, le pubbliche amministrazioni, contestualmente al bilancio di previsione ed al bilancio consuntivo, sono tenute a presentare un "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio", al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati. Tale Piano non è ancora disponibile, e l'Ateneo è impegnato alla sua predisposizione, anche in previsione dell'adozione della contabilità economica patrimoniale.

<sup>2</sup> Il principale documento di riferimento è costituito dalla Relazione Tecnica al Conto Consuntivo 2014. I dati riportati in questa sezione sono stati forniti dalla Divisione II-Ripartizione I " Ragioneria, Coordinamento Contabile Dipartimenti"

Di seguito sono riportati alcuni indicatori di bilancio che rappresentano in maniera sintetica gli effetti più rilevanti della gestione intervenuta nel corso dell'esercizio finanziario 2014. I dati presentati sono confrontati con quelli registrati negli esercizi finanziari 2013, 2012 e 2011. Si ricorda che il consolidamento dei dati dei centri di gestione autonoma (dipartimenti, centri interdipartimentali, interuniversitari), che fino al 2012 adottavano un sistema contabile finanziario di sola cassa con quelli dell'amministrazione centrale che, invece, aveva una gestione di competenza, ha comportato l'iscrizione come maggiori entrate riferite al 2013 anche di accertamenti e di impegni dei centri autonomi riferiti ad esercizi pregressi. Ne consegue pertanto che il raffronto dei dati 2014 con i dati degli esercizi precedenti (2013, 2012 e 2011) non è sempre agevole.

Indicatori di struttura finanziaria						
Indicatore	Rapporto	Indice 2014	Indice 2013	Indice 2012	Indice 2011	Variazione dal 2013 al 2014
Autonomia finanziaria	Entrate proprie	0.27	0.24	0.13	0.12	11.06%
	Entrate totali					
Dipendenza finanziaria	Entrate trasferimenti totali	0.65	0.76	0.87	0.88	-14.12%
	Entrate totali					
Indipendenza finanziaria	Entrate proprie	0.41	0.32	0.15	0.14	27.65%
	Trasferimenti attivi					
Autonomia tributaria	Entrate contributive	0.15	0.12	0.13	0.11	29.46%
	Entrate totali					
Indice di autofinanziamento	Entrate da autofinanziamento	0.01	0.01	0.00	0.00	51.87%
	Entrate totali					
Autosufficienza finanziaria	Entrate proprie	0.29	0.27	0.13	0.13	7.55%
	Spese complessive					
Rigidità delle entrate	Entrate finalizzate	0.3	0.42	0.37	0.4	-28.62%
	Entrate totali					
Indice spesa corrente	Spese correnti	0.94	0.92	0.88	0.91	1.84%
	Spese totali					

**Tabella 14:** Indicatori di struttura finanziaria nel quadriennio 2011-2014

La tabella evidenzia comunque un miglioramento dei principali indicatori di struttura finanziaria. In particolare, si riscontra un miglioramento dell'indice di autonomia finanziaria, che aumenta da 0,24 a 0,27 con entrate proprie sostanzialmente stabili. Vi è una forte diminuzione delle entrate da trasferimenti totali, e conseguentemente migliora anche l'indice di dipendenza finanziaria, che scende da 0,76 a 0,65. La diminuzione dei trasferimenti attivi si riflette anche nell'indice di indipendenza finanziaria (che aumenta da 0,32 a 0,41) e nell'indice di autosufficienza finanziaria (che aumenta lievemente da 0,27 a 0,29). Il grado di rigidità delle entrate, che rappresenta le entrate per spese di natura obbligatoria e vincolata rispetto alle entrate totali, è in sostanziale diminuzione. Giova ricordare che la rigidità risulta tanto più accentuata quanto più le entrate sono vincolate, ossia per spese non comprimibili da parte dell'Ateneo. Si osserva un leggero aumento anche per l'indice di autonomia tributaria e per l'indice di autofinanziamento.

Indicatori di gestione finanziaria						
Indicatore	Rapporto	Indice 2014	Indice 2013	Indice 2012	Indice 2011	Incremento dal 2013 al 2014
Grado attendibilità previsioni entrate	Entrate finali	1.36	1.34	1.10	1.07	1.35%
	Entrate iniziali					
Grado attendibilità previsioni spese	Spese finali	1.36	1.34	1.18	1.10	1.37%
	Spese iniziali					
Grado realizzazione entrate	Entrate accertate	0.78	0.87	0.98	1,02	-10.68%
	Previsioni finali entrate					
Grado realizzazione spese	Spese impegnate	0.73	0.79	0.92	0.95	-7.16%
	Previsioni finali spese					
Grado di riscossione entrate	Riscossioni competenza	0.83	0.86	0.85	0.85	-3.47%
	Accertamenti competenza					
Grado di pagamento spese	Pagamenti competenza	0.90	0.88	0.80	0.85	2.76%
	Impegni competenza					
Velocità gestione spese correnti	Pagamenti correnti competenza	0.91	0.90	0.85	0.90	1.51%
	Impegni correnti competenza					
Indice di accumulo residui attivi	Residui attivi di competenza	0.17	0.14	0.15	0.15	21.25%
	Accertamenti totali di competenza					



Indice di accumulo residui passivi	Residui passivi di competenza	0.10	0.12	0.20	0.15	-19.49%
	Impegni totali di competenza					
Indice di smaltimento residui attivi	Riscossioni residui attivi	0.24	0.40	0.35	0.38	-40.47%
	Totale residui attivi riaccertati					
Indice di smaltimento residui passivi	Pagamenti residui passivi	0.64	0.75	0.53	0.53	-15.09%
	Totale residui passivi riaccertati					
Equilibrio di cassa	Pagamenti	0.95	0.93	0.97	0.94	2.57%
	fondo cassa iniziale + riscossioni					

**Tabella 15:** Indicatori di gestione finanziaria nel quadriennio 2011-2014

Per quanto riguarda gli indicatori di gestione finanziaria, si osserva che i primi due indicatori, relativi al grado di attendibilità delle previsioni, esprimono la capacità di previsione dell'ateneo, e hanno una lievissima variazione rispetto al 2013. Gli indici relativi al grado di realizzazione delle entrate e delle spese esprimono gli scostamenti tra entrate accertate e spese impegnate rispetto alle relative previsioni finali: tra il 2013 ed il 2014 si evidenzia una diminuzione di tali indici. L'indice relativo al grado di riscossione entrate evidenzia, tra i due esercizi in esame, un decremento delle somme riscosse sugli accertamenti e un conseguente maggiore accumulo di residui attivi. Migliora invece il grado di pagamento spese, diminuendo l'accumulo di residui passivi. L'indice equilibrio di cassa evidenzia, tra il 2013 e il 2014, un decremento sia dei pagamenti che del fondo cassa iniziale + riscossioni, che risulta in un leggero aumento dell'indicatore.

Indicatori economico-patrimoniali						
Indicatore	Rapporto	Indice 2014	Indice 2013	Indice 2012	Indice 2011	Incremento dal 2013 al 2014
Indice di liquidità	Disponibilità finanziarie	0.37	0.50	0.26	0.19	-25.31%
	Passività correnti					
Indice di indebitamento	Passività finanziarie	5.11	3.78	6.75	9.92	35.04%
	Disponibilità finanziarie					
Indice di rigidità patrimoniale	Immobilizzazioni nette	0.1	0.09	0.15	0.20	12.81%
	Totale attività					

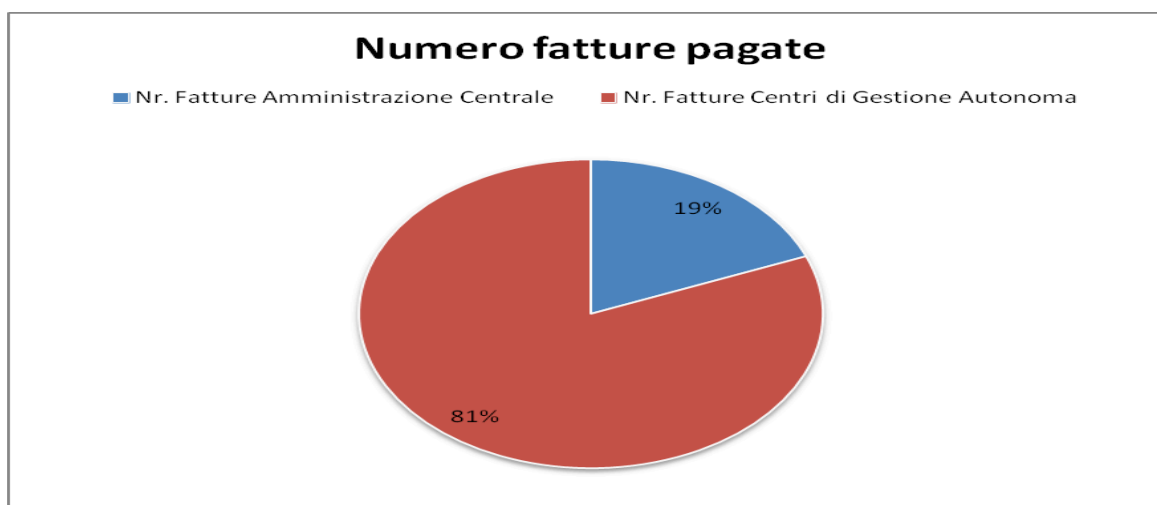
**Tabella 16:** Indicatori economico –patrimoniali nel quadriennio 2011-2014

Sul lato economico-patrimoniale, la tabella mostra un peggioramento dell'indice di liquidità che passa da 0.5 a 0.37 e dell'indice di indebitamento, che aumenta da 3.78 a 5.11. Questo è dovuto ad una diminuzione delle disponibilità finanziarie, unito ad un calo sia delle passività correnti che delle passività finanziarie. L'indice di rigidità patrimoniale registra nel 2014 un aumento riconducibile all'effetto congiunto di una diminuzione delle immobilizzazioni nette e di un calo più che proporzionale delle attività totali.

### Indicatore di tempestività dei pagamenti dell'amministrazione

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

Descrizione	2014
<b>Indicatore di tempestività dei pagamenti</b>	<b>21,95</b>
Nr. Fatture Amministrazione Centrale	1.976
Nr. Fatture Centri di Gestione Autonoma	8.475
<b>Totale nr. Fatture Ateneo</b>	<b>10.451</b>



**Tabella 17:** Numero di fatture pagate dall'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" nel 2014



#### 4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE<sup>3</sup>

Il Comitato Unico di Garanzia (in breve CUG), come si evince dallo statuto dell'Ateneo, in riferimento alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in attuazione dell'articolo 21, Legge 4 novembre 2010, n.183), ha dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che hanno come finalità un'azione per le pari opportunità, un'azione per il benessere organizzativo, e il contrasto contro ogni forma di discriminazione nel proprio ambiente di lavoro.

**MISSION** Proprio nell'intitolazione del Comitato, ne sono definite molto bene - a 360 gradi - le competenze. *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni.* Nel caso specifico delle Università, la funzione del CUG è quella di migliorare la qualità dell'ambiente accademico promuovendo iniziative che mirano alla diffusione della conoscenza e alla tutela delle pari opportunità e delle politiche antidiscriminatorie. Il CUG favorisce politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro e rappresenta un punto di riferimento per le attività dell'amministrazione che coincidono con l'ambito delle pari opportunità e dei diritti dei lavoratori.

**RUOLO:** E' un ruolo attivo, quello affidato al CUG: azione (perciò, promozione) "per" le pari opportunità, azione (perciò, promozione) "per" la valorizzazione del benessere, contrasto (e dunque, anche prevenzione, diagnosi e cura) contro le discriminazioni

**AREE:** Il ruolo del CUG si esplica in tre aree (pari opportunità, benessere, non-discriminazione) che sono collegate tra loro e interdipendenti, nel concreto di ogni giorno, rivolto a tutti: agli studenti, al personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Tutti gli obiettivi che il Comitato si è dato e si darà devono quindi riportarsi al suo **ruolo** ed alle **aree** che gli sono affidate. Il CUG dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", primo tra le Università romane e del Lazio ad essere stato attivato, grazie al supporto valido e costante del Rettore e alla collaborazione dell'Amministrazione e di tutti i componenti del Comitato, ha iniziato a vivere una propria vita ponendosi subito degli obiettivi e cominciando ad attuare progetti a medio e lungo termine i cui risultati iniziano a profilarsi.

L'attività svolta nel 2014 si è concentrata essenzialmente sulle seguenti aree:

1. **Benessere organizzativo.** Il CUG ha accolto con molto interesse la proposta avanzata dal Presidente del Nucleo di Valutazione di questo Ateneo, per svolgere un'indagine sul

<sup>3</sup> Contributo fornito dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

benessere organizzativo nel nostro Ateneo adottando il questionario proposto dalla CIVIT ora Autorità Nazionale Anticorruzione, struttura con la quale il CUG deve costantemente interfacciarsi. I risultati di questa indagine sul benessere organizzativo, sulla condivisione e sulla valutazione, hanno permesso di conoscere in maniera approfondita le opinioni del personale amministrativo per quanto attiene l'ambiente di lavoro e le modalità lavorative e di coinvolgere l'amministrazione in alcune scelte finalizzate a migliorare eventuali punti di criticità. Tali dati sono stati oggetto di riflessione e di incontri sia in seno al Comitato che nella prima giornata della trasparenza 2014. I risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, sulla condivisione e sulla valutazione permetteranno di approfondire ulteriormente le opinioni del personale amministrativo per quanto riguarda sia l'ambiente di lavoro che le modalità lavorative.

2. Essendo il 2014 *l'anno internazionale della conciliazione*, il CUG ha promosso per il personale dell' Ateneo un ciclo di tre incontri sulla "Università e il work-life balance. Aspetti culturali, normativi e diversity management". L'approfondimento di temi specifici quali 1) la Conciliazione tra tempi di lavoro e di vita; 2) Mobbing; 3) Linguaggio, stereotipi e identità di genere affrontati da giuristi, filosofi, ed economisti, hanno suscitato notevole interesse nella comunità accademica.
3. Il 25 novembre in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il CUG ha presentato la *mis en espace* estratta dal testo di Dacia Maraini - Maria Stuarda - dal titolo "Corone Violate". Alla tavola rotonda, presieduta dalla scrittrice Dacia Maraini, sono intervenuti un criminologo, un dirigente della Polizia di Stato, una scrittrice, un docente di Letteratura italiana.
4. Il Presidente e il vicepresidente del CUG hanno partecipato, su invito, al Corso di Aggiornamento Professionale "Stalking e violenza di genere: strumenti di prevenzione della violenza contro le donne ed assistenza alle vittime", organizzato dall'Università degli Studi di Roma Tor Vergata e dall' INPS, 14 maggio 2014.
5. Per quanto riguarda le iniziative per gli studenti, il CUG ha organizzato il 15 maggio 2014 "*Welcome to Tor Vergata*" *Giornata d'integrazione degli studenti stranieri*. L'iniziativa intendeva promuovere la migliore integrazione degli studenti stranieri presenti all'interno del nostro campus, con l'obiettivo di creare effettive condizioni di parità nell'accesso ai servizi e nell'inserimento nel contesto universitario attraverso una serie di domande poste agli studenti stessi. L'iniziativa ha messo in evidenza una chiara risposta

positiva sull'esperienza universitaria a Tor Vergata e ha fornito spunti per migliorare alcuni aspetti organizzativi della loro vita nel campus universitario.

6. Inoltre, tra i servizi attivati dal CUG, vi è quello del **Counselling psicologico**, attivato presso la sede del CUG al Campus X che vede il coinvolgimento di numerose figure professionali (psichiatra, neurologo, psicologo, counselor, sessuologo) e che ha accolto più di cinquanta studenti e lo sportello "antimobbing".

Nel corso della Giornata della Trasparenza tenutasi nel marzo 2015 sono stati esplicitati gli obiettivi e le aspettative del CUG. I risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, sulla condivisione e sulla valutazione permetteranno di approfondire ulteriormente le opinioni del personale amministrativo per quanto riguarda sia l'ambiente di lavoro che le modalità lavorative.

## Analisi di Genere

La Tabella 18 illustra la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse categorie professionali presenti nell'Ateneo al 31/12/2014 con fonte dati Conto Annuale 2014. Si riscontrano percentuali sensibilmente inferiori alle medie nazionali per i ruoli dei professori associati e dei ricercatori, mentre risultano superiori alle medie nazionali le percentuali di donne nei ruoli dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

<b>% di donne per categoria</b>	<b>Valore Ateneo</b>	<b>Media Nazionale</b>
Personale docente di I Fascia	20.63%	21.13%
Personale docente di II Fascia	29.82%	34.99%
Personale docente Ricercatore	42.54%	45.58%
Personale dirigente	40.00%	37.26%
Personale TAB a tempo indeterminato.	60.81%	57.83%

**Tabella 18:** Distribuzione percentuale delle donne nelle categorie professionali al 31/12/2014 (per il "Valore Ateneo" la Fonte dati è il Conto Annuale 2014)

## 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione sulla performance dell'anno 2014 costituisce il documento consuntivo a fronte degli obiettivi strategici stabiliti nel Piano della Performance 2014-2016 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 Gennaio 2014). Al fine di procedere all'implementazione del ciclo della performance 2014 ai sensi dell'art.7, comma 2 lettera a) del D.Lgs n.150/2009 sono stati trasmessi al Nucleo di Valutazione di Ateneo gli "Obiettivi 2014" assegnati dal Rettore al Direttore Generale e dal Direttore Generale ai Dirigenti nella riunione di scopo del 14 novembre 2013. Gli "Obiettivi 2014" assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono stati inseriti nel Piano della performance come previsto dall'art.10 comma 1 lettera a) del D.Lgs n.150/2009 ed esplicitato dalla delibera CiVIT n. 6/2013.

La presente relazione è stata redatta dalla "Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo", istituita con D.R. n. 3914/2013, e ha richiesto il contributo di diverse uffici dell'Amministrazione centrale, relativamente alla redazione di singoli capitoli e/o alla rilevazione di categorie di indicatori. Tutte le strutture dell'Ateneo sono state coinvolte nel processo di acquisizione dei dati. In particolare, le principali fonti di dati e informazioni utilizzate sono le seguenti:

- Piano delle performance 2014-2016;
- Relazione al Conto Consuntivo 2014;
- documenti finanziari forniti dalla ripartizione "Ragioneria - Coordinamento contabile Dipartimenti";
- dati delle banche dati DALIA, PROPER, FFO, SICO.

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione, specificando i tempi ed i soggetti coinvolti.

FASI DEL PROCESSO			2015					
	Attività	Soggetti Coinvolti	F	M	A	M	G	L
1	Raccolta dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
2	Analisi dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
3	Redazione della	Commissione per la Performance e la						

	Relazione	Qualità di Ateneo						
4	Presentazione al Rettore e al Direttore Generale	Rettore, Direttore Generale, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
5	Presentazione agli Organi di Governo	Rettore, Direttore Generale, Organi di Governo, Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
6	Invio al Nucleo di valutazione per la validazione	Direttore Generale, Uffici						

**Tabella 19:** Fasi, soggetti e tempi di redazione della Relazione della Performance 2014

## 5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

La Relazione sulla performance costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance dell'anno 2014. La Relazione pertanto costituisce l'occasione per tracciare i punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo, con riferimento sia all'analisi del processo, sia alla integrazione tra i vari soggetti coinvolti, sia ancora alla coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Per quanto riguarda l'analisi del processo di gestione della performance, l'Ateneo ha iniziato il ciclo di gestione della performance 2014 e ha avviato il nuovo ciclo 2015, rispettando puntualmente la tempistica prevista dalla normativa vigente (D.lgs. 150/2009 e delibere della CIVIT-ANAC). La Tabella 20 riporta i riferimenti relativi ai principali documenti del ciclo di gestione delle performance adottati dall'Ateneo, con l'indicazione della data di pubblicazione e di aggiornamento dei documenti. Per facilitare la comprensione, si ricorda qui lo scopo principale di tali documenti:

- Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" è il documento in cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione che intendono adottare.
- Il "Piano della performance" è l'ambito in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire.
- Il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": è il documento in cui vengono descritte tutte quelle azioni e strumenti che consentono ai cittadini di accedere

agevolmente alle informazioni (compresi i documenti sopra indicati) circa il funzionamento dell'ente e i risultati raggiunti.

- Il "Piano triennale di prevenzione della corruzione" ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio.

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvato dal CdA del 23 Gennaio 2012	23/01/2012	23/01/2012	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049</a>
Piano della performance 2014-2016	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507</a>
"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016"	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1463">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1463</a>

**Tabella 20:** Documenti del Ciclo della Performance dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### Punti di forza

Oltre al rispetto della tempistica, i maggiori punti di forza del processo di gestione della performance nell'Università "Tor Vergata" si riferiscono alla performance organizzativa. Gli obiettivi e i risultati organizzativi sono strettamente correlati alla missione istituzionale dell'Ateneo e misurati attraverso un ampio set di indicatori che includono anche le dimensioni dell'*outcome* e della *customer satisfaction*.



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

### **Punti di debolezza**

Nel seguito si elencano alcune importanti criticità, congiuntamente con le azioni di miglioramento che l'Ateneo ha adottato o potrebbe adottare per una loro possibile risoluzione.

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

Inoltre, i dati e gli indicatori relativi al ciclo della performance dell'Ateneo non sono gestiti tramite un sistema informativo, che dovrebbe anche essere integrato con altre piattaforme informatiche. Questo rende più complesse le attività di monitoraggio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio. In particolare, l'Ateneo potrebbe considerare l'adozione di un sistema di controllo di gestione (attraverso l'introduzione di strumenti di contabilità analitica e di budgeting) opportunamente collegato al sistema di pianificazione strategica e operativa. Si auspica che la profonda riorganizzazione dell'Amministrazione avviata nel 2015 possa ovviare a tale criticità.

Vi sono di conseguenza criticità relative all'infrastruttura di supporto per la misurazione della performance individuale e al livello di differenziazione delle valutazioni individuali. Su questi aspetti l'Amministrazione è comunque impegnata in un percorso di miglioramento, tenendo conto delle indicazioni che verranno formulate dalle istituzioni competenti (ANVUR, in attuazione di quanto previsto dall'art. 56, comma 2, del D.L. 69/2013).



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

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

Per quanto riguarda l'integrazione con i vari soggetti coinvolti, si segnala che il processo di coinvolgimento degli *stakeholder* esterni nel ciclo della performance dovrebbe essere reso ancora più ampio e sistematico. Nel 2014 l'Ateneo ha fatto un notevole sforzo per il loro coinvolgimento degli stakeholder in varie Giornate della Trasparenza, ma appare importante esplicitare un loro coinvolgimento anche per alcuni obiettivi strategici.

Un ultimo aspetto attiene alla coerenza con il ciclo di programmazione economica e di bilancio. Come già evidenziato in altri punti della Relazione, l'attuale impostazione del Bilancio dell'Ateneo non si è ancora adeguata alle innovazioni previste dalla Legge n. 240/2010 che, all'art. 5, commi 1 e 4, ha previsto per le università, l'introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. L'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale è stata ulteriormente differita, in conseguenza dello slittamento dei tempi di emanazione del Decreto Interministeriale MIUR/MEF previsto dalla D.Lgs. n. 18/2012. In prospettiva, l'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica consentirà certamente una maggiore integrazione tra il ciclo delle performance e le misurazioni contabili, con particolare riferimento al necessario collegamento tra risorse utilizzate e risultati programmati e realizzati.

# ALLEGATO 1

## Obiettivi strategici

	Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di raggiungimento
Didattica	A 2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A 2.1	Copertura delle competenze disciplinari nell'offerta formativa		Numero docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea attivato	Almeno 4 (a.a. 2013/14)	Almeno 5 (a.a. 2014/15)	Almeno 5 (a.a. 2015/16)	<b>13,7</b>	Il target è stato raggiunto
Didattica	A 2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A 2.2	Copertura delle competenze disciplinari nell'offerta formativa		Numero di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea magistrale attivato	Almeno 2 (a.a. 2013/14)	Almeno 4 (a.a. 2014/15)	Almeno 4 (a.a. 2015/16)	<b>8,3</b>	Il target è stato raggiunto
Didattica	A 2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A 2.3	Copertura delle competenze disciplinari nell'offerta formativa		Numero di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea a ciclo unico attivato	Almeno 8(a.a. 2013/14)	Almeno 10 (a.a. 2014/15)	Almeno 10 (a.a. 2015/16)	<b>47,4</b>	Il target è stato raggiunto
Ricerca	B.1	Sostenere la ricerca di base	B.1.1	Consolidamento delle entrate finanziarie da bandi di ricerca competitivi		Entrate annuali per bandi di ricerca competitivi (in Euro)	Almeno 10 milioni	Almeno 15 milioni	Almeno 15 milioni	<b>13.940.373</b>	Il target è stato raggiunto
Ricerca	B.2	Promuovere e sostenere la formazione alla ricerca scientifica	B.2.1	Mantenimento del livello di figure in formazione alla ricerca scientifica (dottorandi, assegnisti, specializzandi)		Numero di figure in formazione alla ricerca scientifica (dottorandi, assegnisti, specializzandi)	Almeno 500	Almeno 500	Almeno 500	<b>664</b>	Il target è stato raggiunto
Terza Missione	C.1	Potenziare la ricerca applicata	C.1.1	Consolidamento entrate finanziarie nell'ambito della ricerca applicata		Entrate annuali per conto terzi (in Euro)	Almeno 7 milioni	Almeno 7 milioni	Almeno 7 milioni	<b>9.335.000</b>	Il target è stato raggiunto
Terza Missione	C.1	Potenziare la ricerca applicata	C.1.2	Incremento attività brevettuale		Numero di nuovi brevetti	Almeno 1	Almeno 2	Almeno 2	<b>4</b>	Il target è stato raggiunto
Internazionalizzazione	D.1	Internazionalizzare la didattica	D.1.1	Attivazione corsi di laurea in lingua inglese		Numero totale di corsi di laurea in lingua inglese	Almeno 10 (a.a. 2013/14)	Almeno 10 (a.a. 2014/15)	Almeno 10 (a.a. 2015/16)	<b>10</b>	Il target è stato raggiunto

Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Arbitrio Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVIT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di raggiungimento
	Internazionalizzare la didattica	D.1.2	Incremento mobilità studenti in uscita		Numero totale di studenti in mobilità in uscita	Almeno 518(a.a. 2013/14)	Almeno 518(a.a. 2014/15)	Almeno 518 (a.a. 2015/16)	<b>795</b>	Il target è stato raggiunto
	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E.2.1	Verbalizzazione elettronica degli esami tramite firma digitale	Digitalizzazione	Numero dei corsi di studio che utilizzano la verbalizzazione elettronica	Almeno 70%	Almeno 75%	Almeno 80%	<b>81,25%</b>	Il target è stato raggiunto
	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E.2	Verbalizzazione elettronica degli esami tramite firma digitale	Digitalizzazione	Numero dei corsi di studio che utilizzano la verbalizzazione elettronica	Almeno 70%	Almeno 75%	Almeno 80%	<b>81,25%</b>	Il target è stato raggiunto

# ALLEGATO 2

## Obiettivi operativi

	Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consumivo Indicatori	Grado di raggiungimento	<b>Nota</b>
Didattica	A.1	Razionalizzare l'offerta formativa, promuovendo la coerenza con i profili professionali	A.1.1	Mantenimento del numero di stage per gli studenti dei corsi di laurea		Numero totale di stage attivati	Almeno 150	Almeno 150	Almeno 150	<b>672</b>	Il target è stato raggiunto	
Didattica	A.1	Razionalizzare l'offerta formativa, promuovendo la coerenza con i profili professionali	A.1.2	Monitoraggio attività Ufficio Stage		Completamento attività di monitoraggio	Progettazione, realizzazione e messa in servizio della Scheda di monitoraggio	Rilevazione del gradimento da parte dei tirocinanti, sia verso l'Azienda ospitante che verso i servizi forniti dall'Ufficio Stage	Rilevazione del gradimento e modifiche migliorative alla scheda di monitoraggio	<b>Realizzata Scheda di monitoraggio</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Dirigente responsabile della Divisione V "Attività di Ricerca"
Didattica	A.2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A.2.1	Copertura delle competenze disciplinari nell'offerta formativa		Numero docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea attivato	Almeno 4 (a.a. 2013/14)	Almeno 5 (a.a. 2014/15)	Almeno 5 (a.a. 2015/16)	<b>13,7</b>	Il target è stato raggiunto	
Didattica	A.2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A.2.2	Copertura delle competenze disciplinari nell'offerta formativa		Numero di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea magistrale attivato	Almeno 2 (a.a. 2013/14)	Almeno 4 (a.a. 2014/15)	Almeno 4 (a.a. 2015/16)	<b>8,3</b>	Il target è stato raggiunto	
Didattica	A.2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A.2.3	Copertura delle competenze disciplinari nell'offerta formativa		Numero di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea a ciclo unico attivato	Almeno 8 (a.a. 2014/15)	Almeno 10 (a.a. 2015/16)	Almeno 10 (a.a. 2015/16)	<b>47,4</b>	Il target è stato raggiunto	
Didattica	A.2	Migliorare la qualità dell'apprendimento	A.2.4	Dotazione sistemi e apparecchiature tecnologiche per la didattica		Percentuale di apparecchiature tecnologiche per la didattica rinnovate	Almeno il 70%	Almeno 70%	Almeno 80%		Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Vice Direttore Generale per l'area economica e logistica
Ricerca	B.1	Sostenere la ricerca di base	B.1.1	Consolidamento delle entrate finanziarie da bandi di ricerca competitivi		Entrate annuali per bandi di ricerca competitivi (in Euro)	Almeno 10 milioni	Almeno 15 milioni	Almeno 15 milioni	<b>13.940.373</b>	Il target è stato raggiunto	

	Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di raggiungimento	Nota
Ricerca	B.2	Promuovere e sostenere la formazione alla ricerca scientifica	B.2.1	Mantenimento del livello di figure in formazione alla ricerca scientifica (dottorandi, assegnisti, specializzandi)		Numero di figure in formazione alla ricerca scientifica (dottorandi, assegnisti, specializzandi)	Almeno 500	Almeno 500	Almeno 500	<b>664</b>	Il target è stato raggiunto	
Terra Missione	C.1	Potenziare la ricerca applicata	C.1.1	Consolidamento entrate finanziarie nell'ambito della ricerca applicata		Entrate annuali per conto terzi (in Euro)	Almeno 7 milioni	Almeno 7 milioni	Almeno 7 milioni	<b>9.335.000</b>	Il target è stato raggiunto	
Terza Missione	C.1	Potenziare la ricerca applicata	C.1.2	Incremento attività brevettuale		Numero di nuovi brevetti	Almeno 1	Almeno 2	Almeno 2	<b>4</b>	Il target è stato raggiunto	
Terza Missione	C.2	Potenziare le attività di Terza Missione	C.2.1	Predisposizione di un piano per le attività di Terza Missione		Tempestiva predisposizione piano e adozione delle relative azioni	Predisposizione del piano di Terza Missione	Rispetto delle tempistiche delle azioni da porre in essere, così come definite nel Piano	Rispetto delle tempistiche delle azioni da porre in essere, così come definite nel Piano	<b>Predisposto Piano</b>	Il target è stato raggiunto	
Internazionalizzazione	D.1	Internazionalizzare la didattica	D.1.1	Attivazione corsi di laurea in lingua inglese		Numero totale di corsi di laurea in lingua inglese	Almeno 10 (a.a. 2013/14)	Almeno 10 (a.a. 2014/15)	Almeno 10 (a.a. 2015/16)	<b>10</b>	Il target è stato raggiunto	
Internazionalizzazione	D.1	Internazionalizzare la didattica	D.1.2	Incremento mobilità studenti in uscita		Numero totale di studenti in mobilità in uscita	Almeno 518(a.a. 2013/14)	Almeno 518(a.a. 2014/15)	Almeno 518 (a.a. 2015/16)	<b>795</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Dirigente responsabile dell'Ufficio Speciale per le Relazioni Internazionali
Internazionalizzazione	D.1	Internazionalizzare la didattica	D.1.3	Incremento mobilità studenti in entrata		Numero totale di studenti in mobilità in entrata	Almeno 400(a.a. 2013/14)	Almeno 400 (a.a. 2014/15)	Almeno 400 (a.a. 2015/16)	<b>592</b>	Il target è stato raggiunto	
Internazionalizzazione	D.1	Internazionalizzare la didattica	D.1.4	Consolidamento tirocini e stage per neo-laureati all'estero		Numero totale di neo-laureati in tirocinio o stage all'estero	Almeno 20 (a.a. 2013/14)	Almeno 20(a.a. 2014/15)	Almeno 20 (a.a. 2015/16)	<b>30</b>	Il target è stato raggiunto	



	Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di raggiungimento	Nota
Internazionalizzazione	D.1	Internazionalizzare la didattica	D.1.5	Elaborazione di progetti di cooperazione con Paesi esteri anche cofinanziati da Ministeri (MAE, MIUR, ...) al fine di rafforzare la cooperazione internazionale		Numero di nuovi progetti elaborati	Almeno 4	Almeno 4	Almeno 4	4	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Dirigente responsabile dell'Ufficio Speciale per le Relazioni Internazionali
Internazionalizzazione	D.2	Internazionalizzare la ricerca	D.2.1	Incremento convenzioni con atenei stranieri per attività didattica condivisa ed attività di ricerca		Percentuale di incremento nel numero di accordi interuniversitari internazionali	Almeno il 10%	Almeno il 10%	Almeno il 10%	54	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Dirigente responsabile dell'Ufficio Speciale per le Relazioni Internazionali
Internazionalizzazione	D.2	Internazionalizzare la ricerca	D.2.2	Incremento collaborazioni con dottori di ricerca internazionali		Incremento del numero di convenzioni stipulate con atenei stranieri	Almeno 5	Almeno 5	Almeno 5	12	Il target è stato raggiunto	
Servizi agli utenti	E.1	Migliorare i servizi agli utenti	E.1.1	Sistemi collaborativi virtuali	Digitalizzazione	Percentuale del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in grado di fruire spazi di lavoro virtuali condivisi	Almeno il 50%	Almeno il 50%	Almeno il 70%	100%	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Vice Direttore Generale per l'area economica e logistica
Servizi agli utenti	E.2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E.2.1	Verbalizzazione elettronica degli esami tramite firma digitale	Digitalizzazione	Numero dei corsi di studio che utilizzano la verbalizzazione elettronica	Almeno 70%	Almeno 75%	Almeno 80%	81,25%	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Vice Direttore Generale per l'area economica e logistica
Servizi agli utenti	E.2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E.2.2	Dematerializzazione dei servizi di segreteria	Digitalizzazione	Numero dei nuovi servizi dematerializzati	Almeno 5	Almeno 5	Almeno 5	8	Il target è stato raggiunto	Obiettivo di gruppo del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale per l'area economica e logistica
Servizi agli utenti	E.2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E.2.3	Fascicolo elettronico dello studente	Digitalizzazione	Tempistica predisposizione Piano e adozione delle relative azioni	Predisposizione di un piano per la realizzazione del fascicolo elettronico dello studente	Rispetto delle tempistiche delle azioni da porre in essere, così come definite nel Piano	Rispetto delle tempistiche delle azioni da porre in essere, così come definite nel Piano	Predisposto il piano conforme alle linee guida Milur	Il target è stato raggiunto	

	Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di raggiungimento	Nota
Servizi agli utenti	E:2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E:2.4	Dematerializzazione delle procedure di servizio	Digitalizzazione	Numero dei nuovi servizi dematerializzati	Almeno 5	Almeno 5	Almeno 5	<b>8</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Direttore Generale
Servizi agli utenti	E:2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E:2.5	Procedura per la gestione delle presenze del personale amministrativo	Digitalizzazione	Percentuale del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario delle strutture periferiche/ Dipartimenti/ centri che utilizza la nuova procedura	Almeno il 50%	Almeno il 60%	Almeno il 70%	<b>100%</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Vice Direttore Generale per l'area giuridica e programmazione
Servizi agli utenti	E:2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E:2.6	Dematerializzazione dei documenti relativi agli assegni di ricerca ed alle convenzioni	Digitalizzazione	Completamento della dematerializzazione	Popolazione delle banche dati con il progresso relativamente al triennio 2012/2014	Popolazione delle banche dati con il progresso relativamente all'anno 2010	Popolazione delle banche dati con il progresso relativamente all'anno 2011	<b>95%</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Dirigente responsabile della Divisione V "Attività di Ricerca"
Servizi agli utenti	E:2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E:2.7	Realizzazione della sezione WEB convenzioni sottoscritte dall'Università	Digitalizzazione	Grado di completamento della sezione WEB convenzioni	Progettazione, realizzazione e messa in servizio della sezione WEB convenzioni	Manutenzione e monitoraggio del funzionamento della sezione WEB convenzioni	Manutenzione e modifiche migliorative alla sezione WEB convenzioni	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Dirigente responsabile della Divisione V "Attività di Ricerca"
Servizi agli utenti	E:2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E:2.8	Utilizzo del software CSA	Digitalizzazione	Grado di completamento del processo di gestione giuridica delle carriere del personale	Sperimentazione e messa a in produzione con i dati correnti. Pianificazione ed inserimento di almeno il 20% dello storico.	Inserimento di almeno il 30% dello storico.	Inserimento di almeno il 40% dello storico.	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Vice Direttore Generale per l'area giuridica e programmazione
Servizi agli utenti	E:2	Dematerializzare, standardizzare e semplificare i processi	E:2.9	Favorire l'evoluzione del sistema contabile di Ateneo	Contenimento della spesa	Grado di completamento del processo di informatizzazione	Realizzazione di un cruscotto informativo per il monitoraggio delle attività contabili	Sperimentazione del cruscotto informativo	Messa in produzione del cruscotto informativo	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Direttore Generale
Servizi agli utenti	E:3	Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità	E:3.1	Adozione ed esecuzione del piano triennale della prevenzione della corruzione	Integrità e prevenzione della Corruzione	Realizzazione di azioni/eventi finalizzati alla diffusione della cultura della prevenzione della corruzione	Almeno 3 azioni/eventi	Almeno 5 azioni/eventi	Almeno 5 azioni/eventi	<b>3</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Vice Direttore Generale per l'area giuridica e programmazione

	Codice obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo secondo allegato della Delibera CIVT n.5/2012	Indicatori	TARGET 2014	TARGET 2015	TARGET 2016	Valore Consumivo Indicatori	Grado di raggiungimento	<b>Nota</b>
Servizi agli utenti	E:3	Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità	E.3.2	Adempimenti in ordine alla pubblicazione dei dati e dei documenti secondo quanto disposto dal Programma triennale della trasparenza e dell'integrità	Trasparenza	Tempestività e completezza nella comunicazione dei dati al Responsabile della trasparenza	Rispetto delle scadenze previste dalla normativa	Rispetto delle scadenze previste dalla normativa	Rispetto delle scadenze previste dalla normativa	Rispetto delle scadenze previste dalla normativa	Il target è stato raggiunto	
Servizi agli utenti	E:4	Migliorare l'efficienza delle spese, in logica di spending review	E.4.1	Riduzione della spesa	Contenimento della spesa	Numero di iniziative realizzate per ridurre la spesa	Almeno 5	Almeno 5	Almeno 5	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	Obiettivo Individuale del Direttore Generale
Servizi agli utenti	E:5	Razionalizzare gli spazi	E.5.1	Predisposizione di un piano per la razionalizzazione degli spazi		Tempestività predisposizione piano e adozione delle relative azioni	Predisposizione di un piano per la razionalizzazione degli spazi	Rispetto delle tempistiche delle azioni da porre in essere, così come definite nel Piano	Rispetto delle tempistiche delle azioni da porre in essere, così come definite nel Piano	<b>Approvato dal CDA del 28/10/2014</b>	Il target è stato raggiunto	
Servizi agli utenti	E:6	Mantenere struttura attività ordinaria	E.6.1	Protocollo di postea in entrata		Tempo di protocollazione	Un giorno lavorativo	Un giorno lavorativo	Un giorno lavorativo	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	
Servizi agli utenti	E:6	Mantenere struttura attività ordinaria	E.6.2	Fornitura dati per compilazione basi dati ministeriali e aggiornamento basi dati dell'Ateneo		Tempo di aggiornamento basi dati	Rispetto delle scadenze ministeriali	Rispetto delle scadenze ministeriali	Rispetto delle scadenze ministeriali	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	
Servizi agli utenti	E:6	Mantenere struttura attività ordinaria	E.6.3	Verbalizzazione ed eventuale pubblicazione sul sito delle sedute degli Organi		Tempo di verbalizzazione ed eventuale pubblicazione sul sito	Entro un mese	Entro un mese	Entro un mese	<b>Realizzato</b>	Il target è stato raggiunto	

# ALLEGATO 3

Documenti del ciclo della  
performance 2014

<b>Documento</b>	<b>Data di approvazione</b>	<b>Data di pubblicazione</b>	<b>Data ultimo aggiornamento</b>	<b>Link documento</b>
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvato dal CdA del 23 Gennaio 2012	23/01/2012	23/01/2012	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049</a>
Piano della performance 2014-2016	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507</a>
†Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016†	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1463">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1463</a>

# ALLEGATO 4

di cui alla Delibera 5/2012

**ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:**

**Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale**

personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
	mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1 giu-15	SI	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4 giu-15	SI	X		
Non dirigenti	967	31/01/15	NO	X	

**Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione**

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	17	3	70			10
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	13	7	70			10
Personale categoria EP				50			50
Non dirigenti				30			70
Personale categoria D titolare di incarico							
A tutto il personale di categoria B,C,D					80		20

*Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
	Dirigenti di I fascia e assimilabili	In corso di valutazione	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	In corso di valutazione		
Non dirigenti	764	1	0

*Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo*

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili		X		L'incentivo viene erogato nella sua totalità al superamento di una soglia di risultato che corrisponde al 70% del valore massimo come previsto dal sistema di misurazione e valutazione d'ateneo	28/07/2010 C.C.N.L.
Non dirigenti	X		scheda di valutazione individuale		Autorizzazione collegio dei Revisori dei Conti del 03/07/2014

*Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali*

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
	X