



## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**2015**

**A cura del Servizio Programmazione e Controllo di Gestione**





## SOMMARIO

1	PRESENTAZIONE .....	5
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI .....	7
2.1	Il contesto esterno di riferimento .....	7
2.2	L'Amministrazione .....	9
2.2.1	Strutture organizzative .....	9
2.2.2	Offerta formativa .....	11
2.2.3	Risorse Umane .....	13
2.3	I risultati raggiunti .....	15
2.3.1	Accreditamento dei Corsi di studio .....	18
2.3.2	Aspetti organizzativi .....	19
2.3.3	Servizi agli studenti .....	20
2.3.4	Servizi informatici di Ateneo e sito web per la comunicazione con gli utenti.....	21
2.3.5	Gestione risorse umane.....	22
2.3.6	Offerta formativa.....	27
2.3.7	Ricerca .....	29
2.3.8	Sanità .....	31
2.3.9	Gestione e manutenzione edilizia ed impiantistica.....	32
2.3.10	Gestione Salute e Sicurezza .....	33
2.4	Le criticità e le opportunità .....	34
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	37
3.1	Albero della performance.....	37
3.2	Obiettivi strategici .....	39
3.3	Obiettivi operativi.....	44
3.4	Obiettivi individuali.....	44
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	45
5	PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE .....	47
5.1	Comitato Unico di Garanzia - CUG.....	47
5.2	Codice Etico .....	48
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	49
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	49
7	ALLEGATO 1: OBIETTIVI STRATEGICI.....	49
8	ALLEGATO 2: SINTESI DEI RISULTATI .....	49





## 1 PRESENTAZIONE

*Magnifico Rettore, prof. Sauro Longhi*

*Direttore Generale, dott. Giorgio Barchiesi*

La Relazione sulla Performance è lo strumento introdotto dall'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009 mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutte le parti interessate, interne ed esterne, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo il ciclo di gestione della performance (art. 4 del d.lgs 150/2009).

Al fine di perseguire il miglioramento della qualità dei servizi e di dare trasparenza dei risultati e dell'impiego delle risorse pubbliche alla collettività, il ciclo di gestione della performance si sviluppa secondo la sequenza logica e temporale delle fasi seguenti:

- 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.

Queste fasi vengono illustrate dai documenti seguenti:

- il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" attraverso cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base del proprio sistema di misurazione e valutazione;
- il Piano della Performance attraverso cui le amministrazioni pubbliche esplicitano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi con i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire;
- la Relazione sulla Performance attraverso cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, ai singoli obiettivi programmati, alle risorse utilizzate per conseguirli, e rilevano gli eventuali scostamenti.

All'interno di questo quadro, l'Università Politecnica delle Marche (UNIVPM) ha adottato la presente relazione sulla base delle linee strategiche definite nel Piano strategico triennale 2014-16, approvato con delibera del Senato Accademico del 24 febbraio 2015 e delibera del CdA del 27 febbraio 2015, e del piano degli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2014-2016, aggiornamento 2015; la relazione rendiconta i risultati raggiunti relativamente all'A.A. 2014-15 e all'anno solare 2015 secondo la natura e il ciclo temporale di riferimento. Complessivamente, nel 2015 l'Ateneo ha raggiunto un grado di raggiungimento degli obiettivi pari al 94,7% su un totale di 57 obiettivi perseguiti. In particolare, nell'attuale contesto di forte contrazione dei finanziamenti pubblici l'Ateneo ritiene sempre più necessario l'utilizzo degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo che permettano di adottare strategie per l'uso efficiente delle risorse al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

La Relazione ha per oggetto l'ambito amministrativo-gestionale sia per quanto riguarda gli obiettivi dei servizi di supporto all'attività istituzionale dell'Amministrazione Centrale sia per gli obiettivi della didattica e della ricerca di Ateneo. I risultati delle attività istituzionali di didattica e ricerca dell'Ateneo sono invece



inerenti al sistema di accreditamento AVA, istituito e regolato dalla normativa nazionale e dai documenti redatti dall'ANVUR.

La presente "Relazione sulla performance", definita con i vertici dell'Amministrazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2016 e sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo, quale organismo indipendente di valutazione, secondo le linee guida della CIVIT (oggi ANAC) esplicitate nelle delibere 5 e 6/2012.

La relazione sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet di Ateneo e nel Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.



## 2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Le politiche degli atenei risentono in particolar modo delle regole che stabiliscono il modello di finanziamento istituzionale del sistema universitario nazionale relativamente sia all'ammontare del finanziamento sia ai criteri di allocazione fra i singoli atenei e, di conseguenza, dell'impatto che le stesse regole hanno sul reclutamento delle risorse umane, sia docenti sia personale tecnico-amministrativo.

Negli ultimi anni il mutamento delle normative e la progressiva riduzione della spesa pubblica hanno avuto effetti profondi sul finanziamento delle università, la cui componente principale è costituita dal Fondo di Funzionamento Ordinario (FFO), che è in progressiva diminuzione, dalla contribuzione studentesca e dai finanziamenti di soggetti terzi; già questo ha prodotto un significativo impatto territoriale.

Il modello di assegnazione del Fondo è evoluto a partire dal 1993 dalla determinazione della cosiddetta "quota storica", alla successiva introduzione di una quota premiale via via crescente sulla base di criteri legati alla qualità dell'offerta formativa e alla qualità della ricerca, fino a giungere nel 2014 all'adozione del "costo standard" unitario di formazione per studente in corso.

Nel contempo, la legge 240/2010 con i provvedimenti attuativi, nell'ambito di una complessiva ridefinizione del sistema universitario che ha investito la Governance, il sistema formativo e gli stessi criteri di valutazione, ha previsto la definizione di un modello di valutazione e accreditamento delle sedi universitarie e dei corsi di laurea e di dottorato di ricerca, attribuendo compiti di definizione dei criteri e di valutazione all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Successivamente il decreto legislativo n. 19/2012, perfezionato dai D.M. 47/2013 e D.M. 1059/2013, ha dato concreta attuazione alle procedure di accreditamento e valutazione dei corsi e delle sedi e il decreto ministeriale n. 45/2013 ha stabilito le nuove norme per l'attivazione e l'accREDITAMENTO dei dottorati.

Con la messa a regime dell'ANVUR e l'avvio dell'esercizio di valutazione nazionale VQR, i risultati della valutazione iniziano ad avere un impatto significativo e crescente sull'allocazione del FFO, legato all'aumento del peso della quota premiale, costruita per il 65% dai risultati della valutazione della ricerca (VQR), e in misura decrescente dalle politiche di reclutamento, dai risultati della didattica riferita alla componente internazionale e dal numero di studenti regolari che hanno acquisito almeno 20 crediti formativi universitari (CFU).

Nonostante la complessità che emerge dai diversi ambiti normativi, UNIVPM ha registrato un incremento del FFO rispetto all'esercizio precedente del 3,71% nel 2014 e del 2,04% nel 2015 superiore sia al dato medio nazionale sia alle altre università marchigiane, dato che evidenzia la qualità costantemente perseguita dall'Ateneo nel corso degli anni.

I nuovi criteri di allocazione delle risorse tra atenei hanno avuto un'importante ricaduta sulle assunzioni di personale, anche a seguito dei provvedimenti di limitazione del turnover e dei nuovi parametri di valutazione finanziaria sulla dimensione e sulla composizione del corpo docente delle università italiane a prescindere dalle esigenze didattiche. Le modalità di calcolo della quota di punti organico (PO) spettanti ad ogni ateneo dipendono da due indicatori finanziari, un indicatore di indebitamento e uno di spese del personale, su cui si basa la distinzione tra atenei "virtuosi" e "non virtuosi". Entrambi gli indicatori sono calcolati in rapporto alle entrate complessive, di cui fanno parte anche le tasse studentesche, legando quindi la capacità assunzionale al maggior gettito proveniente dalle tasse stesse.



Nel contesto appena illustrato gli atenei devono realizzare il progetto ambizioso di porre l'Università pubblica al centro di quel rinnovamento che la società sta chiedendo per dare una nuova spinta propulsiva al Paese, progetto per il quale l'orizzonte non potrà essere solo regionale e nazionale, ma dovrà misurarsi con il piano proposto per l'Europa del 2020 che ha messo la conoscenza al centro degli sforzi rivolti a ottenere una crescita economica sostenibile e inclusiva. Un ruolo cruciale in questa strategia è attribuito alle università, considerate perno centrale del "triangolo della conoscenza": istruzione, ricerca e innovazione. Alle università è infatti attribuita una funzione primaria nello stimolare quel processo virtuoso che lega la produzione di conoscenza (la ricerca), la sua diffusione (istruzione) e la capacità di tradurre conoscenza in innovazione all'interno dei cui confini individuare le proprie linee strategiche da perseguire.

L'impatto delle normative sopra illustrate è valutato nella successiva analisi dei rischi e delle opportunità provenienti dal contesto esterno.

**Tabella 1 - Analisi Rischi e Opportunità dal contesto esterno**

Rischi	Opportunità
Costante riduzione delle risorse pubbliche ( in particolare FFO e finanziamenti sulla ricerca) destinate al sistema universitario nazionale	Accesso a risorse esterne derivanti da finanziamenti europei (ORIZON 2020) e bandi nazionali/regionali.
Incertezza sulle tempistiche di assegnazione delle risorse che influiscono inevitabilmente anche sui meccanismi di programmazione	L'introduzione del bilancio unico, permette all'Ateneo di raccordare meglio i propri sistemi di programmazione, controllo e gestione con il sistema di valutazione delle proprie attività
Eccessivi vincoli nelle capacità di spese ed investimento che spesso non tengono conto dell'effettiva capacità di spesa.	Previsione del documento di programmazione economica 2016 della possibilità di reclutamento dei ricercatori (Fascia A e fascia B) al di fuori del sistema dei punti organico
Limiti al turn-over del personale, definiti dal legislatore fino a tutto il 2018, che rendono particolarmente difficile garantire la certezza sui tempi e le necessità di reclutamento	L'introduzione del nuovo modello di autovalutazione e accreditamento delle sedi universitarie, dei corsi e dei Dipartimenti nonché la diffusione dei risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR) consente di diffondere in modo più capillare la cultura del miglioramento continuo e di definire obiettivi di qualità allineati ai meccanismi di incentivazione adottati dal Ministero Inoltre la positività di alcuni Indicatori finanziari (ISEF) e di ricerca (KR) consentono, unitamente ad una politica di razionalizzazione, il mantenimento di un efficace sistema di offerta formativa.
Adozione di requisiti di docenza per l'accREDITamento dei corsi di studio che, in presenza di turnover limitato, rende difficile in prospettiva garantire la continuità dell'offerta formativa anche in presenza di aumenti nel numero degli studenti immatricolati e di positive opportunità occupazionali;	Solidità finanziaria dell'ateneo che consente l'adozione di politiche di sostegno allo studio e potenzialità offerte dal territorio in merito alla situazione abitativa dei fuori sede.
Carenza di risorse per il diritto allo studio, attribuite in modo molto restrittivo a livello regionale, con il conseguente rischio di penalizzare gli studenti meritevoli privi di mezzi.	Predisposizione del territorio ad accogliere forme di contaminazione/ collaborazione nel campo della terza missione (collaborazione nell'innovazione di processo e di prodotto, incubatori d'impresa) e nelle forme di accompagnamento degli studenti (Borse EURECA per i dottorandi, cofinanziamenti, stage e tirocini con il sistema produttivo)
Specificità del sistema produttivo regionale caratterizzato da una pluralità di imprese di medie/piccole dimensioni che soprattutto in periodo di crisi ne riduce la loro propensione sia ad investimenti che a richieste di personale qualificato.	Qualità del sistema sanitario regionale che, pur nel perdurare del blocco del turn over, consente comunque prospettive occupazionali anche nel campo del privato sociale e delle professioni.
Perdurare del blocco delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione che rendono più difficile il miglioramenti negli indicatori occupazionali soprattutto per alcune classi di corso di studio (triennali nelle discipline sanitarie)	L'opportunità fornita della proposta di integrazione individuata dalle Linee Guida Anvur per collegare con maggiore efficacia ed efficienza gli obiettivi di anticorruzione e di trasparenza alla performance complessiva delle attività
La complessità della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che impone innumerevoli prescrizioni, a volte confuse, ad attuazione immediata, con nessuna differenziazione rispetto alla tipologia e alla dimensione degli enti	



## 2.2 L'Amministrazione

Si illustrano in forma sintetica i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione e più in generale l'Ateneo per quanto concerne l'attività degli uffici amministrativi di supporto alla didattica, alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

### 2.2.1 Strutture organizzative

L'Ateneo, come sancito dal proprio statuto, emanato con DR n. 618 del 18 maggio 2012 ed entrato in vigore il 16 giugno 2012, si organizza in Dipartimenti che costituiscono le strutture per lo svolgimento della ricerca scientifica, delle attività didattiche e formative, nonché delle attività rivolte all'esterno ad esse correlate o accessorie. Le Facoltà sono strutture di raccordo tra più Dipartimenti raggruppati in relazione a criteri di affinità disciplinare e funzionalità organizzativa, con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio e di gestione dei servizi comuni.

Attualmente, i dipartimenti sono 12 e sono denominati come segue:

1. Scienze Agrarie Alimentari ed Ambientali
2. Scienze Economiche e Sociali
3. Management
4. Ingegneria Industriale e Scienze Matematiche
5. Scienze e Ingegneria della Materia dell'Ambiente e dell'Urbanistica
6. Ingegneria dell'Informazione
7. Ingegneria Civile Edile e dell'Architettura
8. Scienze Cliniche e Molecolari
9. Scienze Biomediche e Sanità Pubblica
10. Medicina Sperimentale e Clinica
11. Scienze Cliniche Specialistiche ed Odontostomatologiche
12. Scienze della Vita e dell'Ambiente

Sono inoltre presenti, a seguito dell'attuazione del nuovo Statuto, tre Facoltà che coordinano i rispettivi dipartimenti:

- Facoltà di Economia "G. Fuà"
- Facoltà di Ingegneria
- Facoltà di Medicina e Chirurgia

Nell'ambito dei dipartimenti operano 17 centri di ricerca e di servizio, strutture senza personalità giuridica, finalizzate allo svolgimento di ricerche di rilevante impegno scientifico e/o ad attività di servizio di interesse comune di più strutture. Di seguito, ne diamo l'elenco:

1. Centro di Management Sanitario di Ricerca e Servizio (C.I.S.M.S.)
2. Centro di Ricerca e Servizio "Core Facility per la Biologia Molecolare"
3. Centro di Ricerca e Servizio "West-Lab (Wind Energy Studies and Testing laboratori)
4. Centro di Ricerca e Servizio denominato Azienda Agraria didattico-sperimentale "Pasquale Rosati"
5. Centro di Ricerca e Servizio di Microscopia delle Nanostrutture (C.I.S.Mi.N)
6. Centro di Ricerca e Servizio in Ingegneria dell'Apparato Motorio (CIAM)
7. Centro di Ricerca e Servizio per la tutela della salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro
8. Centro di Ricerca e Servizio sull'Innovazione e l'Imprenditorialità (C.I.I.)
9. Centro di Ricerca e Servizio sull'integrazione Socio-Sanitaria (C.R.I.S.S.)
10. Centro di Ricerca e Servizio sull'Obesità (C.I.O.)



11. Centro di Ricerca e Servizio sul Paesaggio (CIRP)
12. Centro di Ricerca e Servizio di Educazione Sanitaria e Promozione della Salute (CIESS)
13. Centro di Ricerca e Servizio di Epidemiologia, Biostatistica e Informatica Medica (EBI)
14. Centro di Ricerca e Servizio ICRYS (Centro Interdipartimentale di Analisi dei Cristalli)
15. Centro di Ricerca e Servizio SMaRT Living Lab
16. Centro Orto Botanico di Ricerca e Servizio
17. Centro Sportivo Universitario (CSU)

Sono presenti diversi Centri Interuniversitari di Ricerca e Servizio, uno con sede amministrativa presso l'Università Politecnica delle Marche ed altri con sede amministrativa presso altri atenei.

Sono costituiti presso l'Ateneo 3 Centri di Servizio quali strutture per la fornitura di servizi di interesse generale. Essi sono:

- Centro di Ateneo di Documentazione – CAD (Biblioteche)
- Centro Servizi Multimediali e Informatici – CESMI
- Centro di Supporto per l'Apprendimento delle Lingue – CSAL

L'Amministrazione Centrale è la principale struttura di Servizio dell'Ateneo, con a capo il Direttore Generale, coadiuvato dal Direttore Generale Vicario; l'Amministrazione è articolata in un'Area Affari generali e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale sotto la responsabilità di un Dirigente di II fascia e in Servizi tematici per materie e finalità.

L'Amministrazione Centrale è così composta:

- Ripartizioni in Staff al Rettore
  - Ripartizione Segreteria Rettore
  - Ripartizione Relazioni con il Territorio
  - Ripartizione Relazioni Internazionali
- Ripartizioni in Staff al Direttore Generale
  - Ripartizione Segreteria di Direzione e Protocollo
  - Ripartizione Organi Collegiali
  - Ripartizione Salute e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
- Area Affari Generali e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale
- Servizio Didattica
- Servizio Risorse Umane
- Servizio Economico Finanziario
- Servizio Innovazione e Trasferimento Tecnologico
- Servizio Provveditorato, Economato e Patrimonio
- Servizio Ricerca
- Servizio Programmazione e Controllo di Gestione
- Servizio Legale
- Servizio Sviluppo e Gestione Edilizia
- Servizio Informatico Amministrativo.



## 2.2.2 Offerta formativa

L'offerta formativa relativa all'A.A. 2014/15 consta di 47 corsi di studio (incluso le 5 sedi sul territorio del CdS in Infermieristica che è erogato ad Ancona, Pesaro, Macerata, Ascoli Piceno e Fermo), il cui ordinamento è conforme al Decreto Ministeriale del 22 ottobre 2004, n.270; essi sono così suddivisi:

- 28 corsi di laurea
- 16 corsi di laurea magistrale;
- 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

I corsi di studio sono distribuiti per Area come segue (Tabella 2):

**Tabella 2 - Offerta formativa Corsi di studio per struttura A.A. 2012/13 - 2013/14 - 2014/15**

Struttura didattica	a.a. 2012/2013			a.a. 2013/2014			a.a. 2014/2015		
	D.M. 270/04			D.M. 270/04			D.M. 270/04		
	L	LM	LMCU	L	LM	LMCU	L	LM	LMCU
Agraria	3	1		3	1		3	2	
Economia	2	4		2	4		2	4	
Ingegneria	7	6	1	7	6	1	7	6	1
Medicina e Chirurgia	12	3	2	12	3	2	14	1	2
Scienze	2	3		2	3		2	3	
Totale per tipologia CdS	26	17	3	26	17	3	28	16	3
<b>Totale offerta formativa</b>	<b>46</b>			<b>46</b>			<b>47</b>		

Fonte: Banca dati MIUR Off.f.

Inoltre sono attivati i seguenti corsi post-laurea (Tabella 3):

**Tabella 3 - Offerta formativa Post Laurea A.A. 2014/15**

Tipologia	a.a. 2014/15
Dottorati di ricerca	9
Master I e II livello	6 (I liv.) e 2 (II liv.)
Corsi di perfezionamento	7
Scuole di specializzazione	30

fonte: Servizio Didattica

Nella tabella sottostante sono riportati alcuni dati relativi alle strutture dedicate agli studenti:

**Tabella 4 – Fonte: CAD e CESMI, dati al 31.12.2015**

		31.12.2014	31.12.2015
Aule didattiche	posti utenti*	16.178	16.178
Laboratori informatici Cesmi	n. postazioni in rete	291	291
Centro di Ateneo di Documentazione (CAD):		31.12.2014	31.12.2015
	n. posti lettura	624	624
	n. volumi in OPAC	160.712	169.788
	Periodici elettronici	6.687	6.723
	Periodici cartacei	750	485

\*Fonte: Procedure Nuclei 2012



Per l'anno accademico 2014/2015 sono iscritti ai Corsi di Laurea e Post Laurea complessivamente 17.236 studenti (17.303 nel 2013/14) di cui 1.190 ai corsi Post-Laurea (1.212 nell'anno precedente), suddivisi come indicato nella Tabella 5 e Tabella 8. Nel corso del 2015 sono stati complessivamente rilasciati 3.440 titoli (Tabella 9).

**Tabella 5 - Popolazione Studentesca: Iscritti Corsi di laurea A.A. 2014/15**

Struttura didattica	a.a. 2014/15
Agraria	864
Economia "G. Fuà"	3.686
Ingegneria	6.292
Medicina e Chirurgia	3.509
Scienze	1.695
<b>Totale</b>	<b>16.046</b>

Fonte: Servizio Didattica

La Tabella 6 mostra, nel dettaglio per livello e area, la distribuzione negli anni degli iscritti del corso di studio.

**Tabella 6 - Numero iscritti a ciascun livello di corso di studio (A.A. 2013/14 – 2014/2015 – 2015/16)**

Struttura didattica	Lauree			Lauree specialistiche/magistrali			Lauree specialistiche/magistrali a ciclo unico			CdL V. O. (precedenti il D.M. 509/99)		
	2013/14	2014/15	2015/16*	2013/14	2014/15	2015/16*	2013/14	2014/15	2015/16*	2013/14	2014/15	2015/16*
Agraria	679	772	799	85	88	106				7	4	3
Economia	2655	2499	2414	1109	1125	1129				65	62	56
Ingegneria	4197	4137	4022	1463	1458	1446	630	578	508	132	119	102
Medicina e Chirurgia	2032	2016	1913	156	117	91	1261	1364	1351	14	12	12
Scienze	1267	1333	1625	332	356	341				7	6	3
<b>Totale</b>	<b>10830</b>	<b>10757</b>	<b>10773</b>	<b>3145</b>	<b>3144</b>	<b>3113</b>	<b>1891</b>	<b>1942</b>	<b>1859</b>	<b>225</b>	<b>203</b>	<b>176</b>

Fonte: Dati ESSE3 - \* I dati 2015/2016 provvisori e non certificati

La Tabella 7 illustra l'indice di attrattività degli studenti provenienti da altri atenei delle lauree specialistiche/magistrali UNIVPM che presenta un incremento progressivo nei tre anni considerati.

**Tabella 7 - Attrattività delle Lauree Specialistiche/Magistrali: iscritti di LS/LM da altri atenei.**

	a.a. 2013/2014	a.a. 2014/2015	a.a. 2015/2016*
Iscritti LS/LM	3.145	3.144	3.113
Iscritti LS/LM con Laurea Triennale conseguita in altro Ateneo	483	501	522
Indice di attrattività	15,3 %	15,9 %	16,8 %
Indice medio nazionale	Non disponibile	Non disponibile	Non disponibile

Fonte: dati ESSE3 - \* I dati 2015/2016 provvisori e non certificati

**Tabella 8 - Popolazione Studentesca: Iscritti Post laurea A.A. 2014/15**

	Valore
Scuole di specializzazione	484
Dottorato di Ricerca	518
Master e corsi di perfezionamento	188
<b>Totale</b>	<b>1.190</b>

Fonte: Servizio Didattica

**Tabella 9 - Titoli rilasciati nel 2015**

	Valore
Laureati	3.093
Specializzati	93
Dottorati di Ricerca	97
Master	157
<b>Totale</b>	<b>3.440</b>

Fonte: Servizio Didattica

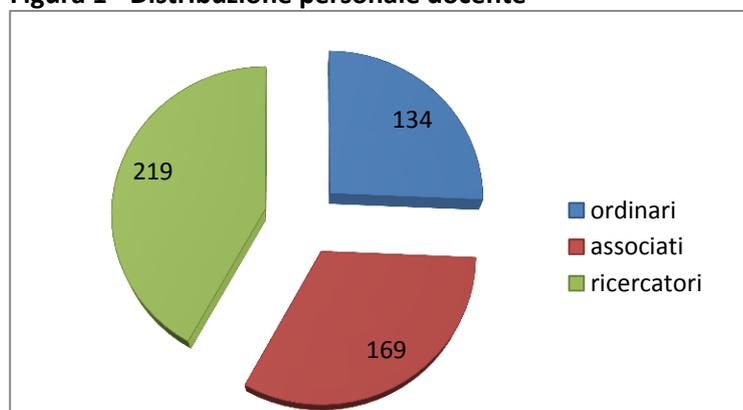
### 2.2.3 Risorse Umane

I dati relativi alle risorse umane che operano nell'organizzazione sono sintetizzati nelle tabelle che seguono. (Fonte: Servizio Risorse Umane, dati al 31.12.2015).

**Tabella 10 – Personale Docente**

Facoltà/Dipartimenti	Anni		
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Ordinari	141	139	134
Associati	146	151	169
Ricercatori	220	207	184
Ricercatori a tempo determinato	26	30	35
<b>TOTALE</b>	<b>533</b>	<b>527</b>	<b>522</b>

**Figura 1 - Distribuzione personale docente**




**Tabella 11 - Personale Tecnico-amministrativo per strutture**

Categoria	Amministrazione Centrale	Strutture didattiche	Centri (CSAL, CESMI, CAD)	Totale
Dirigenti II fascia	1	-	-	1
EP	12	3	4	19
D	57	86	8	151
C	121	169	13	303
B	18	18	5	41
<b>Totale</b>	<b>209</b>	<b>276</b>	<b>30</b>	<b>515</b>

**Tabella 12- Personale Tecnico-amministrativo per area**

Categoria	Area	n. unità	Totale
Dirigenti II fascia		1	1
EP	amministrativa-gestionale	8	19
	biblioteche	1	
	tecnica, tecnico-scientifica elaborazione dati	10	
D	amministrativa-gestionale	65	151
	biblioteche	2	
	socio-sanitaria	1	
	tecnica, tecnico-scientifica elaborazione dati	83	
C	Amministrativa	167	303
	Biblioteche	6	
	socio-sanitaria	29	
	tecnica, tecnico-scientifica elaborazione dati	101	
B	amministrativa	12	41
	servizi generali e tecnici	29	
<b>Totale</b>		<b>515</b>	<b>515</b>

**Tabella 13 - Analisi caratteristiche qualitative/quantitative personale tecnico-amministrativo e dirigenti**

Indicatore	2013	2014	2015
Età media personale (anni)	50,55	51,13	51,41
% di dipendenti in possesso di laurea	40,22%	41,63%	43,02
Turnover di personale	2,98%	4,34%	7,51%
% PTA assunto a tempo indeterminato anno 2014	0,37%	1,14%	2,53%
Ore di formazione (media per dipendente)	29	8	13
Spese formazione personale TA (t.i. e t.d.)	32.493,16	43.096,85	55.734,39
Tasso di infortuni	1,87%	2,08%	2,71%

**Tabella 14 - Analisi benessere organizzativo – dimissioni e trasferimenti**

Indicatore	2013	2014	2015
Tasso di dimissioni (% su tot. cessazioni dell'anno)	7,14%	0,00%	8%
Tasso di richieste di trasferimento	1,68%	7,02%	6%

**Tabella 15 - Analisi benessere organizzativo - Tasso di assenza PTA**

	2013	2014	2015
PTA in servizio nel corso dell'anno	542	554	536
Giorni lavorativi*	135.080	132.084	130.910
% assenze nell'anno	18,73	18,32	19,43
di cui % ferie	12	12,19	12,75
di cui % altre assenze**	6,73	6,13	6,56

\*Pari alla somma delle giornate lavorative calcolate su tutte le unità di personale. Le giornate lavorative, per coloro che sono stati in servizio tutto l'anno, sono:

- 253 nel 2013 (calcolate su 542 unità di personale)
- 251 nel 2014 (calcolate su 554 unità di personale)
- 254 nel 2015 (calcolate su 536 unità di personale).

Per gli altri sono calcolate fino alla data di cessazione o alla data di assunzione.

\*\*Di cui:

- 0,79% per maternità e 5,94% altre tipologie nel 2013
- 0,77% per maternità e 5,36% altre tipologie nel 2014
- 0,59% per maternità e 5,97% altre tipologie nel 2015.

## 2.3 I risultati raggiunti

È stato approvato il primo Piano Strategico Triennale 2014-2016, frutto di un'ampia collaborazione tra le componenti dell'Università, con il quale sono state individuate le linee strategiche dell'Ateneo.

Le azioni si articolano nelle aree seguenti strettamente interconnesse tra loro:

1. Valorizzazione della vocazione alla ricerca (Research University)
2. Valorizzazione della trasmissione delle conoscenze
3. Valorizzazione della vocazione territoriale (funzione sociale dell'UNIVPM e motore di crescita economica).

Oltre alle tre aree descritte, si individuano due "settori" trasversali:

- a. Apertura internazionale per la valorizzazione degli ambiti nazionali e regionali
- b. Incremento dell'efficienza ed efficacia amministrativa e organizzativa in un percorso di miglioramento continuo: da un orientamento alla gerarchia ad un orientamento ai processi.

Il Piano è corredato da un insieme di indicatori da sviluppare per permettere l'attività di valutazione della performance dell'ateneo.

### Implementazione delle norme di adeguamento della L.240/2010

Nel corso del 2015 si è conclusa l'attività di implementazione delle procedure di rinnovamento/adeguamento delle strutture universitarie alle disposizioni statutarie attraverso il processo revisione dei Regolamenti di funzionamento delle Strutture didattico-scientifiche ed in particolare sono stati emanati i regolamenti delle Facoltà di Ingegneria e di Medicina e Chirurgia e il regolamento del Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica.

### Adozione del nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità ed approvazione del Bilancio unico d'esercizio 2014

A seguito dell'introduzione del nuovo sistema di contabilità economico patrimoniale introdotta dal D.L.vo 18/2012 e dal Decreto Interministeriale n. 19 del 14.1.2014 con il quale sono stati definiti i "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico patrimoniale per le università", nel corso del 2015 è stato dapprima approvato il nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità e



successivamente è stato approvato il primo bilancio unico d'esercizio dell'Università Politecnica delle Marche relativo all'anno 2014.

### **Implementazione dei processi in tema di trasparenza e anticorruzione**

Nel corso dell'anno molto rilevante è stato l'impegno della Direzione per implementare le azioni in tema di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

In data 23.01.2015 con delibera n. 606 del Consiglio di Amministrazione, l'Università Politecnica delle Marche ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 e il Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017, quest'ultimo quale sezione del primo, ancorché contenuto in un documento distinto. In tal modo si è voluto seguire l'indicazione suggerita dall'Anac con il primo Piano Nazionale Anticorruzione, poi confermata nell'aggiornamento dello stesso avvenuto in corso d'anno con la delibera n. 12 del 28.10.2015, in considerazione del fatto che la trasparenza costituisce la principale misura di prevenzione della corruzione, non solo perché riduce i fenomeni di malaffare, ma anche perché aumenta la fiducia nelle istituzioni, generando un circolo virtuoso dei comportamenti.

Il Piano per la prevenzione della corruzione, il Programma per la trasparenza e l'integrità e la relativa delibera di adozione sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo. I due Piani risultano maggiormente integrati tra loro, avendo in comune le misure organizzative indispensabili alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione, di trasparenza dell'azione amministrativa, di garanzia di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità a cui entrambi tendono.

E' stata altresì garantita la prescritta coerenza con il Piano della Performance 2014-2016 – Aggiornamento 2015, in quanto questo Ateneo ha sempre ritenuto fondamentale un approccio unitario e sistematico alle azioni richieste in tema di performance, trasparenza e anticorruzione anche in funzione della loro efficacia e ha sempre creato forti legami fra i documenti predisposti nelle tre sopracitate aree di intervento, già anticipando quindi quanto previsto nel corso dell'anno 2015 dall'Anvur che ha predisposto delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali. Lo strumento previsto a tal fine dall'Anvur è il Piano Integrato.

Tale previsione sembra allinearsi perfettamente anche a quanto richiedono le norme e a quanto lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione ha sempre sollecitato: uno stretto collegamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione con il Piano della Performance, sotto due profili: a) le politiche sulla Performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti.

L'Ateneo, aderendo alle indicazioni fornite, nel primo semestre del corrente anno è pervenuto all'adozione del Piano Integrato, dove si trovano assegnati alle varie strutture gli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e attraverso il quale gli obiettivi strategici individuati nel Piano Strategico di Ateneo 2014-2016 – Aggiornamento 2016 sono stati declinati in altrettanti obiettivi di performance per le strutture stesse.

### **Attività svolte nel corso dell'anno 2015 in tema di prevenzione della corruzione**

Nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 era previsto di approfondire l'analisi del rischio così come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione, attraverso la responsabilizzazione e la maggiore partecipazione dei funzionari dell'amministrazione centrale e i Responsabili delle Strutture didattico-scientifiche.

In effetti nel corso dell'anno 2015 l'Ateneo ha dato attuazione a molteplici delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano triennale 2015-2017, e principalmente al potenziamento del coinvolgimento delle strutture didattico-scientifiche e dei responsabili dei Servizi dell'Amministrazione centrale nelle attività di prevenzione della corruzione.



Ciò è avvenuto attraverso la formale individuazione dei referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione con Provvedimenti del Direttore Generale n.502 e n.503 del 2.12.2015 (comunicate con note prot. n. 36202 del 2.12.2015 e n. 36204 del 2.12.2015) e con la costituzione del Gruppo di lavoro in tema di trasparenza e anticorruzione, avvenuta con provvedimento del Direttore Generale n. 446 del 29.10.2015 (integrato con provvedimento n.664 del 6.11.2015).

Sono stati individuati quali referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione i Capi Servizio dell'Amministrazione centrale e i Capi Centro di Servizio di Ateneo e, sentito il Rettore, i Presidi e i Direttori dei Dipartimenti, questi ultimi coadiuvati dai rispettivi Responsabili amministrativi.

Il Gruppo di lavoro ha il compito di affrontare in modo condiviso i molteplici adempimenti richiesti dalle norme di tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche al fine di razionalizzare le azioni in termini di efficienza, efficacia, economicità e responsabilità.

Al fine di sfruttare le migliori sinergie professionali e organizzative, il gruppo di lavoro risulta costituito dai Responsabili dei Servizi dell'Amministrazione centrale e dei Centri di Ateneo e da un rappresentante per ciascuna delle aree culturali indicate nello Statuto (Ingegneria, Economia, Agraria, Scienze e Medicina), nominato tra i Responsabili amministrativi dei Dipartimenti.

Il metodo di affrontare in modo coordinato e condiviso gli adempimenti imposti dalle norme, è consigliato dall'Anac sia nel Piano Nazionale Anticorruzione che nel documento di aggiornamento dello stesso per l'anno 2015.

Si può affermare pertanto che l'Ateneo si è dotato delle misure organizzative necessarie ad affrontare le nuove e più puntuali indicazioni fornite con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione in tema di mappatura dei processi e analisi dei rischi ad essi connessi; di ponderazione degli stessi ai fini dell'individuazione delle misure di prevenzione più adeguate al grado di rischio rilevato.

Nel corso dell'anno 2015 l'Ateneo ha dato attuazione alle misure di prevenzione previste nel proprio Piano triennale, sulla base della propria analisi dei rischi; oltre alla nomina dei referenti e alla costituzione del Gruppo di lavoro, sono state infatti implementate le misure in tema di trasparenza, più avanti descritte, che costituiscono primaria misura di prevenzione della corruzione, è stata erogata la prescritta formazione sia generale che specialistica, e vengono osservate tutte le altre misure previste già prescritte dalla legge (in tema di formazione di commissioni di concorso, inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, codice di comportamento, forme di tutela offerte al *whistleblower*, ecc..)

Inoltre, si segnala che nel corso dell'anno si è proceduto all'analisi della Determinazione Anac n.8 del 17 giugno 2015, la quale contiene le Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni.

Per mezzo di tale documento l'Anac ha fornito chiare indicazioni sugli adempimenti che spettano agli enti controllati e partecipati, dando altresì grande rilievo ai compiti di coordinamento e di responsabilità a carico delle pubbliche amministrazioni "controllanti". I dati relativi alle partecipazioni dell'Ateneo agli enti esterni sono da sempre pubblicati nel sito e costantemente implementati e aggiornati.

Le linee guida sopra citate richiamano le pubbliche amministrazioni controllanti a forti doveri di vigilanza sulle società e sugli altri enti di diritto privato partecipati in quanto *"Ad avviso dell'Autorità spetta in primo luogo a dette amministrazioni promuovere l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di tale enti. Ciò in ragione dei poteri che le amministrazioni esercitano nei confronti degli stessi ovvero del legame organizzativo, funzionale o finanziario che li correla."* Inoltre *"è compito delle amministrazioni controllanti vigilare sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle società controllate. A tal fine le amministrazioni prevedono apposite misure anche organizzative, all'interno dei propri piani di prevenzione della corruzione"*.



Aspetto del tutto peculiare poi, con riguardo agli enti partecipati, è quello che attiene alla verifica dell'assenza di cause di inconfirmità e di incompatibilità all'incarico per i rappresentanti dell'Ateneo negli organi di gestione degli enti partecipati stessi.

Tanto premesso il Direttore Generale ha avviato una prima applicazione delle predette Linee guida, innanzitutto comunicando (con nota prot. n. 31713 del 28.10.2015) alle Società e agli enti di diritto privato partecipati dall'Ateneo quali sono gli obblighi gravanti sugli stessi esortando a darvi compiuta applicazione ed è stata anche inviata formale richiesta ai rappresentanti dell'Ateneo negli spin - off di rendere la dichiarazione ex art. 20 del d.lgs. 39/2013 sulla insussistenza di situazioni che ostano all'assunzione o prosecuzione dell'incarico.

### **Attività svolte nel corso dell'anno 2015 in materia di trasparenza**

Nel corso dell'anno 2015 è continuata l'attività di potenziamento delle misure in tema di trasparenza, principalmente attraverso l'implementazione della pubblicazione dei dati in "Amministrazione trasparente".

L'attività preponderante è costituita dall'opera di costante aggiornamento dei dati già pubblicati; alcuni dati richiedono un aggiornamento annuale come ad esempio i dati sugli organi di indirizzo politico, i dati sugli affidamenti di lavori, servizi e forniture; altri richiedono un aggiornamento semestrale per esempio quelli sui provvedimenti finali dei procedimenti amministrativi indicati dall'art. 23 adottati dai Dirigenti e dagli organi di indirizzo; per la quasi totalità degli altri dati l'aggiornamento deve essere tempestivo.

Ogni ufficio ha la responsabilità di mantenere aggiornati i dati di propria competenza, sulla base di quanto riportato nell'allegato 1 (da intendersi parte integrante del Programma).

Infatti, nel corso dell'anno è stata elaborata la "mappatura" degli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 ed elencati analiticamente nell'allegato 1 della delibera Anac n. 50/2013, con l'esatta definizione per ciascuno del contenuto, della norma di riferimento, del termine di aggiornamento e soprattutto dell'Ufficio e/o Struttura che nell'Università Politecnica delle Marche è responsabile della sua pubblicazione e aggiornamento.

Tale documento è stato allegato al nuovo Programma per la Trasparenza quale formale individuazione delle responsabilità dei vari uffici nella pubblicazione e aggiornamento dei dati e quindi deve considerarsi una fondamentale misura organizzativa per garantire un puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza.

La "mappatura degli obblighi di pubblicazione" è stata oggetto di confronto in sede di prima riunione del Gruppo di lavoro di cui si è detto sopra e che, in tema di trasparenza, costituisce punto di riferimento per le varie problematiche che insorgono nell'applicazione pratica delle norme che spesso mal si conciliano con le peculiarità del mondo universitario.

Si ricorda che già nel corso dell'anno 2014 erano stati individuati i referenti del Responsabile per la Trasparenza nell'ambito delle strutture didattico-scientifiche nelle persone dei Responsabili amministrativi delle strutture didattico-scientifiche.

Si segnala infine che su impulso dell'Italcert, ente di certificazione del Sistema di Qualità di Ateneo, è stato creato un link diretto dalla sezione "Amministrazione trasparente" agli Open data, che poi nel corso dell'anno sono stati progressivamente arricchiti di contenuti.

### **2.3.1 Accredimento dei Corsi di studio**

Ai sensi del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012 n. 19, del modello ANVUR e di quanto disposto dal Decreto Ministeriale 30 gennaio 2013 n. 47, e s.s.m., riguardo all'accredimento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari, all'autovalutazione e alla valutazione periodica delle Università, l'Ateneo ha ottenuto l'accredimento dei corsi di studio e delle sedi per l'A.A. 2014-15 con DM 000429 del 13 giugno 2014 e per l'A.A. 2015-16 con DM 19991 del 8 luglio 2015.



Sulla base della normativa predetta, l'Ateneo ha provveduto ad una serie di adempimenti al fine di dimostrare la sostenibilità dell'offerta formativa nonché la sua coerenza con i requisiti didattici, di ricerca, strutturali, organizzativi, economico-finanziari e di Assicurazione della qualità.

A tal fine l'Ateneo ha implementato il processo di autovalutazione interna dei Corsi di studio, che si esplica attraverso la compilazione della scheda SUA-CdS, che contiene tutti gli elementi informativi e i dati necessari all'ottenimento dell'accREDITamento, e del Rapporto di riesame annuale e ciclico, che costituisce una forma di autovalutazione dei corsi stessi.

Altri elementi responsabili all'interno del processo di autovalutazione dell'Assicurazione Qualità di Ateneo sono il Nucleo di Valutazione e le Commissioni paritetiche Docenti-Studenti, che hanno effettuato un'adeguata e documentata attività di controllo e di indirizzo dell'AQ, attraverso la predisposizione di apposite relazioni e formulazione di pareri indirizzati agli Organi di governo dell'Ateneo.

L'Ateneo, attraverso il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), comunica le sue politiche di AQ attraverso la pagina del sito web di Ateneo "Assicurazione Qualità" in cui sono presenti le attività, i collegamenti alle banche dati di Ateneo e i documenti predisposti in relazione alla Certificazione ISO 9001 e al Sistema AVA.

Il PQA ha consolidato il suo ruolo istituzionale di garante del funzionamento delle attività di Assicurazione Qualità (AQ), promuovendo la cultura della Qualità all'interno dell'Ateneo. In particolare, le aree di sensibilizzazione, implementazione e potenziamento hanno riguardato principalmente:

- Il coordinamento e la gestione del SGQ ai fini del rinnovo della certificazione UNI EN ISO 9001 ottenuta a dicembre 2015, completando il percorso di inclusione di tutti i corsi di studio della Facoltà di Medicina e Chirurgia;
- l'analisi del ruolo dei diversi soggetti coinvolti nel Sistema AQ di Ateneo e la compatibilità degli incarichi,
- l'individuazione all'interno dell'Ateneo di una struttura di AQ per garantire una diffusione capillare dell'Assicurazione Qualità, illustrata dettagliatamente nell'istruzione operativa "Assicurazione Qualità della formazione" IO.00 Rev. 00 del 15.05.2015 che è stata approvata con delibera n. 381 SA del 21/07/2015 e Delibera n. 730 CdA del 27/07/2015.
- la gestione dei flussi informativi, degli indicatori e l'elaborazione dei dati statistici;
- la predisposizione di istruzioni e linee guida per l'implementazione;
- la gestione e il miglioramento delle procedure di AQ della didattica e della ricerca, quali quelle riguardanti le Schede SUA-CdS e RD, i Riesami annuali e ciclici dei Corsi di Studio, le consultazioni per la domanda di formazione con le parti sociali (come richiamato nel quadro A1 della scheda SUA-CdS: organizzazioni rappresentative nazionali e internazionali della produzione di beni e servizi, delle professioni), i questionari di valutazione della didattica studenti e docenti, gli indicatori AVA/ISO e la predisposizione delle relazioni annuali delle Commissioni Paritetiche per la Didattica e il Diritto allo Studio;
- conduzione di incontri con il Presidente del Nucleo di Valutazione e con il Consiglio studentesco;
- conduzione di molteplici eventi formativi tra cui quelli presso le 5 aree didattiche dell'Ateneo, aventi l'obiettivo di sensibilizzare tutto il personale relativamente agli adempimenti richiesti da ANVUR in presenza dei Presidi/Direttori, Presidenti CdS, Referenti qualità CdS e componenti delle CPDS.

### 2.3.2 Aspetti organizzativi

Nel 2015 sono state avviate le prime azioni della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, anche a seguito delle numerose cessazioni dal servizio soprattutto delle posizioni apicali dei Servizi. Con ordinanza n. 188 del 29 aprile 2015 e con decorrenza 1 maggio 2015 si è provveduto alla riorganizzazione delle strutture alle dirette dipendenze del Rettore e del Direttore Generale ed è stato conferito l'incarico di Direttore Generale Vicario alla dott.ssa Rosalba Valenti. Con la medesima ordinanza la Ripartizione Sicurezza negli Ambienti di lavoro (RSA) inserita all'interno del Servizio Sviluppo e Gestione Edilizia è stata



posta in staff del Direttore Generale e denominata “Ripartizione Salute e Sicurezza negli Ambienti di lavoro (RSS)” e sono state istituite le ripartizioni “Relazioni con il territorio” e “Relazioni internazionali” in staff al Rettore.

A decorrere dal 1 luglio 2015 l'ing. Enrico Mugianesi è stato inquadrato nella categoria EP a seguito di concorso pubblico e a partire dal 6 luglio ha assunto l'incarico di Capo del Servizio Sviluppo e Gestione Edilizia.

Dal 24 agosto 2015 il dott. Alessandro Iacopini è stato inquadrato nella categoria EP a seguito di concorso pubblico e ha assunto l'incarico di Capo del Servizio Economico Finanziario.

Entrambi gli incarichi erano stati assunti “ad interim” dal Direttore Generale sin dal suo insediamento (1 settembre 2014).

Dal 1 dicembre 2015 la dott.ssa Rosalba Valenti, Capo Servizio Affari Generali, è stata assunta nel ruolo di Dirigente di II fascia, incarico conferito con Ordinanza del Direttore Generale n. 536 del 21 dicembre 2015 e dal 1 gennaio 2016 ha assunto l'incarico di responsabile dell'Area Affari generali e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale, mantenendo la funzione vicaria.

### 2.3.3 Servizi agli studenti

Nell'ottica della semplificazione dell'azione amministrativa, nel corso dell'anno 2015, ha trovato piena applicazione il progetto di rendere omogenea la gestione delle funzioni nel sistema gestionale ESSE 3 di “Convalide” e “Riconoscimenti delle attività formative”. Sono pertanto state redatte le “Linee guida per il riconoscimento in crediti formativi universitari” che sono state approvate dal Senato Accademico.

Nel corso dell'anno 2015, si è giunti, inoltre, all'acquisizione telematica dei dati ISEE presso INPS, semplificando notevolmente all'utente le operazioni finalizzate alla richiesta di tassa personalizzata/benefici esonero. L'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.

E' stato analizzato il nuovo modello ISEE introdotto per la concessione di prestazioni sociali agevolate con il decreto 159/2013 ed adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n° 705 del 16 giugno 2015. Con tale provvedimento è stato introdotto per l'a.a. 2015-2016 un diverso sistema di accesso da parte dello studente alla procedura informatizzata predisposta per l'assegnazione della fascia di contribuzione. Tale sistema consiste nell'acquisizione diretta del valore dell'ISEE dalla Banca Dati INPS. Lo studente è in tal modo dispensato dal dichiarare il dato ISEE ma è tenuto a rilasciare il consenso per autorizzare l'Università ad acquisire direttamente il dato dall'INPS. Tale procedura è attivata tramite interrogazione massiva via file (in modalità web service) dal portale INPS attraverso l'uso di credenziali individuali (PIN) assegnate dall'Istituto agli operatori dell'Università.

Altra criticità è emersa in relazione ai redditi esteri considerata la mancata chiarezza della normativa sullo strumento di valutazione degli stessi. Per ovviare alla lacuna normativa, si è ritenuto opportuno aderire alla procedura prevista dal protocollo di intesa stipulato tra la Consulta Nazionale dei CAF e l'ANDISU che ha previsto l'adozione dello strumento dell'ISEE parificato allo studente con redditi e patrimoni esteri.

Sempre ai fini del miglioramento dei servizi agli studenti nonché della propria performance organizzativa nel corso dell'anno 2015 si è incrementato il numero dei processi dematerializzati attivando nel sistema gestionale ESSE 3 il modulo “domanda di ammissione esame di laurea on line”

Dalla iniziale analisi da cui è emersa la complessità delle attività eseguibili per la realizzazione del progetto, si è convenuto con i Responsabili delle segreterie Studenti di attivare il modulo ESSE 3 nell'anno 2015 solo in fase sperimentale e non a regime. La scelta per la sperimentazione è stata effettuata per le lauree triennali della Facoltà di Economia. Nell'anno 2016 verrà portato a compimento l'obiettivo per tutti i corsi di studio (lauree triennali, lauree magistrali e magistrali a ciclo unico).



Sono stati infine introdotti dall'a.a. 2015/2016 i benefici di esonero dalle tasse e contributi a favore di:

- studenti meritevoli, iscritti a corsi di studio di interesse nazionale o comunitario, che abbiano acquisito alla data del 10 agosto 2016 l'80% del numero massimo dei crediti universitari conseguibili alla medesima data con una media non inferiore al requisito minimo richiesto per l'accesso al beneficio. L'intervento sarà graduato a seconda della media conseguita su 5 fasce percentili, di pari ampiezza, garantendo l'esonero minimo del 20% dell'importo dovuto in relazione alla fascia di contribuzione di appartenenza, e comunque fino alla capienza massima del finanziamento ministeriale acquisito.
- Studenti particolarmente meritevoli, immatricolati ad un corso di laurea triennale o ad un corso di laurea magistrale a ciclo unico o di laurea magistrale, avendo conseguito il diploma di scuola media superiore con la votazione di 100/100 e lode in qualsiasi istituto del territorio nazionale, ovvero ad immatricolati al corso di laurea magistrale biennale avendo conseguito il diploma di laurea di primo livello con la votazione di 110/110 e lode in un qualsiasi Ateneo del territorio nazionale.

### 2.3.4 Servizi informatici di Ateneo e sito web per la comunicazione con gli utenti

Il Servizio, che svolge funzioni di supporto tecnologico a tutte le procedure informatiche utilizzate in Amministrazione, conduce un processo di evoluzione e di miglioramento informatizzato continuo. Nel corso del 2015 ha configurato Ugov, Titulus, Pec, sito web e indice IPA per ottemperare all'obbligo della fatturazione elettronica, partita da marzo 2015. La soluzione adottata ha consistito nel creare un nuovo ufficio virtuale di protocollo dedicato alla fatturazione elettronica in cui profilare tutti gli addetti coinvolti in modo più trasparente possibile.

Nel corso del 2015 è proseguita l'adesione ai servizi Cloud proposti da Microsoft nell'ambito dell'accordo quadro pluriennale che gli Atenei stipulano tramite la Crui, tramite la creazione e la configurazione di una infrastruttura hardware (5 server) "ponte" tra il nostro Ateneo ed il mondo Microsoft (si pensi ad esempio alla profilazione delle utenze ed alla gestione dei login). Tra i servizi più rilevanti messi a disposizione c'è la posta elettronica, Office 365, *skype professional*, lo *sky drive da 1 Tb*, che durante il 2015 è stata applicata a tutti gli studenti sia di dottorato che dei corsi di laurea triennali e magistrali, nonché a circa il 40% del personale tecnico amministrativo, selezionato su base volontaria.

Relativamente al Sito web di Ateneo, nel corso del 2015, oltre alle attività ordinarie, è stata potenziata la sezione relativa alla lingua inglese. Si è scelto inoltre di proseguire con l'utilizzo dei Social Network come canali di comunicazione con l'obiettivo di coinvolgere sempre di più gli uffici competenti. Le pagine gestite ed aggiornate sono oltre 3.500, di cui il 65% a gestione diretta ed il restante 35% demandato ai singoli Servizi. Si è iniziata a Dicembre 2015 un'opera di razionalizzazione, revisione e coordinamento con le strutture di riferimento al fine di ridefinire il perimetro informativo onde limitare al massimo le possibili incongruenze.

Si è riuscito ad estendere la nuova procedura di verbalizzazione digitale degli esami CONFIRMA, oltre che a Scienze, Agraria, Ingegneria ed Economia, anche al terzo anno di Medicina. I vantaggi della nuova procedura sono una maggior integrazione con il sistema gestionale di segreteria studenti Esse3, una maggior flessibilità e configurabilità ed infine una maggior semplicità d'utilizzo. I feedback raccolti sono stati positivi e non potranno che migliorare, man mano che la nuova procedura verrà tarata al meglio.

L'entrata in produzione di CONFIRMA è stata preceduta da un lavoro di analisi, configurazione, formazione dei docenti e produzione della documentazione che poi è stata raccolta ed inserita in un sito web dedicato, creato ad hoc per fornire supporto a tutti gli utenti.

Dopo la fine dei lavori nel nuovo Data Center realizzato presso i locali della Facoltà Ingegneria, avvenuta a dicembre 2015, si è completata l'analisi preliminare per predisporre un piano di lavoro che consenta di trasferire l'hardware più rilevante dalla vecchia sede alla nuova sede. Essa da un lato ospiterà i server in un contesto idoneo e monitorato e dall'altro consentirà di posizionare gli elaboratori del Servizio Informatico



Amministrativo in un ambiente volto ad assicurare il servizio di prevenzione degli incidenti informatici e recupero dati.

Ulteriori ambiti di azione hanno riguardato: la migrazione dal vecchio sistema Ugov Ricerca al nuovo software Iris, la migrazione del database relativo alla vecchia procedura di contabilità CIA su un nuovo server, l'estensione del software per la gestione degli ordini del giorno di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, anche ai Capi Servizio ed al Consiglio Studentesco, consentendo di inviare ai membri degli organi collegiali di Ateneo tutta la documentazione relativa alle sedute in modo completamente digitale e creando un archivio organizzato secondo le logiche individuate dalla Ripartizione Organi Collegiali.

### **2.3.5 Gestione risorse umane**

Nel corso dell'anno 2015 ha assunto particolare rilievo l'attività di supporto fornito agli organi di governo dell'Ateneo ai fini della gestione dei punti organico.

All'esito di un'accurata analisi delle esigenze delle strutture, in relazione alle richieste delle stesse e al budget assunzionale disponibile, già dall'inizio dell'anno è stata avviata la programmazione del fabbisogno del personale.

Con Decreto Ministeriale 21.7.2015 n. 503, in rapporto alle cessazioni dell'anno 2014 sono stati attribuiti all'Ateneo 6,90 punti organico, di cui 1,05 "congelati" per eventuali processi di mobilità del personale proveniente dalle province, per cui di fatto ne sono stati resi disponibili 5,85.

#### **Personale docente, assegni di ricerca e contratti di insegnamento**

Con l'aggiunta delle risorse assunzionali residue degli anni precedenti e di quelle assegnate a valere sul piano straordinario per il reclutamento degli associati, nel corso dell'anno hanno assunto servizio: 5 professori ordinari, già inquadrati presso l'Ateneo come professori di II fascia, 26 professori associati, di cui 23 già nei ruoli del personale docente dell'Ateneo e 9 ricercatori a tempo determinato, di cui 1 a carico di finanziamenti esterni.

In attuazione di quanto deliberato dagli organi accademici si è provveduto alla proroga di 16 contratti di ricercatore a tempo determinato per 15 dei quali, come previsto dalle apposite disposizioni normative, non si è reso necessario l'impiego di punti organico essendo già stato addebitato sul Bilancio di Ateneo il triennio iniziale.

È da evidenziare che la programmazione è stata realizzata nel pieno rispetto dei seguenti vincoli obbligatori prescritti dal legislatore:

- utilizzazione, nell'arco del periodo 2012-2015, di almeno il 20% delle risorse destinate ai professori di ruolo, per la chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi di studio presso la Politecnica;
- destinazione relativamente al triennio 2013-2015, di non più del 50% dei punti organico utilizzati per l'assunzione dei professori, alle chiamate di associati e ricercatori interni.

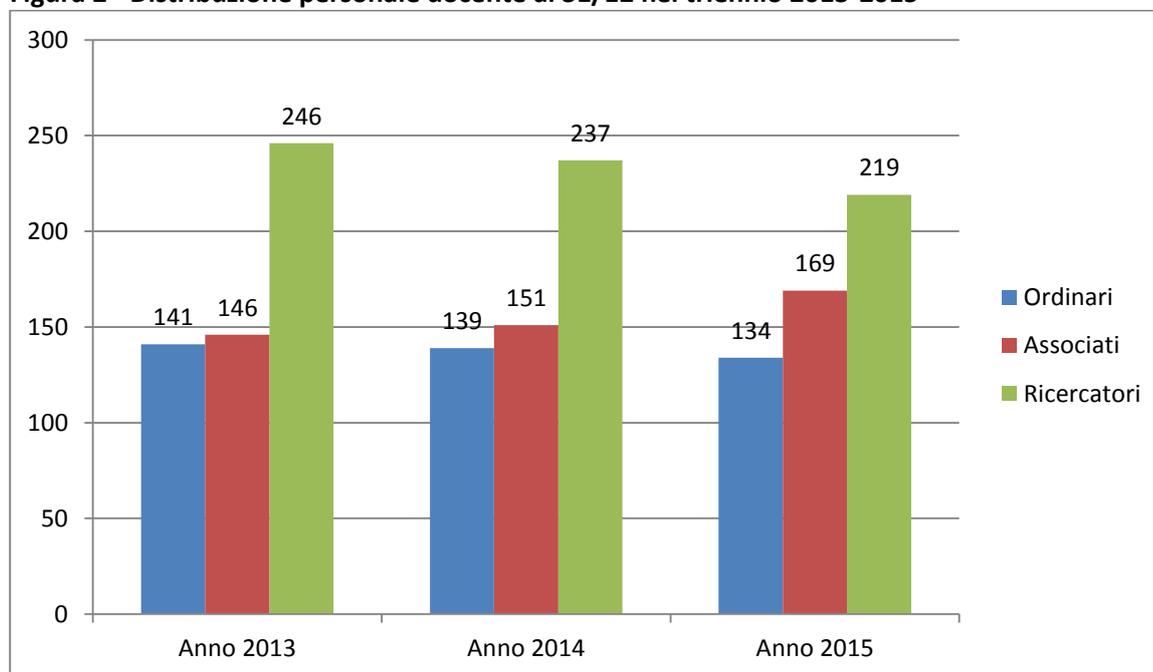
In sostanza dal 1° gennaio 2015 sono cessati 10 ordinari, 2 associati e 3 ricercatori a tempo determinato, mentre sono stati assunti 9 nuovi ricercatori e 2 associati, di cui uno estraneo ai ruoli universitari e uno proveniente dalle categorie del personale tecnico amministrativo; sicché si è registrata nel corso dell'anno una riduzione del personale docente di 4 unità.

Nel corso dell'anno, seppure dal 2014 sia stata sospesa dal Ministero l'indizione dei bandi per il conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale in attesa della revisione dell'intero processo, è proseguita presso l'Ateneo l'attività delle Commissioni giudicatrici preposte alle tornate del 2012 e 2013 per effetto dell'ampio contenzioso che si è instaurato a livello nazionale, con il conseguente intenso coinvolgimento del Servizio.



Nella Figura 2 è illustrato l'andamento delle unità di personale docente per ruolo nel triennio 2013-15 da cui si evince la distribuzione a favore della componente dei ricercatori rispetto ai professori ordinari e associati rispettando l'auspicata struttura a piramide promossa nel tempo dalle politiche ministeriali.

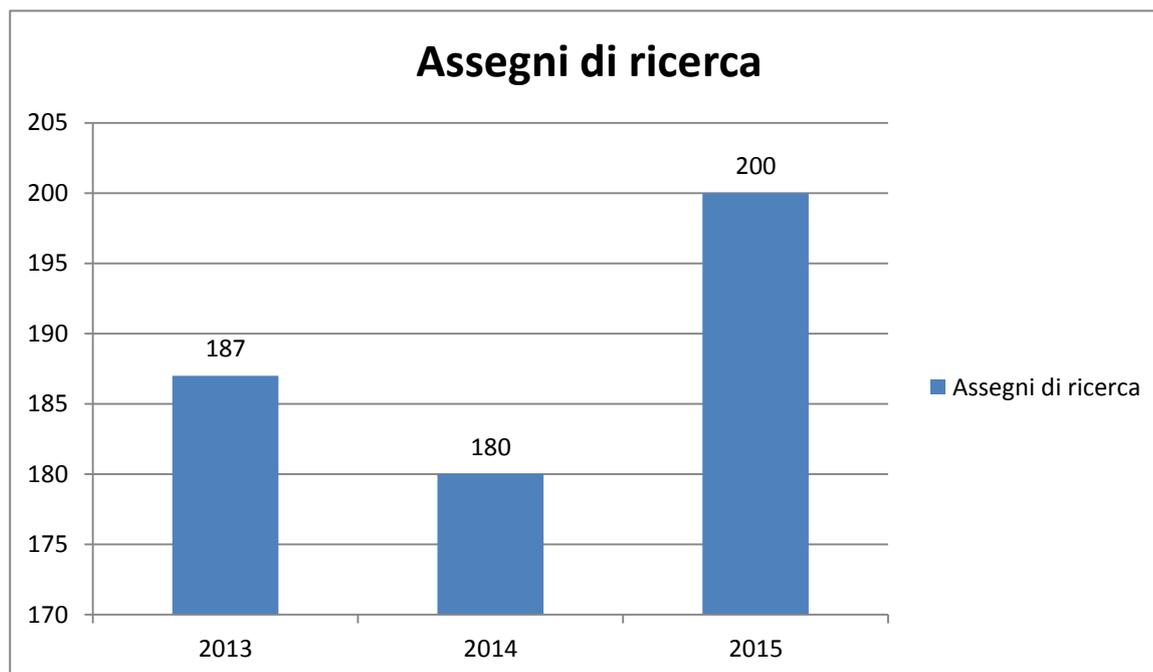
**Figura 2 - Distribuzione personale docente al 31/12 nel triennio 2013-2015**



### Assegnisti di ricerca e contratti di insegnamento

Nella Figura 3 è riportato l'andamento del numero di assegni di ricerca nel triennio 2013-2015.

**Figura 3 - Andamento numero assegni di ricerca, triennio 2013-2015.**





Intenso è stato l'impegno per l'attivazione degli assegni di ricerca con finanziamenti di Ateneo, dei Dipartimenti a carico di contributi liberali, di convenzioni con soggetti pubblici e privati, o derivanti dalla partecipazione a progetti di ricerca nazionali e internazionali. A fronte dell'importo stanziato nello scorso anno per 67 annualità, per il 2015 sono state iscritte nel Bilancio di Ateneo le risorse necessarie per il finanziamento di 30 annualità, di cui alcuni assegni da fruire direttamente all'estero. Le procedure attivate per l'attribuzione di assegni di ricerca sono state complessivamente 200 di cui 110 per la stipula di nuovi contratti e 90 per i rinnovi di contratti già in essere.

Per quanto riguarda i contratti di insegnamento, complessivamente nell'anno accademico 2015-16, sono stati predisposti per l'attivazione di corsi ufficiali 187 contratti con l'aggiunta di ulteriori 19 per l'attivazione di corsi integrativi e 103 per il supporto alla didattica. Sono stati conferiti inoltre 724 incarichi retribuiti e gratuiti di insegnamento a professori e ricercatori.

A sostegno dell'internazionalizzazione sono stati stipulati 13 contratti in lingua inglese con professionisti e studiosi stranieri o italiani stabilmente impegnati all'estero.

### **Personale tecnico-amministrativo**

In ordine al personale tecnico amministrativo, i pensionamenti avvenuti nel 2015 e negli anni precedenti unitamente alle limitazioni al turn over, hanno sguarnito di personale molte strutture che si sono trovate a dover garantire gli stessi risultati in un contesto di perdurante riduzione di risorse.

Ne è conseguita l'attivazione di un intenso processo di mobilità interna che se da un lato ha consentito di ripristinare la dotazione di personale presso alcuni Servizi, Centri o Dipartimenti, rispondendo nel contempo all'esigenza di cambiamento di quanti hanno fatto richiesta di mobilità, dall'altra ha determinato carenze nelle unità organizzative di provenienza.

Con il contingente assunzionale relativo agli anni passati e destinato al personale tecnico amministrativo sono state assunte nel corso dell'anno 2 unità di categoria EP provenienti da categorie inferiori, per le esigenze del Servizio Sviluppo e Gestione Edilizia e del Servizio Economico Finanziario, 4 unità di categoria C di area amministrativa mediante scorrimento di una graduatoria del 2010, 1 unità di categoria B a seguito di procedura selettiva mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento e un Dirigente per funzioni di tipo amministrativo gestionale, già di categoria EP, tramite l'utilizzo della graduatoria di un concorso pubblico indetto da altra sede universitaria e previo accordo con la stessa.

Con riferimento al personale "precario" per il quale la previsione legislativa consentiva la stabilizzazione entro il 2018, nel 2015 sono state stabilizzate 8 unità, oltre alle 2 unità stabilizzate nel 2014, ed è stata registrata l'intesa con le RSU e le OO.SS. di programmare l'assunzione delle restanti 4 unità nel corso del 2016.

A fine anno, per sopperire almeno parzialmente alle esigenze di funzionalità delle strutture dell'Amministrazione centrale e delle strutture didattico-scientifiche, una quota dei punti organico del 2015 sono stati destinati all'assunzione di 2 unità di categoria D di area tecnica, di cui una in regime di tempo parziale al 50%, di 4 unità di categoria C di area amministrativa e di 4 unità di categoria C di area tecnica al 50% con le quali verrà esaurita la graduatoria della selezione riservata al personale da stabilizzare.

Particolarmente intensa e impegnativa l'attività dedicata alla determinazione del fondo per il trattamento accessorio. Nella prima parte dell'anno a seguito dei pareri espressi dall'ARAN e dalla Ragioneria Generale dello Stato in merito all'impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale viene approvata la graduatoria, si sono dovuti rideterminare i fondi relativi agli anni 2013 e 2014.

Concluso tale accordo, nonostante le molteplici problematiche in ordine all'applicazione della normativa di riferimento e in particolare in relazione all'interpretazione dell'art. 1, comma 456, della legge 147/2013, si è reso necessario individuare quanto prima la disponibilità del fondo relativo all'anno 2015 al fine di poter



avviare, previa stipula di un accordo integrativo stralcio, le selezioni per le progressioni economiche per 432 unità di personale avente diritto .

Chiarimenti emersi a seguito di ulteriori circolari e pareri diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze hanno reso indispensabile a fine anno rideterminare il Fondo relativo al 2015 per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale nonché quello per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP con l'applicazione di una pesante riduzione sulle risorse stabili .

Sono state tuttavia inserite nei Fondi risorse aggiuntive da destinare al trattamento accessorio del personale coinvolto nelle attività correlate all'attuazione degli obiettivi del Piano Strategico d'Ateneo 2014-2016.

Acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sui fondi 2015 così costituiti, è stato sottoscritto anche l'accordo di contrattazione integrativa per il loro utilizzo.

#### **Attività formativa interna ed esterna**

Quanto alla formazione del Personale Tecnico Amministrativo sono state attivate due edizioni del corso sulla normativa in materia di anticorruzione, di trasparenza e di incompatibilità ed inconfiribilità di incarichi, al quale hanno partecipato 119 unità di personale e sono stati erogati, anch'essi con verifica finale, un corso sul procedimento amministrativo alla luce delle ultime novità normative e un corso base di lingua inglese per le attività di front office e back office rivolto alle segreterie studenti.

E' stato altresì organizzato un seminario sulla cultura di genere e la legislazione sulle pari opportunità, destinato a tutto il personale.

Tra gli eventi formativi esterni si sono conclusi con una valutazione finale i corsi di aggiornamento ISOIVA su tematiche tributarie riguardanti le realtà universitarie, corsi sui nuovi assetti organizzativi universitari scaturiti dalla riforma varata con la legge 240/2010 e sulla gestione e rendicontazione dei progetti finanziati da *Horizon 2020*, corsi per i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e per gli addetti alle squadre antincendio, nonché corsi specialistici di carattere prettamente tecnico .

Sono stati inoltre realizzati aggiornamenti e seminari sulle novità normative in materia di appalti pubblici e affidamento di servizi forniture e lavori, sui rapporti tra Università e Servizio Sanitario Regionale, sulla contabilità economico patrimoniale negli Atenei, sulla gestione e conservazione dei documenti informatici, su materie di interesse del personale bibliotecario, sulla contrattazione integrativa e sul sistema pensionistico, sulle modifiche apportate al Testo Unico della maternità e paternità da uno dei decreti legislativi attuativi del jobs act, sulle norme in materia di trasparenza e privacy, sulla fatturazione elettronica, sulle fasi gestionali dei progetti *Horizon 2020*, sulla sicurezza nel lavoro, sulle procedure informatiche in materia di didattica.

Di rilievo la partecipazione agli eventi dedicati ai temi della valutazione, della qualità e alle procedure di accreditamento periodico organizzati dall'ANVUR, CRUI e COINFO .

Ulteriori percorsi formativi hanno riguardato le tematiche dell'internazionalizzazione e in particolare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa, le procedure di valutazione e riconoscimento dei titoli di studio esteri ai fini dell'ammissione ai corsi di studio universitari, la pianificazione, l'attuazione e la qualità dei corsi internazionali congiunti e le opportunità offerte dal programma dell'Unione Europea, Erasmus Plus, per la mobilità degli studenti.

Diversi sono stati anche i seminari di carattere tecnico-specialistico, fondamentalmente per il personale dei Dipartimenti delle Facoltà di Ingegneria e Medicina.

Da ultimo sono state avviate le procedure per la partecipazione del personale ai corsi di formazione accreditati dall' INPS e organizzati in collaborazione con le Università e altri soggetti proponenti.



**Benessere organizzativo**

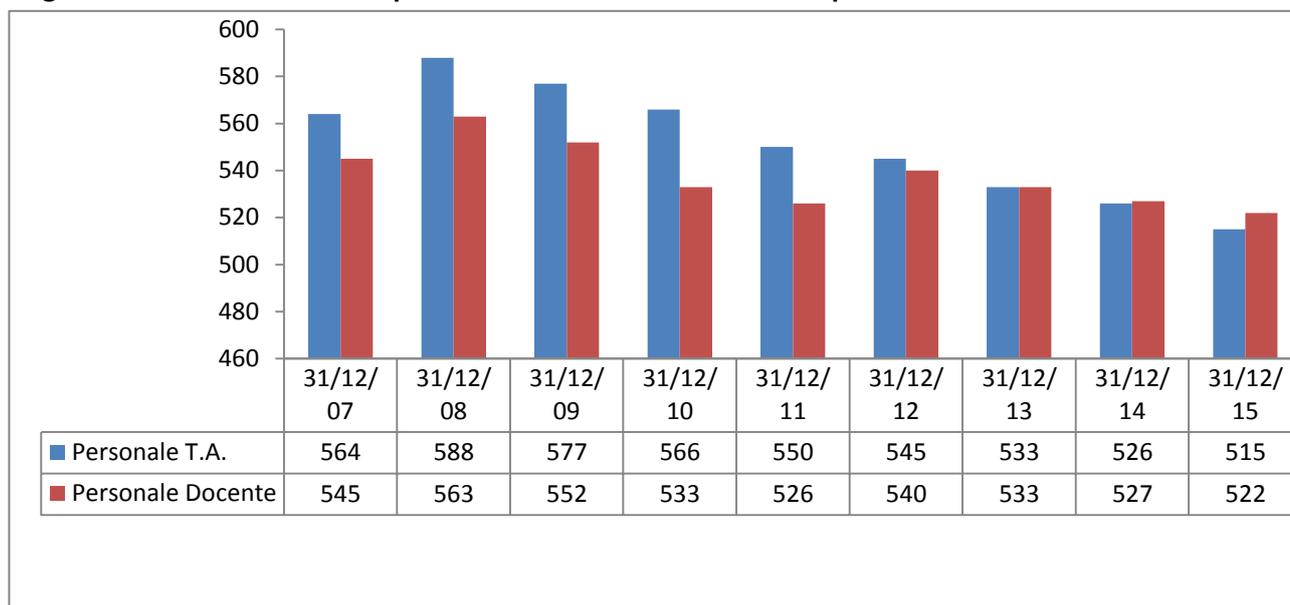
E' stato altresì revisionato il regolamento su benefit e sussidi per il personale tecnico amministrativo ai fini dell' adeguamento all'ultimo accordo sottoscritto con le parti sindacali e del superamento di alcune criticità emerse nel primo anno di applicazione.

Si è provveduto inoltre all'attivazione delle selezioni per le progressioni economiche del personale nella categoria di appartenenza, con decorrenza 1° gennaio 2015. La procedura, effettuata secondo i criteri previsti dal nuovo regolamento condiviso con la delegazione di parte sindacale, è stata indetta per 238 posti, pari a circa il 55% delle 432 unità di personale aventi diritto a partecipare.

Considerato l'alto numero di candidati, conseguente al mancato espletamento della progressione economica negli anni 2012, 2013 e 2014, è risultato particolarmente elevato l'impegno richiesto per portare a termine la selezione entro l'anno, sia a monte della procedura per quanto concerne l'individuazione del servizio effettivo all'interno della posizione economica in godimento e per quanto riguarda la ricognizione dell'anzianità di servizio nel comparto università di tutti i partecipanti (compresi i servizi prestati presso altre sedi universitarie e quelli a tempo determinato), sia per l'attività svolta dalla commissione preposta alla valutazione.

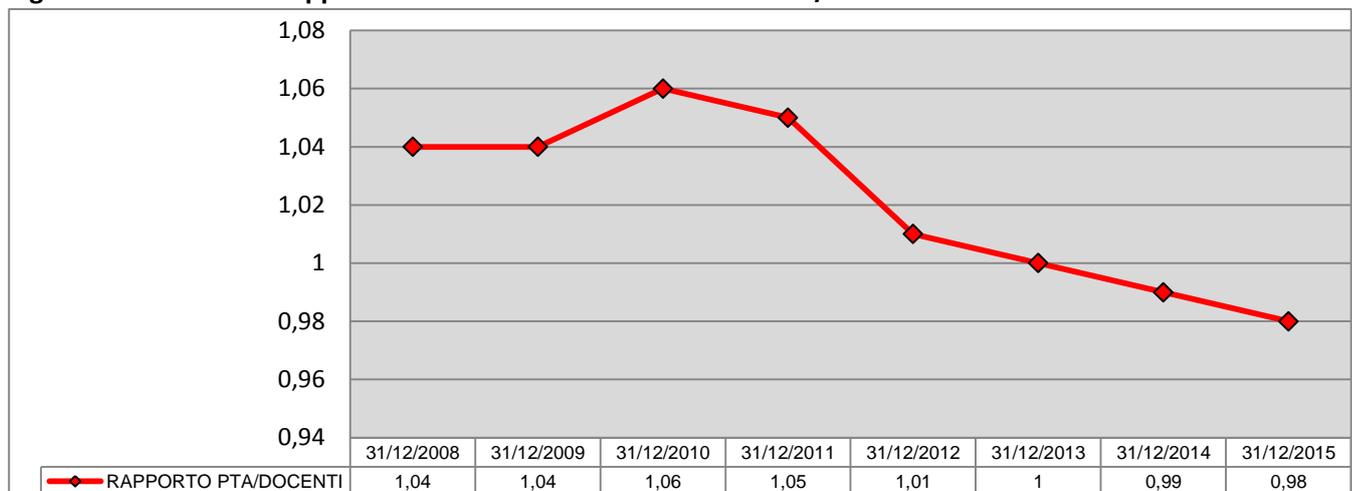
I seguenti grafici (Figura 4 e Figura 5) illustrano l'andamento del rapporto tra personale tecnico amministrativo e personale docente.

**Figura 4 - Andamento unità di personale tecnico amministrativo e personale docente**





**Figura 5 - Andamento rapporto Personale tecnico-amministrativo / Personale docente**



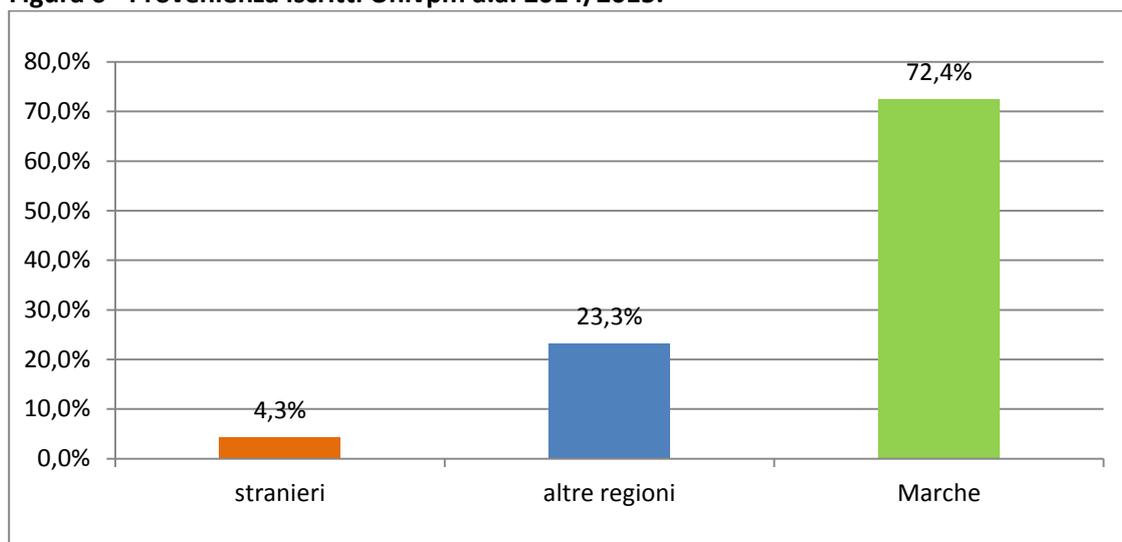
### 2.3.6 Offerta formativa

In questo paragrafo si illustrano in generale i risultati dell’offerta formativa conseguiti prioritariamente dalle strutture didattiche di cui gli uffici amministrativi operano come servizi di supporto.

#### Attrattività offerta formativa

I risultati relativi alla provenienza degli studenti dei corsi di laurea triennale, magistrale e a ciclo unico, su un totale di 16.046 iscritti per l’A.A. 2014/15 (di cui 11.621 dalle Marche, 3.741 da altre regioni, 684 stranieri), sono illustrati nel grafico sottostante

**Figura 6 - Provenienza iscritti Univpm a.a. 2014/2015.**

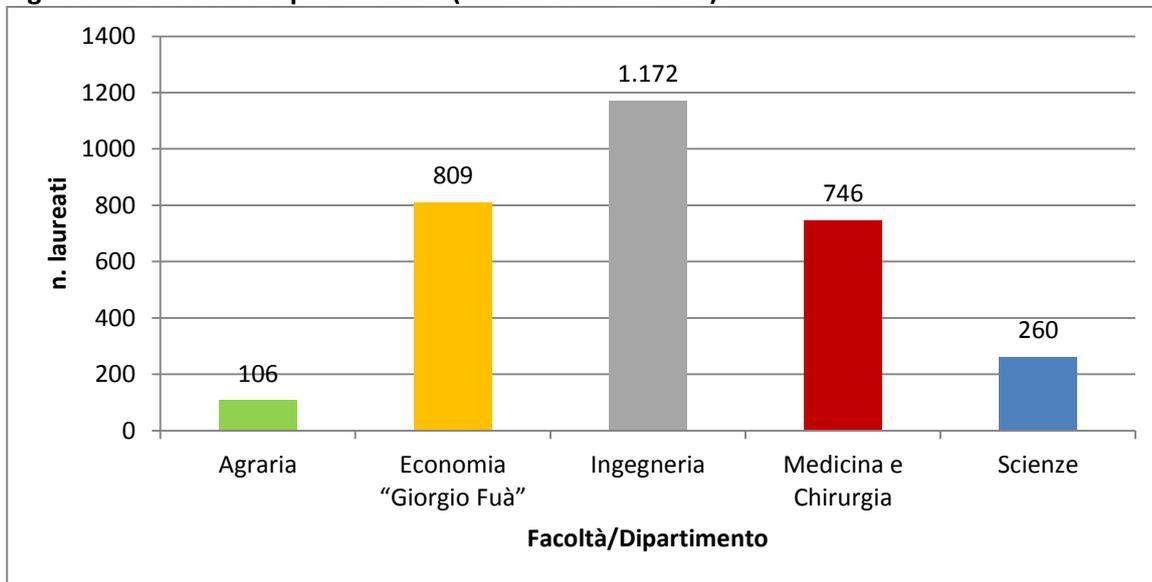


Fonte: Servizio Didattica



Di seguito si illustra la distribuzione per area degli studenti che hanno conseguito la laurea nel 2015.

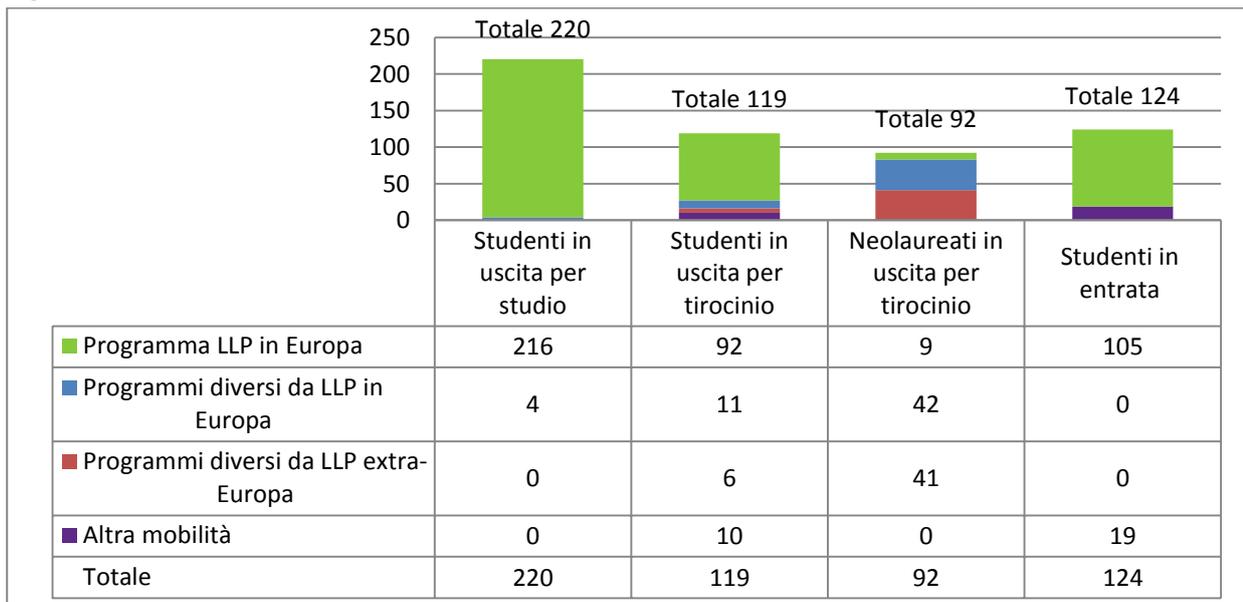
**Figura 7 - Laureati Univpm a.s. 2015 (totale 3.093 laureati).**



Fonte: Servizio Didattica

Nella successiva tabella si riportano i dati relativi alla mobilità internazionale di studenti e neo-laureati in entrata ed in uscita distribuiti per ciclo di studio, finalità della mobilità (studio/tirocinio), partecipazione al programma LLP, ad altri programmi di mobilità diversi da LLP o ad attività formative di vario tipo che non comportano il conseguimento di crediti formativi (partecipazione a convegni, corsi di formazione intensivi, ecc).

**Figura 8 - Mobilità internazionale di studenti iscritti e dei neolaureati - a.a. 2014/2015.**





## 2.3.7 Ricerca

### Dottorati di ricerca

Nell'anno 2015 l'Ateneo ha confermato i 9 corsi di dottorato di ricerca già accreditati nell'anno 2014 in attuazione del D.M. n. 4 dell'8.02.13.

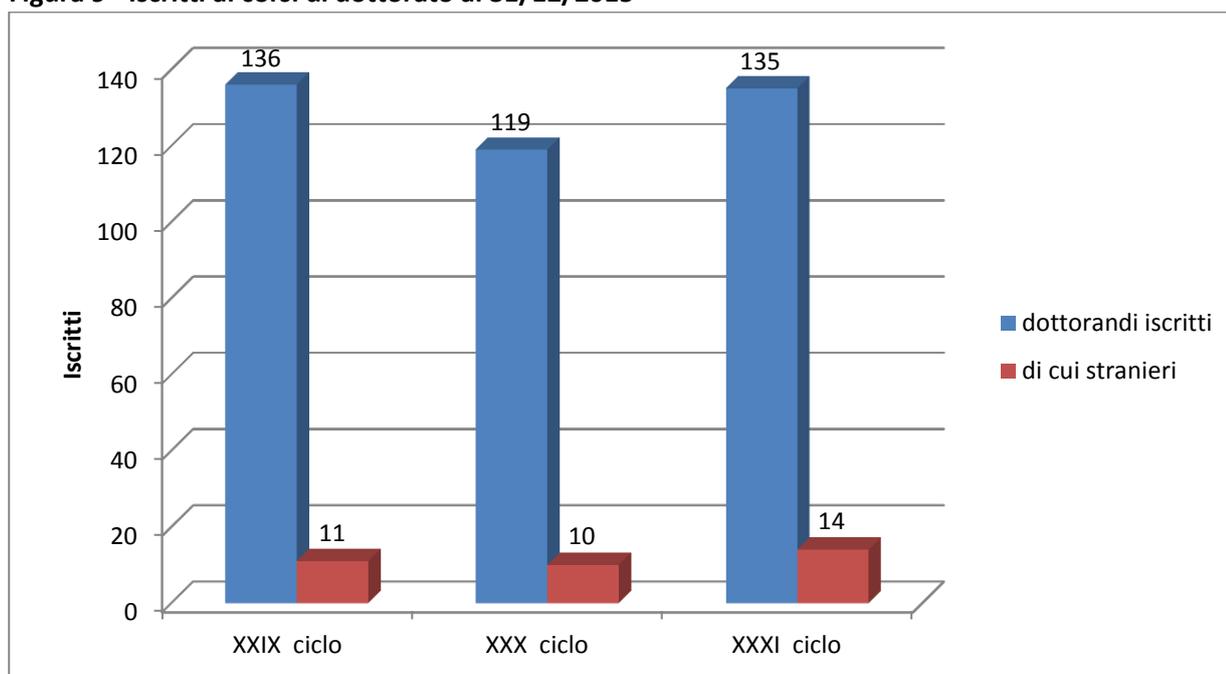
Infatti, con D.R. n. 579 del 21.07.15, a seguito dell'esito favorevole da parte dell'Anvur per l'anno 2015 dell'accREDITAMENTO previsto, si è proceduto all'emanazione del bando di concorso per l'ammissione al XXXI ciclo dei seguenti corsi di dottorato:

1. Scienze Agrarie, Alimentari e Ambientali
2. Management and Law
3. Economia Politica
4. Ingegneria civile, ambientale, edile e architettura
5. Ingegneria dell'Informazione
6. Ingegneria Industriale
7. Scienze Biomediche
8. Salute dell'Uomo
9. Scienze della Vita e dell'Ambiente.

Il totale degli iscritti ai tre cicli alla data del 31.12.2015 è di 390 dottorandi, comprensivo di n. 35 dottorandi stranieri (pari all'8,97%), indice della capacità di attrazione degli studenti stranieri che costituisce uno dei requisiti per l'internazionalizzazione dei dottorati. Nell'anno 2015 il numero delle borse di studio è stato di 329.

Alla fine delle procedure di immatricolazione risultano iscritti al XXXI ciclo n. 135 dottorandi, di cui n. 14 stranieri. Nell'anno 2015 (A.A. 2015/16) è stato inoltre attivato il 3° anno del XXIX ciclo al quale sono iscritti 136 dottorandi (di cui 11 stranieri) e il 2° anno del XXX ciclo al quale sono iscritti 119 (di cui n. 10 stranieri).

**Figura 9 - Iscritti ai corsi di dottorato al 31/12/2015**



Fonte: Servizio Ricerca d'Ateneo

Nell'anno solare 2015, 97 dottorandi hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca. Essi sono così distribuiti: 7 della Scuola di Agraria, 16 della Scuola di Economia, 43 della Scuola di Ingegneria, 23 della Scuola di Medicina e Chirurgia e 8 della Scuola di Scienze.

Alla luce del cofinanziamento regionale, nonché dei finanziamenti e cofinanziamenti provenienti da altri enti esterni, sono state messe a concorso complessivamente n. 117 borse di studio, nonché n. 2 assegni di ricerca finanziati nell'ambito del Programma Horizon 2020.

In questo contesto va pure fatto un accenno sulla dematerializzazione della domanda di ammissione dei dottorandi all'anno di corso successivo nonché all'implementazione dell'Archivio Aperto di Ateneo che ha permesso ai componenti delle commissioni giudicatrici per il conferimento del titolo di Dottore di Ricerca di accedere direttamente ai file delle tesi autoarchivate dai dottorandi evitando così l'invio di CD, facilmente deteriorabili e comunque già superati dalle nuove tecnologie.

### Horizon 2020

Durante l'anno 2015 è proseguita l'attività di informazione e diffusione del nuovo Programma Horizon 2020. A tal fine nell'area riservata dell'Ateneo, alla voce APRE Informa, è continuato il caricamento delle newsletter mensili e dei notiziari settimanali di APRE nonché, per il miglioramento del servizio, sono state comunicate in tempo reale le pubblicazioni dei Work Programmes 2016-2017 di H2020. Sono state rese disponibili inoltre sempre nella intranet le slide dei vari webinar organizzati da APRE.

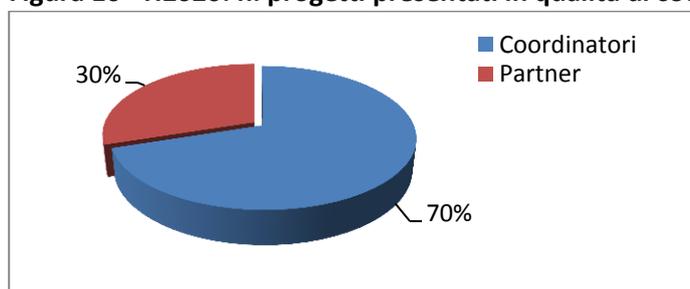
E' stata data inoltre diffusione di vari eventi (giornate di lancio dei bandi, brokerage events e/o workshops) che hanno costituito ottime opportunità di incontro tra i vari attori della ricerca (professori, ricercatori universitari e tecnologi degli enti di ricerca e delle PMI).

Durante l'anno sono state realizzate le due giornate informative previste da Apre per i soci: il 19 maggio è stato realizzato un corso di formazione dal titolo "Le Marie Sklodowska Curie Actions (MSCA) in Horizon 2020", relatore il Dott. Angelo D'Agostino a cui hanno partecipato 71 "ricercatori"; il 27 ottobre è stato realizzato un corso di formazione dal titolo "Il nuovo programma quadro in ricerca e innovazione: opportunità per il tema Salute", relatore il Dott. Bruno Mourenza a cui hanno partecipato 58 "ricercatori".

Per quanto riguarda i dati relativi alla partecipazione dell'Ateneo ad H2020 sulla base delle informazioni presenti nel Participant Portal ad oggi risulta che sono state presentate, dall'inizio di H2020 fino al 31.12.2015, da parte dei docenti dell'Ateneo 153 proposte progettuali.

Con riferimento al ruolo assunto dall'Ateneo all'interno delle proposte (coordinatore o beneficiario/partner) risulta che il 30% delle proposte sono state presentate con il ruolo di coordinatore, mentre il restante 70% con il ruolo di beneficiario/partner (Figura 10).

**Figura 10 - H2020: n. progetti presentati in qualità di coordinatori/partner (su 153 proposte totali)**

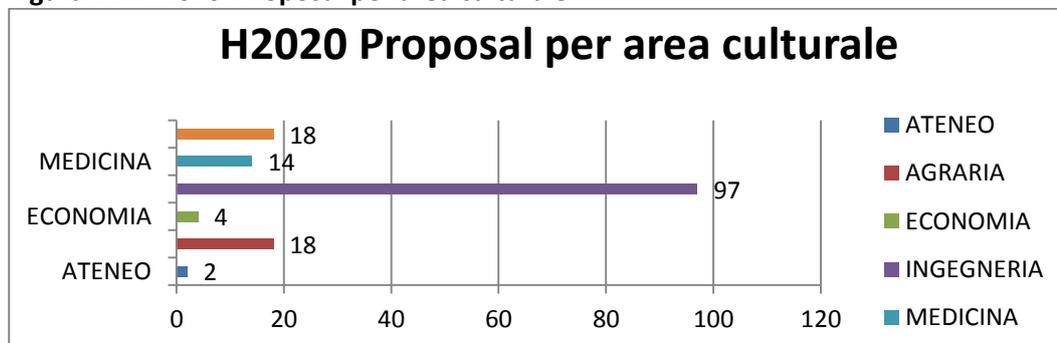


Fonte: Servizio Ricerca (Relazione 2015)

Al fine della determinazione della **percentuale di successo dell'Ateneo** in relazione alla partecipazione alle varie call, sono stati utilizzati i dati relativi alla partecipazione dell'Ateneo ad H2020 aggiornati a dicembre

2015 e prevalentemente sono stati estrapolati dal Participant Portal, il sistema informatico della Commissione Europea.

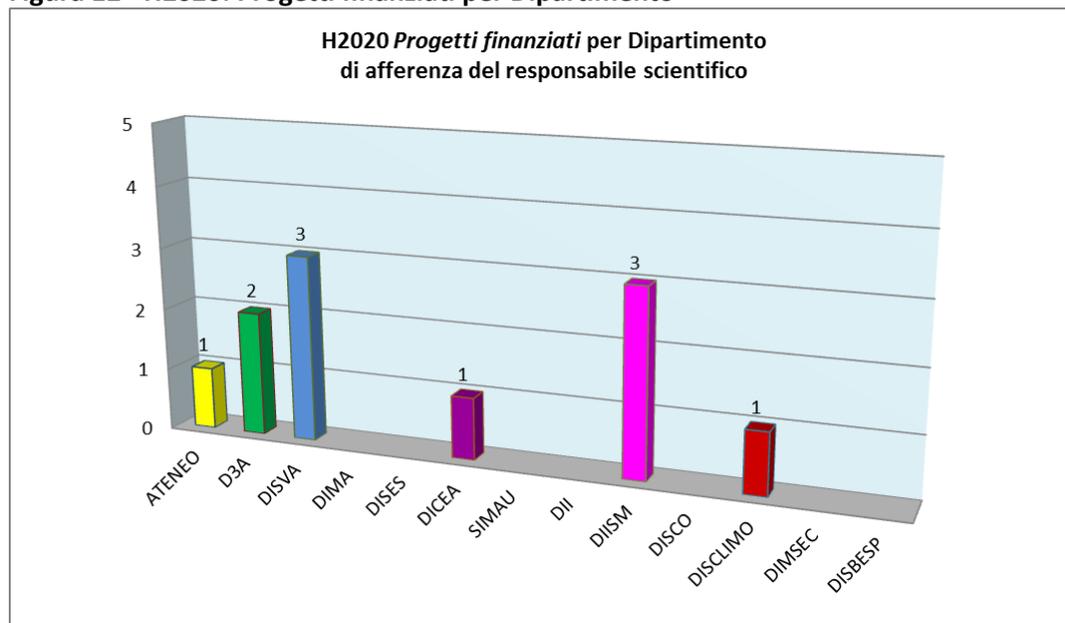
**Figura 11 - H2020: Proposal per area culturale**



Fonte: Servizio Ricerca (Relazione 2015)

Delle 153 proposte presentate 11 sono state ammesse a finanziamento, con una percentuale di successo rispetto alle proposte presentate del 7,19%. Il totale del contributo europeo relativo agli 11 progetti è pari a € 4.312.269,48.

**Figura 12 - H2020: Progetti finanziati per Dipartimento**



Fonte: Servizio Ricerca (Relazione 2015)

### 2.3.8 Sanità

In relazione all'Area Sanità l'attività ordinaria relativa alla Didattica si è incentrata sulle procedure per l'affidamento al personale del Servizio Sanitario Regionale degli incarichi di docenza per i Corsi di studio professionalizzanti di area sanitaria e per le Scuole di Specializzazione.

In vista della emanazione del bando per l'accesso alle Scuole di specializzazione A.A. 2014-15 e quindi di consentire al MIUR di procedere alla verifica dei requisiti disciplinari con riferimento alla copertura dei settori scientifico-disciplinari obbligatori ed irrinunciabili, si è provveduto, all'apertura della Banca Dati sull'Offerta formativa delle Scuole di Specializzazione, come disposto dal Ministero, al fine di aggiornare i docenti universitari e a contratto impegnati nelle attività delle Scuole ed indicare il nominativo dei Direttori delle Scuole medesime.



Sono anche state gestite le procedure per l'ampliamento delle reti formative delle scuole di specializzazione e dei Corsi di laurea professionalizzanti.

Si è dato corso alla attività ordinaria gestione giuridica ed economica del personale, docente e tecnico-amministrativo convenzionato con il SSR per lo svolgimento di attività assistenziale. Particolare impegno ha richiesto la quantificazione dei crediti vantati nei confronti delle Aziende presso le quali opera il personale docente e PTA in assistenza e relativi al trattamento economico liquidato mensilmente al suddetto personale per l'attività assistenziale come previsto dalla normativa vigente.

In materia di sorveglianza sanitaria e radioprotezione del "personale" non strutturato che frequenta a vario titolo le Strutture Sanitarie della Rete formativa (studenti dei corsi di laurea, specializzandi, assegnisti e dottorandi) si è proceduto ad effettuare le relative e puntuali comunicazioni alle Strutture interessate.

Nel corso dell'anno si sono dimostrate particolarmente impegnative le attività relative alla gestione delle Scuole di Specializzazione, a seguito all'emanazione del D.l. 68/2015 con il quale il MIUR ha proceduto al riordino delle Scuole di Specializzazione di area sanitaria, prevedendo la riduzione della durata dei corsi di formazione specialistica rispetto a quanto previsto dal decreto ministeriale 1 agosto 2005 e riorganizzando altresì le classi e le tipologie dei corsi di specializzazione medica.

Un notevole impegno è stato prioritariamente richiesto per lo svolgimento in sede locale dei test di ammissione, per il quale l'Università ha dovuto mettere a disposizione il personale di vigilanza, provvedere alla predisposizione delle aule informatiche e gestire l'organizzazione generale secondo le indicazioni fornite dal MIUR.

### **2.3.9 Gestione e manutenzione edilizia ed impiantistica**

Relativamente alle complesse problematiche sulla gestione e manutenzione edilizia ed impiantistica e al presidio della sicurezza e prevenzione si fa cenno ad alcuni più rilevanti aspetti.

In generale resta confermato il trend degli anni precedenti per cui le attività collegate alle trasformazioni per diverso uso degli spazi e di manutenzione e messa a norma degli stessi sono prevalenti rispetto alle nuove realizzazioni.

Nell'ambito della progettazione e direzione lavori di nuove costruzioni edili e nuovi impianti, trasformazioni, adattamenti, adeguamenti dell'esistente si segnalano i seguenti interventi

- Adeguamento locali da adibire a Data Center, Facoltà di Ingegneria
- Adeguamento locali da adibire ad Aule per 600 posti, Facoltà di Ingegneria
- Realizzazione nuova fognatura Blocco Aule Sud, Facoltà di Ingegneria
- Ripristini dei calcestruzzi ammalorati nella torre di ingegneria e all'Ingresso di Medicina mediante l'impiego di personale ad alta specializzazione per lavori in quota con addetti sospesi a funi e senza l'utilizzo di ponteggi fissi;
- Apertura al pubblico Necropoli di Villarey, Facoltà di Economia. La riapertura ha portato alla luce gli scavi effettuati diversi anni fa (dalla Soprintendenza) con percorsi pedonali accessibili anche a disabili.
- Messa in sicurezza e ripristino coronamento Ex RMN, Facoltà di Medicina
- Adeguamento locali da adibire a laboratorio (LOLA), Facoltà di Ingegneria

Relativamente attività di manutenzione edile ed impiantistica si segnalano i seguenti interventi:

- Adeguamento impianto illuminazione parcheggi esterni, Facoltà di Medicina;
- Miglioramento impianto climatizzazione Sala Server, Uffici via Oberdan 8;

Per le restanti attività svolte, si conferma l'efficacia del Tavolo di coordinamento e controllo quale momento di confronto e analisi sull'efficacia delle azioni effettuate.



Infine le attività relative al patrimonio sono state volte alla gestione e l'implementazione del Sistema Informativo Immobiliare a servizio anche delle altre attività amministrativo/contabili e comunicazione dati statistici.

### **2.3.10 Gestione Salute e Sicurezza**

Dal 01.05.2015 la Ripartizione Sicurezza negli Ambienti di lavoro (RSA) del SSGE è stata posta in staff del Direttore Generale e denominata Ripartizione Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro (RSS). In sintesi la RSS espleta funzioni di presidio in conformità ed in attuazione del D.Lgs. 81/08, di supporto alle strutture e coordinamento per la gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Visti i pensionamenti recenti e futuri e cambio di mansioni degli addetti alle emergenze così come la necessità di formare 3 persone nelle sedi periferiche di Fermo e San Benedetto è stata effettuata la formazione di 12 addetti antincendio, rischio elevato, in collaborazione con la Ripartizione Concorsi, Formazione, Relazioni Sindacali e dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Ospedali Riuniti.

E' stato organizzato il 25.11.2015 un seminario formativo di 4 ore su "Disabilità ed emergenza" con relatori VVF, Protezione Civile, Docenti e Ricercatori dell'Ateneo, rivolto a RSPP, RLS, addetti all'emergenza, tutor dei disabili e studenti diversamente abili.

Si è verificata la fattibilità di un Corso di formazione su piattaforma e-learning di Ateneo che permetta di fornire a tutti i lavoratori dell'Università le 4 ore di Formazione Generale in materia di sicurezza, nel pieno rispetto della normativa vigente. Per "lavoratori" la normativa intende docenti, PTA, dottorandi, assegnisti, specializzandi, studenti che frequentano laboratori ecc. Rimarrebbe così a carico dei singoli Datori di Lavoro provvedere alla formazione specifica. La RSS ha redatto ed inviato entro il 2015 al Rettore e Direttore Generale il progetto di un "Corso di formazione per lavoratori secondo il D.Lgs 81/08 e s.m.i. e l'accordo del 21.12.2011 della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome: FORMAZIONE GENERALE DI 4 ORE – MODALITA' E-LEARNING", predisposto insieme alla Delegata del Rettore all'e-learning, Prof.ssa Aquilanti e l'ing. Falsetti del Cesmi.

E' stato aggiornato il piano di emergenza degli edifici del Complesso Economia e si è dato luogo a tutte le prove di evacuazione calendarizzate all'inizio dell'anno (una per ognuno dei 7 Complessi), ad eccezione del Complesso Agraria, rinviata a 2016 per temporanea chiusura dell'Edificio Didattico.

L'esercitazione di emergenza svolta presso l'Azienda Agraria Didattico sperimentale di Agugliano, che ha visto il coinvolgimento degli Enti Esterni di soccorso, Vigili del Fuoco e 118, è stata molto impegnativa ma con risultati assolutamente soddisfacenti.

E' stato emanato il Piano Neve, redatto in collaborazione con l'Azienda Agraria e l'SSGE. Il Piano fa riferimento a situazioni di emergenza caratterizzate da precipitazioni nevose e/o gelate per le quali si renda necessario attuare interventi immediati per garantire i servizi istituzionali essenziali, evitare gravi disagi al personale e utenti e garantire condizioni di sicurezza per la circolazione veicolare e pedonale all'interno dei complessi universitari.

Nel 2015 il Ministero della Salute ha avviato una ricognizione in merito agli impieghi confinati di microrganismi geneticamente modificati in Ateneo ossia sugli obblighi previsti dal D.Lgs. n.206 del 12 aprile 2001 e s.m.i.. Tutti i Datori di Lavoro sono stati invitati a verificare se all'interno delle Strutture sono utilizzati microrganismi geneticamente modificati rientranti nel campo di applicazione del citato decreto legislativo e inviare alla RSS, che coordina la materia per tutto l'Ateneo, copia di tutte le comunicazioni che intercorrono tra i datori di Lavoro e Ministero sull'argomento in particolare la richiesta di nuove autorizzazioni, notifiche e aggiornamenti.

Sono state infine indicate alle strutture nuove procedure ed offerto continuo supporto per la gestione dei rifiuti speciali, la gestione del servizio di derattizzazione e per la gestione del Sistema Sistri (sistema di tracciabilità dei rifiuti).



## 2.4 Le criticità e le opportunità

### Aspetti organizzativi

In linea con quanto evidenziato nel Piano Strategico un obiettivo trasversale dell'Ateneo è rappresentato dal potenziamento della cultura amministrativa, cioè far sì che anche la componente amministrativa concorra al meglio alla valorizzazione delle attività istituzionali dell'Ateneo. Tale documento tende allo sviluppo in chiave sistemica della pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria.

Le strategie per il perseguimento di tale obiettivo sono individuate in una innovazione organizzativa, che è stata avviata con la presenza del Direttore generale vicario accanto al Direttore generale. In secondo luogo, si intende attuare un modello organizzativo maggiormente orientato ai processi, che possa far sentire tutti partecipi del perseguimento degli obiettivi dell'Ateneo fornendo maggiori possibilità di collaborazione anche a livello intermedio. L'attuazione di quanto detto prevede una prima fase di sperimentazione rivolta ad alcune aree amministrative, tenendo in dovuto conto la complessità rappresentata dal fattore umano e dalla radicale innovazione che tale modello può rappresentare per alcuni. Tale soluzione è ritenuta un modo per migliorare l'efficienza organizzativa del sistema anche in considerazione del turnover del personale che a seguito della normativa vigente ha ridotto drasticamente le unità di personale sia nell'ambito della didattica e della ricerca, sia nell'ambito delle funzioni tecnico-amministrative. Come già detto attualmente il rapporto tra il personale tecnico-amministrativo e il personale docente è al di sotto del valore di 1:1, modello che a livello nazionale si pensa essere un modello organizzativo equilibrato, ma che in realtà deve essere sostenuto da una costante efficienza gestionale.

In tale contesto la digitalizzazione delle procedure costituisce un potente strumento a disposizione per addivenire ad una struttura digitale in cui tutti i documenti siano nativi digitali e non trasformati in formato digitale, il che significa anche ripensare in quest'ottica il modello amministrativo. E' necessario quindi diffondere una "cultura digitale" che deve essere un elemento organizzativo all'interno della nostra università. Questo significa lavorare per processi con particolare rilievo alla loro interconnessione, quindi abbattendo le suddivisioni.

Ma il processo di digitalizzazione è appena iniziato. Diversi sono i suoi ambiti di applicazione con i quali questa Amministrazione deve fare i conti, a cominciare dall'implementazione dei sistemi informativi per la realizzazione di documenti in forma digitale e per finire alle modalità di conservazione ed archiviazione della documentazione dell'amministrazione, passando per il protocollo informatico e per una diversa attribuzione delle deleghe.

Rammentando la totale carenza in organico di dirigenti (almeno fino alle fine del 2015), è stato confermato un provvedimento di delega con poteri di spesa ai responsabili dei servizi i quali possono agire direttamente entro certi limiti di importo. In particolare l'adozione della misura accennata si è resa necessaria per garantire l'operatività degli interventi urgenti ed anche routinari nel settore edilizio, nella sicurezza, negli approvvigionamenti, nel settore del mercato elettronico, nei viaggi di istruzione degli studenti e in alcuni procedimenti di gara e connessi alle gare.

Le funzioni propulsive di coordinamento, controllo e verifica delle attività dei Servizi risultano quindi pressoché totalmente ricondotte all'ambito di responsabilità della direzione generale.

Per favorire la collegialità, l'apertura verso l'esterno ed il coinvolgimento propositivo, si è fatto in modo che alcuni capi servizio competenti su materie maggiormente soggette a cambiamento (area contabilità, ricerca e dottorato, sistemi informativi, sanità) entrassero a far parte di gruppi di lavoro a livello nazionale promossi dall'associazione dei direttori generali e dirigenti degli Atenei italiani (CODAU), per proficue collaborazioni e scambio di informazioni.



E' migliorata la comunicazione con i responsabili amministrativi dei dipartimenti, che nel 2015 ha visto coinvolte tali figure per lo più su aspetti professionali e gestionali (contabilità economico patrimoniale, mercato elettronico, adempimenti per la trasparenza).

### **Alcuni punti di forza e criticità**

Tra i principali punti di forza rientra sicuramente la sostenibilità finanziaria che come sopra accennato consente ancora di investire rilevanti risorse negli *asset* strategici. Tale parametro risulta di fondamentale importanza anche in linea con le recenti proposte del Commissario Straordinario alla *spending review* tra le quali figura anche quella di valutare prioritariamente la dirigenza pubblica sui risultati di bilancio e sulla efficiente gestione delle spese.

Altro elemento sicuramente positivo è la rapidità e la snellezza dei processi a partire dalle attività che richiedono che si agisca quasi in tempo reale, quali i contratti europei, l'approvazione e la stipula di contratti e convenzioni, le procedure conseguenti alle valutazioni comparative e alle assunzioni, i bandi per gli assegni di ricerca.

Relativamente alla necessità strategica di digitalizzare i processi all'interno e tra pubbliche amministrazioni (convenzioni con firma digitale, ecc.) si osserva che in questo senso il percorso già avviato dall'Ateneo sarà perseguito e potenziato con ulteriori azioni e risorse.

Tra le criticità si conferma quella sull'attività di gestione talvolta inevitabilmente incerta e frammentaria a seguito della costante iperproduzione normativa, che comporta continui adempimenti in aggiunta alla già complessa attività istituzionale ordinaria perseguita dall'Ateneo.

Le numerose sfide che si presentano al sistema universitario implicano la necessità che esso si confronti con il tema della valorizzazione del personale tecnico e amministrativo, il cui ruolo di supporto è oggi fondamentale nello svolgimento di tutte le attività: dalla ricerca, alla didattica, ai servizi, al trasferimento di tecnologie e conoscenze. A questo proposito la premialità che potrebbe rappresentare una delle leve al fine di garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa è sostanzialmente vanificata a causa dell'incapienza dei relativi Fondi Accessori.

Infatti gli Atenei, pur in presenza di una sostenibilità finanziaria, non hanno a disposizione la parte accessoria, ma obbligatoria, dello stipendio che grava su un Fondo contingentato di anno in anno e sempre più ridotto. Quanto detto rappresenta indubbiamente una grave lesione all'autonomia gestionale delle università e inibisce azioni significative di riorganizzazione. E', pertanto, importante e auspicabile che, accanto ad iniziative promosse a livello del nostro Ateneo volte a recuperare risorse aggiuntive, vi sia un intervento normativo che consenta il superamento di un siffatto e rilevante ostacolo al miglioramento organizzativo degli Atenei.

Per quanto riguarda le strutture dell'amministrazione centrale è criticità diffusa la carenza di personale dedicato a tutti i processi ordinari e innovativi implementati o potenziati a seguito delle riforme che investono la Pubblica Amministrazione ed in particolare il sistema universitario. A tali carenze sono sicuramente da aggiungere quelle presenti nelle strutture didattico – scientifiche presso le quali il supporto tecnico – amministrativo si va sempre più riducendo in misura preoccupante.

In linea con quanto sopra illustrato l'impegno della Governance sarà rivolto a garantire il buon funzionamento dell'Ateneo attraverso un'azione sempre più attenta ad una buona gestione ed al migliore utilizzo delle risorse e delle competenze disponibili.

Le azioni di miglioramento organizzativo sopra illustrate sono valutate nella successiva analisi dei punti di debolezza e punti di forza risultanti dal contesto interno.



**Tabella 16 – Analisi dei punti di debolezza e punti di forza dal contesto interno**

Punti di debolezza	Punti di forza
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppare maggiormente l'attenzione ai processi d'internazionalizzazione, sia in termini di accoglienza che di mobilità dei propri studenti, anche tramite il potenziamento delle strutture di supporto dedicate)</li> <li>- Costante crescita nell'ultimo decennio del rapporto studenti per docente dovuta ad una costante riduzione del numero docenti.</li> <li>- Flessione degli iscritti anche se proporzionalmente minore al dato nazionale , delle università del centro Italia ed al dato regionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buon livello di attrazione regionale;</li> <li>- Offerta formativa sostanzialmente calibrata con le esigenze socio-economiche del territorio;</li> <li>- Razionalizzazione dell'offerta didattica di I e II livello (la positività degli indicatori richiesti per l'accreditamento consente di proseguire con maggiore tranquillità una programmazione attenta alle esigenze del territorio ed alle esigenze formative degli studenti);</li> <li>- Incremento del rapporto fra immatricolati presso il nostro Ateneo ed il totale degli immatricolati sia presso le università marchigiane che sul dato nazionale;</li> <li>- Buon rapporto studenti regolari /studenti totali superiore, nel biennio alla media nazionale</li> <li>- Incremento numero laureati sia in rapporto al dato regionale che nazionale;</li> <li>- Buon gradimento della qualità della didattica da parte degli studenti;</li> <li>- Buon livello di occupabilità in particolare per i laureati di II livello (il dato dei laureati di I livello è influenzato dall'alta percentuale di prosecuzione negli studi)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione destrutturata dei dati relativi alle diverse tipologie di stage e tirocini, problematica da affrontare con idonei strumenti organizzativi e/o informatici in grado di dare una conoscenza completa e costantemente aggiornata del dato armonizzando nel contempo le informazioni relative alle singole tipologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidati rapporti con le realtà produttive del territorio derivanti dalla pluriennale attenzione all'innovazione e alla modernizzazione con particolare riferimento alle esigenze degli studenti e dei rapporti con le imprese;</li> </ul>
<p>Anzianità del personale in servizio, derivante dal blocco parziale del turn over (L'età media del personale tecnico amministrativo è di 51,1 anni mentre quella del personale docente a tempo indeterminato è di 51,7 anni)</p>	<p>Attribuzione punti organico superiore alla media nazionale di risorse per il reclutamento del personale tra le università italiane</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitatezza delle risorse destinate ai sistemi di incentivazione e formazione del personale, derivante dalle limitazioni derivanti dalla normativa vigente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andamento positivo nell'assegnazione FFO (base + premiale + perequativo) in rapporto al sistema nazionale</li> <li>- Costo standard per studente dell'1,09% nel 2015 rispetto all'1,08% nel 2014 e 1,07% nel 2013. In particolare il parametro strutturale dei costi standard accredita all'ateneo l'1,28% dell'assegnazione complessiva, con un dato di peso percentuale superiore sia alla quota base complessivamente considerata (1,09%) che all'insieme del FFO (1,08%).</li> <li>- Indicatore di sostenibilità finanziaria (ISEF) superiore ai vincoli ministeriali (valore UnivPM 2014 pari a 1,12 a fronte di un limite ministeriale di 1)</li> <li>- Tasso di indebitamento =0</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situazione economica gestione positiva e situazione patrimoniale solida grazie alla consistenza del Patrimonio Netto ed all'assenza di debiti di natura finanziaria</li> </ul>
	<p>Buon tasso di autonomia finanziaria, nel 2015 l'FFO costituisce il 54,5% del totale delle risorse</p>
<p>Difficoltà oggettiva della attività di valutazione del rischio che implica competenze specifiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buona capacità di attrazione dei fondi dedicati alla ricerca</li> <li>Scarsa presenza all'interno dell'Ateneo di fenomeni corruttivi (anche intesi in senso ampio)</li> </ul>

### 3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

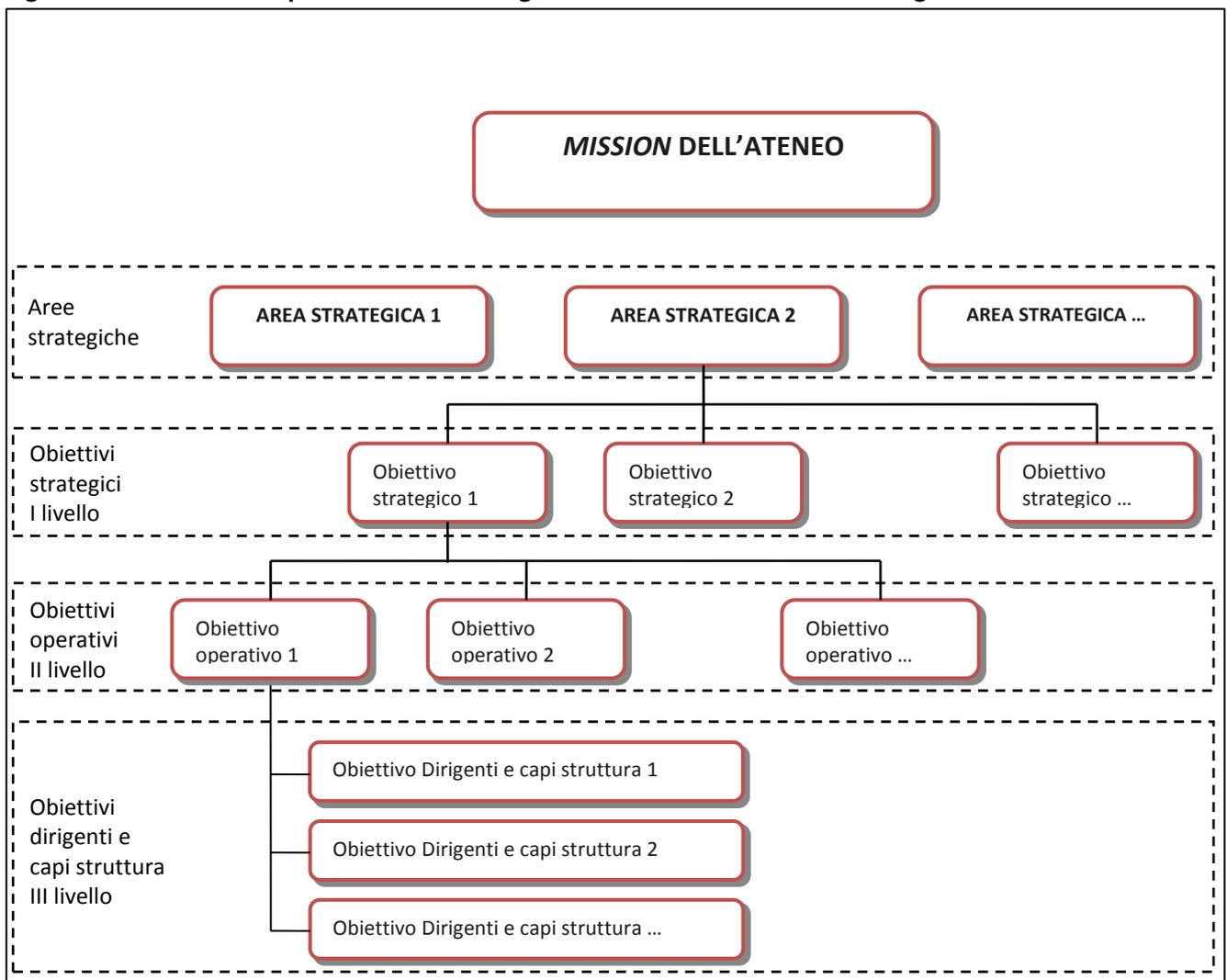
#### 3.1 Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che coerentemente alla *mission* dell'Ateneo, si declina in:

- aree strategiche
- obiettivi strategici
- obiettivi operativi.

All'interno di ciascuna area strategica sono definiti uno o più obiettivi strategici di I livello, a loro volta declinati in obiettivi operativi di II livello, su base annuale e triennale, e di III livello. Questi ultimi sono solitamente annuali e assegnati ai dirigenti e al personale appartenente alla categoria "elevata professionalità". Ad ogni obiettivo di II e III livello sono associati uno o più indicatori di performance per il cui monitoraggio sono individuati dei target.

Figura 13 - L'albero della performance: il collegamento tra mandato e aree strategiche





L'albero della performance è aggiornato periodicamente dai vertici dell'Amministrazione in fase di pianificazione strategica e presentato nel Piano integrato; la rendicontazione tra i target pianificati e i risultati ottenuti avviene a consuntivo della performance organizzativa dell'Ateneo.

Il monitoraggio del target, per tutti gli obiettivi, è previsto su base annuale e può essere oggetto di una revisione e di un adeguamento in sede di verifica dei risultati e di pianificazione del target per il nuovo anno. In base ai risultati annuali gli obiettivi operativi possono essere oggetto di adeguamento e revisione.

Come si evince dall'allegato 2 "Sintesi dei risultati" degli obiettivi strutturati nell'albero della performance (allegati 1 e 2), la percentuale di raggiungimento è stata del 94,7%.

La valutazione della performance organizzativa e individuale si effettua sulla base del Sistema di misurazione della performance di Ateneo. La valutazione individuale è attuata sulla base del livello di conseguimento dell'obiettivo e della misurazione di indicatori rappresentativi di alcune aree comportamentali.

Il ruolo del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo si configura, nelle aree strategiche della didattica, della ricerca e dell'innovazione, nella maggior parte dei casi, come un ruolo di supporto amministrativo-gestionale rispetto al corpo docente e delle rispettive strutture didattiche e di ricerca. Di conseguenza, anche nelle predette aree si sono definiti obiettivi (III livello) per i dirigenti e le strutture amministrative nell'ambito delle attività che contribuiscono al miglioramento della didattica, della ricerca e dei servizi relativi.



### 3.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi relativi al Piano della Performance 2015 e i relativi commenti agli scostamenti sono presentati nell'allegato 1 alla presente relazione.

Al fine di fornire una visione aggregata del grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati, nella Tabella 17 sono rappresentati sinteticamente i risultati raggiunti nel corso del 2015.

**Tabella 17 – Risultati obiettivi strategici in sintesi**

OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	ANDAMENTO INDICATORI
<b>AREA STRATEGICA I - VALORIZZAZIONE DELLA VOCAZIONE ALLA RICERCA</b>		
<b>I.1 – Rafforzamento del sostegno finanziario alla ricerca</b>	I.1.1 Stanziamento in bilancio	Obiettivo raggiunto
	I.1.2 n. assegni di ricerca	Obiettivo raggiunto
<b>I.2 – Miglioramento della competizione internazionale della ricerca</b>	I.2.1 n. "proposal"	Obiettivo raggiunto
	I.2.2 n. giornate di in-formazione n. Risorse Umane (dal 2014)	Obiettivo raggiunto
	I.2.3 n. "proposal" come capofila	Obiettivo raggiunto
<b>I.3 – Incremento della mobilità internazionale e nazionale dei docenti e dei ricercatori</b>	I.3.1 n. borse di studio per studenti laureati in Università estere iscritte nei corsi di dottorato	Obiettivo raggiunto
	I.3.2 n. visiting scientist per soggiorno $\geq 1$ mese	Obiettivo raggiunto
<b>I.4 - Potenziamento delle attività di trasferimento dei risultati della ricerca al tessuto socio-produttivo</b>	I.4.1 n. Spin-Off	Parzialmente raggiunto
	I.4.2 n. domande brevetto	Obiettivo raggiunto
	I.4.3 n. accordi/incontri con Confindustria e operatori economici	Obiettivo raggiunto
	I.4.4 n. Cluster tecnologici attivati	Obiettivo raggiunto
<b>I.5 – Potenziamento delle collaborazioni con le realtà socio-economiche finalizzato all'interrelazione lavoro/formazione</b>	I.5.1 n. Stage/tirocinio presso le realtà economico-sociali operanti nel territorio (curricolari ed extra curricolari)	Obiettivo raggiunto



OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	ANDAMENTO INDICATORI
<b>AREA STRATEGICA II – VALORIZZAZIONE DELLA TRASMISSIONE DELLE CONOSCENZE</b>		
<b>II.1 – Sostenibilità offerta formativa</b>	II.1.1 n. nuovi CdS	Obiettivo raggiunto
	II.1.2.a n. immatricolazioni	Obiettivo raggiunto
	II.1.2.b n. iscrizioni	Obiettivo raggiunto
<b>II.2 – Riduzione degli ostacoli al diritto dello studio della dispersione scolastica</b>	II.2.1 n. eventi realizzati di didattica laboratoriale c/o scuole superiori o Ateneo	Obiettivo raggiunto
	II.2.2 - tasso di variazione % n. scuole superiori coinvolte - n. studenti partecipanti	Obiettivo raggiunto
	II.2.3 n. giornate	Obiettivo raggiunto
	II.2.4 n. studenti al 2° anno con almeno 30 CFU	Obiettivo raggiunto
	II.2.5 % laureati in corso	Obiettivo raggiunto
	II.2.6 n. studenti esenzione tasse con 100/100 c/o istituti marchigiani	Obiettivo raggiunto
	II.2.7 n. studenti esenzione tasse per “superbravi”	Obiettivo raggiunto
<b>II.3 - Digitalizzazione</b>	II.3.1 n. esami registrati online	Obiettivo raggiunto
<b>II.4 – Relazione con il territorio</b>	II.4.1 stanziamento di bilancio per agevolazioni trasporto pubblico studenti	Obiettivo raggiunto
	II.4.2 stanziamento di bilancio per associazioni studentesche	Obiettivo raggiunto
<b>II.5 – Accompagnamento all’occupabilità</b>	II.5.1 % occupati a 3 anni dalla laurea	Obiettivo raggiunto
	II.5.2 rapporto tra n. questionari somministrati e n. tirocini svolti	Obiettivo raggiunto
	II.5.3 n. rapporti con le imprese	Obiettivo raggiunto



OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	ANDAMENTO INDICATORI
II.6 – Potenziamento delle opportunità digitali per l'apprendimento	II.6.1 % docenti che si avvalgono della piattaforma Moodle	Obiettivo raggiunto
<b>AREA STRATEGICA III – VALORIZZAZIONE DELLA VOCAZIONE TERRITORIALE</b>		
III.1 – Favorire la nascita di iniziative imprenditoriali quali opportunità occupazionali	III.1.1 n. spin-off incubatori di impresa in rapporto alle altre Università marchigiane (avvio Contamination Lab)	Obiettivo raggiunto
	III.1.2 n. consorzi o accordi con il tessuto economico-sociale	Obiettivo raggiunto
III.2 – Favorire rapporti di collaborazioni con le realtà socio-economiche	III.2.1 n. accordi o convenzioni per Stage e tirocini con il tessuto produttivo	Obiettivo rimodulato nel 2016
III.3 – Incentivare forme di collaborazione con le realtà produttive relativamente alla formazione di terzo livello e alla ricerca	III.3.1 n. borse di Dottorato e Eureka	Obiettivo raggiunto
III.4 – Favorire l'accoglienza degli studenti fuori sede in un ottica di integrazione con il territorio	III.4.1 n. piattaforme per la divulgazione delle informazioni	Obiettivo non perseguito
<b>AREA STRATEGICA IV – APERTURA INTERNAZIONALE PER LA RIVALUTAZIONE DEGLI AMBITI NAZIONALE E REGIONALI</b>		
IV.1 – Promozione della qualità del sistema universitario	IV.4.1 n. studenti mobilità studio (LLP/Erasmus – SMS)	Obiettivo raggiunto
	IV.4.2 n. studenti in mobilità per Stage (Erasmus, Campus World e altri programmi)	Obiettivo raggiunto
IV.2 - Sostegno alla creazione di una visione internazionale dell'Ateneo	Indicatori di internazionalizzazione inseriti nelle altre aree strategiche istituzionali	



OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	ANDAMENTO INDICATORI
IV.3 – Promozione di una visione internazionale della ricerca	IV.3.1 - % dottorandi in Università stranieri su totale dei dottorandi	Parzialmente raggiunto
	- % dottorandi che effettuano periodi di studio e/o ricerca all'estero	Obiettivo raggiunto
IV.4 – Promozione di una visione internazionale della formazione	IV.4.1 n. corsi di laurea in lingua inglese	Obiettivo raggiunto
	IV.4.2 n. insegnamenti con programmi e modalità di esame redatti anche in lingua inglese	Obiettivo raggiunto
	IV.4.3 rapporto delle nuove convenzioni e/o accordi con atenei stranieri sul totale delle convenzioni	Obiettivo raggiunto
	IV.4.4 n. pagine in lingua inglese per l'internazionalizzazione del sito Web di Ateneo	Obiettivo raggiunto
<b>AREA STRATEGICA V – MIGLIORAMENTO DELLA CULTURA AMMINISTRATIVA</b>		
V.1 – Valorizzazione delle risorse umane	V.1.1 n. riunione di direzione con i Capi Servizio e Capi Ripartizione	Obiettivo rimodulato nel 2016
	V.1.2 n. corsi formativi interni	Obiettivo raggiunto
V.2 – Digitalizzazione delle procedure e-Univpm	V.2.1 processi amministrativi dematerializzati	Obiettivo raggiunto
V.3 – Da un orientamento della procedura a un orientamento ai risultati	V.3.1 soglia indicatore spese di personale <80%	Obiettivo raggiunto
	V.3.2 rapporto tra FFO e tasse studentesche <soglia 20%	Obiettivo raggiunto
V.4 – Persone al centro del progetto	V.4.1 n. indagini di rilevamento del benessere organizzativo	n.a.



OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	ANDAMENTO INDICATORI
<b>V.5 – Implementazione misure in tema di trasparenza</b>	V.5.1 n. referenti del responsabile trasparenza individuati nelle strutture dipartimentali sul totale dei dipartimenti	n.a.
	V.5.2 n. giornate della trasparenza	Obiettivo non raggiunto
	V.5.3 n. processi di pubblicazione automatica dei dati sul totale dei processi di pubblicazione automatica	Obiettivo raggiunto
	V.5.4 n. tipologia di dati ex art. 15 d.lgs. 33/2013	n.r.
	V.5.5 pubblicazione risultati del questionario	Obiettivo raggiunto
<b>V.6 – Implementazione misure di prevenzione della corruzione</b>	V.6.1 n. referenti del responsabile della prevenzione della corruzione nelle strutture dipartimentali sul totale dei dipartimenti	Obiettivo raggiunto
	V.6.2 percentuale persone formate sul totale delle persone da formare	Obiettivo raggiunto
	V.6.3 istruzioni e format per la stipula di convenzioni di soggetti esterni	Obiettivo raggiunto
<b>AREA STRATEGICA VI – MIGLIORAMENTO CONTINUA DELLA QUALITA'</b>		
<b>VI.1 – Miglioramento qualità della didattica</b>	VI.1.1 n. corsi di studio certificati ISO 9001:2008	Obiettivo raggiunto
	VI.1.2 decreto di accreditamento del MIUR dei corsi di Dottorato XXX ciclo	Obiettivo raggiunto
	VI.1.3 % valutazioni positive dei questionari di valutazione della didattica	Obiettivo raggiunto
	VI.1.4 % azioni di miglioramento dei corsi di studio concluse sul totale delle azioni correttive aperte	n.r.
	VI.1.5 n. regolamenti di facoltà/dipartimento	Obiettivo raggiunto
	VI.1.6 n. eventi formativi sul sistema AVA	Obiettivo raggiunto
<b>VI.2 – Miglioramento qualità della ricerca</b>	VI.2.1 n. incontri di formazione con i referenti della qualità della ricerca dipartimentale	Obiettivo raggiunto
	VI.2.2 % ricercatori con codifica ORCID	Obiettivo raggiunto



### 3.3 Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi attribuiti ai dirigenti, ai Capi Servizio dell'Amministrazione centrale (EP) e ai Capi Ripartizione a staff del Rettore e del Direttore Generale, nonché ai responsabili delle strutture didattico-scientifiche sono una declinazione degli obiettivi strategici.

### 3.4 Obiettivi individuali

Il risultato finale della performance dell'Ateneo, sia in termini di *output* sia di *outcome*, dipende dall'azione congiunta di tutti i soggetti che operano all'interno dello stesso.

Il personale di categoria EP concorre alla realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance. Il risultato conseguito, in relazione agli obiettivi prefissati, e l'attività complessivamente svolta che esplicita il contributo fornito alla performance dell'amministrazione sono oggetto di valutazione dei responsabili delle unità organizzative. In base all'esito della valutazione è attribuita la retribuzione di risultato come previsto nell'accordo integrativo per il triennio 2014/2016

Nell'anno in esame le schede di valutazione del personale di categoria EP hanno evidenziato il raggiungimento degli obiettivi assegnati, per cui la retribuzione di risultato è uguale per tutti nell'ambito dei gruppi omogenei di Capi Servizio e Vicecapi Servizio.

In base al contratto integrativo collettivo del personale tecnico-amministrativo, per l'anno 2015 per il personale di categoria D la retribuzione di risultato è stata erogata in relazione al raggiungimento degli obiettivi indicati nella scheda di valutazione. L'indicatore distingue tre tipologie di dipendenti che partecipano ai processi di produttività e alla valutazione di risultato, suddivisi in gruppi omogenei (es: in base alla categoria di appartenenza e nell'ambito della stessa categoria in base alla posizione organizzativa).

## 4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

La struttura dei finanziamenti a disposizione del sistema universitario pubblico italiano è fortemente dipendente dall'intervento del MIUR che - con il Fondo di Finanziamento Ordinario - rappresenta ancora il principale contributo di bilancio degli Atenei, seppur in progressiva diminuzione ormai da diversi anni a questa parte.

**Tabella 18 –FFO atenei italiani 2009-2015**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fondo di Finanziamento ordinario (mln €)	7.515	7.282	7.044	7.083	6.694	7.010	6.923
Variazione assoluta (mln €)		-233	-238	39	-389	316	-87
Variazione assoluta cumulata (mln €)		-233	-471	-432	-821	-505	-592
Variazione % annua		-3,1	-3,3	0,6	-5,5	4,7	-1,2
Variazione % accumulata		-3,1	-6,3	-5,7	-10,9	-6,7	-7,9

Fonte: decreti di assegnazione FFO di ciascun anno

In tale contesto, i criteri utilizzati per l'assegnazione di tale Fondo agli Atenei hanno progressivamente spinto verso una distribuzione legata al merito e più in generale alla premialità collegata a precisi indicatori di sistema. Nel corso del 2015 la quota relativa alla premialità ha toccato il 20% dell'FFO distribuito, mentre è aumentato il costo standard all'interno della quota base, dal 20% al 25% dell'ammontare.

Il Fondo di Finanziamento Ordinario per l'Università Politecnica delle Marche si è attestato per il 2015 a 70.618.081 euro, distribuito secondo le seguenti voci:

**Tabella 19 - Composizione FFO 15 Univpm**

<b>Art. 2 Quota base FFO 2015</b>	<b>53.853.991,00</b>
lettera a) quota 25% (costo standard)	15.318.487
lettera a) quota 75%	38.394.575
totale parte I lettera a) 100%	53.713.062
lettera a) ex ETI	140.929
<b>Art. 3 Quota Premiale FFO 2015</b>	<b>14.653.147,00</b>
PREMIALE 2015 VQR A	9.528.681
PREMIALE 2015 Politiche reclutamento B	2.987.647
PREMIALE 2015 DIDATTICA internaz. C	885.985
PREMIALE 2015 DIDATTICA stud. regolari 20 CFU D	1.250.834
<b>Art. 4 Perequativo</b>	<b>175.767,00</b>
Perequativo	175.767
<b>Art. 10 Interventi previsti da disposizioni legislative</b>	<b>1.935.176,00</b>
lett. A) piano straordinario associati 2011	980.332
lett. A) piano straordinario associati 2012	902.583
lett. A) piano straordinario associati 2013	52.261
<b>TOTALE FFO 2015</b>	<b>70.618.081,00</b>



Nel triennio 2013-15 il Fondo Finanziamento Ordinario dell'Università Politecnica delle Marche registra un incremento, rispetto all'esercizio precedente, del 3,71% nel 2014 e del 2,04% nel 2015, superiore al dato medio nazionale.

**Tabella 20 - FFO Univpm 2013-2015**

Ateneo	1	2	3	4=2-1	5=4/1	6=3-2	7=6/2
	Totale FFO 2013 (base + premiale + perequativo)	Totale FFO 2014 (base + premiale + perequativo)	Totale FFO 2015 (base + premiale + perequativo)	differenza 2014 su 2013	% differenza 2014/13	differenza 2015 su 2014	% differenza 2015/14
<b>UnivPM</b>	<b>64.769.824</b>	<b>67.174.800</b>	<b>68.541.976</b>	<b>2.404.976</b>	<b>3,71%</b>	<b>1.367.176</b>	<b>2,04%</b>
<b>Tot. Univ Statali</b>	<b>6.140.532.017</b>	<b>6.216.087.267</b>	<b>6.279.990.060</b>	75.555.250	1,23%	63.902.793	1,03%
<b>TOT. GENERALE</b>	<b>6.255.780.313</b>	<b>6.334.907.231</b>	<b>6.399.292.172</b>	<b>79.126.918</b>	<b>1,26%</b>	<b>64.384.941</b>	<b>1,02%</b>

Il bilancio unico di esercizio 2015, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 maggio 2016, riporta un risultato economico positivo di gestione pari a 5.108,240 euro, confermando la capacità dell'Ateneo di utilizzare efficientemente le risorse assegnate e acquisite tramite bandi e finanziamenti competitivi o attraverso le relazioni in essere con il sistema socio-economico.

Dal punto di vista economico, l'esercizio si è chiuso con un volume di ricavi pari a 132.745.651, sostanzialmente stabile rispetto al dato registrato nell'esercizio 2014 (131.960.510 euro). Analizzando il dato per fonte di provenienza, si osserva che il 54,5% del totale dei proventi deriva dal Fondo di Finanziamento Ordinario (54,3% nel 2104), il 13,7% dalla contribuzione studentesca (12,8% nel 2014), l'8,5% dai contributi per le scuole di specializzazione (10,2% nel 2014), il 6,8% dai proventi per attività assistenziale (7,8% nel 2014), l'11% circa da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico, finanziamenti competitivi e attività commerciale (8,1% nel 2014).

L'ottima performance economica registrata nel 2015, consente alla Governance di realizzare le azioni di rilievo che sono contenute nel piano strategico, come ad esempio un ulteriore finanziamento di 3,5 milioni alla ricerca.

Da un punto di vista patrimoniale, l'Ateneo si rafforza ulteriormente grazie all'autofinanziamento generato dai positivi risultati di gestione che fa attestare il Patrimonio Netto al 31/12/2015 sul valore di 120.805.393 (117.385.099 al 31/12/2014). Sale pertanto al 65,7% il rapporto sul totale delle Passività confermando un elevato grado di indipendenza verso terzi e si conferma l'ottimo margine di struttura rispetto alle attività immobilizzate (1,46 il rapporto tra Patrimonio Netto e Immobilizzazioni). Il Patrimonio Netto è determinato per 56.660.624 dal Fondo di dotazione iniziale, determinato come differenza fra le attività e passività seguendo quanto previsto dall'art. 5 del D.l. n.19/2014 con il passaggio dalla Contabilità Finanziaria alla Contabilità Economico Patrimoniale, per 55.975.107 dal Patrimonio Vincolato e per 8.169.662 dal Patrimonio Non Vincolato.



## 5 PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE

“L’Ateneo si impegna a promuovere il rispetto delle pari opportunità in ogni attività della comunità universitaria” come recita l’art. 1 comma 9 del nuovo Statuto. Con l’art. 21 dello stesso Statuto, l’Ateneo ha istituito nel 2012 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Nel 2011 l’Ateneo ha adottato il Codice Etico.

### 5.1 Comitato Unico di Garanzia - CUG

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) è stato istituito ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della L. 183/2010, regolamentato dalle “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011 e dall’art. 21 dello Statuto di Ateneo. Il CUG è costituito con decreto rettorale n. 1056 del 18.10.2012 per il triennio accademico 2012-2015 ed è stato rinnovato con decreto rettorale n. 877 del 19.10.2015 per il triennio 2015-2018.

Il CUG assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Esso ha compiti propositivi e consultivi; promuove iniziative per l’attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra uomo e donna, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (mobbing) all’interno dell’Università.

Il Comitato disciplina il proprio funzionamento mediante l’adozione di un regolamento che è stato approvato con decreto rettorale n. 394 del 27 febbraio 2013.

Il CUG di Ateneo ha predisposto il nuovo piano delle azioni positive che sarà presentato alle OO.SS. a luglio 2016 e successivamente recepito con decreto rettorale.

Il CUG sta predisponendo la relazione annuale sulla situazione del personale dell’amministrazione riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing, ai sensi dell’art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e dell’art. 3 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell’Università Politecnica delle Marche.



## 5.2 Codice Etico

Il Codice Etico di Ateneo è stato adottato con DR n. 832 del 18.07.2011. Il Codice rappresenta il riferimento per regolare, in termini etici, le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi e valori accettati e condivisi da studenti, professori, ricercatori, personale tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi e di coloro che, a vario titolo, vi trascorrono periodi di ricerca, di insegnamento e di studio. Fra i principi e i valori da condividere ci sono la trasparenza, l'imparzialità, il rispetto e la correttezza, la libertà accademica, le pari opportunità, la tutela della proprietà intellettuale, il rifiuto del nepotismo, la rimozione del conflitto d'interessi.



## 6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance si sviluppa come segue:

**Tabella 21 – Fasi della relazione sulla performance**

	FASI DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	marzo/ aprile	maggio	Giugno	Settembre
1	Raccolta dati e informazioni	Servizi dell'Amministrazione Centrale				
2	Analisi e redazione del documento	Direzione e Servizio Programmazione e Controllo di gestione (SPCG)				
3	Presentazione agli Organi di Governo	MR, OO.AA.,DG, SPCG				
4	Invio al Nucleo di Valutazione e validazione	Direzione, Nucleo di Valutazione				

## 7 ALLEGATO 1: OBIETTIVI STRATEGICI

## 8 ALLEGATO 2: SINTESI DEI RISULTATI