

Relazione sulla *Performance 2015*

Giugno 2016



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
Tuscia

Responsabile della *performance*
Avv. Alessandra Moscatelli

PRESENTAZIONE

Il 2015 è stato un anno ancora contraddistinto da un quadro finanziario particolarmente complesso, a causa delle perduranti riduzioni del Fondo di Finanziamento Ordinario del Sistema Universitario disposte dal legislatore negli ultimi anni nonché dalla progressiva applicazione del criterio di ripartizione del 'costo standard per studente regolare'. Il costo standard unitario di formazione è stato introdotto dall'art.5, c.4, lettera f) della Legge 240/10 e dall'art 2, comma 1, lettera d) del D.lgs 49/2012. L'art. 8 del D.lgs. 49/2012 definisce il costo standard per studente come *'Il costo di riferimento attribuito al singolo studente iscritto entro la durata normale del corso di studio, determinato tenuto conto della tipologia di corso di studio, delle dimensioni dell'Ateneo e dei differenti contesti territoriali.'*

Sul piano ordinamentale, nel corso dell'anno è proseguito l'iter di revisione dei Regolamenti di Ateneo al fine di adeguarli al nuovo Statuto, adottato ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e alla normativa nazionale degli ultimi anni.

Il contesto normativo è, altresì, stato caratterizzato dal complesso di adempimenti previsti dal sistema AVA (D.lgs. 19/2012), da quelli della Legge 190/2013 sulla prevenzione della corruzione nonché da quelli correlati al d.lgs.33/2013 in materia di trasparenza amministrativa e al d.lgs. 150/2009 in merito al ciclo della performance. Al riguardo va segnalata, a seguito dell'entrata in vigore della legge 30 ottobre 2013, n. 125, che ha trasferito le funzioni da CIVIT ad ANVUR delle competenze relative alla valutazione del ciclo della performance delle università, l'adozione da parte dell'Agenzia delle Linee Guida per la gestione integrata della *performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca, con delibera n. 103 del 20 luglio 2015*

Ad ANVUR, quindi, compete non più solo la valutazione delle attività didattiche e di ricerca degli Atenei, ma anche delle attività amministrative, seppur nel rispetto delle linee generali di indirizzo fissate da ANAC, subentrata alla CIVIT .

Sono stati adottati i decreti in materia di Fondo di Finanziamento Ordinario 2015, di costo standard e di assegnazione punti organico 2015. Si rileva, al

riguardo, l'estrema difficoltà incontrata dall'Ateneo ad adottare le proprie politiche di programmazione e gestione in un quadro normativo e finanziario di assoluta criticità e incertezza e ad approvare il bilancio 2016 senza essere in possesso di tutti gli elementi conoscitivi essenziali e imprescindibili per una corretta pianificazione degli obiettivi e delle correlate attività.

Sul fronte contabile si segnala, come si dirà in dettaglio più avanti, l'entrata in vigore del bilancio unico di Ateneo in contabilità economico patrimoniale ai sensi del D.lgs. 18/2012; sono stati pienamente rispettati i parametri di bilancio previsti dalla normativa nazionale per le Università, pur nell'ambito di una prospettiva di crescita e sviluppo dell'Ateneo.

Sul piano dell'Organizzazione, sono state elette le rappresentanze studentesche negli Organi, sono stati nominati diversi Delegati del Rettore sui settori più strategici del sistema universitario; sono state curate tutte le procedure correlate alla riorganizzazione del personale, già avviata nel 2014. Nel 2015 si è provveduto a garantire la riorganizzazione del personale presso le strutture decentrate. Sono seguite le assegnazioni del personale alle strutture, previo bando di mobilità.

L'Ateneo si è impegnato nel consolidamento di un Sistema integrato di qualità che coinvolge tutte le funzioni istituzionali (didattica, ricerca e servizi strumentali), nel rispetto delle disposizioni introdotte dalla legge 190/2012 in materia di anticorruzione e dal d.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza.

L'Ateneo nel corso del 2015 ha consolidato quel processo, già avviato da qualche anno, volto, da un canto, a contenere e a ottimizzare i costi, dall'altro a garantire un progressivo miglioramento 'qualitativo' di tutte le prestazioni correlate alle funzioni istituzionali, mediante un'ulteriore razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa nonché attraverso il rafforzamento della ricerca e del *placement*.

E' stata prestata particolare attenzione ai servizi per gli studenti e alla formazione di tutto il personale anche al fine di favorire un complessivo miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei compiti gestionali. Sono stati approvati tutti gli Standard di qualità dei servizi.

L'Ateneo, in particolare, è stato particolarmente impegnato nella messa a regime del Sistema AVA e a consolidare i complessi meccanismi di adeguamento dell'offerta formativa previsti dalla normativa in materia di accreditamento dei corsi di studio e delle sedi. A fine 2015 ha ricevuto la visita per l'accREDITamento periodico dei corsi e della sede da parte delle CEV dell'ANVUR. Le CEV sono state presenti in Ateneo la prima settimana di dicembre ed hanno fornito una valutazione complessivamente positiva. È stata apprezzata la linea strategica dell'Ateneo verso la qualità, definita in modo chiaro ed univoco, l'impostazione tecnica del sistema ed il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo, degli studenti e di buona parte del personale docente, mentre dovrà essere operato un ulteriore sforzo per assicurare un maggiore coinvolgimento delle strutture periferiche.

Nel contesto appena descritto l'Ateneo ha rinnovato il proprio impegno a fornire agli studenti le competenze necessarie per il completamento e l'arricchimento della propria formazione per poter essere in grado di affrontare il mondo del lavoro.

Il Rettore
Alessandro Ruggieri

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE DELLA RELAZIONE

2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

2.2. L' AMMINISTRAZIONE

2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

3.2. OBIETTIVI STRATEGICI

3.4. OBIETTIVI INDIVIDUALI

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. PARI OPPORTUNITÀ

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

6.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

1. Introduzione della relazione

La presente Relazione sulla Performance illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, secondo quanto previsto all'articolo 10 D.Lgs. n. 150/2009, che dispone che le Amministrazioni adottino, entro il 30 giugno di ogni anno, un documento denominato "Relazione sulla performance" con cui dare "evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse (...omissis...)".

Questo Ateneo ha adottato il Piano della performance per il triennio 2015-2017 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.01.2015. Il Piano è stato pubblicato nel Portale della Trasparenza, come previsto dalla normativa, e sul sito di Ateneo nella apposita sezione Amministrazione Trasparente.

Nella presente Relazione si illustra, pertanto, lo stato di attuazione del Piano, i principali dati di sintesi sulle performance realizzate e gli obiettivi conseguiti nel corso dell'anno 2015, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto delle indicazioni metodologiche delineate nel documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" nonché dei principi espressi nelle Delibere CIVIT nn. 4, 5 e 6 dell'anno 2012. Si è tenuto, altresì, conto della delibera CIVIT n.9/2009 in materia di *Applicabilità del D.lgs.150/2009 alle Università* e delle Linee Guida per la gestione integrata della performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca, emanate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015.

La relazione, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione ai fini della successiva validazione prevista dalla norma.

La relazione viene predisposta in parallelo con la relazione del Rettore di accompagnamento al bilancio consuntivo di Ateneo, in quanto entrambi i documenti, pur da prospettive non esattamente coincidenti, presentano la stessa finalità di evidenziare, appunto in fase di consuntivazione, i risultati di un anno di

attività, gli obiettivi raggiunti sul fronte delle 'prestazioni' connesse alle funzioni istituzionali e a quelle strumentali, compresa la rilevazione dei dati di carattere economico-finanziario.

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

2.1.1 Contesto nazionale

Il ciclo economico italiano ha mostrato per il 2015 una moderata ripresa: dopo la contrazione degli ultimi tre anni, il Pil italiano in volume ha segnato una crescita dello 0,8%. La domanda interna e l'accumulazione delle scorte hanno contribuito positivamente alla crescita. Una spinta è giunta dai consumi delle famiglie e dal reddito disponibile: nel 2015 i consumi finali nazionali hanno proseguito la risalita che si era già manifestata l'anno precedente¹.

La popolazione residente decresce e invecchia. Nel 2015 la popolazione si riduce di 139 mila unità (-2,3 per mille) rispetto all'anno precedente² e l'indice di dipendenza economico-sociale (rapporto tra la popolazione residente in età non attiva e la popolazione in età lavorativa) si attesta al 55,1%³. La simultanea presenza di una elevata quota di persone di 65 anni e oltre e di una bassa quota di popolazione al di sotto dei 15 anni colloca il nostro Paese tra i più vecchi del mondo, insieme a Giappone e Germania⁴.

Ad aprile 2016 gli occupati sono 22 milioni 634 mila e il tasso di occupazione, pari al 56,9%, aumenta di 0,2 punti percentuali sul mese precedente. Su base annua si conferma la tendenza all'aumento del numero di occupati (+1,0%, pari a +215 mila). Il numero di disoccupati, pari a 2 milioni 986 mila, sale dell'1,7% (+50 mila) rispetto a marzo. Il tasso di disoccupazione è pari all'11,7%, in aumento di 0,1

¹ Fonte: Rapporto Annuale 2016, dati Istat 2015

² Fonte: Rapporto Annuale 2016, dati Istat 2015

³ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2015

⁴ Fonte: Rapporto Annuale 2016, dati Istat 2015

punti percentuali su marzo. Su base annua, tuttavia, calano i disoccupati (-3,0%, pari a -93 mila) e, soprattutto, gli inattivi (-2,1%, pari a -292 mila)⁵.

Nella graduatoria europea in termini di tasso di occupazione l'Italia si colloca al 25esimo posto, seguita solo da Spagna, Croazia e Grecia⁶.

L'Italia nel 2013 ha un numero di imprese tra i più elevati in Europa (62,2 imprese ogni mille abitanti, al sesto posto nell'UE28), dovuto principalmente alle ridotte dimensioni delle imprese italiane. Nonostante la diminuzione del numero di imprese per mille abitanti (62,2 nel 2013 contro 66,1 nel 2008), la dimensione media si mantiene stabile (circa 4 addetti); il settore della micro impresa conserva perciò un ruolo non trascurabile nell'intero sistema produttivo⁷. In particolare nel 2013 il settore delle PMI in Italia registra una percentuale più elevata di microimprese con meno di 10 dipendenti rispetto alla media dell'UE (Italia: 94%, UE: 92%). Esse, pertanto, contribuiscono maggiormente all'occupazione e al valore aggiunto che negli altri Paesi dell'Unione: circa la metà dell'occupazione totale e un terzo del valore aggiunto⁸.

Prosegue la perdita di competitività delle imprese italiane dopo il recupero del biennio 2010-2011. L'indice di competitività di costo, espresso in termini di rapporto tra valore aggiunto per addetto e costo del lavoro unitario, risulta in riduzione (122,9 euro di valore aggiunto ogni 100 euro di costo del lavoro nel 2013 contro 124,6 nel 2012) e sempre al di sotto della media europea (142,7 euro nel 2012). A livello settoriale la situazione di più bassa competitività si riscontra nel comparto delle costruzioni⁹.

In termini di competitività a livello internazionale, al 2013, l'Italia si posiziona al 49esimo posto complessivo su 148 economie censite, dietro a Lituania e Barbados. I dati mostrano come a pesare così negativamente sul punteggio italiano ci siano in particolare l'efficienza sul mercato del lavoro (che vale il 137esimo posto) e lo sviluppo del mercato finanziario (124esimo)¹⁰.

⁵ Fonte: dati Istat 2016

⁶ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2014

⁷ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2013

⁸ Fonte: Scheda Informativa SBA 2013, Italia, Imprese e industria, European Commission

⁹ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2013

¹⁰ Fonte: The Global Competitiveness Report 2013 - 2014

Nel 2012, la spesa della R&S nell'UE28 assorbe il 2,01% del Pil. In Italia il rapporto tra R&S e Pil è pari all'1,26%, in crescita di 0,05 punti percentuali rispetto al 2011; è in crescita anche il contributo del settore privato, allo 0,68% del Pil rispetto allo 0,66% dell'anno precedente. La gran parte della spesa per ricerca e sviluppo è concentrata nel Nord del Paese (il 60,6% della spesa totale). In rapporto ai Pil regionali, le performance migliori sono quelle del Piemonte (1,94%) e del Lazio (1,73%), in cui è dominante la quota di spesa investita dal settore pubblico e dalle università, e della provincia autonoma di Trento (1,71%). Rispetto all'intensità sul Pil della spesa del settore privato in R&S (escludendo l'attività del settore non profit), Piemonte (1,51%), Emilia-Romagna (1,09%) e Lombardia (0,94%) si collocano ai primi 3 posti. Al Sud invece sono le imprese campane (0,54% del Pil) ad investire maggiormente in attività di R&S. Le imprese calabre, al contrario, sono quelle che investono meno rispetto al Pil prodotto (0,01%)¹¹.

Nel 2013 la spesa per R&S *intra-muros* sostenuta da imprese, istituzioni pubbliche, istituzioni private non profit e università sfiora i 21 miliardi di euro. Rispetto al 2012 (20,5 miliardi di euro) la spesa aumenta in termini sia nominali (+2,3%) sia reali (+1,1%). Rispetto al 2012 la spesa per R&S cresce nel settore delle imprese (+3,4%) e in quello delle università e delle istituzioni private non profit (+3,3%); nelle istituzioni pubbliche registra invece una diminuzione (-3,4%)¹².

L'innovatività di un Paese può essere misurata in termini di numero di brevetti registrati, quale output dell'attività di R&S. L'Istat fornisce come dato l'indice di intensità brevettuale (rapporto tra numero di brevetti e popolazione residente): l'Italia è al di sotto della media europea con 73,7 brevetti per milione di abitanti registrati nel 2011¹³.

A livello europeo l'Italia si colloca nel 2013 tra gli otto Paesi con una incidenza della spesa pubblica in istruzione sul Pil (4,1%) inferiore a quella media, al 24esimo posto, seguita soltanto da Irlanda, Spagna, Bulgaria e Romania, con quasi 3 punti di distanza dalla Danimarca, che mostra la quota più elevata¹⁴. La

¹¹ Fonte: Noi Italia 2015, dati Istat 2012

¹² Fonte: dati Istat 2013

¹³ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2011

¹⁴ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2013

Commissione Europea ha definito come obiettivo per il 2020 che il 40% dei giovani 30-34enni consegua un titolo di studio universitario; secondo i dati Istat del 2014, l'Italia si colloca all'ultimo posto nell'UE28, con un valore pari al 23,9%¹⁵.

Complessivamente i dati confermano il divario tra Italia e resto d'Europa per gli investimenti in ricerca e sviluppo e conoscenza.

2.1.2. Contesto regionale e provinciale

La popolazione nel Lazio è aumentata dal 2013 al 2015 di circa il 5%, registrando 5.889.732 abitanti a Novembre 2015¹⁶. La provincia di Viterbo, come tutte le province laziali, ad esclusione di Roma, è scarsamente popolata. Il 5,5% della popolazione laziale risiede nella Tuscia, il che qualifica la provincia viterbese come la seconda provincia meno popolosa dopo Rieti (2,7%). Frosinone e Latina, infatti, assorbono circa il 18% della popolazione¹⁷. La provincia di Roma rappresenta, da sola, il 73,7% della popolazione residente nel Lazio.

La rappresentazione della popolazione residente per classi d'età evidenzia un crescente processo d'invecchiamento della popolazione. Un fenomeno, quello osservato in provincia, in linea con l'andamento nazionale. Ponendo attenzione, in particolare, alle classi d'età 0-14 anni e 65 anni e oltre, si nota come il 12,52% della popolazione è compresa tra 0-14 anni (13,8% Italia) mentre il 22,7% (21,7% Italia) è in età pensionabile. La provincia di Viterbo e di Rieti presentano la più alta percentuale di popolazione residente oltre i 65 anni (22,7% Viterbo, 24,13% Rieti)¹⁸.

Il punto di partenza dell'analisi dell'evoluzione economica del Lazio è rappresentato dalle stime Nomisma circa l'andamento del Pil regionale, le quali ricalcano l'andamento dell'economia nazionale, evidenziando l'inizio di una lenta ripresa a partire dal 2014 (+0,7%) e nel 2015 (+1,2%)¹⁹.

La crisi economica ha avuto forti ripercussioni sul mercato del lavoro. Nel 2014, infatti, il tasso di disoccupazione nel Lazio è salito al 12,51% (dall'8,73% del

¹⁵ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2014

¹⁶ Fonte: Bilancio demografico della popolazione residente per provincia e anno, dati Istat 2016

¹⁷ Fonte: Bilancio demografico della popolazione residente per provincia e anno, dati Istat 2016

¹⁸ Fonte: Popolazione residente al 1° Gennaio 2015 per età, sesso e stato civile, dati Istat 2015

¹⁹ Fonte: Regione Lazio, Osservatorio Permanente Regionale sulla Formazione Continua – Rapporto Annuale 2014

2011). Tuttavia dati Istat mostrano una lenta ripresa a partire dal terzo trimestre dello stesso anno: in particolare, nell'anno 2015, la Regione ha registrato un tasso di disoccupazione (relativo a persone di 15 anni e oltre) pari all'11,82%²⁰. Tra le province laziali, la provincia di Roma registra nel 2015 il tasso di occupazione più alto (61,5%), seguita da Viterbo (56,2%), Rieti (53,8%) e Latina (51%)²¹.

Purtroppo la presenza di un sistema produttivo frammentato, insieme ad altri fattori, contribuisce a far sì che la provincia di Viterbo offra minori opportunità di lavoro rispetto a quanto realmente il sistema produttivo sarebbe in grado di offrire, con effetti, dunque, sull'occupazione (56,2% l'indice provinciale a fronte del 56,3% nazionale) e sulla disoccupazione (13,7% e 11,9%), per i quali la provincia di Viterbo risulta, seppur in misura minore rispetto agli anni precedenti, in ritardo rispetto alla media italiana²².

Nel 2014 nel Lazio il tasso di disoccupazione giovanile, pari al 49% (sceso al 42,6% nel 2015) risulta di gran lunga superiore rispetto alla media europea (22,2%) e a quella italiana (42,7%)²³. A livello provinciale, nel 2015, Viterbo registra il tasso di disoccupazione giovanile più basso, dopo Rieti (rispettivamente 36,2% e 32,9%)²⁴.

Il sistema imprenditoriale della provincia di Viterbo presenta alcune peculiarità e caratteristiche che lo rendono diverso dal resto della regione e del territorio nazionale; il primo aspetto da evidenziare è la elevata frammentazione del tessuto produttivo, legata alla spiccata vocazione imprenditoriale, alla carenza di medie e grandi imprese e alle caratteristiche del territorio. Tale frammentazione è confermata dal fatto che a Viterbo esiste una impresa registrata ogni 5,5 abitanti in età attiva (15-64 anni) a fronte dei 6,1 nel Lazio e dei 6,5 in Italia. Nel complesso, le imprese registrate nel viterbese ammontano a 37.564 unità, delle quali 33.274, pari all'88,6%, risultano attive. Il settore più rappresentativo rimane quello dell'agricoltura, il quale assorbe il 34,9% delle imprese attive, grazie alle numerose coltivazioni e produzioni di qualità che offre il territorio, seguito dal

²⁰ Fonte: elaborazione su dati Istat 2015

²¹ Fonte: dati Istat 2015

²² Fonte: dati Istat 2015

²³ Fonte: Noi Italia 2016, dati Istat 2015

²⁴ Fonte: dati Istat 2015

commercio (22,9%), dalle costruzioni (14,4%) e con scarti più ampi dal manifatturiero (5,7%)²⁵.

Con riferimento alla forma giuridica delle imprese, nel corso degli ultimi anni si è registrato, così come a livello nazionale, un graduale e costante mutamento del sistema produttivo della provincia, con le imprese sempre più orientate a costituirsi o trasformarsi in società con una forma giuridica più strutturata. Nonostante tale processo, il sistema imprenditoriale provinciale risulta ancora composto prevalentemente dalle ditte individuali che rappresentano, in termini numerici, il 72,1% del sistema imprenditoriale, un valore superiore alla media regionale (55,7%) e nazionale (61,4%); tale caratterizzazione è legata, in larga misura, alla forte vocazione agricola, settore che tende ad utilizzare quasi esclusivamente questa forma giuridica²⁶.

La provincia di Viterbo, pur non presentando una spiccata vocazione industriale, registra al suo interno una importante tradizione manifatturiera legata in parte a concentrazioni produttive, come nel caso del distretto della ceramica di Civita Castellana che, per anni, ha giocato un ruolo importante nelle dinamiche economiche locali, e, in parte, alle risorse del territorio, come per l'industria alimentare collegata alla vocazione agricola della provincia. Nel complesso, il settore che conta il maggior numero di aziende è quello dell'industria alimentare, che conta oltre 400 imprese, pari al 21,3% delle imprese attive del comparto manifatturiero provinciale²⁷.

All'interno del sistema imprenditoriale viterbese un ruolo importante è esercitato, inoltre, dall'artigianato, che accoglie il 23,5% delle aziende complessivamente presenti sul territorio provinciale. Le imprese artigiane, per effetto delle loro dimensioni e della concentrazione in settori che hanno risentito fortemente della crisi economica, hanno registrato nel corso dell'ultimo anno un notevole ridimensionamento²⁸.

²⁵ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

²⁶ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

²⁷ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

²⁸ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

In un contesto di debolezza della domanda interna, il commercio estero dà un apporto notevole allo sviluppo del territorio. Il saldo della bilancia commerciale risulta positivo, contrariamente a quanto avviene a livello regionale, per effetto di un ammontare delle esportazioni superiore a quello delle importazioni. Nel corso dell'ultimo quinquennio le esportazioni nella provincia di Viterbo hanno registrato un andamento complessivamente positivo, nonostante la provincia non presenti una elevata apertura verso i mercati esteri. Le esportazioni coinvolgono principalmente i prodotti manifatturieri, tra cui i prodotti in porcellana e ceramica, e le relative produzioni sono generalmente finalizzate ad occupare mercati di nicchia che puntano alla qualità. Il principale mercato di sbocco nel 2014 è rappresentato dalla Germania (16,5%), seguito dalla Francia (12%), dagli Stati Uniti (11,4%), dalla Svizzera (6,1%) e dalla Spagna (5%)²⁹.

Oltre ai mercati esteri, un contributo importante alla domanda aggregata può derivare dalle dinamiche del turismo, che incidono positivamente sull'economia. In questo contesto la provincia di Viterbo, un tempo distante dai flussi turistici nazionali e stranieri, ha migliorato nel corso degli ultimi anni la competitività grazie alla valorizzazione delle risorse naturali.

Il settore tecnologico deve invece ancora maturare, non costituendo un punto di forza ma neanche di debolezza. Risultano, altresì, quasi del tutto assenti i settori del terziario avanzato (Servizi di informazione e comunicazione, le Attività finanziarie ed assicurative, le Attività professionali e scientifiche).

Analizzando i dati relativi al valore aggiunto, si può notare che la provincia di Viterbo presenta nel 2014 una dinamica positiva in termini correnti (+0,5%), differenziandosi rispetto alla dinamica regionale (-0,2%) ed allineandosi al contesto nazionale (+0,2%). Nonostante la tendenza in crescita del 2014, si evidenzia comunque una dinamica complessivamente negativa osservando i dati relativi al periodo 2011-2013, durante il quale Viterbo segna, sempre in termini correnti, una flessione del 3,4%. A Viterbo l'ammontare medio per abitante del valore aggiunto risulta pari a 17,7 mila euro, valore in linea con quello delle altre province laziali se si esclude la Capitale che si attesta su valori decisamente più alti (31,8 mila), a

²⁹ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

fronte dei 24 mila euro mediamente registrati in Italia. La provincia di Viterbo presenta, quindi, un ritardo di circa il 26% rispetto alla media nazionale³⁰.

Per quanto riguarda il contributo dei vari settori al valore aggiunto, nel corso degli ultimi anni si è consolidato il peso del settore terziario. Seguono l'industria in senso stretto che, nonostante abbia subito un ridimensionamento nel corso degli ultimi anni, continua ad esercitare un peso di rilievo in alcune aree del territorio, l'agricoltura e infine le costruzioni. Il peso del settore agricolo (6,5%) risulta particolarmente elevato rispetto alla media nazionale (2%) e regionale (1%), grazie alla presenza di importanti produzioni e coltivazioni di qualità. Inoltre l'agricoltura presenta un importante indotto per l'industria alimentare³¹.

In termini di competitività, è interessante notare che la regione laziale si colloca al 3° posto in Italia dopo Lombardia ed Emilia Romagna e al 133° posto in Europa³².

Le maggiori criticità riguardano il mercato del lavoro, la qualità dell'istruzione post secondaria e il livello di innovazione. Nel corso degli ultimi venti anni la provincia non ha saputo mantenere un adeguato grado di attrattività sufficiente a rinnovare i fattori di competitività contestualmente all'evolvere del processo di globalizzazione. Probabilmente fattori come l'alto indice di vecchiaia rispetto alla media nazionale, uno spinto tasso di indebitamento da parte delle famiglie viterbesi per sostenere il tenore di vita, nonché la poca propensione ad effettuare investimenti rischiosi, hanno limitato o quantomeno rallentato lo sviluppo socio-economico della zona.

L'impatto della crisi sull'economia reale condiziona le *performance* generali delle imprese, effetto che si amplifica nel sistema delle microimprese, per definizione non in grado di sfruttare forme di economia di scala. Infine l'impatto della crisi finanziaria ha determinato il rallentamento dei flussi finanziari contribuendo ad incrementare la fragilità delle piccole imprese, determinando uno scenario di debolezza del sistema imprenditoriale. La crisi ha ulteriormente

³⁰ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

³¹ Fonte: Polos 2014, 15° Rapporto Economia Tuscia Viterbese, Camera di Commercio Viterbo

³² Fonte: Joint Research Centre – European Commission, EU Regional Competitiveness Index, 2013

indebolito un sistema imprenditoriale di per sé fragile, poco incline all'innovazione e al rischio, costituito da imprese di dimensioni molto piccole a base prevalentemente familiare che operano in settori maturi.

Questo contesto rende più difficile il rafforzamento di un sistema di relazioni virtuoso tra Ateneo e territorio, in quanto la mancanza di un bacino imprenditoriale forte contiene le occasioni di interazione nella ricerca e nell'innovazione e limita le opportunità occupazionali, soprattutto per le posizioni e le competenze di medio-alto livello, quali quelle in uscita dai percorsi universitari.

La presenza dell'Ateneo rappresenta però al contempo una opportunità importante per lo sviluppo del territorio e il mondo delle Imprese. L'Ateneo infatti può costituire il punto di riferimento per tutte le azioni di sostegno e promozione dello sviluppo e di innovazione tecnologica, ormai imprescindibile per qualsiasi azienda che voglia competere in un contesto globale.

Sotto questo profilo, il rapporto tra l'Università della Tuscia ed il territorio è costruttivo e ricco di iniziative condivise ed ha subito nel corso degli anni una trasformazione che vede l'Ateneo proporsi con un ruolo proattivo.

Da questo punto di vista l'Ateneo opera con diversi strumenti, che spaziano da contributi forniti ai vari percorsi didattici (seminari nei corsi di studio, *project work*), all'avviamento al lavoro (tirocini, apprendistato), alla ricerca (finanziamento di borse di dottorato, assegni di ricerca, progetti di ricerca).

Questa interazione risulta *in primis* fondamentale per innovare l'offerta didattica, rendendola più attrattiva, con un taglio più applicativo e dunque più vicina alle esigenze degli studenti e della società, indirizzando gli obiettivi dei corsi di studio verso le reali esigenze delle imprese in termini di competenze e fornendo agli studenti e ai neo-laureati più opportunità di collocamento nel mercato del lavoro maturando esperienze professionalizzanti; ma risulta altrettanto importante per rafforzare la ricerca, grazie al contributo di risorse finanziarie esterne e alla conoscenza dei mercati e dei meccanismi produttivi e di vendita tipici degli imprenditori.

Un contributo decisivo è stato fornito dalla normativa vigente che incoraggia sempre più la collaborazione tra imprese ed enti di ricerca nell'ambito

dell'accesso ai finanziamenti europei, nazionali e regionali. Ciò ha spinto ad una collaborazione più stretta anche nella provincia viterbese, nonostante il tessuto produttivo sia costituito in massima parte da piccole e medie imprese. Queste ultime hanno potuto beneficiare, grazie alla sinergia con l'Università, di azioni di innovazione, crescita formativa e culturale che, in un contesto socio-economico piuttosto debole, non avrebbero potuto realizzare in maniera isolata.

È attivo all'interno dell'Ateneo un apposito ufficio, l'Ufficio Ricerca e Rapporti con le imprese, con l'obiettivo di collegare in maniera più efficace il mondo della ricerca a quello delle imprese. Sono state, inoltre, intraprese diverse iniziative per sensibilizzare gli interessi delle imprese alla collaborazione in progetti di ricerca comuni, tra cui la creazione di *Spin-off*.

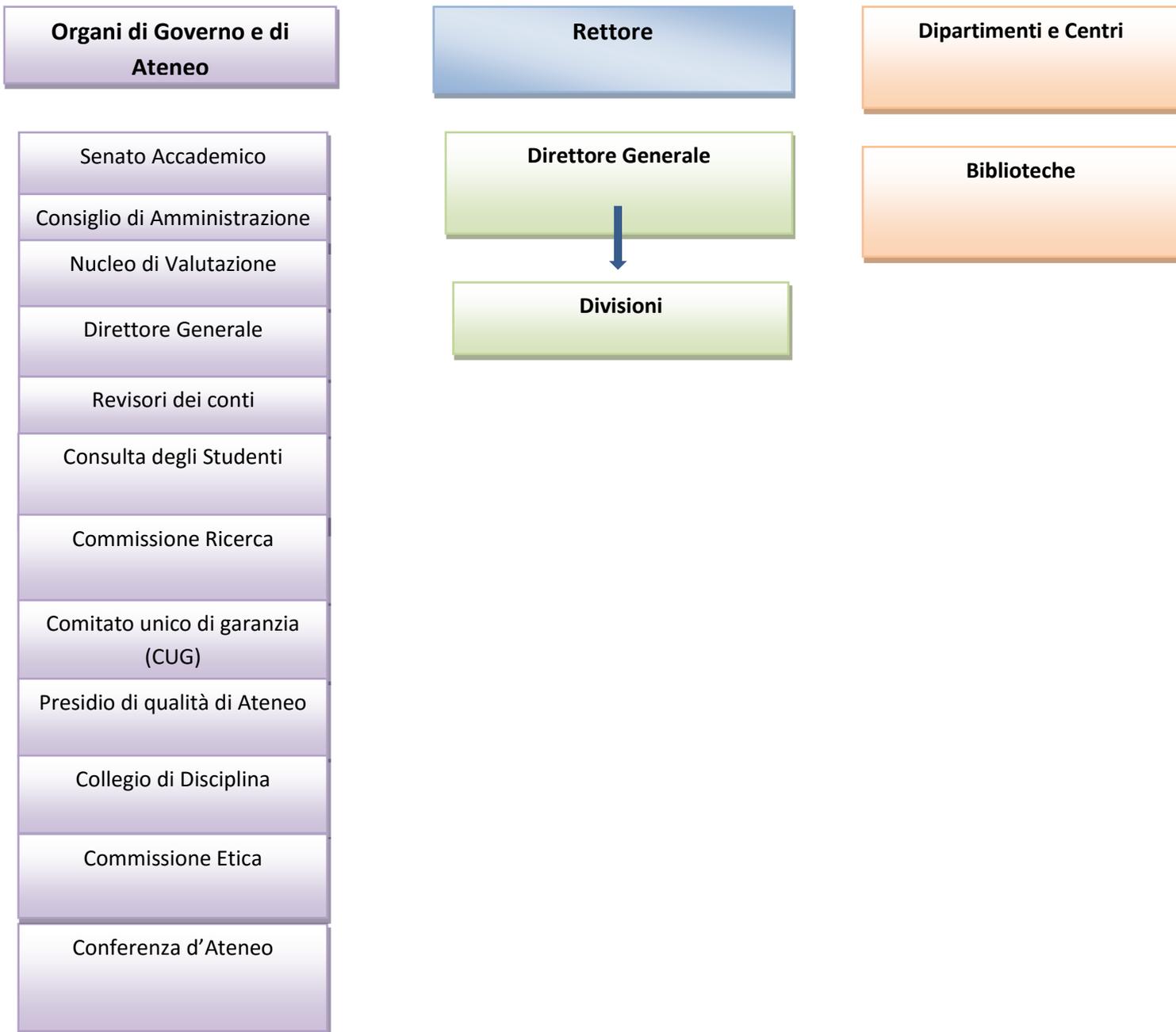
2.2. L' Amministrazione

In questa sezione si illustrano in forma sintetica i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione e più in generale l'Ateneo per quanto concerne le attività strumentali e di supporto alla didattica e alla ricerca.

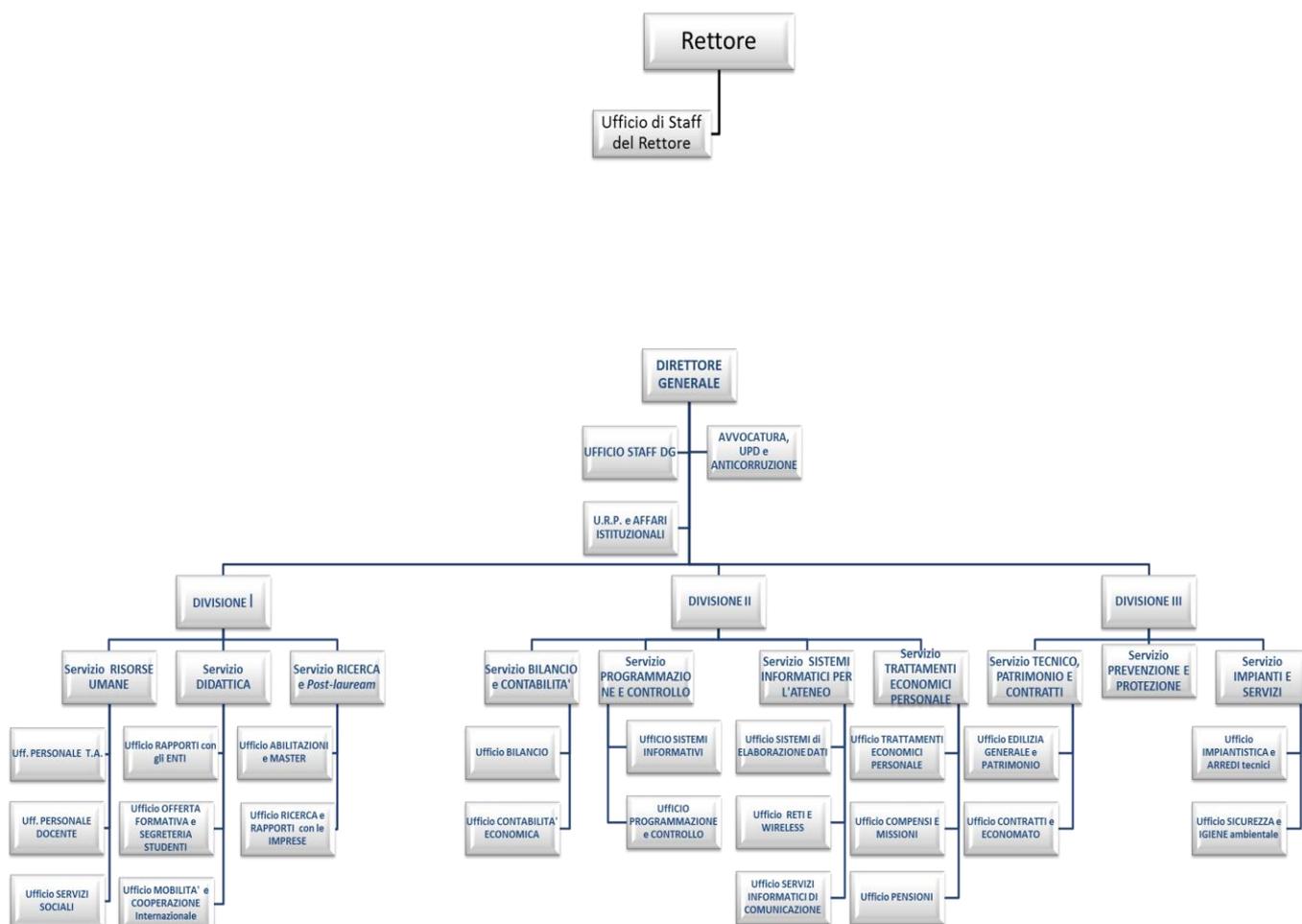
Sotto il profilo organizzativo l'Ateneo (al 31.12.2015) si articola in Rettorato e Direzione Generale; quest'ultima è articolata a sua volta in tre Divisioni: la prima Divisione comprende il Servizio Risorse Umane, il Servizio Offerta Formativa e Rapporti con gli Enti e il Servizio Ricerca e *Post-Lauream*; la seconda Divisione comprende il Servizio Bilancio e Contabilità, il Servizio Programmazione e Controllo, Il Servizio Sistemi Informatici per l'Ateneo e il Servizio Trattamenti Economici al Personale; la terza Divisione comprende il Servizio Tecnico, Patrimonio e Contratti, il Servizio Tecnico, Impianti e Servizi nonché il Servizio Prevenzione e Protezione.

La Tavola che segue fornisce una rappresentazione dell'articolazione delle strutture di Ateneo, suddivise tra Organi di governo, Amministrazione Centrale – direttamente afferente al Direttore Generale, i Dipartimenti, i Centri e i Poli Bibliotecari. L'Amministrazione Centrale è suddivisa a sua volta in 3 Divisioni ripartite al proprio interno in Servizi e Uffici per settore di competenza.

Tav. n. 1 - Articolazione strutture dell'Università della Tuscia



Tav. n. 1a) - Organigramma dell'Amministrazione Centrale



L'Amministrazione in cifre:

DIPARTIMENTI - 6

- DAFNE (Dipartimento di scienze e tecnologie per l'agricoltura, le foreste, la natura e l'energia);
- DEB (Dipartimento di scienze ecologiche e biologiche);
- DEIM (Dipartimento di economia e impresa);
- DIBAF (Dipartimento per l'innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali);
- DISTU (Dipartimento di studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici);
- DISUCOM (Dipartimento di scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo).

CENTRI (interdipartimentali di ricerca e di servizio) – 4

- Azienda Agraria Didattico-Sperimentale "N. Lupori";
- Centro Grandi Attrezzature (CGA);
- Centro Interdipartimentale di Ricerca e Diffusione delle Energie Rinnovabili (CIRDER);
- Centro Studi Alpino (CSALP).

BIBLIOTECHE – 2 POLI

Le Biblioteche sono funzionali ai Corsi di studio attivati presso i 6 Dipartimenti e nel 2015 erano organizzati in due Poli: il Polo umanistico-sociale e il Polo tecnico-scientifico: le relative strutture di servizio sono dislocate nei complessi del San Carlo, Santa Maria in Gradi, Paradiso e Riello.

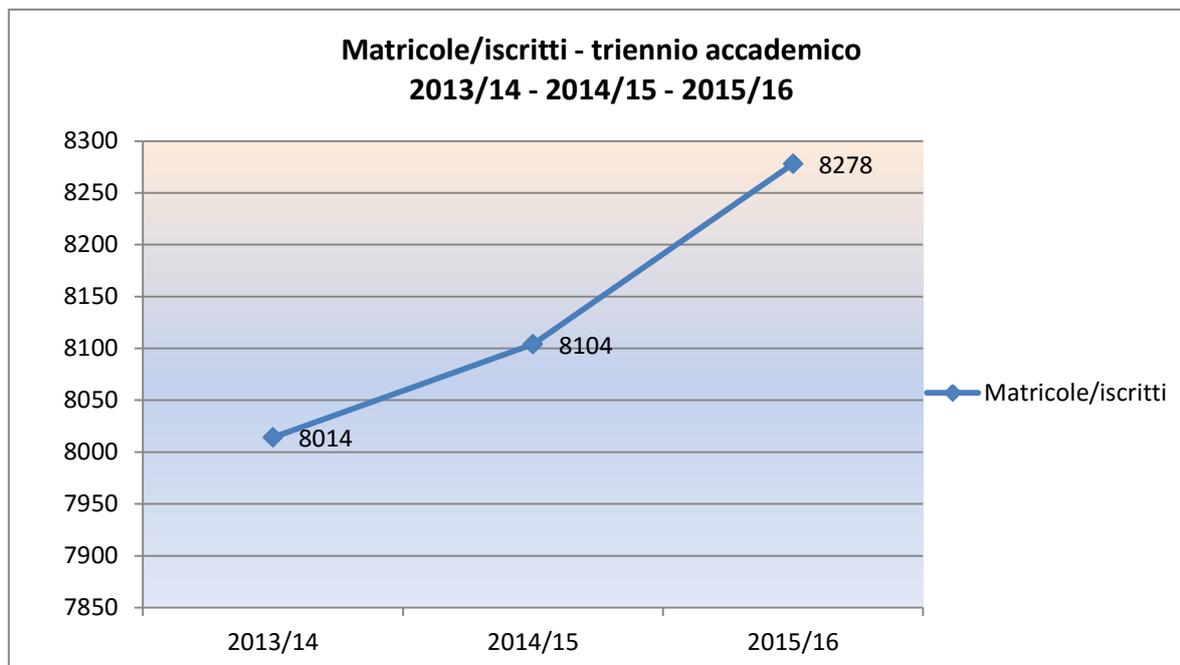
STUDENTI

Per l'anno accademico 2015/16 si registra un numero di studenti iscritti pari a 8.278, comprese le matricole.

Tavola n. 2) - matricole e iscritti a. a. 2015/16

Matricole e iscritti a.a. 2015/2016 alla data del 13 giugno 2016			
DIPARTIMENTO	Matricole/Inizio carriera	Iscritti	Totale
DAFNE	346	759	1105
DEB	371	640	1011
DEIM	375	989	1364
DIBAF	291	638	929
DISBEC	65	309	374
DISTU	362	1089	1451
DISUCOM	141	420	561
DSOGE	347	1136	1483
Totale complessivo	2298	5980	8278

Tavola n. 2 a) – Andamento matricole e iscritti a. a. 2013/14 - a. a. 2014/2015 – a. a. 2015/16



OFFERTA DIDATTICA

L'offerta didattica per l'a. a. 2015/16 consta di: 16 Corsi di Laurea (Triennali), 14 Corsi di Laurea Magistrale, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 6 corsi di Dottorato di Ricerca, 2 corsi Master di I e II livello e uno interateneo con il Campus Biomedico di Roma.

Sono stati, altresì, attivati i Tirocini formativi attivi rivolti ai docenti non di ruolo per acquisire l'abilitazione all'insegnamento.

PERSONALE

Il personale docente, dirigente e tecnico- amministrativo dell'Università della Tuscia è ripartito secondo la tabella seguente (dati al 31.12.2015).

Tavola n. 3) - Ripartizione personale docente dell'Università della Tuscia (31.12.2015)

PERSONALE DOCENTE al 31.12.2015	
Professori Ordinari	79
Professori Associati	119
Ricercatori	72
Ricercatori a tempo determinato	28
Totale Docenti (professori ordinari e associati ricercatori, assistenti):	298

Tavola n. 3 a) – Andamento ripartizione personale docente dell'Università della Tuscia (triennio 2013/2015)

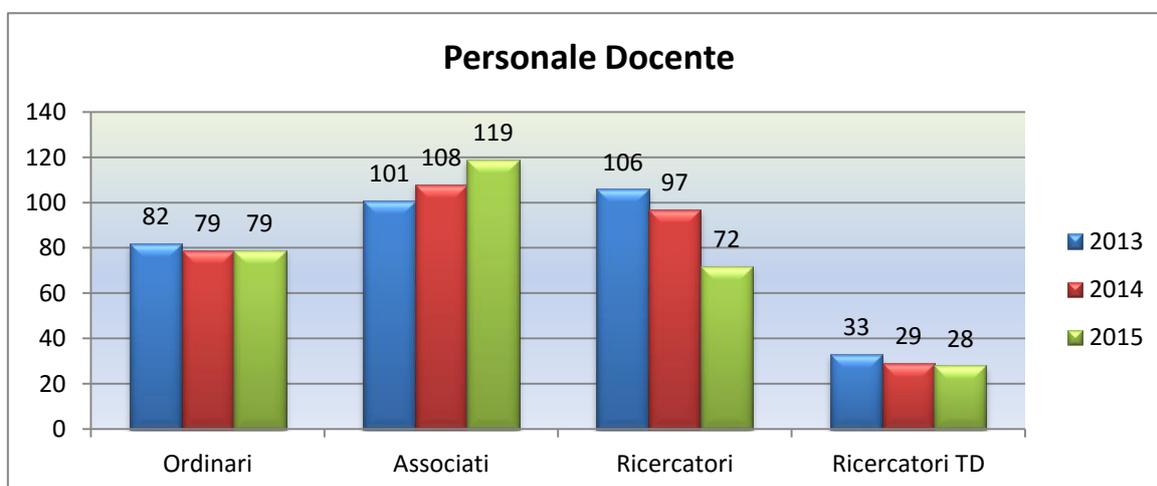


Tavola n. 4) – Ripartizione personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università della Tuscia (31.12.2015)

PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO (31.12.2015)	
Dirigenti	3
Categoria EP	8
Categoria D	71
Categoria C	185
Categoria B	34
Collaboratori Linguistici	7
Totale Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo	308

Tavola n. 4a) – Andamento ripartizione personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università della Tuscia (triennio 2013/2015)

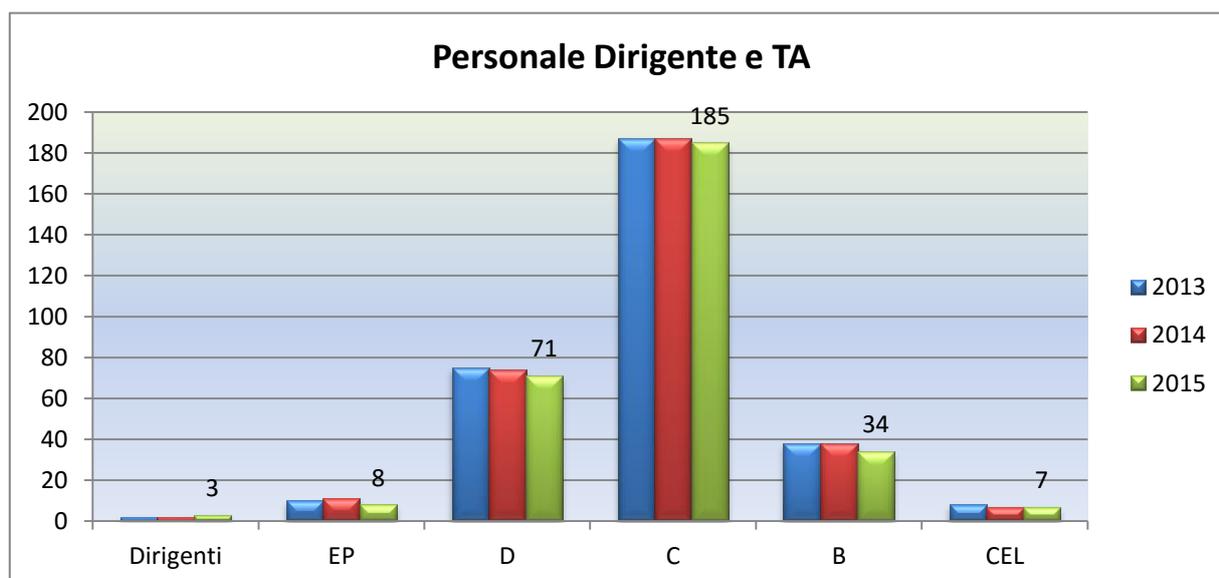
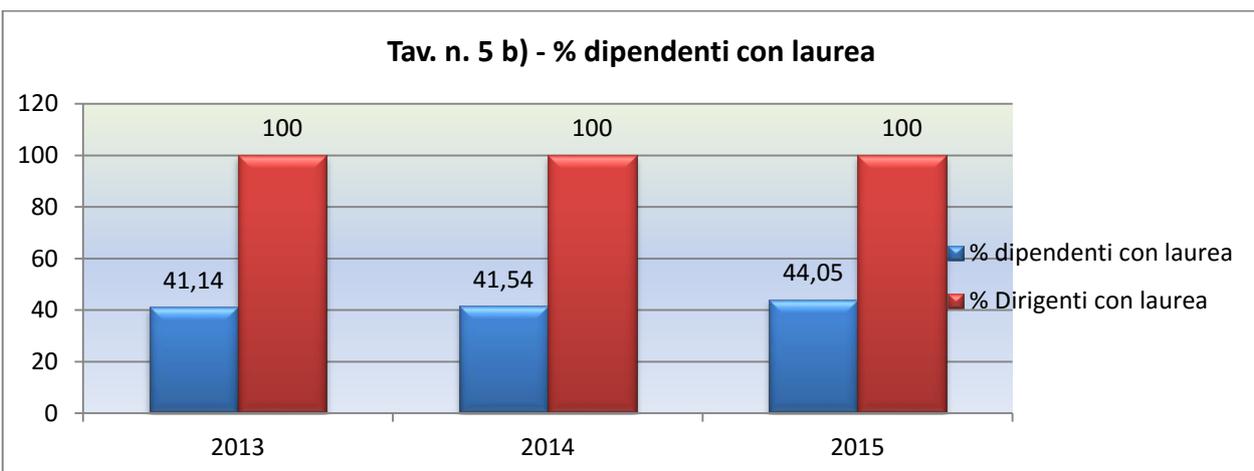
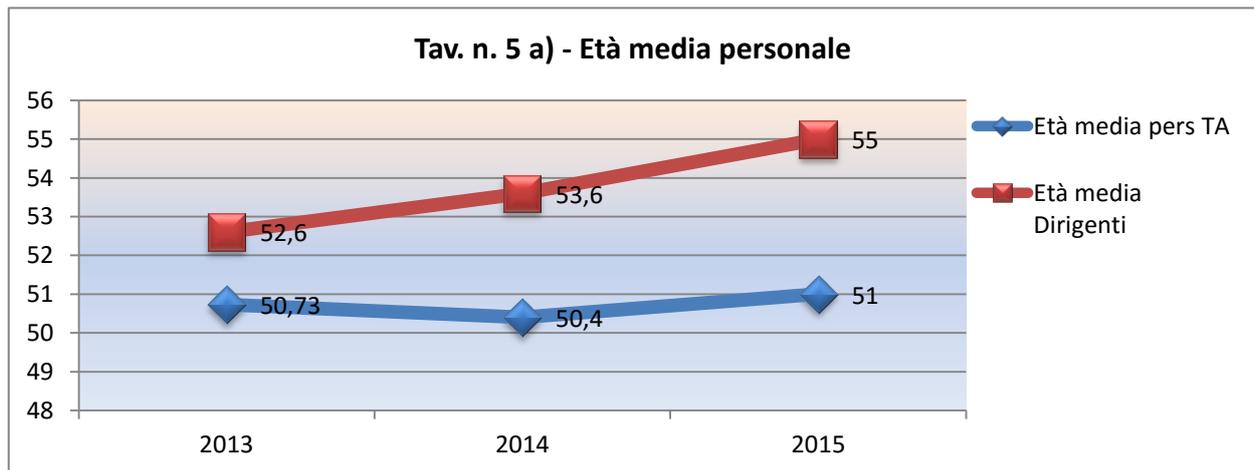
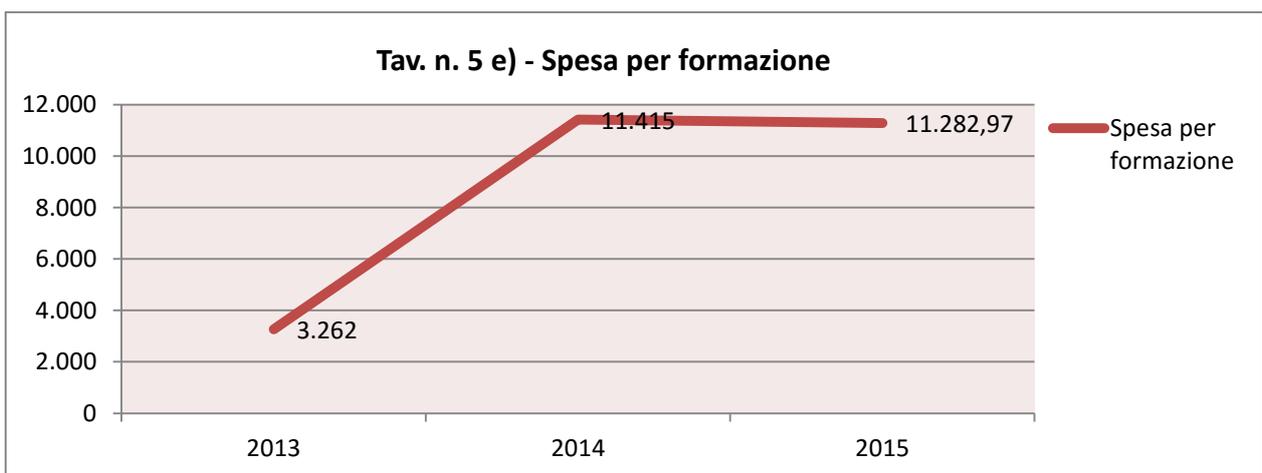
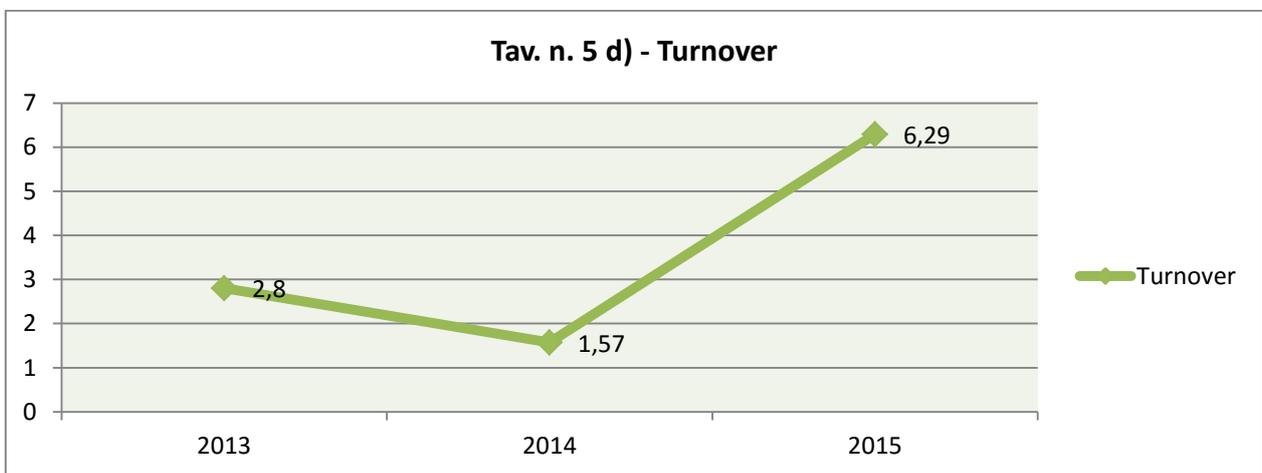
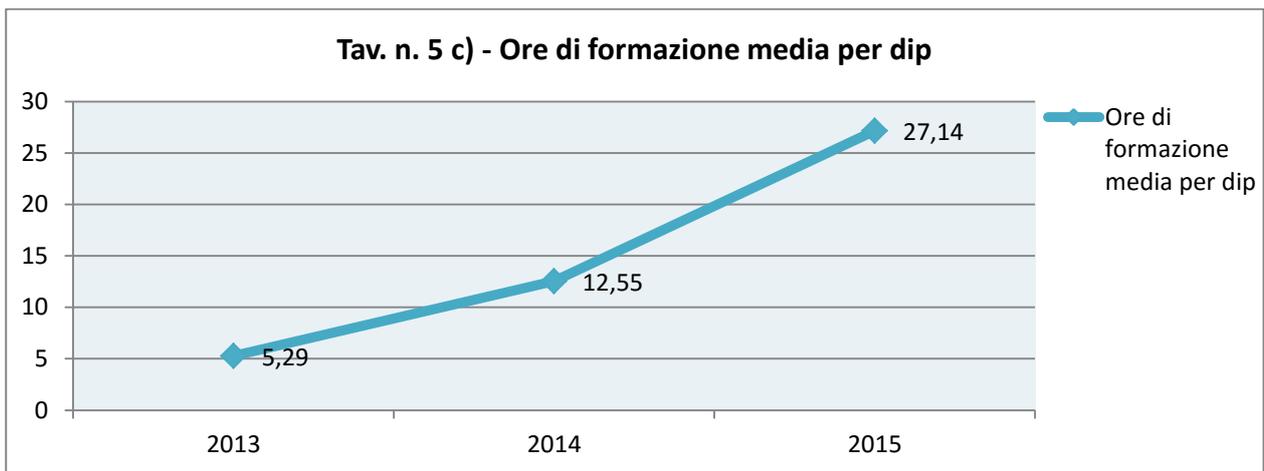


Tavola n. 5) – Analisi caratteristiche qualitative/quantitative personale dirigente e tecnico-amministrativo

INDICATORI	2015
Età media personale (anni)	51 anni
Età media dei dirigenti (anni)	55 anni
% di dipendenti in possesso di laurea	44,05 %
% di dirigenti in possesso di laurea	100 %
Ore di formazione (media per dipendente)	27,14 per 223 partecipanti
Turnover di personale	6,29%
Spesa per formazione	Tot. 11.282,97 per 22 corsi

Tavole n. 5 a) b) c) d) e) – Andamento caratteristiche qualitative/quantitative personale dirigente e tecnico-amministrativo nel triennio 2013/2015





2.3. I risultati raggiunti

Area strategica A - Didattica

Offerta Formativa

L'iter per la progettazione dell'offerta formativa per il 2015-2016 ha visto come obiettivo prioritario la necessità di razionalizzare l'offerta formativa su precisi criteri: ottimizzazione della docenza disponibile, attrattività dei corsi anche sulla base del trend registrato negli ultimi anni, introduzione del concetto di filiera formativa; conseguentemente è stata evidenziata l'esigenza di procedere, da una parte, a escludere eventuali sovrapposizioni, dall'altra, a costruire percorsi formativi completi, anche valorizzando specificità ed eccellenze presenti in Ateneo nonché introducendo forme mirate di incentivazione. L'introduzione del criterio del "costo standard di formazione per studente in corso" ha contribuito a sottolineare il ruolo determinante che le performance legate alla didattica hanno e avranno negli anni in misura sempre maggiore nell'assegnazione del FFO. E' nata così l'esigenza dell'analisi dei dati sul profilo della popolazione studentesca dell'Ateneo per l'ultimo triennio. Grazie al costante supporto dell'ufficio sistemi per la gestione e l'analisi dei dati, è stato possibile individuare, sia per le LT sia per le LM, un valore medio di ore standard per studente regolare ponderato, valore che ha permesso di sintetizzare in una tabella le prestazioni didattiche dei singoli corsi.

Su questa base, Senato e CdA hanno accolto la proposta di procedere alla progettazione dell'offerta formativa per il 2015-2016 in conformità con quattro criteri:

- 1) attrattività dei corsi
- 2) rispetto dei requisiti quantitativi e qualitativi di docenza

3) rispetto dei requisiti relativi al calcolo delle ore di didattica massima sostenibile dall'Ateneo (DID 36.000 ore complessive, al netto del fattore correttivo Kr)

4) promozione di intese interdipartimentali, anche in vista di nuove proposte di attivazione volte a rafforzare l'attrattività dell'offerta complessiva dell'Ateneo. Si è così potuto procedere a una effettiva revisione dell'offerta formativa, anche attraverso la chiusura o l'accorpamento di corsi di studio esistenti che presentavano performance non positive nell'ultimo triennio, o in presenza di intese interdipartimentali volte all'istituzione di nuovi corsi di studio.

Sono stati attivati 16 CdL, dei quali due con sede decentrata a Cittaducale e a Civitavecchia, 14 CdL magistrale, 2 CdL magistrale a ciclo unico, sono stati resi operativi tre corsi di nuova istituzione, il CdL magistrale in Ingegneria meccanica, il CdL interateneo, in convenzione con Sapienza l'Università di Roma, in Pianificazione e progettazione del paesaggio e dell'ambiente, il CdL in Scienze della montagna, con sede a Cittaducale, sono stati disattivati il CdL Scienze e tecnologie per la conservazione delle foreste e della natura, con sede a Cittaducale, e il CdL in Scienze forestali e ambientali, sono stati rimodulati, spesso in modo sostanziale, talora anche con cambio di denominazione, 9 CdL e 8 CdL magistrale, 2 Cdl e 2 CdL magistrale sono stati in particolare attivati con il concorso di più di un Dipartimento ed è stata garantita la sostenibilità della didattica, con una sensibile riduzione della DID per un totale di 41.813 ore.

Sono cresciute le immatricolazioni e le iscrizioni: nel 2014-2015 rispetto all'anno accademico precedente l'incremento è stato pari al 2,39% per le immatricolazioni e al 3,12% in totale, un dato significativo soprattutto in rapporto al negativo trend nazionale.

L'offerta formativa *post-lauream* erogata nel 2015 è completata da 5 corsi Master, di cui n. 3 di primo livello e n. 2 di secondo livello.

Sono state garantite le procedure amministrative correlate all'avvio di sei corsi di dottorato di ricerca, tutti accreditati dall'ANVUR con una valutazione eccellente, che pone l'Ateneo al sesto posto nazionale.

L'Ateneo ha presentato l'autocandidatura per ricevere, presso le proprie strutture, la Commissione di Esperti della Valutazione, nominata dall'ANVUR, per l'accreditamento periodico per l'anno 2015, che avrà durata quinquennale. Le CEV sono state presenti in Ateneo la prima settimana di dicembre ed hanno fornito una valutazione complessivamente positiva. È stata apprezzata la linea strategica dell'Ateneo verso la qualità, definita in modo chiaro ed univoco, l'impostazione tecnica del sistema ed il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo, degli studenti e di buona parte del personale docente, mentre dovrà essere operato un ulteriore sforzo per assicurare un maggiore coinvolgimento delle strutture periferiche.

Nel 2015 sono proseguite le attività connesse al Sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento del sistema universitario (AVA), previsto dal D. Lgs. 19/2012; il Presidio di Qualità ha svolto un ruolo di supporto e accompagnamento nei confronti delle strutture sovrintendendo al corretto funzionamento del Sistema di qualità. Ha svolto specifici compiti di monitoraggio e controllo connessi alla redazione dei documenti ANVUR approntando specifiche 'procedure operative' utili per la predisposizione del Rapporto di riesame, della scheda Sua CdS e della Relazione delle Commissioni paritetiche. I Responsabili dell'Assicurazione della Qualità, sotto il Coordinamento del Presidio di Qualità, hanno portato a termine la compilazione del Rapporto di riesame annuale, avente per oggetto i corsi conclusi nell'a. a. 2014/15. Tale rapporto, anche sulla base delle osservazioni formulate dalle relazioni predisposte dalle Commissioni Paritetiche, ha lo scopo di verificare l'adeguatezza del Corso rispetto agli obiettivi di apprendimento che il Dipartimento si è posto, la corrispondenza tra gli obiettivi e i risultati e l'efficacia del modo con cui il Corso è gestito. Include la ricerca delle cause di eventuali risultati insoddisfacenti, al fine di adottare tutti gli opportuni interventi di correzione e miglioramento.

Il Rettore nelle Linee guida generali di Ateneo, diramate a luglio 2015, ha fornito alle strutture didattiche specifici indirizzi in materia di offerta formativa funzionali alla programmazione 2016/2017.

È stato istituito nel corso del 2015 il *Labform*, Laboratorio per la formazione e l'aggiornamento degli insegnanti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, presieduto dal delegato per i TFA.

Il Laboratorio intende proporsi e connotarsi nel tempo come struttura di riferimento in grado di mettere a sistema tutte le iniziative accademiche relative alla formazione iniziale e permanente degli insegnanti della scuola secondaria di I e II grado. L'obiettivo prioritario, nella prima fase, è stato quello di lavorare in profondità sull'analisi delle competenze degli studenti in uscita dalla scuola superiore, in modo da organizzare azioni volte a prevenire le difficoltà rilevate nei primi anni dei percorsi formativi e a ridurre i tassi di ritardo e abbandono.

Sempre sul versante dei rapporti con le scuole, l'Ateneo ha attivato corsi PAS e TFA in molte classi di insegnamento; i corsi hanno avuto complessivamente circa 570 iscritti, la quasi totalità dei quali ha concluso con successo le procedure di abilitazione. L'erogazione della didattica PAS e TFA ha visto il coinvolgimento di quasi tutti i Dipartimenti dell'Ateneo, che hanno efficacemente lavorato in piena sinergia con le scuole, così da garantire percorsi di elevata qualità e di piena soddisfazione degli iscritti in coordinamento costante con gli altri Atenei del Lazio.

È stata stipulata una convenzione, di recente rinnovata, con l'INDIRE (Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa) di Firenze, dalla quale si attende un positivo riscontro anche in ambiti diversi da quelli strettamente connessi con i PAS e i TFA.

Sono state riavviate, sotto la guida del Delegato, le attività finalizzate al CLIL (*Content and Language Integrated Learning*) e la conseguente formazione e certificazione delle competenze degli insegnanti; l'Ateneo ha partecipato con successo al bando MIUR, risultando vincitore di ben quattro progetti.

L'Ateneo ha proseguito la stipula di convenzioni con le altre Pubbliche Amministrazioni per l'iscrizione dei dipendenti delle p.a. ai corsi di studio della nostra Università e finalizzate a favorire l'aggiornamento e la formazione continua del personale. Le convenzioni prevedono particolari agevolazioni per le tasse al fine di elevare il patrimonio formativo dei dipendenti pubblici e, conseguentemente, migliorare il livello dei servizi pubblici sul Territorio.

Internazionalizzazione

Nel corso del 2015 è proseguito il rafforzamento della dimensione internazionale dell'Ateneo che ha visto anche la nomina di due nuovi delegati. Le numerose attività si sono concentrate nel potenziamento della mobilità degli studenti, nell'aumento degli accordi internazionali e nell'incremento degli studenti stranieri iscritti a corsi di laurea. In quest'ultimo ambito, nella programmazione triennale è stato inserito uno specifico obiettivo che ha consentito di stanziare 50.000,00 euro per bandire n. 5 borse di studio, di 10.000,00 euro ciascuna, destinate all'iscrizione di studenti stranieri con titolo di studio conseguito all'estero, da assegnare con priorità a quelli che manifestavano l'intenzione di iscriversi ai corsi di laurea magistrale aventi un curriculum in lingua inglese.

L'anno accademico 2014/2015 ha registrato un maggior numero di studenti stranieri iscritti, pari a 192 (2,37% sul totale degli iscritti).

Particolare impegno è stato riversato al programma di mobilità Erasmus+ che nell'a. a. 2014/2015 ha coinvolto numerosi studenti, docenti e personale tecnico/amministrativo. Sono stati organizzati diversi incontri sul tema con i dipartimenti al fine di diffondere tutte le informazioni necessarie alla mobilità degli studenti, sia per studio che per tirocinio. La Commissione Erasmus d'Ateneo si è riunita nei momenti chiave del programma e ha svolto attività di guida ed indirizzo per favorire l'incremento della mobilità studentesca in uscita. Sono stati assegnati 9 contributi per le collaborazioni studentesche destinate al supporto delle attività inerenti la promozione e l'attuazione del Programma Erasmus+ all'interno dei dipartimenti. Gli studenti part-time sono stati selezionati tra quelli che avevano già

realizzato l'esperienza Erasmus al fine di essere testimonial attendibili. L'Ateneo ha ampliato il proprio partenariato per incrementare le destinazioni agli studenti stipulando 8 nuovi accordi interistituzionali Erasmus; nel Bando per la mobilità Erasmus per studio a. a. 2015/2016 gli studenti potevano scegliere la propria destinazione tra 248 accordi con Atenei di 26 Paesi Europei. Gli studenti in uscita dell'Erasmus per studio (SMS) nell'a.a. 2014/2015 sono stati 111; relativamente all'Erasmus+ *Traineeship* (SMP) a. a. 2014/2015, è continuata la collaborazione con le Università del Consorzio Universitario BET4JOBS, coordinato dall'Università della Calabria; 5 studenti hanno usufruito delle borse di studio disponibili. Con il Consorzio TUCEP di Perugia sono partiti 2 studenti. L'Ateneo ha visto incrementato il numero di borse per tirocinio erogate dall'Agenzia Erasmus+ Indire e dal MIUR/MEF ed in totale sono partiti 48 studenti; si è provveduto a stipulare accordi con nuove aziende europee per consentire agli studenti di realizzare tirocini formativi pertinenti al proprio percorso formativo. E' stata organizzata una riunione di orientamento per gli studenti selezionati nell'ambito del programma Erasmus *Placement* 2014/2015 al fine di procedere all'assegnazione delle destinazioni finali ed informare sugli aspetti pratici relativi allo svolgimento dei tirocini.

Il numero di studenti iscritti all'Ateneo che hanno partecipato quindi a programmi di mobilità internazionale nell' a. a. 2014/2015 è stato complessivamente pari a 174 (111 per mobilità Erasmus+ SMS, 55 per mobilità Erasmus+ SMP e 8 per mobilità USAC) ed è aumentato dell' 8,75% rispetto all'a. a. 2013/2014, in cui la mobilità era stata di 160 unità (114 per mobilità Erasmus SMS, 38 per mobilità Erasmus SMP e 8 per mobilità USAC).

La mobilità studentesca in entrata nel 2014/2015 ha registrato 117 unità, di cui 76 nell'ambito del Programma Erasmus+, 26 nell'ambito del progetto *Alrakis* e del progetto *Medfor*, entrambi finanziati dal Programma Erasmus *Mundus* e gestiti rispettivamente dal DEB e dal DIBAF e 15 studenti nell'ambito di accordi di cooperazione internazionale (6 russi e 9 brasiliani); la mobilità in entrata è aumentata dell'11,96 % rispetto all'a. a. 2013/2014, in cui la mobilità in entrata era pari a 103 studenti.

I docenti in mobilità ai fini della didattica all'estero sono stati 13. Il personale T/A ha usufruito di n. 8 contributi per formazione all'estero.

Inoltre la collaborazione con USAC (*University Studies Abroad Consortium*) continua positivamente. Nel 2015 n. 8 studenti dell'Ateneo hanno usufruito di un contributo finanziario per un periodo di mobilità presso le sedi USAC in Spagna, Irlanda, Costa Rica e Brasile.

Nell'ambito della Cooperazione Internazionale nel 2015 sono stati stipulati n. 8 accordi con università/enti di Cina, Russia, Perù, Tunisia e Germania; il numero complessivo degli accordi di cooperazione culturale e scientifica attualmente attivi all'Ateneo della Tuscia, raggiunge la cifra di 121.

Inoltre, nel corso del 2015, su proposta dei delegati, è stata avviata la pianificazione di un progetto volto all'ulteriore potenziamento della dimensione internazionale dell'Ateneo. Il progetto è stato discusso prima nel Tavolo dei Delegati e poi approvato dal Consiglio di Amministrazione a fine ottobre.

Placement

L'Amministrazione ha proseguito la promozione di dispositivi di politica attiva con l'obiettivo di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, oltre che offrire agevolazioni alle imprese per la ricerca di profili di laureati da inserire nella loro organizzazione.

Nel corso del 2015 sono stati attivati n. 26 tirocini *post lauream* su convenzione. Inoltre, sono stati attivati n. 6 tirocini di inserimento lavorativo a seguito dell'adesione dell'Ateneo al progetto regionale "Torno Subito".

Si è concluso il Progetto FIXO in convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, grazie al quale sono state realizzate iniziative rilevanti per potenziare la stipula dei contratti di apprendistato di alta formazione, azioni rivolte all'avvio di start up e spin off, oltre alle attività previste nel programma Garanzia giovani.

L'Ateneo ha, altresì, rafforzato le azioni volte alla realizzazione di tirocini, *stages* e *project work* presso le aziende stimolando maggiormente il

coinvolgimento delle Imprese anche attraverso la pubblicazione sul sito di Ateneo di *vacancy* lavorative, bandi per premi ai laureati e presentazioni aziendali.

Nella fase di programmazione dell'Offerta formativa sono state realizzate due giornate di Ateneo di Consultazione delle Parti sociali tenutesi in concomitanza con la definizione dei singoli percorsi di studio, al fine di rafforzare il collegamento con il mondo produttivo e individuare specifiche iniziative per promuovere le attività didattiche e di ricerca utilizzando i diversi strumenti disponibili.

Conseguentemente si è riattivato un tavolo di coordinamento, a livello di Amministrazione Centrale, con enti, associazioni e imprese del territorio per discutere, confrontare e realizzare le rispettive strategie finalizzate all'occupazione ed indirizzare più efficacemente le scelte strategiche dell'Ateneo in tema di offerta didattica.

E' stato promosso, grazie al contributo della Fondazione Carivit e della *Etruscan Life Tour*, il bando dal titolo "Una rete di impresa per la valorizzazione della Tuscia" per l'attivazione di stage presso le Imprese e per l'assegnazione di quattro premi in denaro.

E' stata stipulata una convenzione con la Regione Lazio per la realizzazione del Progetto 'Porta Futuro', già presente nelle altre realtà universitarie laziali, volto alla creazione di una rete integrata di servizi di orientamento e *placement* a favore di laureati e non. La realizzazione del progetto ha comportato un finanziamento di Euro 250.000,000 da parte della Regione.

Orientamento

L'Amministrazione ha svolto un'intensa attività di supporto all'orientamento universitario in entrata promuovendo l'offerta formativa attraverso diversi canali di comunicazione, l'organizzazione di giornate ed incontri,

in Ateneo e presso le sedi degli Istituti scolastici, la partecipazione a manifestazioni sul territorio nonché ad eventi di carattere regionale.

Si riporta di seguito l'elenco delle principali attività svolte nel corso del 2015:

- incontri di orientamento organizzati presso le sedi degli Istituti secondari superiori n. 14 (fino ad aprile 2015);
- “Open Day” del 13-14 febbraio (n. 472 studenti registrati in Ateneo);
- “Open Day” del 27 febbraio (n. 198 studenti registrati a Civitavecchia);
- “Open Day” del 11-14-15 settembre (n. 723 studenti registrati in Ateneo);
- “Open Day” del 15 settembre (n. 82 studenti registrati a Civitavecchia);
- supporto alle attività di programmazione e somministrazione dei test di accesso per la verifica delle conoscenze di base;
- partecipazione ad eventi e manifestazioni:
- “Caffeina Cultura” 2015, dal 26 giugno al 5 luglio;
- “In un battito d’ali...all’Orto Botanico” Laboratorio di giardinaggio nei giorni 16 - 17 maggio;
- Salone dello Studente di Roma, 28-29-30 ottobre;

Si è provveduto all’elaborazione e alla trasmissione ai Dirigenti scolastici degli Istituti secondari superiori di Viterbo e provincia di report con i risultati conseguiti dagli studenti, per ciascuna tipologia di scuola, dei test di ingresso somministrati agli studenti nell’a.a. 2014/2015; sono state organizzate n. 23 giornate dedicate alla somministrazione dei test di ingresso e per l’elaborazione di report di analisi delle caratteristiche degli studenti che si immatricolano ai corsi di studio dell’Ateneo; sono state svolte attività di supporto ai Dipartimenti, alle Scuole secondarie superiori, agli studenti e all’utenza esterna, prevalentemente in presenza, attraverso contatti telefonici e posta elettronica; inserimento di informazioni e aggiornamento dei contenuti della “Scheda di Ateneo” nel portale *University* realizzato dal MIUR.

Sono state organizzate apposite riunioni con i Docenti titolari delle discipline di base dell’Ateneo della Tuscia (italiano, matematica e fisica, inglese) per la realizzazione del Documento sulle competenze essenziali di base, richieste agli studenti in ingresso ai corsi di studio di UNITUS e trasmesso ai Dirigenti Scolastici di Viterbo e provincia.

L'Amministrazione ha ulteriormente rafforzato e sistematizzato con le scuole le attività di orientamento e tutorato, con particolare riferimento agli studenti iscritti agli ultimi due anni. L'attività, che prevede un forte coordinamento tra Amministrazione Centrale e Dipartimenti, è stata strutturata in tre fasi: una prima fase, generalmente nel periodo autunnale, nella quale alle scuole viene proposta una prima presentazione generale dell'Ateneo, da tenersi presso la scuola o presso l'Ateneo; una seconda fase, generalmente nel periodo invernale, nella quale, in base alle esigenze manifestate dalla scuola, viene svolta una attività più specifica e puntuale relativa alla presentazione e promozione dei singoli corsi di studio, composta da presentazioni, lezioni simulate, attività di laboratorio, sperimentali o *project work*, nella quale i Dipartimenti giocano un ruolo determinante; una terza fase, che parte più o meno da marzo e arriva sino alle soglie dell'inizio dell'anno accademico, nella quale, per via del crescente impegno didattico di scuole e studenti relativo all'avvicinarsi dell'esame di maturità, l'attività di orientamento si incentra prevalentemente sulla comunicazione, sulla promozione, sulla partecipazione agli eventi e sulla realizzazione dell'Open day, che in genere si svolge nella prima quindicina del mese di settembre. In quest'ultima fase risulta determinante il ruolo della comunicazione del *Labcom* di cui si parlerà nel successivo paragrafo. A queste attività si somma la recente novità del 'Progetto alternanza scuola lavoro' che impegna i ragazzi delle terze e prevede percorsi presso le Università volti all'acquisizione di competenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Quest'anno sono stati estesi i rapporti con le scuole coinvolgendo anche quelle delle province limitrofe, Roma in primis, con particolare attenzione all'area di Civitavecchia e del litorale, di Bracciano e della Tuscia romana, Terni, Grosseto, in particolare Pitigliano e Manciano, nonché alle aree a sud della Regione. Sono stati stipulati numerosi Protocolli di intesa con le Scuole sempre nell'intento di creare una relazione più solida e duratura; il Protocollo prevede nuove forme di collaborazione in diversi ambiti (orientamento e tirocini per gli studenti, formazione continua per gli insegnanti, TFA), comprese agevolazioni riservate al personale degli Istituti per l'iscrizione ai corsi universitari.

Sono state, altresì, rafforzate anche le iniziative interne finalizzate alle azioni di orientamento e tutorato. L'Ateneo ha messo a disposizione risorse per finanziare sia azioni di tutorato tese al recupero e all'affiancamento degli studenti con difficoltà di apprendimento o carenze formative evidenziate dai test di accesso, sia attività di orientamento finalizzata a interventi e relazioni con le scuole. Particolarmente efficace risulta il coinvolgimento degli studenti iscritti alle lauree magistrali e dei dottorandi nelle attività di orientamento e tutorato rivolte agli studenti dei corsi di studio triennale; attività che si intende confermare e potenziare destinando ulteriori specifiche risorse.

Servizi agli Studenti

Nel corso del 2015 sono proseguiti i servizi di consulenza del difensore dello Studente, istituito dall'art. 19 dello Statuto d'Ateneo. Il Difensore mette a disposizione degli studenti una consulenza legale, completamente gratuita, finalizzata a risolvere problematiche connesse al percorso degli studi universitari.

Nel settore disabilità, sono stati realizzati i servizi agli studenti che ne hanno fatto richiesta, sia nel campo dei trasporti che in quello dell'assistenza domiciliare e del sostegno all'interno delle strutture didattiche, tramite affidamento a Cooperative esterne (servizi) e/o studenti interni (collaborazioni studentesche).

Nell'ambito delle attività legate al servizio di *counseling* è stato registrato un incremento degli utenti che si rivolgono al servizio di supporto e consulenza psicologica ed una interessata presenza studentesca presso i desk divulgativi allestiti agli *Open day*.

Nel 2015 è proseguito il servizio del bus Navetta. Sul sito sono gestite tutte le informazioni (calendario, itinerari, orari, avvisi e modulistica). Questo servizio, offerto 'gratuitamente' a studenti e al personale di Ateneo, permette di raggiungere le varie strutture dell'Università.

Nel corso del 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta delle rappresentanze studentesche, ha varato rilevanti agevolazioni sulle tasse per studenti meritevoli e per agevolare le famiglie con più iscritti all'Università. L'iniziativa mira, da un canto, ad attrarre i diplomati più bravi nel nostro Ateneo e

a favorire l'iscrizione dei laureati triennali anche ai corsi di II livello e, dall'altro, a supportare le famiglie che intendono garantire ai figli un percorso universitario anche nel caso di nuclei numerosi.

Gli studenti sono stati fortemente coinvolti in molti processi dell'Ateneo, a partire dal *Labcom* (laboratorio di comunicazione), e nell'organizzazione di tutte le attività connesse all'orientamento, all'accoglienza degli studenti, al tutorato e all'innovazione, anche attraverso i Rappresentanti negli Organi di Governo; sono state appositamente dedicate risorse per le attività delle associazioni, per il part-time studentesco e per gli assegni di tutorato.

Infine, gli studenti hanno giocato un ruolo determinante, insieme all'Amministrazione che è intervenuta sia finanziariamente sia fornendo supporto attraverso il personale, nell'operazione di rilancio del CUS che si appresta ad avviare numerose attività sportive, grazie al pieno recupero di alcuni campi, coperti e scoperti e della palestra (tennis, pallavolo, basket, dedicate in primis agli studenti e poi anche al personale dell'Ateneo), con l'obiettivo di creare non solo un polo sportivo ma anche un luogo che favorisca l'aggregazione.

Area strategica B - Ricerca

Sviluppo ricerca scientifica

Le attività connesse allo sviluppo della ricerca sono state coordinate dalla Commissione Ricerca di Ateneo. La CRA ha svolto compiti istruttori e propositivi nei confronti degli Organi di Governo sulle questioni riguardanti la ricerca scientifica, anche ai fini della ripartizione delle relative risorse.

Al riguardo si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, ha destinato, nel bilancio 2015, 60.000 euro per finanziare progetti di ricerca. L'entità del fondo, sia pur esigua per le note ristrettezze di bilancio, ha un forte valore simbolico per l'inversione di tendenza rispetto agli ultimi anni. Il fondo

è destinato ai seguenti interventi:

- linea A di 50.000,00 Euro, ripartita dal Consiglio di Amministrazione, sentita la Commissione Ricerca, tra i soggetti che abbiano presentato un progetto di ricerca della durata di 1 anno. Tale ripartizione avverrà nel rispetto dell'importo totale attribuito a ciascuno dei 6 Dipartimenti di Ateneo calcolato tenendo conto dell'indicatore IRFD della VQR 2004-2010 (peso: 0.5) e della numerosità degli afferenti (peso: 0.5);
- linea B di 10.000,00 Euro, assegnata dal CdA, sentita la Commissione Ricerca, a 2 progetti di ricerca, 1 della macroarea scientifica-tecnologica ed 1 della macroarea umanistico-sociale, ciascuno dell'importo di 5.000 Euro e della durata di 1 anno, che saranno selezionati tramite referaggio esterno all'Ateneo sulla base di criteri di valutazione stabiliti ex-ante.

La CRA è stata coinvolta, altresì, nella ripartizione del personale tecnico alle strutture dipartimentali esprimendosi sulla consistenza dei gruppi di ricerca individuati dai Dipartimenti.

Per quanto riguarda l'acquisizione di apparecchiature di uso comune, la CRA è stata incaricata dal Rettore di concorrere alla programmazione della acquisizione di apparecchiature da parte del Centro Grandi Attrezzature per le esigenze dell'Ateneo e di eventuali servizi forniti all'esterno. Tutto ciò a fronte di una assegnazione di fondi *ad hoc* del CdA (60.000,00 euro).

Il Centro ha attuato una politica tesa al recupero di alcuni strumenti localizzati in vari laboratori dell'Ateneo e ne ha acquisiti di nuovi per essere in grado di erogare servizi tecnologici di alto livello rivolti all'interno e all'esterno. In particolare, presso i laboratori della sezione di microscopia elettronica vi sono molti studenti provenienti dai diversi corsi di laurea per lo svolgimento di tesi di primo e secondo livello nonché per stage formativi e diversi dottorandi di ricerca. Inoltre, la sezione di microscopia elettronica del CGA ha tenuto diverse attività di orientamento a molte classi di studenti della scuola superiore.

La CRA ha svolto attività istruttoria sulla ripartizione dei fondi per assegni di ricerca. Il Consiglio di Amministrazione ha ripartito ai dipartimenti risorse per l'attivazione di n. 59 assegni (compresi i rinnovi).

Sono nati tre nuovi spin-off. Degno di nota è lo spin-off Spin8, che non solo ha ottenuto risultati lusinghieri in termini di apprezzamento complessivo conseguente alla partecipazione a mostre e fiere, ma ha ricevuto una valutazione ancora più lusinghiera dal mercato, visto che un investitore privato ha ritenuto di compiere un investimento molto importante nel capitale sociale, che ha portato a un incremento complessivo rilevante del valore della società.

È stato, inoltre, attuato un processo di analisi e razionalizzazione delle partecipazioni dell'Ateneo a società partecipate in attuazione delle disposizioni della Legge di stabilità in materia.

I Dipartimenti sono stati impegnati nella realizzazione degli 8 progetti di ricerca ammessi a finanziamento a seguito del bando regione Lazio PSR.

Tra le azioni di sollecitazione e inclusione delle imprese nei programmi di ricerca dell'Ateneo, l'Ateneo ha aderito al bando "Coop *Start up*- Unicoop Tirreno", iniziativa rivolta a gruppi composti da almeno 3 persone, in maggioranza con meno di 35 anni, che intendano costituire un'impresa cooperativa, per dare un contributo concreto, anche economico, allo sviluppo di idee imprenditoriali. Il bando è stato impostato con l'obiettivo di privilegiare le proposte che prevedono l'introduzione di innovazioni tecnologiche, organizzative o sociali con particolare riferimento agli ambiti considerati prioritari dall'Unione Europea (salute, sicurezza alimentare, agricoltura sostenibile, bio-economia, trasporti intelligenti e così via).

Nell'ambito del trasferimento tecnologico sono state depositate presso il CPVO 3 nuove varietà vegetali ed è in corso di deposito un brevetto relativo ad un nuovo antibiotico.

È stata completata, preceduta da una fase di sperimentazione alla quale ha partecipato il nostro Ateneo, la stesura delle schede SUA-RD; si tratta di un

passaggio non solo dovuto e propedeutico al percorso di accreditamento che l'Ateneo sta affrontando con impegno, ma anche funzionale alla realizzazione di un sistema della ricerca di Ateneo che possa rendere evidenti le aree di eccellenza e quelle di sviluppo, anche con finalità di diffusione all'esterno dei risultati della ricerca. La compilazione della scheda SUA-RD ha coinvolto direttamente i Dipartimenti in un'attività di autovalutazione, confrontando i risultati della ricerca rispetto a quelli emersi nell'ultima VQR, e di programmazione di azioni di miglioramento, mediante la previa definizione di specifici obiettivi.

Nel corso del 2015 sono state stipulate/rinnovate numerose convenzioni per forme di collaborazione nella ricerca e autorizzate/rinnovate adesioni a Centri di ricerca, Consorzi e/o Fondazioni che hanno finalità connesse anche al trasferimento tecnologico; sono state, altresì, autorizzate numerose partecipazioni del nostro Ateneo in ATS per la partecipazione a bandi competitivi con partner pubblici e privati.

È stata rafforzata la collaborazione con la Camera di Commercio, dimostrata dai numerosi progetti comuni avviati e, in particolare, dalla partecipazione dell'Ateneo, con alcuni docenti, all'elaborazione dello studio sull'Economia della Toscana. Si sono intensificate le relazioni, già di per sé strette, con le altre Università, con gli ordini professionali, le associazioni datoriali e delle imprese, in particolare Unindustria e Federlazio, culminate nella recente partecipazione a iniziative progettuali comuni in vari ambiti.

Si è sviluppato in modo eccellente anche il rapporto istituzionale con la Regione Lazio, in diversi ambiti. Un particolare richiamo merita la stipula della convenzione tra Università della Toscana e Arsiad, ente di diritto pubblico strumentale della Regione Lazio, che promuove l'innovazione e lo sviluppo dell'agricoltura nel Lazio, finalizzata alla progettazione delle linee guida del nuovo PSR 2014-2020, sulla quale sono stati coinvolti tutti i Dipartimenti con competenze di ricerca in ambito agro-alimentare.

E' stato avviato anche un forte percorso di rafforzamento dei rapporti con la

Commissione Europea e con l'Ufficio Rapporti con l'Europa della Regione Lazio, in modo da creare un canale istituzionale forte sul quale inserire le attività di ricerca dell'Ateneo all'interno di un disegno più ampio, su tematiche interdisciplinari di interesse europeo. L'obiettivo è stato quello di far parte di una squadra con la Regione Lazio e gli altri Atenei pubblici presenti nella Regione, nella quale, tutelando le peculiarità e le specificità del nostro Ateneo, si possano più efficacemente perseguire obiettivi di visibilità, reputazione e partnership internazionale.

Un primo esempio di questo sforzo è rappresentato dalla presentazione a Bruxelles del progetto sull'Economia Circolare, in partnership con la Regione Lazio, tematica di grande interesse per l'Europa, in grado di coinvolgere in modo interdisciplinare numerosi ambiti di ricerca dell'Ateneo collegati all'ambiente, alle risorse agricole, agro-alimentari e forestali, all'acqua, all'economia, all'ingegneria, al diritto, alla comunicazione, alle lingue.

In questa sede vanno citate la convenzione stipulata con il CNR per l'apertura di una sede presso l'Ateneo e il rinnovo della convenzione con APRE, nell'ambito di un nuovo servizio, articolato e personalizzato in funzione delle esigenze di ricerca dell'Ateneo, chiaramente definite in un incontro con i vertici dell'Ateneo e la presenza di tutti i Dipartimenti, e finalizzato a mirare meglio e più in profondità le opportunità offerte dai bandi europei. Si tratta di un percorso avviato che sarà comunque graduale e potrà dare frutti soprattutto nel medio periodo.

Degne di nota sono anche le attività svolte presso il Centro di Studi Alpino di Pieve Tesino (TN), nell'ambito sia della didattica sia della ricerca, con particolare riferimento a workshop internazionali e ad attività di tirocinio e di laboratorio svolte con gli studenti.

Tre progetti di ricerca, che hanno coinvolto quattro Dipartimenti, sono risultati vincitori di bandi relativi ai "Progetti di ricerca presentati da Università e Centri di ricerca - LR 13/2008", per un valore complessivo di circa 600.000 euro. Si

tratta di un risultato eccellente, fortemente supportato dall'Ateneo, che ha visto premiate le idee innovative e la qualità della ricerca svolta dalle strutture dell'Ateneo.

Area strategica C – Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

L'ordinamento, consulenza giuridica e contenzioso

Nel corso del 2015 è continuato l'adeguamento della normativa interna alle disposizioni inerenti al Sistema universitario e alle prescrizioni dello Statuto di Ateneo.

In particolare, sono stati emanati i seguenti Regolamenti: "Regolamento d'Ateneo per la stipula degli accordi internazionali e l'accesso ai fondi per la mobilità", "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università della Tuscia", "Regolamento per la concessione degli spazi del San Carlo", "Regolamento per il funzionamento del Dipartimento DEIM", "Regolamenti didattici DEIM - "Economia aziendale L-18" - "Ingegneria industriale L-9" - "Scienze politiche e delle Relazioni internazionali L-36" - "Amministrazione, finanza e controllo LM-77" - "Marketing e qualità LM-77", "Regolamento Dipartimento DAFNE", "Regolamento del Dipartimento DISTU", "Regolamenti didattici DISTU - "Lingue e culture moderne L11" - "Lingue e culture per la comunicazione internazionale LM37" - "Comunicazione pubblica, politica e istituzionale LM59" - "Giurisprudenza LMG01".

Sono state apportate modifiche ai seguenti Regolamenti:" Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità", "Manuale di Amministrazione", "Regolamento di Ateneo per il conferimento degli assegni per la collaborazione ad attività di ricerca", "Regolamento in materia di accesso all'impiego e mobilità del personale tecnico-amministrativo", "Regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione del personale tecnico-amministrativo", "Regolamento Generale di Ateneo", "Regolamento per il reclutamento di

ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240".

Sono stati, altresì, predisposti i testi per le seguenti proposte regolamentari, da sottoporre agli Organi di Governo: Regolamento per l'autorizzazione degli incarichi esterni, Regolamento per l'incentivo alla progettazione, Regolamento per il fondo economale, Regolamento per le attività culturali e ricreative degli studenti, Regolamento per le agevolazioni per le iscrizioni dei dipendenti.

La normativa di Ateneo è resa fruibile mediante il costante aggiornamento della sezione "Normativa" presente sulla homepage del sito di Ateneo.

E' stata garantita quotidianamente la divulgazione e l'aggiornamento normativo e giurisprudenziale agli Uffici oltre che la consulenza giuridica sia alle strutture dell'Amministrazione centrale che a quelle decentrate. L'assistenza giuridica prestata mediante pareri alle Strutture dell'Ateneo ha riguardato l'applicazione e l'interpretazione della normativa universitaria e di quella, in generale, della pubblica amministrazione.

E' stato, altresì, gestito il contenzioso stragiudiziale e giudiziale dell'Ateneo, direttamente o in raccordo con l'Avvocatura dello Stato, per la difesa e la tutela dell'Università.

Nel corso del corrente anno l'attività stragiudiziale di recupero crediti ha condotto all'incameramento di somme corrispondenti a un importo complessivo di € 508.000,00. In particolare, i predetti recuperi hanno riguardato le somme rimaste insolute a seguito della conclusione di numerose attività di ricerca o di consulenza svolte dalle Strutture dipartimentali nei confronti di Ministeri ed altri Enti pubblici o privati.

Sono stati presentati all'Agenzia delle Entrate n. 6 ricorsi con istanza di riesame, dei quali 2 sono stati accolti in toto mentre i restanti 4 hanno consentito la riduzione del 40 % delle sanzioni per omesso o tardivo versamento delle Tasse di concessione governativa.

L'organizzazione

Nel 2015 sono state eseguite le procedure correlate alla nomina delle rappresentanze studentesche nei diversi Organi di governo e collegiali di Ateneo. In particolare, le elezioni hanno riguardato: il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione, il Nucleo di Valutazione, la Consulta degli studenti (con successiva nomina del suo Presidente), il Comitato per lo Sport Universitario e i diversi Consigli di Corso di studio.

Sono stati redatti gli atti correlati alla soppressione, a far data dal 1° novembre 2015, del Dipartimento di Scienze dei Beni Culturali, in applicazione dell'art. 16, c.3 del Regolamento Generale di Ateneo. La delibera del CdA del 28 aprile 2015 è stata assunta su conforme proposta del Senato Accademico. Sono state curate le procedure amministrative connesse alle nuove afferenze dei docenti del Disbec presso i Dipartimenti Distu, Disucom e Dibaf, a decorrere dall'a.a. 2015/2016 nonché quelle per l'incardinamento dei corsi presso altri Dipartimenti, per l'allocazione del personale e per la ripartizione degli spazi.

Sono stati predisposti gli atti relativi al processo di ulteriore riorganizzazione del Sistema Bibliotecario prevedendo un unico Centro di Spesa, denominato CAB. Questo processo è finalizzato a rendere più efficiente e funzionale il servizio. Nel 2015 è stato posto, sul budget assegnato alle Biblioteche, uno specifico vincolo di destinazione da parte del CdA per l'acquisto delle risorse bibliografiche essenziali per la ricerca.

Sono stati redatti i decreti rettorali relativi al conferimento delle deleghe, ai sensi dell'art. 10, c. 4 dello Statuto, a professori di comprovata esperienza e capacità e alla nomina dei referenti:

- Prof. Leonardo Varvaro (decreto rettorale n. 459/15 del 5.5.2015) - Delegato del Rettore per la cooperazione internazionale con i Paesi in via di sviluppo.
- Prof.ssa Tiziana Laureti (decreto rettorale n. 460/15 del 5.5.2015) - Delegato del Rettore per il *placement* universitario e rapporti con le imprese e per le

iniziative connesse al monitoraggio e all'analisi statistica dei processi formativi dell'Ateneo.

- Prof. Gino Roncaglia (decreto rettorale n. 461/15 del 5.5.2015) – Delegato del Rettore per le attività volte al rafforzamento dei processi di digitalizzazione della didattica, attraverso tecnologie web e multimediali, e di fruizione della didattica a distanza attraverso sistemi di e-learning.
- Prof.ssa Alba Graziano (decreto rettorale n. 462/15 del 5.5.2015) – Delegato del Rettore per le linee di indirizzo e le attività finalizzate e correlate alla progettazione e al coordinamento di percorsi metodologico-didattici in modalità *Content and Language Integrated Learning (CLIL)*.
- Prof. Edoardo Chiti (decreto rettorale n. 463/15 del 5.5.2015) – Delegato del Rettore per le relazioni internazionali dell'Ateneo.
- Dott. Alessio Maria BRACCINI (decreto rettorale n. 962/15 del 15.10.2015) - Referente del Rettore per le funzioni di indirizzo e di coordinamento in materia di sistemi informativi di Ateneo.

Sono state curate tutte le procedure correlate alla riorganizzazione del personale, già avviata nel 2014 per quel che riguarda le strutture dell'Amministrazione Centrale. Nel 2015 si è provveduto a garantire la riorganizzazione del personale presso le strutture decentrate: in particolare, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2015 sono state definite le dotazioni di personale dell'area biblioteche ed elaborazione dati delle Biblioteche e dei Dipartimenti; in data 21 maggio 2015 sono state fissate le dotazioni di personale tecnico ai Dipartimenti. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2015 sono state aggiornate le dotazioni di personale amministrativo dei Dipartimenti. Sono seguite le assegnazioni del personale alle strutture, previo bando di mobilità.

La finanza e la contabilità

Nel 2015 sono stati pienamente rispettati i parametri di bilancio previsti dalla normativa nazionale per le Università, pur nell'ambito di una prospettiva di crescita e sviluppo dell'Ateneo. Anche il bilancio consuntivo 2014, approvato nel

2015, ha registrato, come l'anno precedente, un rilevante avanzo non vincolato, pari 3.674.000,00 di euro.

Si è raggiunto un obiettivo straordinario nell'assegnazione del FFO 2015: a fronte di un decremento del FFO costante e strutturale, per via delle nuove norme sul costo standard, nell'esercizio 2015 il FFO è stato superiore di circa 1,2 milioni di euro rispetto alla previsione prudenziale iscritta in sede di bilancio di previsione, grazie al miglioramento dei risultati della didattica nell'anno accademico 2013-2014. Inoltre, l'Ateneo è rimasto sempre al di sotto della faticosa quota dell'80% (rapporto costi del personale/entrate), parametro importantissimo che impatta fortemente sulle politiche di reclutamento in quanto determina la possibilità di una ulteriore distribuzione di punti organico, rispetto a quella di base (30%) prevista dall'attuale normativa. Alla fine del 2015, per via di una attenta e rigorosa politica finanziaria, nonostante le assunzioni del 2014, il risultato finale vede questo rapporto al di sotto dell'80%, seppur di poco.

È stata attuata una politica di tagli molto rigorosa, anche se sofferta, ma che ha prodotto risultati. E' stato raggiunto un punto di equilibrio tra contenimento della spesa, che ha riguardato le spese comprimibili, anche mediante sistemi di razionalizzazione degli acquisti e rafforzamento dei servizi, e maggiori disponibilità di risorse per la didattica, per la ricerca e per l'innovazione. Questa politica è stata seguita e condivisa con successo anche dai centri di spesa decentrati, pur con qualche difficoltà iniziale dovuta a un radicale cambiamento metodologico; senza questa sinergia unitaria non sarebbe stato possibile ottenere i suddetti risultati.

Il Collegio dei revisori, in occasione dell'approvazione del bilancio consuntivo, ha avuto modo di rilevare formalmente (verbale n.9 del 16/7/2015) che *“il risultato positivo è stato ottenuto dall'Ateneo attraverso una politica strategica di contrazione delle spese, di oculata gestione delle risorse disponibili, di una rinnovata attenzione per gli studenti, sia per aumentare il numero della popolazione studentesca, sia per limitare l'abbandono. Questa politica ha contribuito ad alimentare un circolo virtuoso, che ha visto nell'assegnazione di una maggiore quota di FFO nel 2015 il risultato più significativo. Il Collegio ritiene infine*

apprezzabile l'approccio costruttivo dimostrato nella realizzazione degli interventi di ottimizzazione delle procedure e dei rapporti dei singoli dipartimenti, interventi stabiliti anche sulla base delle analisi effettuate dalla unità di Audit interno".

Nel definire il quadro contabile occorre menzionare il processo di introduzione della contabilità economico-patrimoniale, resa obbligatoria per le Università a partire dal 1 gennaio 2015. Come insegna la prassi delle amministrazioni che prima degli Atenei sono state chiamate a riformare i propri bilanci in senso accrual – ovvero nel corso degli anni '90 le aziende sanitarie, le camere di commercio, gli enti pubblici non economici, ecc., e più recentemente gli enti in sperimentazione ai sensi del D.Lgs. 118/2011 – l'implementazione richiede un impegno pluriennale, dovendo intervenire sui processi interni delle amministrazioni, sulla loro organizzazione, sulle persone che a vario titolo giocano un ruolo chiave nella gestione delle risorse; pertanto, il processo di cui si parla va ben oltre il semplice cambiamento dell'architettura contabile dell'Ateneo.

Nel corso del 2015 la nostra Università ha lavorato in continuità con gli esercizi precedenti, ed in particolare con il 2014, in cui erano stati individuati i principali fattori di criticità della fase di start up. Dopo aver riscontrato un gap nella cosiddetta "IT capacity", è stata selezionata e attivata una nuova piattaforma contabile (sistema EASY). Il nuovo applicativo, oltre a possedere caratteristiche che lo rendono maggiormente flessibile e funzionale rispetto a quello precedente, determinerà anche un consistente risparmio di risorse per l'amministrazione. A titolo esemplificativo, la piattaforma EASY permette – a differenza del sistema CIA/COEP – di gestire il budget economico autorizzatorio ed il budget degli investimenti, dando la possibilità di realizzare il controllo contabile ex-ante del rispetto dei target programmati, sino ad oggi garantito – con un maggior dispendio di risorse umane ed economiche – in modo extra-contabile. La procedura EASY consente anche di monitorare i flussi di tesoreria a livello di singolo centro di responsabilità, aspetto non permesso dal sistema CIA/COEP, in cui quei flussi risultano centralizzati, determinando una maggiore complessità nell'uso, da parte dei Dipartimenti, delle risorse finanziarie disponibili.

Sul piano tecnico, nel 2015 è stato effettuato l'aggiornamento degli inventari e, per i beni ammortizzabili, dei fondi di ammortamento; è stata avviata l'opera di riconciliazione dei saldi di chiusura del bilancio al 31 dicembre 2014, definiti in regime di contabilità finanziaria, con i corrispondenti saldi patrimoniali al 1 gennaio 2015, in ossequio al principio della competenza economica. Sono state predisposte le tabelle e le istruzioni utili per la determinazione da parte dei Dipartimenti dei ratei e risconti su progetti e contributi pluriennali di ricerca; si è svolta, inoltre, una prima attività di determinazione di rischi ed oneri futuri. E' stato effettuato il riallineamento del piano dei conti economico e finanziario rispetto agli schemi di stato patrimoniale, conto economico e budget previsti dal Miur.

In merito alle attività sui processi amministrativo-contabili, sono state realizzate attività preparatorie per la formalizzazione delle procedure relative a particolari voci di bilancio (cespiti, fondi rischi ed oneri futuri, ratei e risconti su progetti e ricerche in corso, etc.), tenuto conto dei più recenti principi contabili approvati per gli Atenei e della versione preliminare del manuale tecnico-operativo che sarà approvato dal Miur; è stata garantita l'integrazione delle procedure amministrativo-contabili con quelle in essere per la gestione della qualità.

Digitalizzazione

In attuazione della delibera del CdA in materia di razionalizzazione delle procedure di iscrizione, sul Sisest è stato implementato il nuovo sistema di iscrizione/immatricolazione on line con interfaccia responsive, caricamento della fotografia e del documento di riconoscimento e importazione delle domande con apposizione di firma elettronica su tablet.

E' stato, inoltre, introdotto il 'fascicolo elettronico dello studente' che viene caricato durante il processo di immatricolazione/iscrizione a nuova carriera; è stata implementata la gestione del secondo ciclo TFA e dei piani di studio complessi dei corsi di studio di lingue; è stato aggiornato il diploma *supplement* e ottimizzato il modello di conferma diploma.

Nella prospettiva di integrazione tra i sistemi informativi, sono state trasferite progressivamente le funzionalità connesse ai servizi per i docenti, prima residenti in diverse piattaforme didattiche, nel Portale del Docente. Per quanto riguarda il potenziamento dei contenuti innovativi della didattica, è stato disposto il passaggio di tutte le installazioni di Moodle ad una versione recente della piattaforma, con pieno supporto per l'uso in mobilità (*tablet* e *smartphone*) accessibile dal Portale del docente. Stessa procedura è stata seguita per il Portale dello Studente. L'obiettivo è stato quello di semplificare la gestione dei servizi mediante un unico accesso: il Portale del Docente e dello Studente.

Inoltre, sul Portale del docente, anche su specifica richiesta dei professori, sono state implementate le seguenti funzionalità: la registrazione degli esami non superati; l'esportazione in formato PDF del libretto delle lezioni e delle altre attività; l'aggiornamento dell'interfaccia del sistema di messaggistica; un messaggio di allerta nel caso di questionari non ancora compilati; la gestione esami da parte membri di commissione (che possono scaricare gli studenti iscritti agli esami); l'attivazione del link a *Google Classroom* e a *UnitusMoodle*; l'ampliamento dei limiti temporali per caricare le attività riferite all'A.A. 2014/15; la stampa del verbale facoltativamente in ordine alfabetico o di prenotazione; la cancellazione dell'esame registrato; il riepilogo degli esami registrati per codice esame; la riparametrazione dei libretti delle lezioni e delle attività all'A.A. di erogazione e di riferimento; la stampa del verbale da parte dei presidenti che sostituiscono colleghi impossibilitati a presiedere; lo sblocco della registrazione degli esami dei trasferiti con OFF.F. anteriore all'ingresso nel corso; il filtro per l'elenco degli esami per data; le stampe storiche dei verbali e degli elenchi; il miglioramento della logica delle soglie per l'iscrizione e la disdetta degli esami; la registrazione di un numero di ore maggiore di quelle pianificate nei libretti delle lezioni; la registrazione degli esami non superati.

Sul Portale dello studente sono state introdotte anche le seguenti funzionalità: aggiornamento dell'interfaccia, rendendola ove possibile responsive; la gestione dei piani di studio complessi (dei corsi di studio di lingue); la mail di conferma e di disdetta delle iscrizione agli esami; il caricamento dell'ISEE post

iscrizione/immatricolazione; la possibilità di scegliere esami al di fuori dell'OFF.F. di riferimento e di corsi di studio di tipo diverso; miglioramento dell'usabilità della pagina per la scelta degli esami.

E' stato pubblicato un bando rivolto agli studenti dell'Ateneo per la realizzazione di una App per piattaforme mobili iOS, Android e iPhone, contenente una serie di servizi informativi e di interazione con l'Amministrazione, destinata agli studenti e ai docenti dell'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo. I vincitori del premio (15.000 euro) stanno anche svolgendo un'esperienza formativa presso una nota azienda che opera in questo settore.

Sono state sviluppate ulteriori funzionalità del Portale sui risultati dei percorsi formativi per le attività collegate al Sistema AVA: è stato integrato il set di informazioni disponibili aggiungendo i dati relativi ai singoli insegnamenti sia dal punto di vista amministrativo (cfu, voti medi, deviazioni standard, convalide) che dal punto di vista delle valutazioni. Sono state aggiunte informazioni anche in merito al sostenimento dei test di accesso da parte degli studenti consentendo di seguire le carriere degli studenti in modo separato a seconda che avessero conseguito una valutazione positiva o negativa nel test di accesso. E' stata, infine, abilitata la possibilità di monitorare l'andamento delle iscrizioni anche a livello di indirizzo del corso di studi. È stata aggiornata la nuova piattaforma per la gestione dei materiali didattici. La nuova procedura prevede la creazione di "spazi" (contenitori) in cui è possibile inserire i materiali. Questa procedura permette di utilizzare lo stesso spazio per più insegnamenti evitando duplicazioni, specie nel caso delle mutazioni, o di utilizzare lo stesso spazio anche per insegnamenti impartiti in anni accademici differenti.

E' stata, altresì, potenziata l'attività di reporting, anche su richiesta delle strutture, inerente ai dati relativi alla valutazione della didattica e ai servizi offerti agli studenti. Inoltre, è stata costruita anche una sezione con le risultanze occupazionali. Tutte queste informazioni sono già fruibili in formato tale da poter essere direttamente utilizzate per la redazione dei documenti necessari all'accreditamento dei corsi di studio.

In merito all'aggiornamento del portale per l'analisi e il monitoraggio dei dati rilevanti ai fini del FFO, il sistema consente di monitorare i nuovi indicatori FFO mantenendo l'evidenza di quelli precedenti ancora utilizzati per le politiche di budget interne.

Sono state migliorate le funzionalità della piattaforma per il monitoraggio del ciclo della performance.

Infine, il portale è stato organizzato in modo tale da permettere l'accesso agli utenti sulla base del *single sign on* di ateneo (*password* unica). Questa procedura permette, oltre alla possibilità di accedere con le stesse credenziali della posta elettronica, di riconoscere il singolo utente e di rendere disponibili solo i contenuti che questi è autorizzato a vedere.

Particolare attenzione è stata prestata alla sicurezza informatica. Il firewall installato e configurato ha consentito il corretto controllo degli accessi. Le eventuali segnalazioni da parte del GARR sono state gestite sempre in tempi rapidi.

E' stata realizzata la banca dati accessibile da altre Amministrazioni per verifica delle autocertificazioni.

E' stata completata la migrazione della posta elettronica del personale e degli studenti verso *Google Apps for Education*.

È stato attivato il servizio Eduroam che consente l'accesso alla rete informatica degli Atenei federati attraverso la connessione alla rete *wi-fi*. Aderendo ad Eduroam, l'Università è ora in grado di offrire l'accesso alla sua rete *wi-fi* a tutti gli utenti che provengono da un ente della Federazione e permette ai propri utenti di utilizzare la rete *wi-fi* degli altri enti federati.

Comunicazione

Sono state realizzate numerose attività mirate specificamente al rafforzamento e alla valorizzazione dell'immagine dell'Università della Tuscia con il coinvolgimento del Delegato per la comunicazione e il Labcom (laboratorio per lo svolgimento delle attività correlate al marketing, alla comunicazione e alla promozione dell'Ateneo).

L'attività si è sviluppata secondo quattro aree principali di intervento connesse e in sinergia tra loro: Identità e immagine, Informazione, Siti web e social media e Radio.

In merito all'identità e all'immagine, il progetto avviato nel 2014 è proseguito nell'anno accademico 2015-16 con l'integrazione di una Guida d'Ateneo in Inglese, una guida specifica per l'offerta didattica del polo di Civitavecchia e flyers illustrativi per ogni Dipartimento. Le guide sono state realizzate come vero e proprio prodotto editoriale: ogni guida ha presentato una propria identità e una propria autonomia di contenuti racchiusi in un unico sistema grafico e visivo offrendo all'esterno un'immagine coordinata e coesa dell'Ateneo offrendone uno *standard* qualitativo esteticamente e funzionalmente ottimo.

E' stato istituito un ufficio stampa per la comunicazione interna ed esterna e l'apertura di un'area specifica del sito di ateneo dedicata all'informazione (*WeUnitus*) dove vengono pubblicati i comunicati stampa delle attività di maggior rilievo dei singoli dipartimenti. Nello stesso spazio, la redazione ha avviato sperimentalmente un primo notiziario radiofonico a cadenza settimanale.

Sono state organizzate numerose riunioni con i soggetti interessati e incontri con il Referente dei sistemi informativi, volte al complesso processo di rinnovamento del sito web di Ateneo in una prospettiva interattiva, funzionale, comunicativa secondo una logica da web 2.0 e in una dimensione di integrazione funzionale e sostanziale coerenza comunicativa con i siti web dei dipartimenti e delle strutture decentrate. La realizzazione di questo intervento ha richiesto il coordinamento di una serie di azioni anche sull'architettura e sull'organizzazione dei sistemi informativi e dell'infrastruttura informatica dell'Ateneo che ha visto l'aggiornamento di server e la creazione di nuovi servizi. E' stato fornito il supporto al personale tecnico e il necessario coordinamento tra le varie unità per la messa in esercizio di un meccanismo di autenticazione unica di ateneo (SSO) tramite protocollo standard SAML, già in uso sulla piattaforma Moodle e sul sistema di monitoraggio di Ateneo, e di prossimo utilizzo anche dai portali docenti e studenti, e dai nuovi siti web.

Sono stati organizzati corsi di aggiornamento, per i referenti informatici e per il resto del personale impegnato a popolare il sito con le informazioni dei rispettivi servizi, per l'amministrazione e la gestione della nuova piattaforma web.

Strutture

Nel corso dell'anno 2015 sono stati realizzati, oltre agli interventi di manutenzione ordinaria edilizia e impiantistica sul patrimonio immobiliare e alla gestione degli appalti in corso, interventi di manutenzione straordinaria presso le diverse strutture di Ateneo, volti ad una razionalizzazione degli spazi, al miglioramento della sicurezza, alla messa a norma e all'adeguamento di alcuni impianti. Si elencano di seguito, per grandi linee, gli interventi eseguiti.

Sono stati realizzati i lavori di sostituzione degli infissi con esclusione del lato est presso la ex Facoltà di Agraria e sono in fase di conclusione gli interventi finalizzati alla riqualificazione edilizia per la messa a norma della serra presso l'Azienda Agraria.

E' stato effettuato il progetto esecutivo per gli allestimenti della Segreteria Studenti Unica e Centro per l'Orientamento, da realizzare presso il corpo di fabbrica "E" a S. Maria in Gradi. Presso il complesso di S. Maria in Gradi sono stati anche realizzati i lavori edili, gli impianti e i relativi allestimenti per ospitare il Sistema Museale di Ateneo.

Sempre presso questo complesso, nell'ambito delle iniziative promosse dalla Regione Lazio, coerenti con il tema di Expo Milano 2015, sono state effettuate tutte le procedure per l'affidamento dei lavori e degli allestimenti dell'evento "*Tuscia Food Valley*". E' stato autorizzato dal CdA l'adeguamento ed il potenziamento dell'impianto di climatizzazione estiva del complesso di Santa Maria in Gradi.

A seguito della riorganizzazione degli spazi dei Dipartimenti DAFNE, DEB e DIBAF si è provveduto alla realizzazione dei lavori necessari per attuare gli interventi correlati alla nuova ripartizione degli spazi nel Campus del Riello.

Per quanto riguarda la didattica, si è provveduto alla manutenzione edile e degli arredi delle aule presso la ex Facoltà di Agraria e alla fornitura di nuovi arredi

nell'aula a gradoni del Blocco D. Sempre presso questo complesso sono stati realizzati i lavori edili di sistemazione esterna da adibire a spazio studenti con allestimento di spazi verdi e gazebi.

Presso il CUS sono stati realizzati i lavori edili e gli impianti per la completa ristrutturazione del campo polivalente.

E' stata completata la realizzazione dei laboratori per il Corso di laurea a ciclo unico in Conservazione dei Beni Culturali con l'allestimento dei nuovi locali siti al seminterrato del V lotto. Sono, inoltre, stati eseguiti ulteriori interventi di completamento tra i quali la fornitura di alcuni arredi per lo spazio studenti, la realizzazione di un impianto antintrusione, la fornitura in opera di targhe.

Nell'ambito dei lavori di impiantistica elettrica sono stati installati gruppi di continuità per le esigenze del Centro Grandi Attrezzature e sono stati avviati i lavori, comprendenti anche la trasmissione dati, per la riorganizzazione dei Dipartimenti scientifici. In particolare, sono stati predisposti gli impianti per l'allestimento di due nuovi laboratori in spazi del del blocco E del campus Riello, sono stati adeguati gli impianti di un laboratorio del blocco D per le esigenze del corso di laurea in ingegneria. E' stato attivato un secondo pozzo per l'irrigazione spazi verdi e orti presso il V lotto ed è stato ampliato l'impianto di irrigazione presso la ex facoltà di Agraria per la nuova area a verde.

E' stata redatta la progettazione e espletata RDO tramite MePA, dell'esecuzione della fornitura in opera per gli arredi tecnici dei tre nuovi laboratori per le esigenze del DEB.

E' stata avviata la procedura di gara per l'affidamento dei lavori di adeguamento alla nuova normativa dello Stabulario.

Al fine di razionalizzare la spesa sui consumi di cancelleria è stata attivata la Centrale unica di acquisti. Questa iniziativa ha garantito un risparmio di oltre 21.000,00 euro sulla base d'asta, stimata calcolando la media della spesa storica degli ultimi tre anni per le medesime esigenze.

Il Servizio Prevenzione e Protezione, anche per l'anno 2015, ha provveduto a mettere in atto gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/08. E' stata svolta attività di aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio. E' stata coordinata

l'attività di sorveglianza sanitaria per i dipendenti esposti a rischi specifici e sono state messe in atto le procedure per le visite specialistiche dei dipendenti con particolari patologie. Il Servizio Prevenzione e Protezione ha proseguito il suo impegno rivolto all'attenzione per l'ambiente coordinando e svolgendo attività di raccolta periodica dei rifiuti ingombranti e RAEE prodotti in Ateneo; sempre nel settore della gestione dei rifiuti, ha continuato a coordinare la corretta attività di raccolta centralizzata dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi. Sono state organizzate giornate di formazione sulla gestione dei rifiuti speciali e sull'ergonomia nelle attività sedentarie e i corsi di aggiornamento per il personale addetto alle emergenze ed al primo soccorso. E' stata svolta attività di vigilanza e controllo sull'attività svolta dai dipendenti dell'Ateneo con particolare attenzione ai laboratori. Si è provveduto all'aggiornamento dei piani di emergenza per tutti gli stabili dell'Ateneo.

Personale

Nel corso del 2015 è stata data piena attuazione alle politiche di reclutamento e alle progressioni, secondo principi e metodi ampiamente condivisi con i Dipartimenti e nel rispetto dei limiti dell'ordinamento vigente e delle disponibilità di bilancio, contemperando le legittime aspirazioni di crescita del personale docente interno abilitato con l'opportunità di reclutare giovani ricercatori. Compatibilmente con l'esigenza primaria di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, è stato approvato dagli Organi un piano triennale (10,86 p.o.) per la programmazione del reclutamento del personale docente nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente in materia.

In particolare nell'anno 2015 sono state espletate le seguenti procedure concorsuali, nel rispetto di predetti criteri, legati al merito e alla qualità della didattica e della ricerca: nell'ambito del piano straordinario associati n. 7 posti di professore associato, ai sensi dell'art. 18, della legge 240/2010 e n. 17 posti di professore associato, ai sensi dell'art. 24, c. 6, della legge 240/2010; una mobilità interuniversitaria ai sensi dell'art. 7, c. 3, Legge 240/10; una procedura di cessione del contratto di un ricercatore a tempo determinato, ai sensi dell'art. 7, c. 4 Legge

240/10; n. 7 ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c.3 lett. a) della legge 240/10; n. 6 ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c.3 lett. b) della legge 240/10; proroga biennale di 6 ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, c. 3, lett. a), Legge 240/10.

Alla data del 1° novembre 2015 il nostro Ateneo presenta un organico docente di 302 unità, di cui: 74 Professori di I Fascia, 127 Professori di II Fascia, 73 Ricercatori e 28 Ricercatori a Tempo Determinato.

Sono state inoltre completate le procedure per la corresponsione dell'incentivo ai docenti ai sensi dell'art.29, c. 19 della legge 240/2010, secondo i criteri meritocratici definiti nell'apposito Regolamento.

Per quanto riguarda il reclutamento del personale tecnico amministrativo, è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno per il personale dirigente e tecnico-amministrativo (2.2 p. o.).

Tenuto conto dell'autorizzazione ministeriale n. 1555 del 10/02/2015 ad utilizzare i punti organico residui delle programmazioni 2010-2014 per effetto della proroga prevista dall'art. 1, c. 1 lett. b), e c. 2 del D.L. 192/2014 convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2015, n. 11, sono state assunte 5 unità di categoria C al 50% ed è stato effettuato il trasferimento per scambio di 1 unità di categoria C. Sono state inoltre avviate le procedure di reclutamento per 1 dirigente, 2 unità di categoria EP, 2 unità di categoria D e 3 unità di categoria B appartenenti alle categorie ex art. 1 Legge 68/99.

E' stata, altresì, perseguita la finalità di garantire il passaggio a *full-time* del personale assunto a *part-time* nel 2014 e nel primo trimestre 2015. Sono state quindi effettuate le seguenti trasformazioni con decorrenza 31/12/2015, sempre a valere sui punti organico residui delle programmazioni 2010-2014 : 1 unità di categoria C dal 70% al 100%; 5 unità di categoria C dal 50% al 100%.

E' stato assegnato il personale ai Centri spesa dell'area funzionale delle biblioteche, elaborazione dati, tecnico-scientifica e amministrativa.

Questi risultati sono stati possibili grazie alla particolare attenzione rivolta all'utilizzo razionale e prudente dei punti organico mai disgiunto dal costante monitoraggio della spesa in una prospettiva pluriennale, alla capacità di mantenere l'Ateneo al di sotto del rapporto dell'80% tra spese di personale e totale delle entrate, circostanze che hanno garantito una maggiore assegnazione di punti organico da parte del MIUR.

Formazione e welfare

Per l'anno 2015 l'Amministrazione ha individuato le linee di indirizzo per la programmazione della formazione obbligatoria, in conformità con la normativa vigente in materia ed ai sensi dell'art.4, c. 2, del Regolamento interno. La programmazione è stata redatta in coerenza con gli obiettivi di sviluppo contenuti negli strumenti di programmazione adottati dall'Università nonché con le risultanze emerse dal questionario di orientamento sui fabbisogni formativi del personale T.A., somministrato mediante la piattaforma *UnitusMoodle*.

Tenuto conto della limitata consistenza del capitolo di bilancio destinato alla formazione per i noti vincoli di legge, i corsi di formazione sono stati effettuati secondo criteri di massima economicità salvaguardando, tuttavia, la qualità dei relatori e dei contenuti delle lezioni. Sono stati organizzati i seguenti corsi:

- Gestione documentale: dal protocollo informatico all'archivio digitale
- Fatturazione elettronica
- Diritto privato - contratti
- Redazione documenti AVA
- Software Easy
- Excel livello base
- Google drive
- Lingua inglese livello A1
- Lingua inglese livello A2
- Lingua inglese livello B1
- *Unitusmoodle*

- La sicurezza nei laboratori di ricerca
- Diritto amministrativo – Procedimento amministrativo e patologia dell'atto amministrativo
- Riconoscimento dei titoli di studio esteri
- Informatica - web

E' stata utilizzata la piattaforma *UnitusMoodle* per rendere disponibile il materiale didattico, somministrare le verifiche finali e distribuire gli attestati di partecipazione.

Dal Servizio Prevenzione e Protezione è stata coordinata l'attività di sorveglianza sanitaria per i dipendenti esposti a rischi specifici e sono state messe in atto le procedure per le visite specialistiche dei dipendenti con particolari patologie. E' stata svolta attività di vigilanza e controllo, mediante sopralluoghi anche con il Medico Competente dell'Ateneo, sull'attività svolta dai dipendenti dell'Ateneo, con particolare attenzione ai laboratori.

E' stata stipulata una convenzione con il Corso di studio di Fisioterapia dell'Università Cattolica per la realizzazione del progetto MUOVITUS - una palestra a portata di scrivania. Sono previsti per il personale 10 minuti, per tre volte a settimana, di esercizi posturali sul posto di lavoro coordinati da tutor specializzati.

Sono state, altresì, rafforzate le politiche di welfare per il personale. Il CDA ha annualmente stanziato nei bilanci di previsione 50.000,00 euro in più rispetto alla quota minima prevista dal Regolamento interno per venire incontro alle aspettative del personale, in un difficile momento economico, e costruire in questo modo un clima più sereno e partecipato. Nell'ambito del Sistema *welfare* di Ateneo, che oggi conta 306 iscritti, la Commissione, oltre alle attività previste nel Regolamento, come concessione di contributi per sussidi legati a patologie e decessi o di contributi per asilo nido, contributi per merito scolastico, cesti natalizi, ha presentato la proposta di una polizza sanitaria da offrirsi al Personale, che copra i grandi interventi, le visite specialistiche e quant'altro. Sono state potenziate le aree di carattere socio culturale attraverso la realizzazione di attività

ed iniziative collaterali ai temi regolamentari, anche a costo zero. Si inserisce in questa fattispecie, l'assegnazione di appezzamenti di terreno al personale, a seguito di apposita procedura. Sono seguite iniziative di formazione in questo ambito con docenti dell'Ateneo in collaborazione con la Confederazione coldiretti.

Indagine sul Benessere Organizzativo

L'Università degli Studi della Tuscia ha realizzato l'indagine, secondo le direttive fornite dall'ANAC, somministrando via web un questionario anonimo al personale tecnico-amministrativo.

I risultati dell'indagine rappresentano validi strumenti non solo per valutare lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa ma anche per definire interventi finalizzati al miglioramento della performance dell'organizzazione essendo gli aspetti necessariamente correlati.

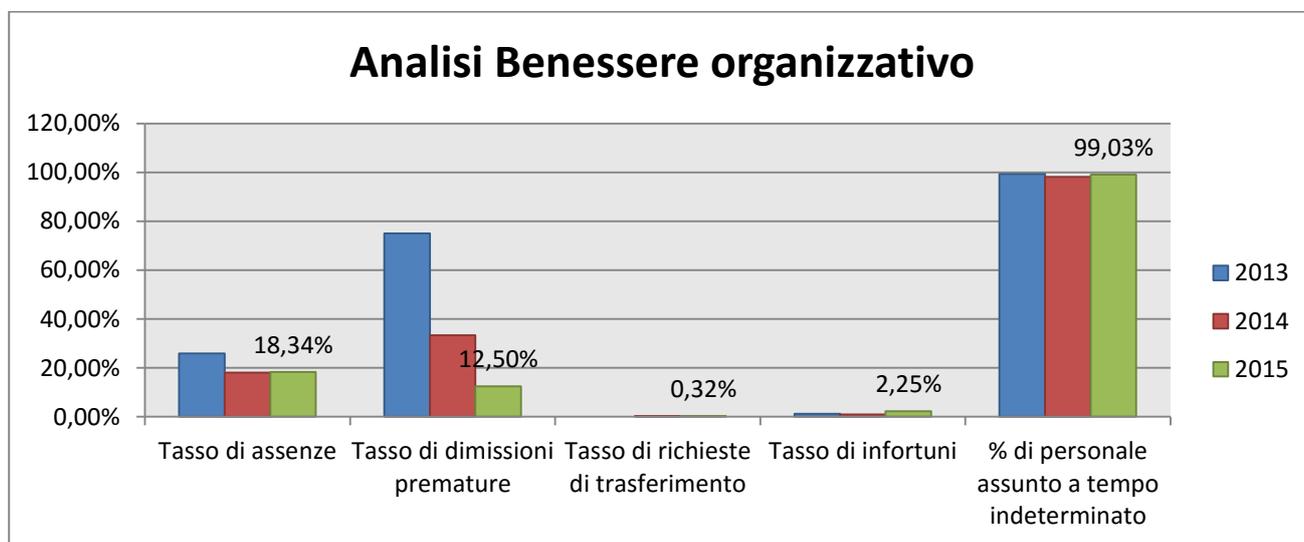
I risultati dell'indagine annuale 2015 sul personale dipendente, effettuata on line, sono pubblicati nella sezione «Amministrazione trasparente», al seguente *link*:

[Benessere Organizzativo](#) (art. 14 c. 5 del D.Lgs 150/2009) annualità 2015.

Tavola n. 6) – Analisi benessere organizzativo

INDICATORI	2015
Tasso di assenze	18,34
Tasso di dimissioni premature	12,50 %
Tasso di richieste di trasferimento	0,32 %
Tasso di infortuni	2,25 %
% di personale assunto a tempo indeterminato	99,03 %

Tavola n. 6 a) – Andamento analisi benessere organizzativo nel triennio 2013/2015



Ciclo della Performance

Il Piano della performance 2015/2017 è stato approvato dal CdA in data 27/01/2015. All'interno del Piano, al fine di migliorare progressivamente la performance organizzativa e individuale, è stata prevista l'applicazione del sistema di valutazione (già in atto per dirigenti ed EP) anche al personale di categoria D coinvolto nelle funzioni connesse al raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance.

Nell'ambito delle modalità di ripartizione del trattamento accessorio 2015, è stato proposto che l'indennità di responsabilità venisse corrisposta secondo una quota pari al 70% in modo fisso, e una quota pari al 30% collegata agli esiti della valutazione degli obiettivi conseguiti.

Il processo previsto al paragrafo 6) del Piano della performance inizia con l'assegnazione degli obiettivi al personale. Detta assegnazione avviene in fase di redazione del Piano della performance con il coinvolgimento da parte del Direttore Generale sia del soggetto destinatario sia di quelli ad esso sovraordinati.

In particolare, gli obiettivi del personale dirigenziale, descritti e dettagliati nell'allegato 4 del Piano delle performance, sono assegnati dal Direttore Generale, su proposta del Dirigente.

Gli obiettivi al personale di categoria EP sono assegnati dal Direttore Generale, su proposta del Dirigente della rispettiva divisione, sentito l'interessato; sono descritti e dettagliati nell'allegato 5 del Piano.

Gli obiettivi al personale di categoria D sono assegnati dal Direttore Generale, su proposta del Dirigente della Divisione, sentito il rispettivo Capo Servizio e l'interessato; sono descritti e dettagliati nell'allegato 6 del Piano.

Gli obiettivi devono avere le seguenti caratteristiche:

- pochi e semplici
- riconducibili a un disegno strategico unitario (coerenti con gli obiettivi strategici del Piano)
- chiari e comprensibili a un soggetto esterno
- non devono coincidere con lo svolgimento delle attività ordinarie
- misurabili e verificabili
- sostenibili sia rispetto alle risorse umane, sia rispetto ai supporti tecnici disponibili che all'orizzonte temporale previsto

Al termine del periodo di riferimento viene effettuata la valutazione del personale utilizzando il sistema previsto nel paragrafo 6) del Piano della performance. Nel corso del 2015 è stata fatta la valutazione del personale relativa all'anno 2014.

Il modello di valutazione delle performance individuali del personale dirigente, di posizione EP e D con ruolo di responsabilità si basa sulla valutazione dei risultati conseguiti su obiettivi prestazionali, integrata con quella dei risultati conseguiti con riferimento ad obiettivi comportamentali, connessi con le capacità direzionali ed organizzative. Per ogni soggetto viene predisposta una scheda di valutazione.

La quota assegnata per la valutazione agli obiettivi prestazionali è pari al 50% per personale dirigenziale, EP e D; quella per gli obiettivi comportamentali è pari al 45% per personale Dirigenziale, 40% per gli EP e D. Nella valutazione del personale dirigenziale si somma una percentuale pari al 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Direttore Generale, nella valutazione del personale di cat. EP e D si somma una percentuale pari al 5% correlata alla

valutazione degli obiettivi prestazionali del Direttore Generale e 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Dirigente.

Il modello per la valutazione degli obiettivi prestazionali attribuisce al raggiungimento di ciascun obiettivo un valore standard pari a 100. In presenza di indicatori quantitativi, come accade nella maggior parte dei casi, il mancato raggiungimento di un obiettivo, con uno scostamento inferiore al 20% del target previsto, comporta l'attribuzione di un punteggio pari a 80. Il punteggio in presenza di scostamenti maggiori uguali a 20% è proporzionalmente rideterminato.

Il punteggio complessivo, derivante dai valori assegnati a ciascun target, viene poi suddiviso per il totale degli obiettivi previsti per la posizione organizzativa, in modo da determinare un valore sintetico complessivo per la prestazione.

Il punteggio complessivo per gli obiettivi prestazionali viene poi pesato al 50% per il personale dirigenziale, EP e D, nell'ambito del modello generale di valutazione.

Per la valutazione degli obiettivi comportamentali si utilizza uno schema basato su alcuni comportamenti attesi:

1. Propensione all'innovazione (Oc1).
2. *Problem Solving*(Oc2).
3. Gestione e valorizzazione dei collaboratori (Oc3).
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4).
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

A ciascuno dei comportamenti attesi viene attribuito un punteggio massimo di 20; il punteggio totale va pesato, con riferimento al modello generale, con la quota del 45% per il personale Dirigenziale e del 40% per il personale di cat. EP e D.

Per i dirigenti la valutazione degli obiettivi viene effettuata dal Direttore Generale. Il personale di cat. EP viene valutato dal Direttore Generale su proposta del Dirigente, e quello di categoria D dal dirigente su proposta dell'EP.

In merito ai sistemi di incentivazione e merito, ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo 150/2009, è stato introdotto (utilizzando le risorse derivanti dai residui

dell'art. 86 del CCNL anno 2014), il Premio annuale per l'innovazione. Il Premio è stato assegnato, sulla base di una valutazione comparativa effettuata dall'OIV, al miglior progetto realizzato nell'anno in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione. Il progetto risultato vincitore (sistema digitale di raccolta dei dati da parte dei centri di spesa, funzionale alle fasi di redazione del bilancio) è stato premiato con specifiche risorse e con l'accesso a un percorso di alta formazione per i dipendenti coinvolti (iscrizione gratuita a corsi di studio dell'Ateneo) coerente con il profilo professionale, ai sensi dell'art.26 del D. Lgs. 150/2009.

Trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 27 gennaio 2015, su proposta del Responsabile Trasparenza, ha approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – triennio 2015-2017. L'adozione del PTTI è stata resa nota alla comunità accademica con comunicazione del 3 febbraio 2015 n. 1580.

Nel corso dell'anno 2015, nell'ambito del Progetto "Portale della Trasparenza", previsto dall'art. 13, c. 6 lett. p) del D.lgs. n.150/2009, l'Amministratore delle utenze ha provveduto a pubblicare sul Portale i documenti relativi al ciclo della performance.

Anche nel 2015 è stata posta particolare attenzione alla realizzazione di ulteriori interventi previsti dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 per garantire all'utenza l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Università.

In particolare, a seguito della delibera ANAC n. 144/2014 del 7 ottobre 2014 con la quale, tra l'altro, si dispone per le Università statali l'obbligo di pubblicazione di dati indicati dall'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, oltre che per il Rettore ed il Consiglio di Amministrazione, anche per il Senato Accademico in quanto organo di indirizzo politico (p. 4 della delibera), il sito di Ateneo "Amministrazione Trasparente" ⇒Organizzazione⇒Organi di indirizzo politico-amministrativo", è stato implementato con i dati relativi a "Componenti cessati". Il Responsabile della

Trasparenza, con nota del 2 febbraio 2015 n. 1557, ha chiesto ai componenti del Senato Accademico cessati dalla carica la trasmissione delle dichiarazioni concernenti le variazioni della situazione patrimoniale dopo l'ultima attestazione resa all'Amministrazione (nel 2015 il SA è l'unico organo che ha registrato componenti cessati, per il CdA un componente è cessato dalla carica in data 30.12.2015). I dati sono stati pubblicati.

A seguito della deliberazione di approvazione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2015, è stato, inoltre, pubblicato (Amministrazione Trasparente⇒Servizi erogati") il documento Standard di qualità per il miglioramento dei servizi – Edizione n. 2 – anno 2015. Tenuto conto della rilevanza del suddetto documento, con nota del 31.02.2015 n. 313/E, il personale dell'Ateneo e la componente studentesca sono stati invitati a prenderne immediata visione.

In "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di livello 1 "Attività e procedimenti", è stata pubblicata la "Tabella riepilogativa dei procedimenti" aggiornata al 2015; si tratta, in particolare, di tre tabelle ripartite per destinatari dei procedimenti: studenti e dottorandi, personale dell'Ateneo e utenti esterni, in modo da renderne più agevole la consultazione. Le tabelle aggiornate sostituiscono la precedente che riguardava procedimenti in capo alle strutture come attestate all'anno 2013 e, quindi, precedenti alla riorganizzazione degli uffici dell'amministrazione del marzo 2014.

L'art. 24 del D.Lgs. 33/2013 dispone che "Le pubbliche amministrazioni che organizzano, a fini conoscitivi e statistici, i dati relativi alla propria attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti, li pubblicano e li tengono costantemente aggiornati". Rilevato che questa Amministrazione non organizza, a fini conoscitivi e statistici, i dati relativi alla propria attività amministrativa, si è ritenuto di sperimentare una forma di aggregazione dei dati in modo da conformare, per quanto possibile, la sotto-sezione "Dati aggregati attività amministrativa" al disposto di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. 33/2013. E' stata, quindi, predisposta e pubblicata una tabella nella quale è riportato un

significativo campione di dati aggregati dell'Amministrazione centrale relativi al 2014 (da aggiornare annualmente).

Ai fini dell'aggiornamento degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, anno 2015 per i componenti degli organi di indirizzo politico-amministrativo, il Responsabile della Trasparenza ha posto in essere diverse azioni riguardanti la pubblicazione della documentazione di cui all'art. 14 del D.Lgs. 33/2013.

Nel corso del 2015 si è ritenuto opportuno predisporre una tabella contenente la mappatura dei singoli obblighi di pubblicazione ed il nominativo del relativo responsabile, non sempre coincidente con il referente di struttura. Detti responsabili sono stati invitati ad effettuare il monitoraggio e l'aggiornamento delle sotto-sezioni di "Amministrazione Trasparente" per le parti di competenza prestando particolare attenzione anche al profilo della completezza e dell'apertura del formato-

Allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente per l'anno 2015, l'ANAC, con delibera n. 43 del 20 gennaio 2016 (pubblicata sul sito ANAC il 27 gennaio 2016), ha deciso di richiedere agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di attestare al 31 gennaio 2016 l'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione. L'attestazione richiesta agli OIV al 31 gennaio 2016 è stata individuata con riferimento ad alcuni obblighi di pubblicazione, con l'intento di concentrare l'attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo economico e sociale con ciò innalzando i livelli di sostenibilità ed efficacia delle verifiche condotte.

Standard di qualità

In conformità con le disposizioni in materia di ciclo della performance del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e coerentemente con le Delibere n.88/2010 e n. 3/2012 della CiVIT, sono state completate le procedure volte alla definizione di standard di qualità per i servizi erogati dall'Università degli Studi della Tuscia – Amministrazione centrale. La definizione degli standard di qualità è strettamente correlata e funzionale alla valutazione del personale.

Il processo di individuazione degli standard è stato collocato nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*, condividendo il medesimo fine del miglioramento continuo della qualità dei servizi pubblici.

Con deliberazione del 17 dicembre 2013, il Consiglio di Amministrazione, ha approvato il documento "Standard di qualità per il miglioramento dei servizi – Edizione 2014" adottato in conformità con le disposizioni sopra citate. Gli standard previsti, secondo la Carta dei servizi dell'Università della Tuscia (pubblicata sul sito "Amministrazione Trasparente⇒Servizi erogati), riguardavano un campione di 15 servizi rivolti a 5 tipologie di utenza (studente, mondo imprenditoriale, laureato, personale tecnico amministrativo e personale docente).

Sono stati individuati ulteriori standard di qualità anche alla luce delle nuove attribuzioni di competenze previste nella riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale (all'epoca in fase di definizione) e, come richiesto dal Consiglio di Amministrazione, di applicare, in aggiunta alle tre dimensioni della qualità già definite (accessibilità, tempestività e trasparenza), anche la dimensione dell'efficacia, qualificabile come la rispondenza del servizio o della prestazione erogata a ciò che il richiedente può aspettarsi dallo stesso (delibera CIVIT n. 88/2010):

- accessibilità, intesa come capacità di garantire l'accesso ai servizi erogati a tutti i soggetti potenzialmente interessati;
- tempestività, intesa come misura del tempo intercorrente tra la richiesta del servizio e l'effettiva erogazione dello stesso;
- trasparenza, intesa come misura della semplicità per i soggetti interessati di reperire, acquisire e comprendere le informazioni necessarie per poter usufruire al meglio del servizio richiesto;
- efficacia, intesa come capacità del servizio o della prestazione di raggiungere gli obiettivi prefissati, in termini di rispondenza ai bisogni e alle esigenze individuate dall'Amministrazione, anche in funzione delle attese dell'utenza.

A seguito della predetta delibera del CdA, il Direttore Generale ha assegnato come obiettivo 'biennale' per i responsabili delle strutture (EP) la formulazione di proposte per la definizione degli standard di qualità relativi ai rispettivi servizi (30% entro il 2014; 100% entro il 2015). Al personale di cat. D responsabile di Ufficio è stato assegnato l'obiettivo di proporre al rispettivo Capo Servizio gli standard di qualità del proprio ufficio. E' stato chiesto al Dirigente della divisione I e III il parere in merito ai predetti standard di qualità proposti dalle strutture.

Il documento "Standard di qualità dei servizi – Edizione 2015" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 marzo 2015 e pubblicato sul sito di Ateneo "Amministrazione Trasparente ⇒ Servizi erogati" secondo quanto previsto dal D.lgs. 33/2013.

Anticorruzione

Le misure previste nel Piano 2015/2017 sono state attuate dopo aver pubblicato e diffuso il Piano, adottato nel 2015, alle strutture ai dipendenti dell'Ateneo. L'attuazione del PTPC 2015 e delle relative attività pianificate a scorrimento è stata descritta nella relazione del Rettore al Consiglio di Amministrazione del 18.12.2015 in sede di presentazione del bilancio di previsione 2016. Sinteticamente, le misure di controllo e prevenzione si sono così concretizzate:

Presenza conoscenza P.T.P.C. e Codice di Comportamento

E' stata istituita una specifica area dedicata ("PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CODICE DI COMPORTAMENTO") nell'ambito della Piattaforma "Moodle" accessibile al link <https://moodle.unitus.it/personale/login/index.php>., nell'ambito della quale tutti i dipendenti sono stati invitati a consultare i documenti pubblicati ed a dichiararne la conoscenza dei contenuti. All'interno dell'area stessa è stata istituita anche la sezione "FORUM NEWS", attivata per ricevere eventuali suggerimenti o richieste di chiarimento.

Formazione

In considerazione delle recenti riforme e delle revisioni in atto al PNA, da parte dell'ANAC, nel corso del 2015 la formazione dei funzionari addetti è stata orientata ad approfondimenti sui risvolti prettamente penalistici degli eventi corruttivi: il responsabile dell'Ufficio UPD e Anticorruzione ha partecipato al corso specifico: "Responsabilità penali del dipendente pubblico, alla luce delle recenti riforme". Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha svolto personalmente anche un'attività formativa di aggiornamento rivolta ai Referenti.

Trasparenza

La sezione del sito di Ateneo "Amministrazione Trasparente" è stata resa ancora più "accessibile" attraverso un miglioramento della grafica e della disposizione dei contenuti e con la pubblicazione di informazioni aggiuntive (elenco dei Referenti settoriali e Codice di Comportamento per la stretta connessione al PTPC), senza tuttavia appesantirne i contenuti già presenti (vedi nello specifico sul punto paragrafo precedente obiettivo 4).

Monitoraggio attività

E' stato effettuato il monitoraggio sul rispetto termini per la conclusione procedimenti e conformità degli atti amministrativi con le previsioni normative.

In particolare sono state poste in essere le seguenti verifiche:

- Corretto utilizzo del Fondo economale da parte dei Dipartimenti, avvalendosi della struttura UNITA' di AUDIT.

- Monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi didattici (verbalizzazione elettronica degli esami e corretta compilazione dei libretti elettronici relativi all'a.a. 2013/14).

- Valutazione dell'efficacia della misura introdotta per la gestione del rischio, inerente la corretta attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti.

Sono stati attuati controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio rese dai dipendenti e utenti, in particolare quelle prodotte dagli studenti per dichiarare reddito.

Nello specifico sono state poste in essere le seguenti verifiche:

- Controllo sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti, ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445 del 2000, al fine della partecipazione al bando per l'attribuzione dei benefici economici Welfare – premio scolastico

- Invio al controllo, al fine dell'accertamento del reddito da parte della Guardia di Finanza, di n. 923 posizioni reddituali ISEE, individuate a campione su tutte le fasce reddituali degli iscritti all'a.a. 2014/15.

Obblighi informativi

E' stato effettuato un costante monitoraggio dell'avvio procedimenti ad alto rischio da parte del Responsabile della prevenzione

I risultati di tale attività di controllo sono stati illustrati in occasione dell'incontro tenuto con i Referenti, in data 3 novembre 2015, al fine di sollecitare l'adempimento presso le strutture di afferenza.

Diffusione di buone pratiche

E' stata data evidenza a *best practice* prevedendo forme di incentivazione.

Durante il corrente anno è stato assegnato il Premio per l'innovazione, istituito in via sperimentale per l'anno 2014 ed emanato un nuovo bando relativo a progetti innovativi del 2015.

Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Sulla base della determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 è stato verificato il sistema "segnalazione condotte illecite", già avviato nel corso del 2014, il quale è risultato perfettamente rispondente alle nuove esigenze segnalate.

E' rimasto attivo, altresì, il canale di ascolto all'indirizzo posta elettronica dedicato: anticorruzione@unitus.it .

Rotazione incarichi

In merito ai sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, si evidenzia la difficoltà ad attuare questo tipo di iniziative in un contesto normativo in rapida evoluzione e che richiede specifiche professionalità e competenze che si maturano dopo anni di esperienza. A questo si aggiunge la mole notevole di adempimenti previsti nei diversi settori dalla vigente normativa, con scadenze perentorie e sanzioni di vario genere, circostanze queste che non rendono percorribile il ricorso alla rotazione degli incarichi. Si corre il rischio di non adempiere in modo corretto e nei tempi prescritti agli obblighi con possibile irrogazione, in caso di violazioni, di sanzioni 'personali'. Inoltre, va segnalato che il limite di spesa sul capitolo della formazione, previsto dalla normativa vigente, non consente i necessari interventi formativi che la rotazione implicherebbe come presupposto preliminare necessario.

Nel 2015 sono state comunque disposte le seguenti variazioni di titolarità di struttura: titolarità Ufficio personale docente, Segretario amministrativo Poli bibliotecari, Segretario amministrativo DISBEC, dirigente II divisione.

Conferimento degli incarichi e incompatibilità

Nel corso del 2015 è stata messa a punto la proposta di regolamento sulle incompatibilità relative alle attività che il personale può svolgere all'esterno. La normativa, tiene conto della coesistenza, in ambito universitario, delle due categorie di personale, docente (personale in regime di diritto pubblico) e tecnico amministrativo (personale contrattualizzato), in relazione alla differenziazione dei divieti. Tale dualismo ha reso più complesso il compito di semplificazione procedimentale sotteso alla fase istruttoria delle relative pratiche. La procedimentalizzazione delle attività volte alla concessione delle autorizzazioni è in fase organizzativa.

Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile

A seguito della emanazione da parte dell'ANAC della determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, nonché del Comunicato 25 novembre 2015 ("Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"), sono state avviate le procedure per la stipula di patti d'integrità con le società e enti partecipati dall'Ateneo, attraverso i competenti uffici. Alle Società partecipate e gli spin off di Ateneo è stata inviata la documentazione concernente tutta la normativa di riferimento per gli adeguamenti richiesti.

All'interno della realtà dell'Ateneo il personale si è mostrato, in linea generale, sensibile alle iniziative avviate e rispettoso delle disposizioni adottate in materia di anticorruzione e trasparenza. Questo risultato è stato ottenuto anche grazie alla presenza di un'unità di supporto al RPC e al coinvolgimento dei Referenti delle Strutture.

Sono stati organizzati periodici incontri con i Referenti delle strutture al fine di garantire una capillare informazione delle iniziative intraprese e per monitorare, più da vicino, il rispetto delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza da parte dei dipendenti che prestano servizio presso i Dipartimenti e i Centri.

Al fine di monitorare lo stato di diffusione del P.T.P.C. e del Codice di comportamento, anche tra i collaboratori esterni, sono stati predisposti report specifici ad uso dei referenti con i quali sarà possibile apprezzare il livello di conoscenza della normativa di prevenzione della corruzione adottata nell'anno in corso. Ulteriori *report* sono stati predisposti per condurre la verifica dello stato di attuazione delle direttive in materia di patti di integrità e clausole "*pantouflage*" nella documentazione relativa agli affidamenti. In merito alle iniziative per la prevenzione della corruzione, durante il corso del 2015 è stata attuata la diffusione del Piano di prevenzione della corruzione anche mediante l'inserimento dei relativi

documenti nella sezione dedicata della piattaforma Moodle, accessibile, mediante autenticazione, da parte di tutto il personale dell'Ateneo.

Nella riunione con i Referenti del 3 novembre, è stata illustrata la procedura per la somministrazione di un questionario/intervista a coloro che non hanno ancora effettuato l'accesso, o non lo hanno completato, in modo da poter effettuare una valutazione sullo stato di conoscenza e condivisione delle tematiche anticorruzione, nonché effettuare un'azione di sensibilizzazione *ad personam*, ritenuta più efficace.

2.4. Le criticità e le opportunità

Area strategica A - Didattica

Offerta formativa

Si evidenziano, nonostante un miglioramento rispetto all'anno precedente, ancora alcune criticità connesse alle *performance* non positive di alcuni corsi di studio in relazione all'indicatore della domanda e dei risultati dei processi formativi.

Vista l'introduzione del costo standard, di cui si diceva, l'impegno dell'Ateneo dovrà essere notevole al fine di aumentare il numero di studenti regolari, sia incrementando il numero di matricole ai corsi di laurea e di iscritti ai corsi di laurea magistrale, sia facendo in modo di evitare gli abbandoni nel corso della durata legale del corso.

Sul fronte dell'efficacia della domanda occorre potenziare ulteriormente i rapporti già consolidati con la Scuola secondaria superiore per rendere più proficuo quel percorso integrato scuola-università già avviato in questi anni intervenendo sulla formazione di base degli studenti anche alla luce delle risultanze dei test di accesso.

Sarebbe opportuno, da parte dei dipartimenti, porre in essere ulteriori azioni specifiche volte a incrementare la capacità attrattiva delle lauree magistrali, dei corsi di master e dei dottorati, soprattutto valorizzandone le potenzialità nelle aree

formative più innovative e di interesse nell'alta formazione per raggiungere l'obiettivo di realizzare un sistema formativo accreditato a livello nazionale e europeo. In questa direttiva è auspicabile l'istituzione di corsi in lingua inglese almeno nelle magistrali.

Infine, si segnala la necessità di consolidare l'opera, già effettuata nel corso del 2014, volta a razionalizzare l'offerta formativa potenziando i corsi più attrattivi, anche con il completamento della filiera formativa, ove incompleta, e sopprimendo quelli con *performance* negative.

Si auspica, inoltre, un miglioramento sul fronte dei risultati dei processi formativi. Sul punto, i dipartimenti dovranno potenziare ulteriormente le iniziative di tutorato e sostegno per gli studenti, soprattutto per gli insegnamenti in cui si registrano maggiori difficoltà per l'acquisizione di CFU, anche con la collaborazione delle unità di personale per il tutorato messe a disposizione grazie all'utilizzo delle risorse ministeriali (risorse della programmazione triennale) finalizzate e di apposite risorse di bilancio.

Dette iniziative saranno rivolte da un canto ad attenuare la diffusa tendenza all'abbandono, tra il primo e il secondo anno, e dall'altro ad aumentare il livello di CFU acquisiti da tutti gli studenti.

Internazionalizzazione

Nella mobilità studentesca in uscita persistono ancora le criticità connesse al fattore economico connesso alla permanenza all'estero. Attualmente lo studente dispone complessivamente di media di euro 372 mensili (230 euro finanziamento UE e eventuali 142 euro cofinanziamento Ateneo, ripartite lo scorso anno secondo criteri collegati al reddito).

Andrebbe ulteriormente incrementato il capitolo di bilancio dedicato al cofinanziamento di Ateneo nelle borse Erasmus. Si tratta di un investimento quanto mai necessario che innescherebbe un processo virtuoso volto a potenziare la dimensione internazionale dell'università della Tuscia, visto che è un criterio di ripartizione del FFO.

Altra criticità ancora presente è il livello non elevato di conoscenza dell'inglese di gran parte degli studenti. Questa circostanza penalizza fortemente il successo dell'esperienza di mobilità pregiudicando il superamento degli esami all'estero e demotivando lo studente a partire. Sarebbe, pertanto, auspicabile potenziare ulteriormente i corsi di inglese presso l'Unità Servizi linguistici per consolidare e incrementare le conoscenze della lingua e garantire un livello più elevato di capacità di apprendimento.

Occorrerebbe, inoltre, dedicare risorse in bilancio per migliorare i servizi di accoglienza per gli studenti stranieri così da favorire l'iscrizione al nostro Ateneo, soprattutto ai corsi di Alta formazione, potenziando, altresì, le borse di studio anche mediante l'attivazione di corsi in lingua inglese. Si potrebbe, altresì, prevedere agevolazioni sulle tasse per gli studenti con titolo di studio estero. Anche in questo caso si tratta di un investimento opportuno tenuto conto che il numero di studenti stranieri iscritti alle lauree magistrali e dottorati rappresenta attualmente un nostro indicatore della programmazione triennale.

Placement

Il *placement* rappresenta un'opportunità da potenziare per favorire l'ingresso dei nostri laureati nel mondo dellavoro. L'iniziativa *Torno subito* della Regione sarà un ottimo strumento in questa direzione. Occorre consolidare una rete di collegamenti con le imprese e stimolare *project work*, contratti di apprendistato e *stage* presso le aziende anche al fine di far acquisire competenze professionali ai nostri laureati necessarie per completare il quadro delle conoscenze acquisite nel percorso formativo. Sarebbe opportuno ripetere l'esperienza degli anni precedenti relativa al Career day, occasione di incontro tra laureati e imprese.

Servizi agli studenti

In questo ambito occorre offrire ulteriori opportunità agli studenti sia sul fronte della maggiore digitalizzazione dei servizi sia sull'erogazione di servizi in ambito sportivo e culturale. L'opportunità dell'apertura della biblioteca di notte e

la navetta sono servizi da mantenere avendo riscosso molto successo tra gli studenti.

Area strategica B - Ricerca

Ricerca

E' auspicabile che la Commissione Ricerca nell'esercizio delle prerogative previste dallo Statuto proponga specifiche iniziative volte a migliorare le attività di ricerca dell'Ateneo e a stimolare la produzione scientifica dei docenti, soprattutto nelle aree che si sono attestate in posizioni non positive nell'ultima VQR. In occasione della Scheda RD prevista nel sistema AVA i Dipartimenti possono pianificare specifiche azioni di miglioramento indicando precisi obiettivi, indicatori e *target* di struttura correlati con il Piano operativo presentato annualmente ai fini della predisposizione del bilancio.

Nonostante si sia riscontrata una maggiore partecipazione da parte dei docenti dei dipartimenti umanistici ai bandi del VII programma quadro, occorre incrementare ulteriormente l'entità complessiva dei contratti e le relative risorse.

Si registra in tale ambito una contraddizione del Legislatore per quanto riguarda gli *Spin off*: da un canto la legislazione stimola e premia con la VQR la costituzione di nuovi *Spin off*; dall'altra lo stesso legislatore impone una razionalizzazione delle società partecipate e quindi conseguentemente anche degli *Spin off*.

Area strategica C – Servizi Istituzionali

L'organizzazione

Occorre individuare formule organizzative per la migliorare ulteriormente l'organizzazione delle biblioteche, tenuto conto dell'esigenza di razionalizzare la spesa e ottimizzare le risorse umane.

La finanza

In questo ambito l'introduzione del nuovo sistema informativo *Easy* rappresenta un'opportunità per migliorare la gestione contabile e consolidare la fruttuosa collaborazione con le strutture decentrate nel sistema di contabilità economico patrimoniale e del bilancio unico di Ateneo.

Altro profilo da segnalare sono i residui attivi nei confronti delle strutture di Ateneo; nel corso del 2016 è necessario adottare misure per il recupero delle predette risorse anche secondo specifici piani di rientro.

Un aspetto connesso alle entrate ed in particolare al FFO è quello della correttezza dei dati presenti nell'Anagrafe Studenti, da cui vengono estratti gli studenti regolari; su questo ambito nel 2015 si è ancora registrata qualche criticità da risolvere inderogabilmente entro il 2016.

Personale

Nel corso del 2015, come negli ultimi anni, i forti vincoli normativi e finanziari in materia di assunzioni hanno indotto l'Amministrazione a ridurre in via cautelativa e per quanto possibile il reclutamento anche al fine di contenere il lievitare della spesa di personale.

Anche per l'anno a venire sarà pertanto necessario, anche alla luce delle disposizioni della Legge Gelmini e dei relativi decreti attuativi in materia di spese di personale, di composizione dei ruoli e di indebitamento, adottare una oculata e contenuta politica di programmazione del reclutamento subordinandola ad una attenta verifica nella prospettiva pluriennale della dinamica stipendiale del personale di ruolo, tenuto conto che nel prossimo futuro potrebbero nuovamente essere previsti gli incrementi retributivi sia per il personale docente che t.a. ad oggi bloccati.

Andrà, altresì, incentivato il sistema di assegnazione delle risorse umane connesso ad indicatori di *performance* delle strutture nella didattica e nella ricerca con largo utilizzo degli strumenti offerti dalla contabilità economico-patrimoniale ed analitica.

Il reclutamento del personale t.a. dovrà essere rispettoso delle norme della legge di stabilità in materia di assorbimento di personale delle Province, riaprendo anche le progressioni economiche e giuridiche nel rispetto della normativa vigente in materia. Sarà necessario potenziare anche con reclutamento dall'esterno alcune specifiche professionalità soprattutto nell'area informatica e dell'innovazione.

Sul fronte del personale docente sarà necessario orientare il reclutamento principalmente in funzione dell'Offerta Formativa, al fine di garantire il rispetto dei requisiti di docenza e, quindi, con il tentativo di andare a ricoprire i SSD di base e caratterizzanti dei corsi di studio attivi, che registrano buone performance didattiche, che risultano scoperti o carenti. Al tempo stesso occorrerà tutelare in una prospettiva pluriennale le aspettative del personale abilitato.

Formazione e Welfare

Gli elementi di criticità riguardano senz'altro l'entità sempre più ridotta delle risorse destinate al capitolo della formazione in bilancio alla luce dei vincoli normativi. L'evento formativo rappresenta una componente fondamentale della gestione delle risorse umane, soprattutto in un contesto come quello attuale, caratterizzato da una sempre maggiore accelerazione della produzione normativa che implica una costante attività di aggiornamento e di studio. Pertanto, si ritiene indispensabile continuare ad individuare soluzioni atte a garantire un'adeguata formazione a costi ridotti incrementando il ricorso a strumenti innovativi sul piano tecnologico.

Occorre continuare a garantire al personale prestazioni e sussidi nell'ambito delle attività di Welfare.

Sistemi di valutazione

I sistemi di valutazione per il personale t.a., come ribaditi dalla Legge 4 marzo 2009, n.15 e dal D.lgs. 150/2009, nel 2013, sono ancora rimasti sostanzialmente inattuati per il personale di categoria C e B in virtù dell'accordo sottoscritto dal Governo con le parti sindacali a febbraio 2011 che rinvia

l'applicazione dell'art.19 del D.lgs.150/2011 sui fondi della contrattazione integrativa limitandone pertanto l'utilizzo solo sulle risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art.61 del DL.112/2008.

Si evidenzia la forte difficoltà da parte dell'Amministrazione a ricorrere a sistemi premianti utilizzando l'attuale fondo del trattamento accessorio cristallizzato a quello dell'anno 2004. In ogni modo l'istituzione del Premio Innovazione ha segnato un'inversione di tendenza introducendo un sistema premiale volto a valorizzare il merito e l'impegno nell'innovazione.

Il personale, in base alla normativa vigente, ha un trattamento economico fondamentale fermo a quello del 2010 e risulta pertanto difficile in sede di contrattazione integrativa giungere a un accordo sull'introduzione di criteri incentivanti per la corresponsione del trattamento accessorio che prevedano come destinatari del fondo solo alcune professionalità e/o poche eccellenze poiché questa scelta comporterebbe la contestuale sottrazione di risorse al resto del personale tecnico-amministrativo, risorse che ormai sono considerate dai dipendenti piede salariale consolidato e quindi garantito.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1. L'Albero della performance

In base a quanto previsto nella delibera n. 5/2012 della Civit, si inserisce l'albero della *performance* sviluppato nel piano 2015/2017. Ai fini di una chiara visione degli obiettivi raggiunti, si evidenziano per ogni obiettivo strategico ed operativo il *target* programmato nel piano, il valore consuntivo, e il grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici, in virtù del loro carattere pluriennale, sono riportati i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno. Pertanto, avendo questi un orizzonte triennale e non essendo stato definito un *progress* annuale, si è ritenuto opportuno definire quest'ultimo in maniera lineare e calcolare comunque il grado di raggiungimento dell'anno al fine di ottenere un dato intermedio.

Attraverso l'utilizzo dei colori si intende rendere più intellegibile l'andamento degli indicatori.

Per gli obiettivi strategici:

- I valori degli indicatori che vanno nella direzione contraria a quella auspicata sono evidenziati graficamente da un bollino rosso .
- I valori degli indicatori che vanno nella direzione auspicata sono evidenziati graficamente da un triangolo giallo .
- I valori degli indicatori che hanno già raggiunto il target triennale sono evidenziati graficamente da un check verde .

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi:

- Gli obiettivi che non sono stati raggiunti sono evidenziati graficamente da un bollino rosso .
- Gli obiettivi non previsti per il 2015 e quelli che non sono stati raggiunti ma hanno un grado di raggiungimento superiore all'80% sono evidenziati graficamente da un triangolo giallo .
- Gli obiettivi che sono stati raggiunti sono evidenziati graficamente da un check verde .

Inoltre, l'albero è stato suddiviso in 4 parti:

1. il primo albero illustra gli obiettivi strategici;
2. il secondo albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della didattica; nella tabella collegata il loro grado di raggiungimento .
3. il terzo albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della ricerca; nella tabella collegata il loro grado di raggiungimento .
4. il quarto albero illustra gli obiettivi operativi dell'area strategica della servizi strumentali alle funzioni istituzionali; nella tabella collegata il loro grado di raggiungimento .

Nei successivi paragrafi si fornirà una spiegazione dettagliata delle motivazioni alla base di eventuali scostamenti.

Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica

**AREA STRATEGICA A -
DIDATTICA**

OBIETTIVO STRATEGICO A1
Miglioramento *performance*
offerta formativa

OBIETTIVO STRATEGICO A2
Miglioramento livello
internazionalizzazione della
didattica

OBIETTIVO STRATEGICO A3
Potenziamento *placement*

**AREA STRATEGICA B -
RICERCA**

OBIETTIVO STRATEGICO B1
Miglioramento performance
VQR

**AREA STRATEGICA C -
SERVIZI STRUMENTALI ALLE
FUNZIONI ISTITUZIONALI**

OBIETTIVO STRATEGICO C1 Equilibrio
finanziario

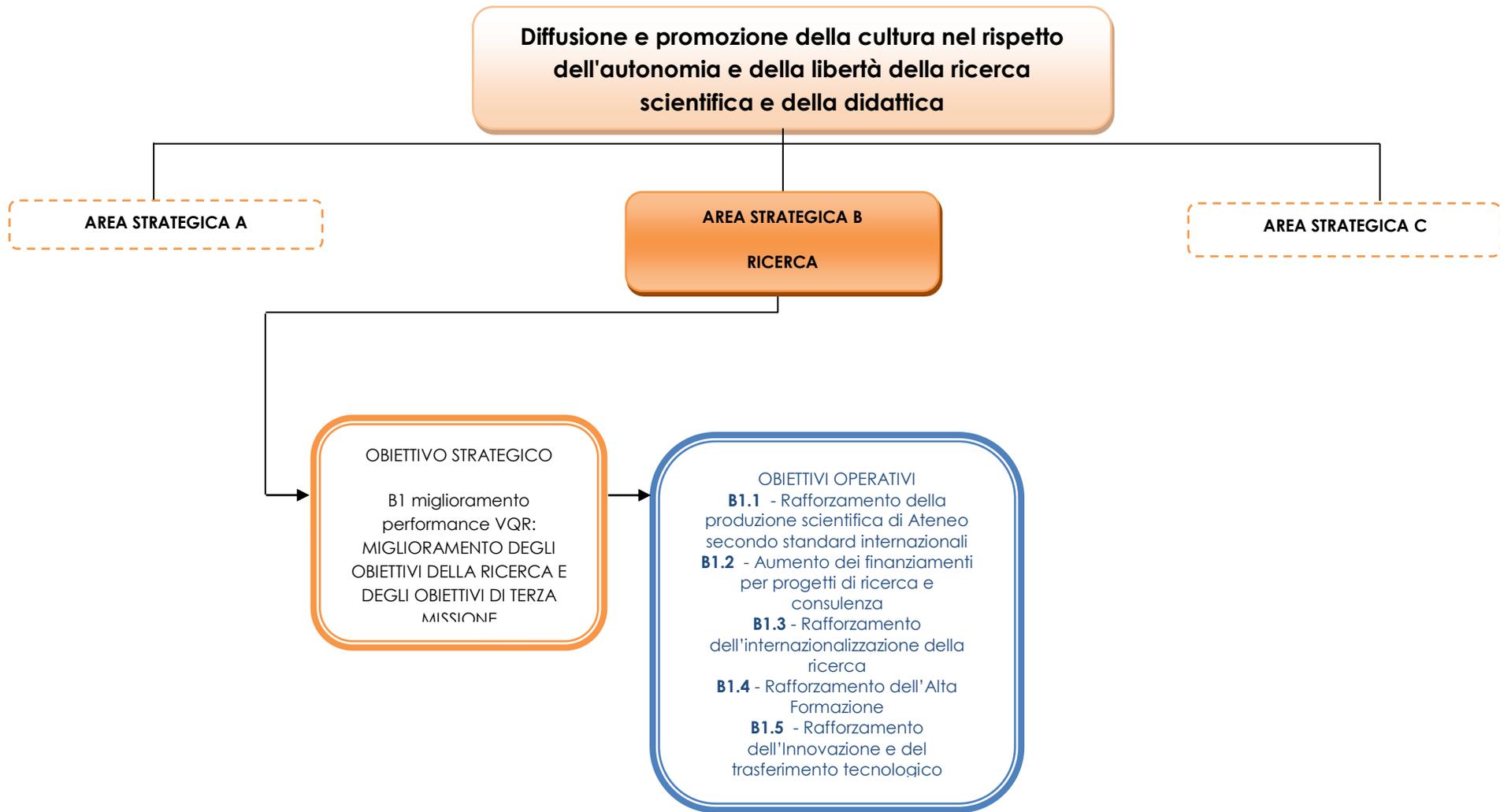
OBIETTIVO STRATEGICO C2
1)Recupero patrimonio storico
artistico per potenziamento
strutture di servizio dell'utenza.
2)Riqualificazione edile ,
impiantistica e degli allestimenti. 3)
Razionalizzazione e contenimento
spese acquisti seriali

OBIETTIVO STRATEGICO C3
Prevenzione della corruzione e
miglioramento del grado di
trasparenza delle attività
istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO C4
Miglioramento grado di
dematerializzazione dei processi
amministrativi per i servizi agli
studenti

Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica





Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica

AREA STRATEGICA A

AREA STRATEGICA B

**AREA STRATEGICA C –
SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI
ISTITUZIONALI**

OBIETTIVI OPERATIVI
C1.1 - Contenimento spesa di personale

OBIETTIVO STRATEGICO C1
Equilibrio finanziario

OBIETTIVI OPERATIVI
C2.1 - Recupero, ristrutturazione e progettazione immobili per il servizio all'utenza
C2.2 - Riqualificazione edilizia e impiantistica per le strutture di Ateneo
C2.3 - Razionalizzazione sistema acquisti seriali di Ateneo

OBIETTIVO STRATEGICO C2
- Recupero patrimonio storico artistico: - Riqualificazione edile, impiantistica e degli allestimenti per il miglioramento organizzativo delle strutture di Ateneo; - Razionalizzazione e contenimento spesa acquisti seriali di Ateneo

OBIETTIVI OPERATIVI
C3.1 - Diffusione del piano di prevenzione della corruzione e sensibilizzazione della società civile
C3.2 - Miglioramento della qualità delle informazioni sul sito amministrazione trasparente

OBIETTIVO STRATEGICO C3
Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali

OBIETTIVI OPERATIVI
C4.1 - Revisione sito di Ateneo
C4.2 - Creazione fascicolo informatico; Creazione di una App per dispositivi mobili (*smartphone* e *Tablet*); realizzazione di un sistema di autenticazione con altro Ateneo per la consultazione di testi e periodici non posseduti e non presenti nella banca dati

OBIETTIVO STRATEGICO C4
Miglioramento grado di dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti

3.2 Obiettivi strategici

Per ciascun obiettivo strategico si presentano i risultati ottenuti nel corso del 2015. Il valore consuntivo dell'indicatore, ovvero il *target* raggiunto, è calcolato ponendo a confronto il *target* programmato. Il grado (o valore %) di raggiungimento dell'obiettivo è ottenuto invece dal rapporto tra risultato ottenuto e risultato da ottenere. Nell'allegato "Tabella obiettivi strategici" il grado di raggiungimento dell'obiettivo è indicato all'interno della soglia 0 - 100%.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prevede un ulteriore approfondimento da parte dell'Amministrazione sui motivi dello scostamento allo scopo di verificare le cause. In taluni casi, il mancato raggiungimento dell'obiettivo è dovuto a fattori esogeni non prevedibili e/o dall'improvvisa carenza di risorse nel contesto della crisi attuale.

Infine, come già evidenziato al paragrafo 3.1, si è ritenuto opportuno riportare il *target* annuale triennale su ciascun anno in maniera lineare e calcolare comunque il grado di raggiungimento dell'anno al fine di ottenere un dato intermedio.

Codice obiettivo strategico	Descrizione obiettivo	Indicatore	Target triennale 2015-2017	Valore consuntivo 2015	% di Raggiungimento	Trend
AREA STRATEGICA - DIDATTICA						
A1	Miglioramento <i>performance</i> offerta formativa FFO 2017	Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2015/16	11% in più rispetto al 2012/2013 550 studenti regolari in più rispetto al dato utilizzato nel FFO 2014 (dato 2014= 4822 studenti	Percentuale di incremento del numero di studenti regolari a.a.2015/2016 secondo la nuova definizione di costo standard.L'incremento di 296 studenti (5118-4822)/4822*100=	Obiettivo di incremento annuale nel 2015 raggiunto	

			regolari)	6.14%		
A2	Miglioramento livello internazionalizzazione nella didattica	Numero di studenti iscritti che partecipano effettivamente a programmi di mobilità internazionale (a.a. 2014/15)	+2% rispetto all'a.a. 2013/14	173	L'incremento registrato è stato dell'8,01% nel 2015, quindi l'obiettivo è stato raggiunto. (Nel 2014 erano 160)	
A3	Potenziamento <i>placement</i>	Tasso di occupazione (def. Istat) a 3 anni dal conseguimento della laurea magistrale	≥75% nel 2017	72,5% Indagine Almalaurea del 2015	Il grado di raggiungimento si può misurare solo a fine triennio (nel 2017)	---
Codice obiettivo strategico	Descrizione obiettivo	Indicatore	Target triennale 2015-2017	Valore consuntivo 2015	% di Raggiungimento	Trend
AREA STRATEGICA - RICERCA						
B.1	Miglioramento performance VQR: MIGLIORAMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA	Miglioramento performance di Ateneo secondo modalità definite dal Ndv sentita commission	SI	La rilevazione dei risultati sarà effettuata sulla base degli esiti della VQR 2011/2014		---

	RICERCA E DEGLI OBIETTIVI DI TERZA MISSIONE	e ricerca (SI/NO)				
Codice obiettivo strategico	Descrizione obiettivo	Indicatore	Target triennale 2015-2017	Valore consuntivo 2015	% di Raggiungimento	Trend
AREA STRATEGICA – SERVIZI STRUMENTALI						
C1	Equilibrio finanziario	Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al DM 47/2013	Indicatore SEF maggiore/ uguale a 1 (per il 2014) 2015 > 1 2016 non inferiore a 0.98 2017 non inferiore a 0.98	1,06	Obiettivo raggiunto per il 2015 -----	
C2	Recupero patrimonio storico artistico per potenziamento strutture di servizio all'utenza	Numero di progetti	N. 3	1	100%	
	Riqualificazione edile, impiantistica	Numero di progetti	N. 3 di riqualificazioni	1	100%	

	e degli allestimenti per il miglioramento organizzativo delle strutture di Ateneo		one edile nel triennio; N. 3 di riqualificazione impiantistica nel triennio; N. 3 di allestimenti nel triennio	1 1	100% 100%	 
	Razionalizzazione e contenimento o spesa acquisti seriali di Ateneo	Spesa per acquisti di Ateneo	Spesa media triennio 2015/2017 < spesa 2014	Valore non previsto nel 2015		--
C3	Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali	eventi corruttivi	Nessuno	0	100%	
		richieste di Accesso civico	Massimo 3	0	100%	 
C4	Miglioramento grado di dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti	Revisione Sito di Ateneo e dei Dipartimenti (SI/NO)	SI	SI	100%	
		Numero di processi dematerializzati	Almeno 8 processi (3 nel 2015 v. Piattaforma	3	100%	

A) Area Strategica Didattica

Miglioramento performance offerta formativa (A1)

- i. Indicatore: Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2015/16;
- ii. Target: 11% in più rispetto al 2012/2013, 550 studenti regolari in più rispetto al dato utilizzato nel FFO 2014 (dato 2014= 4822 studenti regolari)
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 296 studenti regolari in più nell'a.a. 2015/16
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: (target previsto nel triennio)
- vi. Note: il risultato su base annuale è molto positivo (113 studenti in più su base annuale) ma il valore consuntivo da valutare è quello del 2017

Miglioramento livello internazionalizzazione nella didattica (A2)

- i. Indicatore: Numero di studenti iscritti che partecipano a programmi di mobilità internazionale (a.a. 2014/15)
- ii. Target: TARGET programmato: + 2% rispetto all'a.a. 2013/2014
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 173
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%. La mobilità nel 2014/2015 è aumentata dell' 8,1 % rispetto all'a.a. 2013/2014 (160 studenti).

Potenziamento placement (A3)

- i. Indicatore: Tasso di occupazione a 3 anni dal conseguimento della laurea magistrale
- ii. Target: Arrivare a $\geq 75\%$ nel 2017
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 72,5 % nel 2015
- vii. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: non quantificabile nell'anno

B) Area Strategica Ricerca

Miglioramento performance VQR (B1)

- i. Indicatore: Miglioramento performance di Ateneo secondo modalità definite dal NdV sentita commissione di ricerca (sì/no)
- ii. Target: SI
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: la rilevazione dei risultati sarà effettuata in base agli esiti della VQR 2011/2014

C) Area Strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

Equilibrio finanziario (C1)

- i. Indicatore: Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al DM 47/2013
- ii. Target: Indicatore SEF > 1 (per il 2015)
- iii. Strutture responsabili: Organi di Governo e I e II divisione
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 1,06
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Recupero patrimonio storico artistico per potenziamento strutture di servizio all'utenza; Riqualificazione edile, impiantistica e degli allestimenti per il miglioramento organizzativo delle strutture di Ateneo; Razionalizzazione e contenimento spesa acquisti seriali di Ateneo (C2)

- i. Indicatore: N. 3 progetti, N. 3 progetti di riqualificazione edile nel triennio; N. 3 progetti di riqualificazione impiantistica nel triennio, N. 3 progetti di allestimenti nel triennio; Spesa media triennio 2015/17 < spesa 2014
- ii. Strutture responsabili: Rettore, Senato Accademico, CdA e I Divisione
- iii. Valore consuntivo dell'indicatore: 1; 1; 1; 1; non previsto nel 2015
- iv. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%; 100%; 100%; 100%;

Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali (C3)

- i. Indicatore: eventi corruttivi; richieste accesso civico
- ii. Target: nessuno, max 3
- iii. Strutture responsabili: Organi di Governo
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 0; 0
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%; 100%

Miglioramento grado di dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti (C4)

- i. Indicatore: Revisione sito di Ateneo e dei Dipartimenti; numero processi dematerializzati
- ii. Target: SI; almeno 8 processi
- iii. Strutture responsabili: Divisione II
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 3 (3 nel 2015 v. Piattaforma)
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%; 100%

3. Obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi il cui arco temporale è annuale. Si elenca di seguito il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi al 31 dicembre del 2015.

Obiettivi Operativi	Descrizione obiettivo	Indicatore	Target 2015	Valore consuntivo 2015	% di Raggiungimento	Stato obiettivo
AREA STRATEGICA - DIDATTICA						
A1.1	Incremento numero studenti che avviano la carriera a.a. 2015/16	Numero studenti che avviano la carriera a.a. 2015/2016	200 studenti che avviano la carriera in più nell' a.a. 2015/2016 (2306) rispetto all'a.a. 2012-2013 (2106)	2616	100%	
	Miglioramento acquisizione CFU a.a. 2014/2015	Numero CFU per studenti a.a. 2014/2015	Minimo 20 CFU acquisiti da almeno 70% degli studenti che avviano la carriera nell'anno accademico 2014/2015 (solo primo anno)	64%	91%	
	Riduzione errori anagrafe	Numero di errori riconducibili all'Ateneo	0 errori	1097	0%	
A1.2	Miglioramento della valutazione della didattica da parte	Valore medio del grado di soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla	Media delle risposte $\geq 2,8$	3	100%	

	degli studenti frequentanti	docenza (media delle domande 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10 del questionario proposto dall'Anvur) nell'a.a. 2014/15				
A.1.3	Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio	- Numero di corsi disattivati nell'a.a. 2015/2016 - Numero di ore di Didattica erogata (DID) in meno nell'a.a. 2015/2016	Disattivazione di almeno 1 corso di studio 5% ore in meno rispetto all'anno precedente	1 3%	100% 60%	 
A.1.4	Formazione in modalità e-learning	Numero di singoli insegnamenti erogati in modalità e-learning 2014/15	Almeno 2 insegnamenti	2	100%	
A.2.1	Potenziamento della mobilità internazionale	Numero di studenti stranieri <i>in-coming</i> (a.a. 2014/15)	+10% rispetto all'a.a. 2013/14 (valore 2013/2014 pari a 103)	117	100%	
A.2.2	Attrazione di studenti stranieri iscritti	Numero di iscritti stranieri/ totale iscritti nell'a.a. 2014/15	> 2 % (lo scorso anno era il 2%)	2,3 %	100%	
A.2.3	Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera	Numero di insegnamenti in lingua straniera nell'a.a. 2014/15	Almeno 10 insegnamenti in lingua straniera	20	200%	
A3.1	Consultazioni con gli stakeholder	Tavoli di Ateneo con enti e imprese	Almeno n. 2 all'anno	2	100%	

A3.2	Numero <i>project-work</i> , seminari e laboratori con enti e imprese	Numero di iniziative	Almeno 5 iniziative	5	100%	
-------------	---	----------------------	---------------------	---	------	---

Obiettivi Operativi	Descrizione e obiettivo	Indicatore	Target 2015	Valore consuntivo 2015	% di Raggiungimento	Stato obiettivo
AREA STRATEGICA - RICERCA						
B.1.1	Rafforzamento della produzione e scientifica di Ateneo secondo standard internazionali	Valutazioni ottenute dai prodotti della ricerca in base a criteri scientificamente riconosciuti (metodo dei quartili, citazioni, <i>peer review</i> ,...) diversificati in base alla tipologia di produzione scientifica (settori bibliometrici, settori non bibliometrici)	Miglioramento della produzione scientifica delle Aree 3, 5,13 attestato dal NDV Leggero incremento per le Aree 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14	Dato non disponibile In attesa VQR		
B.1.2	Aumento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza	a) Somma dei finanziamenti ottenuti dalla struttura (Ateneo /dipartimenti) partecipando ai bandi competitivi nell'a.s.		Dato non disponibile In attesa VQR		

		<p>2015</p> <p>b) Somma dei finanziamenti per progetti di ricerca derivati da risorse finanziari e della struttura (Ateneo /dipartimenti nell'a.s. 2015)</p> <p>c) Somma degli importi dei contratti di ricerca/ consulenza commissionati da terzi nell'a.s. 2015</p>		<p>Dato non disponibile</p> <p>In attesa VQR</p> <p>Dato non disponibile</p> <p>In attesa VQR</p>		
B.1.3	Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca	<p>a) Mobilità dei ricercatori (in mesi-persona) in entrata e in uscita nell'a.s. 2015</p> <p>b) Numero di prodotti eccellenti con almeno un coautore con afferenza ad un ente straniero</p>	<p>a) Numero docenti in mobilità 2015 > del 2014</p> <p>b) Numero di prodotti eccellenti 2015> del 2014</p>	<p>Dato non disponibile</p> <p>In attesa VQR</p>		

		nell'a.s. 2015				
		Indicatore = $0.5*a + 0.5*b$				
B.1.4	Rafforzamento dell'alta formazione	Numero di studenti di dottorato, assegnisti di ricerca, borsisti post-doc nell'a.s. 2015	Numero totale 2015 > del 2014	439 (407 nel 2014)	100%	
B.1.5	Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico	a) Numero di brevetti concessi di titolarità/contitolarità dell'Ateneo nell'a.s. 2015	Almeno 1 brevetto all'anno	3	100%	
		b) Numero di spin-off costituiti nell'a.s. 2015	b) Almeno 1 spin off	0	0%	

Obiettivi Operativi	Descrizione obiettivo	Indicatore	Target 2015	Valore consuntivo 2015	% di Raggiungimento	Stato obiettivo
AREA STRATEGICA – SERVIZI STRUMENTALI						
C.1.1	Contenimento spesa di personale	Grado di indebitamento	0	0	100%	
C.2.1	Recupero, ristrutturazione e progettazioni	Numero di progetti avviati e completati	Numero 1 completato nell'anno,	1	100%	
				2	100%	

	one immobili per il servizio all'utenza		numero 2 avviati			
C.2.2	Riqualificazione edilizia e impiantistica per le strutture di Ateneo	Numero di progetti avviati	Numero 1 completato nell'anno, numero 2 avviati	1 2	100% 100%	 
C.2.3.	Razionalizzazione sistema acquisti seriali di Ateneo	Acquisti di Ateneo seriali centralizzati SI/NO	SI	SI	100%	
C.3.1	Diffusione del piano di prevenzione della corruzione e sensibilizzazione della società civile	Realizzazione di iniziative	N. 2	3	100%	
C.3.2	Miglioramento della qualità delle informazioni sul sito Amministrazione Trasparente	Indicatori soddisfatti della Bussola della trasparenza	100%	Tutti	100%	
C.4.1	Revisione sito di Ateneo	SI/NO	SI nel 2015	SI	100%	

C.4.2	Creazione fascicolo informatico	SI/NO	SI	SI	100%	
	Creazione di una App per dispositivi mobili (smartphone e tablet)	SI/NO	SI	SI	100%	
	Realizzazione di un sistema di autenticazione con altro Ateneo per la consultazione di testi e periodici non posseduti e non presenti nelle banche dati	SI/NO	SI	SI	100%	

A) Area Strategica Didattica

Incremento numero studenti che avviano la carriera a.a. 2015/2016; Miglioramento acquisizione CFU a.a. 2014/2015; Riduzione errori anagrafe (A1.1)

- i. Indicatore: Numero studenti che avviano la carriera nell'a.a. 2015/16; Numero CFU per studenti a.a. 2014/2015
- ii. *Target*: 200 studenti che avviano la carriera in più nell'a.a. 2015/2016 (2306) rispetto all'a.a. 2012/2013 (2106); minimo 20 CFU acquisiti da almeno 70% degli studenti che avviano la carriera nell'a.a. 2014/2015 (solo primo anno); Numero di errori riconducibili all'Ateneo

- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 2616; 64%; 1097
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%; 91%; 0%
- vi. Scostamento (differenza) tra risultato atteso e raggiunto: in merito all'obiettivo 'riduzione errore anagrafe è stato erroneamente indicato il target indicato come '0 errori'; è stata effettuata nel corso dell'anno una corposa opera di riduzione degli errori e il numero 1089 si riferisce a un numero di circa 288 studenti su circa 8140 iscritti

Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti (A1.2)

- i. Indicatore: Valore medio del grado di soddisfazione degli studenti sull'insegnamento e sulla docenza (media delle domande 2,3,4,5,6,7,8,9,10 del questionario proposto dall'Anvur) nell'a.a. 2014/15)
- ii. *Target*: media delle risposte $\geq 2,8$
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 3
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Razionalizzazione e qualificazione dei Corsi di studio (A1.3)

- i. Indicatore: Numero corsi di studio disattivati nell'a.a. 2015/2016; Numero di ore di Didattica erogata (DID) in meno nell'a.a. 2015/2016
- ii. *Target*: didattivazione di almeno 1 corso di studio; 5% ore in meno rispetto all'anno precedente
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. valore consuntivo dell'indicatore: 1; 3%
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%; 60%
- vi. Scostamento (differenza) tra risultato atteso e raggiunto: occorre tener presente che nell'a.a.2015/2016 sono stati istituiti tre nuovi corsi (corso di laurea Scienze della montagna, corso di laurea Pianificazione e Progettazione del Paesaggio e dell'ambiente e corso di laurea di Ingegneria Meccanica); sono stati attivati, inoltre, gli anni successivi del Corso di laurea in Giurisprudenza e di Conservazione e Restauro dei Beni culturali. Pertanto, l'obiettivo sarebbe stato raggiunto in assenza dei nuovi Corsi e dell'attivazione degli anni successivi.

Formazione in modalità e-learning(A1.4)

- i. Indicatore: Numero di singoli insegnamenti erogati in modalità e-learning 2014/15
- ii. *Target*: almeno 2 insegnamenti
- iii. Strutture responsabili: Divisione I, Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 2
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Potenziamento della mobilità internazionale (A2.1)

- i. Indicatore: numero di studenti stranieri *in-coming* (a.a. 2014/2015)
- ii. Target: + 10% rispetto all'a.a. 2013/14
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 117
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Attrazione studenti stranieri iscritti (A2.2)

- i. Indicatore: numero di iscritti stranieri/totale iscritti nell'anno 2014/2015
- ii. Target: >2% (lo scorso anno era il 2)
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: il rapporto fra studenti stranieri e totale iscritti è 2,3%
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera (A2.3)

- i. Indicatore: numero di insegnamenti in lingua straniera nell'a.a. 2014/15
- ii. Target: almeno 10 insegnamenti in lingua straniera
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 20
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Consultazioni con gli stakeholder (A3.1)

- i. Indicatore: Tavoli di Ateneo con enti e imprese
- ii. Target: Almeno 2 all'anno
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 2
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Numero di project-work, seminari e laboratori con enti e imprese (A3.2)

- i. Indicatore: Numero di iniziative
- ii. Target: Almeno 5 iniziative
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 5
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

B) Area Strategica Ricerca

Rafforzamento della produzione scientifica di Ateneo secondo standard internazionali (B1.1)

- i. Indicatore: Valutazioni ottenute dai prodotti della ricerca in base a criteri scientificamente riconosciuti (metodo dei quartili, citazioni, peer review..) diversificati in base alla tipologia di produzione scientifica (settori bibliometrici, settori non bibliometrici)
- ii. *Target*: miglioramento della produzione scientifica delle Aree 3, 5,13 attestato dal NdV; leggero incremento per le Aree 7,8,9,10,11,12,14
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: dato non disponibile. In attesa VQR

Aumento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza (B1.2)

- i. Indicatore: a) Somma dei finanziamenti ottenuti dalla struttura (Ateneo/Dipartimenti) partecipando ai bandi competitivi nell'a.s. 2015; b) Somma dei finanziamenti per progetti di ricerca derivati da risorse finanziaria della struttura (Ateneo/Dipartimenti nell'a.s. 2015); c) somma degli importi dei contratti di ricerca/consulenza commissionati da terzi nell'a.s. 2015
- ii. *Target*: Miglioramento degli indicatori per alcuni Dipartimenti; Mantenimento degli indicatori per alcuni Dipartimenti
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: dato non disponibile. In attesa VQR

Rafforzamento dell'internazionalizzazione e della ricerca (B1.3)

- i. Indicatore: a) Modalità dei ricercatori (in mesi-persona) in entrata e in uscita nell'a.s. 2015; b) Numero di prodotti eccellenti con almeno un coautore con afferenza ad un ente straniero nell'a.s. 2015; indicatore = $0.5 a + 0.5 b$
- ii. *Target*: a) Numero di docenti in mobilità 2015 > del 2014; numero di prodotti eccellenti 2015 > 2014
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: dato non disponibile. In attesa VQR

Rafforzamento dell'alta formazione (B1.4)

- i. Indicatore: Numero di studenti di dottorato, assegnisti di ricerca, borsisti pst-doc nell'a.s. 2015
- ii. *Target*: Numero totale 2015 > del 2014
- iii. Strutture responsabili: Divisione I

- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 439 (254+65+120))
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico (B1.5)

- i. Indicatore: a) Numero di brevetti concessi di titolarità/contitolarità dell'Ateneo nell'a.s. 2015; b) Numero di *spin-ff* costituiti nell'a.s. 2015
- ii. Target: a) almeno un brevetto all'anno; b) almeno uno spin-off all'anno
- iii. Strutture responsabili: Dipartimenti
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 3, 0
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%, 0%
- vi. Osservazioni sullo scostamento tra risultato atteso e raggiunto: b) è pervenuta la proposta di attivazione dello Spin off CLAST ma non è stato completato ancora l'iter di costituzione.

C) Area Strategica Servizi strumentali alle funzioni istituzionali

Contenimento spesa di personale (C1.1)

- i. Indicatore: Grado di indebitamento
- ii. Target: 0
- iii. Strutture responsabili: Organi di Governo, I e II Divisione
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 0
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Recupero, ristrutturazione e progettazione immobili per il servizio all'utenza(C2.1)

- i. Indicatore: Numero di progetti avviati
- ii. Target: N. 1 avviato nell'anno, N. 2 completati
- iii. Strutture responsabili: Divisione III
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 1, 2
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100 %, 100%

Riqualificazione edilizia e impiantistica per le strutture di Ateneo(C2.2)

- i. Indicatore: Numero di progetti avviati
- ii. Target: N. 1 completato nell'anno, N. 2 avviati
- iii. Strutture responsabili: Divisione III
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 1, 2
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%, 100%

Razionalizzazione sistema acquisti seriali di Ateneo (C2.3)

- i. Indicatore: Realizzazione centrale acquisti seriali di Ateneo (SI/NO)
- ii. *Target* : SI
- iii. Strutture responsabili:Divisione III
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: SI
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Diffusione del piano di prevenzione della corruzione e sensibilizzazione della società civile (C3.1)

- i. Indicatore: Realizzazione di iniziative
- ii. *Target*: N. 2
- iii. Strutture responsabili: Direzione Generale
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: Si
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Miglioramento della qualità delle informazioni sul sito amministrazione trasparente (C3.2)

- i. Indicatore: Indicatori soddisfatti Bussola della Trasparenza
- ii. *Target*: 100%
- iii. Strutture responsabili: Direzione Generale
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: 100%
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Revisione sito di Ateneo e dei Dipartimenti uniformando la grafica, anche al fine di garantire unitarietà dell'immagine e dell'identità dell'Ateneo e per favorire l'utenza nella ricerca delle informazioni(C4.1)

- i. Indicatore: SI/NO
- ii. *Target*: sì
- iii. Strutture responsabili: II Divisione
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: SI
- v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Creazione fascicolo informatico; Creazione di una App per dispositivi mobili; Realizzazione di un sistema di autenticazione con altro Ateneo per la consultazione di periodici non posseduti e non presenti nelle banche dati (C4.2)

- i. Indicatore: SI/NO; SI/NO; SI/NO
- ii. *Target*: SI; SI; SI
- iii. Strutture responsabili: II Divisione
- iv. Valore consuntivo dell'indicatore: SI; SI; SI

v. Grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo: 100%; 100%: 100%

3.4. Obiettivi individuali

La valutazione dei risultati individuali del Direttore generale e dei Dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale è stata operata con riferimento agli obiettivi assegnati con il Piano della *performance*.

Gli obiettivi individuali del personale appartenente alla cat. Elevate Professionalità (EP) sono quindi discesi, per via diretta, da quelli assegnati al personale dirigente, secondo le competenze dei rispettivi servizi. Gli obiettivi sono stati concordati e assegnati al personale di categoria EP attraverso decreti direttoriali.

Quanto alle modalità della valutazione, si è fatto riferimento al modello complessivo per la valutazione delle performance individuali definito nel Piano della performance dell'Ateneo (paragrafo 6.2), il quale prevede che la quota assegnata per la valutazione agli obiettivi prestazionali è pari al 60 % per il Direttore Generale e al 50 % per personale dirigenziale, EP e D, quella per gli obiettivi comportamentali è pari al 40 % per il Direttore Generale, al 45% per personale Dirigenziale e al 40% per EP e D.

Il punteggio complessivo per gli obiettivi prestazionali viene poi pesato al 60% per il Direttore Generale e al 50% per il personale dirigenziale, EP e D, nell'ambito del modello generale di valutazione. Alla valutazione del personale dirigenziale si somma una percentuale pari al 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Direttore Generale, alla valutazione degli obiettivi prestazionali del personale di cat. EP e D si somma una percentuale pari al 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Direttore Generale e 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del rispettivo Dirigente

Il modello per la valutazione degli obiettivi prestazionali attribuisce al raggiungimento di ciascun obiettivo un valore *standard* pari a 100. In presenza di indicatori quantitativi, come accade nella maggior parte dei casi, il mancato raggiungimento di un obiettivo, con uno scostamento inferiore al 20% del target

previsto, comporta l'attribuzione di un punteggio pari a 80. Il punteggio non viene invece attribuito in tutti gli altri casi di mancato raggiungimento dell'obiettivo. Il punteggio complessivo, derivante dai valori assegnati a ciascun *target*, viene poi suddiviso per il totale degli obiettivi previsti per la posizione organizzativa, in modo da determinare un valore complessivo per la prestazione.

In merito agli obiettivi comportamentali viene attribuito a ciascuno dei seguenti comportamenti attesi un punteggio massimo di 20:

1. Propensione all'innovazione (Oc1).
2. *ProblemSolving*(Oc2).
3. Gestione e valorizzazione dei collaboratori (Oc3).
4. Orientamento al cliente (interno/esterno) (Oc4).
5. Affidabilità e disponibilità (Oc5)

L'eventuale punteggio totale non può essere superiore a 100 e va pesato, con riferimento al modello generale, con la quota del 40% per il Direttore Generale e del 45% per il personale Dirigenziale e del 40% per il personale di cat. EP e D.

Direttore generale

La valutazione del Direttore generale è stata effettuata dal Consiglio di amministrazione, sulla base di una proposta del Rettore, una volta acquisita la relazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dall'art. 14, c.4 lett. e) del D.lgs.150/2009; la proposta e la successiva valutazione è stata operata sulla base dei risultati ottenuti dai dirigenti delle Divisioni sugli obiettivi del Piano della *performance* 2015.

La valutazione espressa dal Consiglio di Amministrazione ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l'area prestazionale (peso 60% della valutazione complessiva) e per quella comportamentale (peso 40% della valutazione complessiva) secondo la metodologia sopra richiamata del Piano della Performance (par.6.2.):

AREA PRESTAZIONALE punteggio complessivo ponderato: 60

AREA COMPORTAMENTALE punteggio complessivo ponderato: 40

L'indennità di risultato del Direttore Generale è corrisposta secondo quanto previsto dal D.I. 23 maggio 2001, pubblicato nella G.U. 15/09/2001 n. 215, che prevede: «*In linea con i principi in materia di trattamento economico posti dall'art. 24 del D.Lgs. 165/2001 ai direttori amministrativi delle Università compete una retribuzione legata ai risultati conseguiti pari al 20% del trattamento economico complessivo previsto*».

Dirigenti preposti a uffici di livello dirigenziale

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, come anticipato, sono stati ritagliati dagli obiettivi operativi, a loro volta discendenti dagli obiettivi strategici, in una logica di *cascading*. La scelta degli obiettivi dirigenziali è stata effettuata tenuto conto delle funzioni e delle connesse responsabilità dei dirigenti in ciascuna area strategica e, in particolare, in ragione del concorso alla realizzazione degli obiettivi di carattere generale, relativi sia al Piano della *performance* che al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Ciascun obiettivo viene descritto e dettagliato con l'indicazione del relativo indicatore e *target*. Al riguardo va precisato che nelle aree strategiche della ricerca e della didattica il ruolo dei dirigenti e delle relative strutture amministrative risulta di tipo ancillare rispetto alla diretta responsabilità delle strutture didattiche e della ricerca. Diversamente nella terza area strategica (servizi strumentali alle funzioni finali) il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi è direttamente attribuibile all'azione dei dirigenti.

La valutazione espressa ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l'area prestazionale (peso 50% + 5% valutazione del DG), per quella comportamentale (peso 45%):

Dirigente I e III divisione

AREA PRESTAZIONALE punteggio complessivo ponderato: 28,61

AREA COMPORTAMENTALE punteggio complessivo ponderato: 35,55

Personale di posizione EP con ruolo di responsabilità – Amministrazione centrale

La valutazione della *performance* individuale del personale della categoria “EP” responsabile di unità organizzative (servizi o uffici speciali ex art. 36 dello Statuto) è stata effettuata attraverso la compilazione delle schede di valutazione da parte del Direttore Generale, su proposta dei Dirigenti delle rispettive divisioni, secondo quanto disposto dall’art. 9 del D.Lgs. 150/2009. In particolare, il Direttore Generale ha valutato il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dei relativi incarichi, nonché lo svolgimento delle attività strumentali al conseguimento degli obiettivi operativi di cui ai citati Piani e Programmi; la valutazione è stata effettuata applicando la metodologia prevista al riguardo nel Piano della *Performance* 2015-2017 (paragrafo 6.2.).

La valutazione espressa ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l’area prestazionale e per quella comportamentale:

EP – Amministrazione centrale

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 40%	Punteggio correlato a valutazione Dirigente 5%	Punteggio correlato a valutazione Direttore Generale 5%	Totale punteggio
EP1	50	40	5	5	100
EP2	50	40	5	5	100
EP3	50	40	3,21	5	98
EP4	50	39	5	5	99
EP5	50	40	5	5	100
EP6	50	40		10	100
EP7	50	40	3,21	5	98
EP8	50	40	3,21	5	98

Personale di Cat. D con ruolo di responsabilità – Amministrazione centrale

La valutazione della *performance* individuale del personale della categoria “D” Responsabile di Ufficio è stata effettuata attraverso la compilazione delle schede di valutazione da parte del Dirigente, su proposta del Responsabile di cat. EP, ove previsto, secondo quanto disposto dall’art. 9 del D.Lgs. 150/2009. In particolare, i Dirigenti, hanno valutato il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dei relativi incarichi, nonché lo svolgimento delle attività strumentali al conseguimento degli obiettivi operativi di cui ai citati

Piani e Programmi; la valutazione è stata effettuata applicando la metodologia prevista al riguardo nel Piano della *Performance* 2015-2017 (paragrafo 6.2.).

La valutazione espressa ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l'area prestazionale e per quella comportamentale:

D – Amministrazione centrale

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 40%	Punteggio correlato a valutazione Dirigente 5%	Punteggio correlato a valutazione Direttore Generale 5%	Totale punteggio
D1	50	39,6		10	100
D2	50	39,6		10	100
D3	50	39,6	5	5	100
D4	50	40	5	5	100
D5	50	40	5	5	100
D6	50	40	5	5	100
D7	50	39,6	5	5	100
D8	50	40	5	5	100
D9	50	40	5	5	100
D10	50	40	5	5	100
D11	50	39,6	3,21	5	98
D12	50	39,6	3,21	5	98
D13	50	39,2	3,21	5	97
D14	50	40	3,21	5	98
D15	48	39,6	3,21	5	96
D16	50	40		10	100
D17	50	40	3,21	5	98
D18	50	40	3,21	5	98
D19	41	38	3,21	5	87
D20	47	38	3,21	5	93
D21	50	40	3,21	5	98
D22	48	39	3,21	5	95
D23	50	40	3,21	5	98
D24	50	40	3,21	5	98
D25	48	40	3,21	5	96

Personale di posizione EP con ruolo di responsabilità - Strutture

La valutazione della *performance* individuale del personale della categoria "EP" responsabile di unità organizzative (servizi o uffici speciali ex art. 36 dello Statuto) e del personale di categoria D afferente alle strutture è stata effettuata attraverso la compilazione delle schede da parte dei Direttori/Presidenti dei Centri di spesa.

La valutazione espressa ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l'area prestazionale e per quella comportamentale, secondo le modalità di cui al Piano della Performance 2015-2017 (paragrafo 6.2.).

La quota percentuale assegnata sia per la valutazione degli obiettivi prestazionali che per la valutazione degli obiettivi comportamentali è pari al 50%, secondo le indicazioni di cui alla nota direttoriale prot. n. 6482 del 21/04/2016.

EP – Strutture

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
EP 1	50	50	100
EP 2	38	46	84

D - Strutture

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
D1	50	50	100
D2	50	50	100
D3	50	50	100
D4	50	50	100
D5	50	50	100
D6	50	50	100
D7	50	50	100
D8	50	50	100
D9	50	50	100
D10	36	40,5	77
D11	50	50	100
D12	50	50	100
D13	50	50	100
D14	50	50	100
D15	50	50	100
D16	50	50	100
D17	50	50	100
D18	50	50	100
D19	50	50	100
D20	50	50	100
D21	50	50	100
D22	50	50	100
D23	50	50	100
D24	50	50	100
D25	50	50	100

D26	50	50	100
D27	50	50	100
D28	50	50	100
D29	50	50	100
D30	50	50	100
D31	50	50	100
D32	50	50	100
D33	50	50	100
D34	50	47	97
D35	50	50	100
D36	50	49	99
D37	50	50	100
D38	50	50	100
D39	50	50	100
D40	50	50	100
D41	50	50	100
D42	50	50	100
D43	50	50	100
D44	50	50	100

4. Risorse, efficienza ed economicità

Per analizzare le risorse di cui dispone annualmente l'Ateneo l'attenzione va concentrata su due variabili: il Fondo di finanziamento ordinario (FFO) e l'entrata dal gettito delle tasse studentesche.

Il Fondo di finanziamento ordinario del 2015 è distinto nelle sue tre componenti fondamentali:

- a) La quota base
- b) La quota premiale
- c) La quota perequativa

L'andamento negli ultimi anni di queste variabili a livello di sistema universitario, fondamentali per la determinazione delle risorse destinate agli Atenei, è sintetizzato nella tabella che segue.

<i>dati in milioni di euro</i>	2013	2014	Variaz. % 2014/2013	2015	Variaz. % 2015/2014
STANZIAMENTO SISTEMA UNIVERSITARIO	6.694	7.010	4,72	6.923	-1,24
quota base ripartita tra U.	5.155	4.911	-4,73	4.806	-2,14
quota premiale	819	1.215	48,35	1.385	13,99

quota perequativa	91	105	15,38	105	0
base+premiale+per. ripartite tra Atenei	6.065	6.231	2,74	6.296	1,04

Nel 2014 e nel 2015 lo stanziamento di sistema destinato agli Atenei risulta incrementato rispetto al 2013, ma tale maggiore disponibilità può essere considerata in gran parte apparente, se si considera che è stato inglobato nel FFO la componente relativa alle borse post lauream, al fondo sostegno giovani e alla programmazione triennale, precedentemente considerate separatamente.

Va ulteriormente specificato che nel 2015 si è modificata la ripartizione percentuale del FFO tra quota base, quota premiale, quota perequativa. In particolare la quota base si è ridotta dal 79% circa al 76% circa, con un corrispondente incremento della quota premiale.

Inoltre, aspetto molto rilevante, la quota base, nel 2015, è stata per il 75% funzione dei dati storici (80% nel 2014) e per il 25% (20% nel 2014) del costo standard degli studenti regolari.

In occasione della precedente relazione 2014 si era lanciato un allarme per il nostro Ateneo riguardo alla componente collegata al costo standard, vista la debolezza mostrata in quell'occasione e considerata la progressiva crescita prevista di questa componente. Si era infatti argomentato, in una ipotesi estrema e basata sulla mera proiezione dei dati riferiti all'a.a. 2012/2013, che sulla base di elaborazioni condotte sui dati disponibili, emergeva come il numero di studenti regolari dell'Ateneo della Tuscia per l'a.a. 2012/13 (4.822) fosse di circa il 25% inferiore a quello stimabile di equilibrio (6.159) e che se tale *gap* fosse continuato in tale misura ciò avrebbe comportato un grave rischio per l'Ateneo.

I dati consuntivati in occasione della ripartizione del FFO 2015 evidenziano invece che la variabile della domanda di formazione (studenti regolari) già sin dall'a.a. 2013/2014 si è riportata su valori in grado di contenere, se non di arrestare, la perdita finanziaria. Come è possibile ricavare dalla tabella che segue, le variazioni dei valori 2015 delle tre componenti fondamentali del FFO per l'Ateneo della Tuscia sono sostanzialmente allineate a quelle di sistema, in grado quindi di garantire una stabilità delle risorse provenienti dal Fondo di finanziamento ordinario.

<i>dati tuscia</i>	2013	2014	Variaz. % 2014/2013	2015	Variaz. % 2015/2014
quota base	30.546.291	27.021.906	-11,54	25.698.537	-4,9
quota premiale	4.580.661	7.401.238	61,58	8.332.434	12,58
quota perequativa	473.929	445.222	-6,06	731.470	64,29
TOTALE base+premiale+perequativa	35.600.881	34.868.366	-2,06	34.762.441	-0,3

Alla luce di questo nuovo, complesso scenario, frutto delle interrelazioni tra le variabili di sistema e quelle di Ateneo, si può affermare che l'Ateneo della Tuscia ha sostanzialmente riguadagnato una situazione di vicinanza rispetto all'equilibrio dei propri parametri. Ciò è rilevabile dal numero di studenti regolari (aumentati a 5.356 nell'a.a. 2013/2014 rispetto ai 4.822 dell'a.a. 2011/13) e dall'arrestarsi del pericoloso fenomeno di erosione del FFO, principale fonte di finanziamento, collocatosi nel 2015 pressochè sugli stessi valori del 2014.

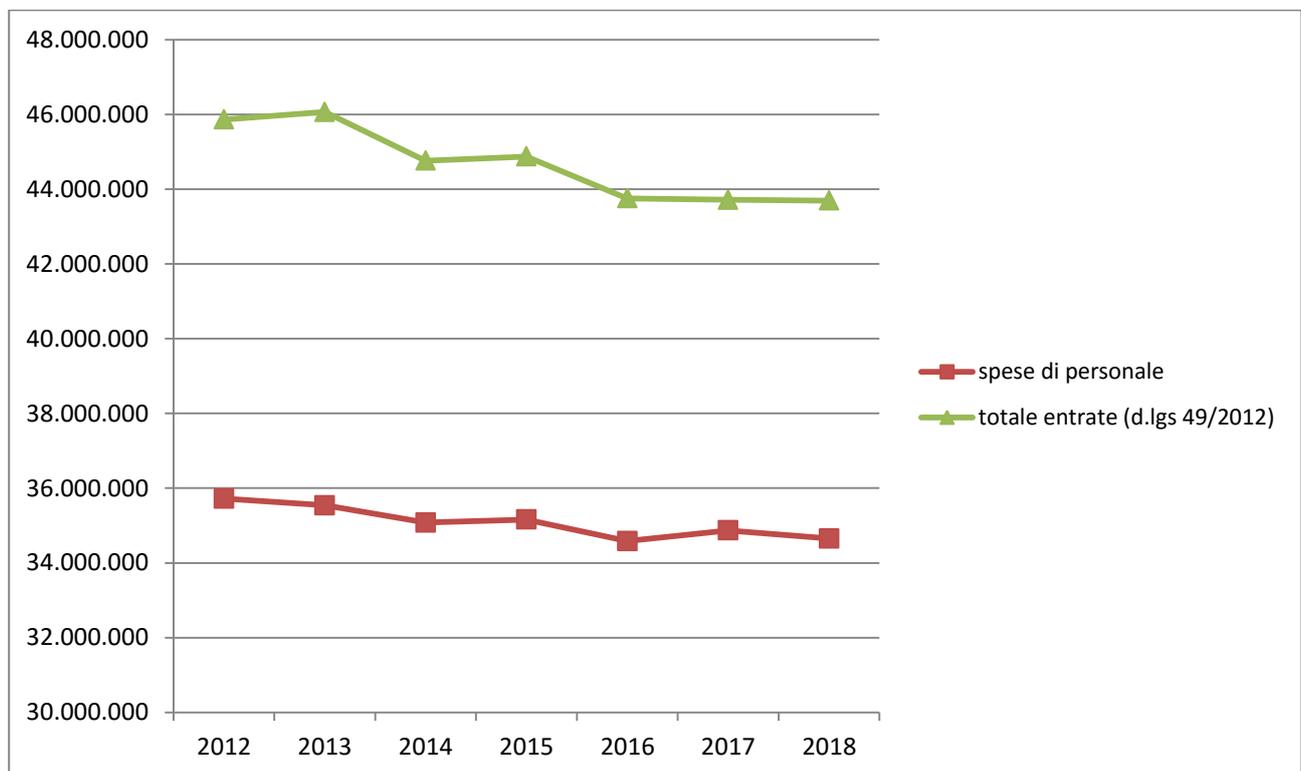
Resta ancora, comunque, strada da percorrere per una piena adeguatezza quantitativa della variabile del numero di studenti regolari; le principali aree di intervento in tal senso restano le politiche per favorire la domanda di formazione, la lotta agli abbandoni, il presidio costante e il monitoraggio delle comunicazioni dei dati all'anagrafe studenti, spesso fonte di perdita di indicatore per via degli scarti e del conseguente mancato conteggio di studenti regolari. Per arrestare questo fenomeno l'Amministrazione ha previsto la creazione di un apposito ufficio, dedicato principalmente al controllo e correzione della grande quantità di dati che periodicamente devono essere inviati al Miur per l'anagrafe studenti.

Altra variabile strategica per le risorse di Ateneo, come detto, è quella della contribuzione studentesca. In questo campo i dati evidenziano che la politica seguita, di incentivi e di premialità per il merito (anche in occasione del primo ingresso dei diplomati), di forte attività di orientamento e di raccordo con le scuole medie superiori del territorio, di contenimento degli incrementi nominali delle tasse e dei contributi, risulta equilibrata nei suoi effetti sul gettito (rimasto stabilmente oltre i 7 milioni di euro) e in grado di governare adeguatamente tale variabile.

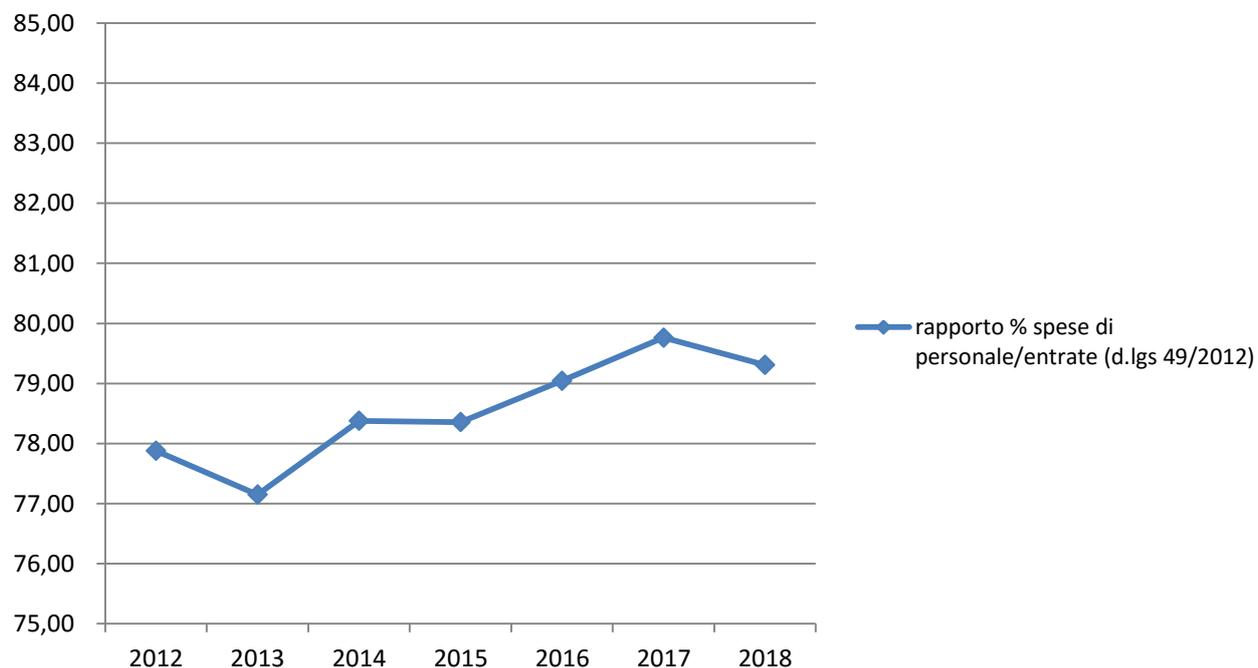
Quello delle entrate finanziarie da contribuzione studentesca è, infatti, il secondo "piede" finanziario su cui si basa la stabilità dell'Ateneo. Inoltre figura, com'è noto, anche al denominatore del rapporto tra spese di personale e

entrate, previsto dal D. Lgs 49/2012 come misura dello stato di salute finanziaria e di bilancio degli Atenei.

Dai grafici che seguono si può apprezzare la situazione dell'ateneo della Toscana, effettiva e prevista fino al 2018.



rapporto % spese di personale/entrate (d.lgs 49/2012)



Per quanto concerne la valutazione dell'efficienza delle attività svolte, è stata recentemente condotta una analisi delle *performance* delle diverse strutture in occasione della ripartizione del FFO 2015. La rilevazione delle prestazioni dei Dipartimenti (nella didattica e nella ricerca) viene, in questa sede, intesa come apporto positivo fornito al risultato di Ateneo, nei termini delle variabili utilizzate per la determinazione del FFO annuale. Ne consegue la possibilità di utilizzare tale indicatore sintetico come un primo misuratore di "beneficio" fornito dal Dipartimento, da affiancare ad una misura di "costo" per una prima analisi costi-benefici, alla ricerca di una misura di efficienza globale delle strutture.

Di seguito i dati ricavati:

	indicatore ricerca VQR normal.	indicatore didattica costo standard regolari
DAFNE	25,16	13,14
DEB	18,67	11,42
DEIM	2,51	35,93
DIBAF	38,22	11,52
DISTU	7,82	18,26
DISUCOM	7,62	9,73
Ateneo	100,00	100,00

Si tratta di una prima elaborazione, che sarà suscettibile di sviluppi e integrazioni/correzioni, quindi come tale va intesa. In questa sede viene presentata esclusivamente la rilevazione degli apporti positivi in termini percentuali (benefici). Per quanto riguarda il versante "costi", in attesa che sia pienamente operativa la contabilità economico-patrimoniale analitica, si è ipotizzato di utilizzare l'indicatore "spesa di personale", anch'essa percentualizzata rispetto al totale di Ateneo, comprendendo in questa notazione sia la spesa per il personale di ruolo, sia la spesa per quello a tempo determinato, sia l'onere per i contratti di insegnamento. Non appena i dati saranno disponibili e si procederà ad un primo raffronto di costi e benefici, i risultati verranno presentati agli Organi di Governo e al Nucleo di valutazione, per le opportune valutazioni del metodo e dei risultati.

In merito ai dati strettamente finanziari/contabili dell'e.f. 2015, sono in corso le attività di consuntivazione, che quest'anno si rileva particolarmente impegnativa dal momento che si tratta del primo consuntivo economico-patrimoniale dell'Ateneo, con una sostanziale novità per tutta la struttura amministrativa dell'ateneo e con l'onere aggiuntivo della ricostruzione dei saldi patrimoniali iniziali dell'Ateneo all'1.1.2015.

Ad ogni modo si ritiene utile riportare, nella tabella che segue, informazioni riepilogative per macro voci tratte dai conti consuntivi aggregati dell'ultimo triennio, con l'avvertenza che quelli del 2015 sono al momento provvisori e potrebbero subire modifiche), riguardanti la gestione di competenza (entrate

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato istituito con decreto rettorale n. 1039/13 dell'11.12.2013, quadriennio 2013-2017, a norma dell'art. 17 dello Statuto di Ateneo emanato ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, quale organo preposto a svolgere compiti propositivi, consultivi e di verifica per l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di benessere organizzativo. In particolare promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, vigilando contro qualunque forma di discriminazione, diretta o indiretta, e di violenza morale e psichica.

La necessaria attenzione dell'Ateneo al rispetto del principio delle pari opportunità si riscontra in diversi ambiti.

In merito alle pari opportunità nel campo delle nomine, si segnala che le cariche dell'Ateneo, in linea con le previsioni di rilevanza statutaria, sono ampiamente estese anche al sesso femminile (Pro-Rettrice vicaria, Direttore Generale, 1 componente del CdA, 7 componenti nel Senato, 2 componenti nel Nucleo, 3 componenti nel Presidio di Qualità, 2 componenti su 3 nel Collegio dei Revisori, 1 Direttore di dipartimento).

Il Comitato disciplina il proprio funzionamento mediante l'adozione di un regolamento che è stato approvato con decreto rettorale n. 607/2015 del 18/06/2015 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi della Tuscia.

Nell'ambito della prevenzione sul fenomeno del *mobbing* e dello *stalking*, il Comitato Unico di Garanzia ha proposto di organizzare un incontro formativo/informativo, con esperti del settore, aperto alla partecipazione degli studenti, con lo scopo di sensibilizzare i partecipanti alla conoscenza dello sviluppo e dell'evolversi di tali problematiche e offrirà la possibilità di illustrare strategie di difesa per la prevenzione di eventuali problemi di tipo psicologico.

E' stato proposto inoltre di dedicare uno specifico spazio all'argomento *stalking* perpetrato attraverso i *social network* (*Facebook, Twitter* ecc.) molto utilizzati dagli studenti, fenomeno che si sta sviluppando ed ha già creato problematiche negative soprattutto in ragazzi particolarmente sensibili e fragili.

Per ciò che riguarda il benessere psicologico degli studenti, del personale tecnico amministrativo, dei docenti ecc, un' altra proposta del Comitato è quella di coinvolgere nelle riunioni e nella iniziative del Cug il Prof. Saverio Senni, Delegato del Rettore per la disabilità, il prof. Gianluca Biggio che già svolge attività di *counseling* per gli studenti ed il Difensore degli studenti per individuare percorsi sinergici.

Per ciò che riguarda invece l'argomento pari opportunità, lotta alle discriminazioni ecc, la presidente del Comitato ha evidenziato la necessità di stabilire un contatto con la consigliera di parità della Provincia, la dott. Maria Antonietta Russo, al fine di condividere obiettivi ed esperienze.

Sempre nell'ambito di proposte positive nell'ambito del benessere dei lavoratori dell'Ateneo, il Comitato intende promuovere iniziative volte ad organizzare eventi formativi e/o incontri con lo scopo di studiare le problematiche, apportare innovazioni, individuare soluzioni per un'organizzazione alternativa al lavoro tradizionale per tutte quelle persone che svolgono attività di front office a diretto, e continuo, contatto con il pubblico. Lo scopo è quello di fornire strumenti e modelli comportamentali da porre in atto nelle situazioni di rischio.

Per l'argomento invece che riguarda le politiche di conciliazione, nonché il benessere dei lavoratori e nello specifico per ciò che concerne l'interfaccia casa/lavoro/famiglia, si è proposto di poter attivare dei percorsi specifici per quei lavoratori che si trovano in estrema difficoltà nella cura dei bambini, nella cura e nel sostegno dei propri familiari ecc. soprattutto in particolari momenti della vita.

Per quanto riguarda l'indagine sul Benessere organizzativo anno 2015 effettuato attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti, è stato registrata una percentuale di risposte del 38%. Questo significa che hanno risposto circa due dipendenti su tre non hanno risposto al questionario. Trattandosi di uno strumento conoscitivo d'importanza si chiede se non sia il caso – per il 2016 - di prevedere una più puntuale, ampia e ripetuta diffusione fra il personale delle ragioni, funzioni e obiettivi di questo strumento di indagine; si chiede altresì se per caso la scarsa partecipazione all'indagine conoscitiva NON sia stata determinata da eventuali preoccupazioni circa la garanzia reale dell'anonimato dovuta ad alcune domande (sesso, età, anzianità di servizio) e dall'utilizzo della Piattaforma

MOODLE per la diffusione e la compilazione del questionario. Occorre dunque comprendere se non esistano altre modalità pratiche per diffondere e compilare il questionario. I dati statistici riferiti al sesso sono certamente utili onde verificare la presenza di eventuali fenomeni di discriminazione di genere: ma la formula della domanda andrebbe "aggiornata" in quanto impedisce l'eventuale emersione di fenomeni discriminatori verso dipendenti omosessuali. Anche i dati legati all'età, all'anzianità sono utili ma non particolarmente.

Nelle tabelle che seguono viene rappresentata la distribuzione per genere del personale docente e Tecnico -amministrativo in servizio presso l'Ateneo:

Tavola n. 10) – Ripartizione di genere del personale docente

Personale docente per fascia e sesso al 31.12.2015			
QUALIFICA	maschi	femmine	
prima fascia	61	18	79
seconda fascia	75	44	119
Ricercatore	35	37	72
ricercatore L.240	16	12	28
Totale complessivo	187	111	298

Tavola n. 10 a) – Ripartizione di genere del personale docente anni 2014/2015

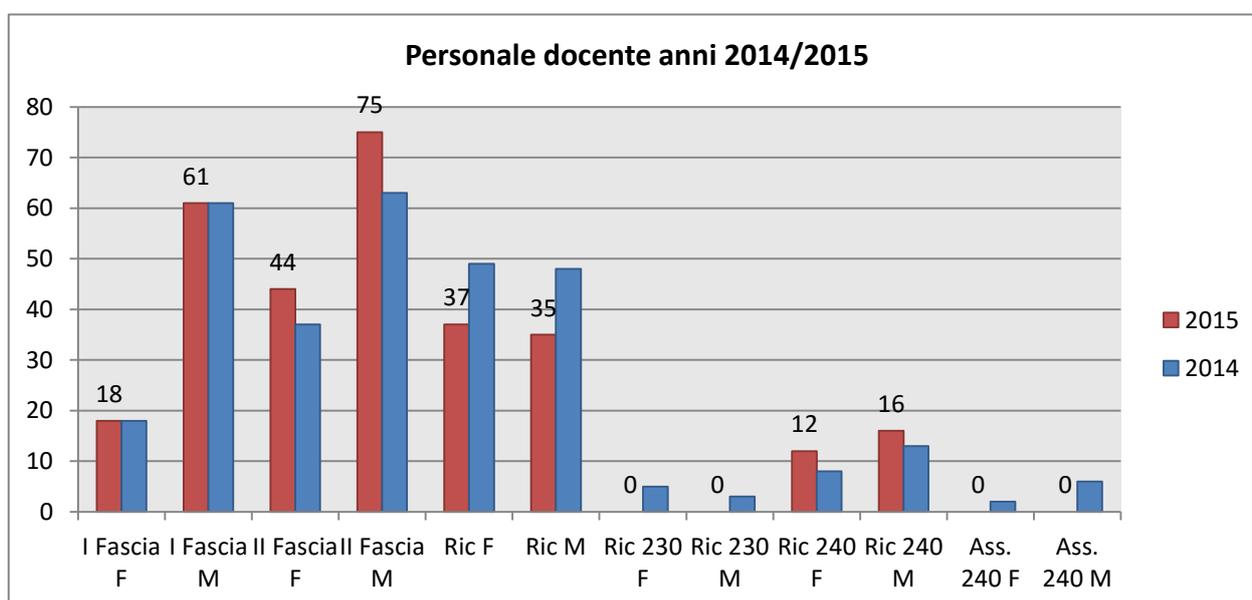
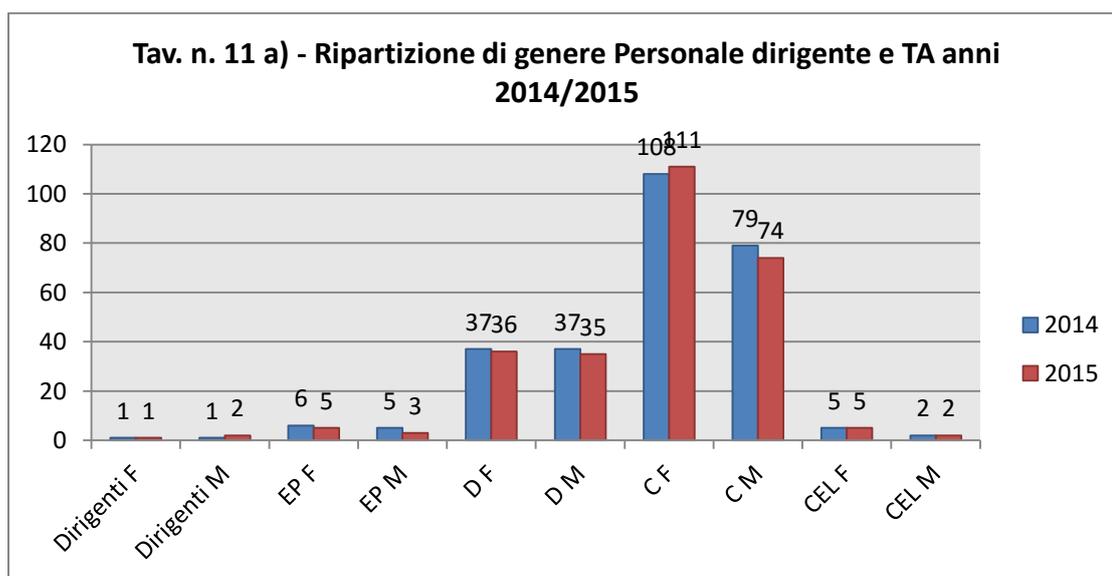


Tavola n. 11) – Ripartizione di genere del personale dirigente e tecnico amministrativo

Personale tecnico amministrativo per fascia e sesso al 31.12.2015			
QUALIFICA	maschi	femmine	
Dirigenti	2	1	3
EP	3	5	8
D	35	36	71
C	74	111	185
B	19	15	34
CEL* (collaboratori ed esperti linguistici)	2	5	7
Totale complessivo	135	173	308

Tavola n. 11 a) – Ripartizione di genere del personale dirigente e tecnico amministrativo



In merito alle pari opportunità per i soggetti disabili, 2.3, sono stati potenziati gli interventi già realizzati negli anni precedenti (tutorato, accompagnamento, *counseling* psicologico) oltre alla presa in carico di situazioni caratterizzate da nuove patologie. Sono state promosse una serie di iniziative per favorire la mobilità Erasmus anche per gli studenti con disabilità.

Tavola n. 12) – Analisi di genere femminile

INDICATORI	2015
% di dirigenti donne	33,33 %
% di donne rispetto al totale del personale	56,27 %
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	98,86 %
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	Personale T.A 49,63 anni Personale dirigente 51anni
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	54,28 %
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	30,32

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo seguito per la realizzazione del piano si è svolto in 4 fasi:

- 1)** Disamina della delibera CIVIT (oggi ANAC) n.5/2012 da parte del Direttore Generale (Responsabile per la *performance*) al fine di verificarne i contenuti, le modalità di redazione e i soggetti da coinvolgere per la predisposizione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture.
- 2)** Richiesta ai Responsabili dei Servizi delle informazioni necessarie. In particolare ha collaborato il Servizio Risorse umane – Div. I, per quanto concerne le informazioni di carattere generale e la rendicontazione della performance individuale; Servizio Bilancio e Contabilità e Servizio Programmazione e controllo – Div. II, per le rilevazioni a carattere economico finanziario nonché per i dati presenti nelle Banche Dati e nella piattaforma Moodle (monitoraggio on line matricole e iscrizioni). La rendicontazione della performance organizzativa e la collazione è stata effettuata dal Direttore Generale con la collaborazione di un'unità di personale della Segreteria del Direttore Generale. Il paragrafo relativo al contesto esterno è stato redatto grazie alla collaborazione di una ricercatrice del DEIM.

- 3) Predisposizione da parte dei diversi soggetti coinvolti di singoli parti della Relazione.
- 4) Verifica da parte del Direttore Generale della correttezza e completezza dei dati, con eventuale richiesta di integrazioni e modifiche.
- 5) Redazione del testo finale da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.
- 6) Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, pubblicazione sul sito di Ateneo nella Sezione Amministrazione Trasparente e invio della relazione all'OIV ai fini della validazione.
- 7) Pubblicazione sul Portale della Trasparenza e comunicazione secondo le modalità previste dalla norma

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

Punti di debolezza

1. La scarsità delle risorse sui fondi del trattamento accessorio rappresenta un forte limite all'aggancio di sistemi meritocratici per l'erogazione del trattamento accessorio.
2. Si registra una forte resistenza da parte delle Organizzazioni sindacali nella condivisione dei sistemi di valutazione se correlati all'attribuzione del trattamento accessorio per il personale di cat. C e B. La parte sindacale sostiene all'unanimità la necessità di corrispondere l'indennità mensile che rappresenta un emolumento 'a pioggia' che prescinde dalla produttività.

Punti di forza

1. Potenziamento graduale dell'importo del premio innovazione e maggiore partecipazione del personale al bando.
2. Gli obiettivi del Piano della performance sono stati definiti in coerenza con le priorità politiche e le strategie dell'Ateneo nonché con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.

3. Si registra un netto miglioramento nell'individuazione degli obiettivi da parte del personale di cat. D e EP coinvolto nel processo del ciclo della performance.
4. Consolidamento e razionalizzazione dei portali informativi utili per supportare le decisioni e la programmazione dell'Ateneo.