



unIMC
UNIVERSITÀ DI MACERATA

1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La presente relazione sulla performance - prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Dlgs 150/2009 - costituisce lo strumento mediante il quale l'Università illustra agli stakeholder interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

In data 30.1.2015 è stato approvato l'adeguamento del Piano della Performance – Aggiornamento 2015 - la cui adozione è prevista dall'art.10, comma 1, lett. a) del Dlgs 150/2009 in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono stati declinati – per il triennio di riferimento - gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, gli obiettivi assegnati alle strutture e i relativi indicatori.

Da tener presente che l'ANVUR, nel luglio 2015, ha emanato le “*Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali*” che troveranno la loro applicazione a partire dall'anno 2017 con riferimento alle performance dell'anno 2016.

La presente relazione è stata elaborata tenendo conto delle linee guida individuate dalla CIVIT con delibera n.5/2012 e redatta dagli uffici della Direzione Generale.

Per la gestione del Ciclo della Performance si è rivelata proficua la collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo che, contraddistinto dai preziosi suggerimenti formulati in fase di validazione e verifica dei documenti redatti dall'Amministrazione, è stato propositore di uno stimolo costante al perfezionamento dei processi di misurazione della performance.

Sommario

1	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE	2
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	3
2.1	Il contesto esterno di riferimento	3
2.2	L'Amministrazione	4
2.2.1	Il personale	5
2.2.2	Benessere organizzativo	6
2.3	I risultati raggiunti.....	7
2.3.1	Miglioramento servizio agli studenti	7
2.3.2	Didattica e internazionalizzazione	8
2.3.3	Consolidamento e sviluppo/miglioramento continuo della qualità di Ateneo.....	11
2.3.4	Potenziamento del grado di attrattività delle lauree magistrali e della dimensione internazionale della didattica	14
2.3.5	La ricerca come driver di sviluppo	17
2.3.6	Razionalizzazione dei processi gestionali e valorizzazione risorse dell'Ateneo	19
2.4	Le criticità e le opportunità	20
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	21
3.1	Albero della performance.....	21
3.2	Obiettivi strategici	22
3.3	Obiettivi e piani operativi	23
3.3.1	Scostamenti	23
3.3.2	Risultati in materia di Trasparenza e integrità	26
3.4	Obiettivi individuali.....	28
3.4.1	Valutazione del personale tecnico-amministrativo	28
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	30
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	35
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	37
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	37
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	37

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

Gli stakeholder sono tutti i portatori di legittimi interessi rispetto all'attività dell'Ateneo e si possono distinguere, in sintesi, nelle categorie sotto riportate.

- Studenti/famiglie: in questa categoria sono da ricomprendere sia gli studenti attuali che quelli già laureati, nonché le famiglie degli stessi, che rappresentano i soggetti determinanti nella decisione delle scelte del percorso universitario.
- Studenti e docenti di istituti di istruzione secondaria superiore: tale categoria è rappresentata dai potenziali studenti dell'Ateneo e dai docenti come interlocutori privilegiati che possono indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte future.
- Personale: tale categoria è rappresentata dal personale dipendente dell'università suddiviso per categoria (docenti, ricercatori, contrattisti, etc.; personale tecnico e personale amministrativo).
- Organi Istituzionali dell'Università: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, etc.
- Associazioni ed Istituzioni: in tale categoria sono compresi quegli enti, di norma a natura associativa, portatori di interessi collettivi o di categoria che non hanno natura di enti pubblici.
- Pubbliche Amministrazioni: in tale categoria sono ricompresi tutti gli enti pubblici territoriali e non.
- Imprese: in tale categoria sono ricomprese tutte le imprese di natura privata nazionali e internazionali che intessono rapporti con l'Università di Macerata.
- Comunità scientifica: tutte le università nazionali ed internazionali e gli altri soggetti che appartengono alla comunità scientifica.
- Soggetti regolatori del sistema: sono quei soggetti come lo Stato, il MIUR, gli altri ministeri, etc., dai quali dipende l'operato dell'amministrazione pubblica in generale e dell'università in particolare.

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Negli ultimi anni il sistema universitario ha subito profondi cambiamenti dovuti sia a riforme di carattere generale, quali ad esempio il Dlgs n.150/2009, sia a riforme specificamente indirizzate al sistema, quale la legge 240/2010 in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.

Il recepimento della citata legge 240/2010 ha imposto all'Ateneo la necessità di progettare e realizzare una profonda revisione nell'organizzazione delle proprie strutture e nell'assetto degli organi di governo e cambiamenti consistenti nelle politiche di gestione delle proprie risorse (umane, finanziarie e strumentali).

La legge, infatti, ha riaffermato i principi di semplificazione nell'organizzazione delle strutture, di efficienza, di valutazione e di verifica della qualità, al fine di migliorare l'offerta formativa e la ricerca e sviluppare l'internazionalizzazione.

L'anno 2015 è stato caratterizzato da ulteriori interventi normativi che hanno, comunque, influito sulle politiche dell'Ateneo e, conseguentemente, sugli obiettivi e i risultati che l'Ateneo si era prefisso di raggiungere e che, in dettaglio, verranno analizzati successivamente in questa relazione.

Fra le principali criticità del sistema universitario e dunque anche dell'Ateneo di Macerata, si ravvisa prioritariamente l'incertezza sul fronte del finanziamento del sistema universitario ovvero sulla progressiva riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario.

In merito al finanziamento statale per il 2015 vanno segnalati due aspetti: l'applicazione del costo standard per studente regolare (che penalizza l'Università di Macerata per effetto di due fenomeni: costo più basso, rispetto alla media, dei professori ordinari; peso ridotto degli studenti iscritti ai corsi delle aree delle scienze sociali e delle scienze umane) ha raggiunto la percentuale del 25% (in rapporto alla quota base dell'FFO) e non il 40% (così come previsto inizialmente dal MIUR). Tale scelta ha attutito l'effetto, ma è evidente che il meccanismo è per l'Ateneo penalizzante tanto che si è ritenuto di intraprendere la via del contenzioso giurisdizionale (presso il Tar del Lazio). L'effetto negativo è stato in parte limitato, invece, dall'ottima performance di Unimc nella ripartizione della c.d. "quota premiale" basata sui risultati della VQR 2004-2010 e sui processi di internazionalizzazione.

Gli interventi normativi stanno operando una trasformazione del sistema universitario che ha richiesto e continuerà a richiedere un enorme sforzo organizzativo che, in un momento di scarsità di risorse, avviene necessariamente a costo zero.

La lettura dei principali indicatori esaminati nel XVIII Rapporto ALMALAUREA sulla condizione occupazionale dei laureati conferma le *“difficoltà riscontrate sul mercato del lavoro nel corso di questi anni, ma mostra il timido emergere nel corso*

2015 di alcuni segnali di ripresa del mercato del lavoro, in parte già intravisti nel 2014: in particolare, tra i neolaureati cala la disoccupazione e aumentano stabilità lavorativa, retribuzioni ed efficacia.

Il Rapporto testimonia, d'altra parte, qualche difficoltà in più per coloro che si sono laureati a cavallo della crisi e che quest'anno sono stati intervistati a cinque anni: cala l'occupazione e aumenta, seppure lievemente la disoccupazione. Migliorano però le caratteristiche del lavoro svolto: stabilità e retribuzioni. La sensazione è che per queste generazioni sarà necessario più tempo, rispetto ai neo-laureati, per superare le difficoltà vissute in questi anni”.



Nel **contesto territoriale**, pur permanendo le difficoltà legate alla contingenza economica, si evidenzia la continua tendenza a rafforzare i rapporti con le realtà economiche circostanti, pubbliche e private, con gli enti di governo territoriale, nonché con l'Università di Camerino. Con quest'ultimo partner, sebbene i rapporti sono limitati ad alcuni aspetti organizzativi e di didattica, continua la volontà di collaborazione in un'ottica sinergica di razionalizzazione delle risorse (sempre più limitate), pur essendo cessato l'accordo di programma. L'Ateneo maceratese nel 2015 ha contribuito alla promozione di politiche per lo sviluppo e il trasferimento tecnologico nel territorio, attraverso azioni proprie della cosiddetta "terza missione" con la costituzione di una nuova spin-off e la conferma del Laboratorio umanistico per la creatività e l'innovazione (LUCI).

2.2 L'Amministrazione

Come descritto nel Piano Strategico 2013/2018, approvato dagli organi di governo nel 2013, la missione dell'Ateneo maceratese si racchiude nell'assunto *"continuare a valorizzare una storia lunga più di sette secoli all'insegna del merito e della qualità degli studenti (dalle matricole ai Phd students), dei ricercatori, dei professori e del personale tecnico e amministrativo. Guardare al futuro con impegno e intelligenza, per migliorare e diffondere, in maniera costante, i risultati della ricerca e della didattica negli ambiti di eccellenza. Rafforzare l'internazionalizzazione quale vocazione al confronto e al dialogo, anche per l'ulteriore sviluppo del territorio"*.

UniMC pone quindi al centro del proprio *"core business"* gli studenti che sono i destinatari diretti delle azioni volte a garantire servizi che favoriscano il diritto allo studio e la crescita personale per la loro realizzazione nel lavoro e nella società civile.

A tal fine, come detto in precedenza, con l'introduzione della Legge n. 240/2010, l'Ateneo ha concluso un profondo e radicale processo di rinnovamento organizzativo che ha permesso di superare le criticità evidenziate dalla precedente organizzazione dovute soprattutto alla frammentazione delle strutture e delle procedure.

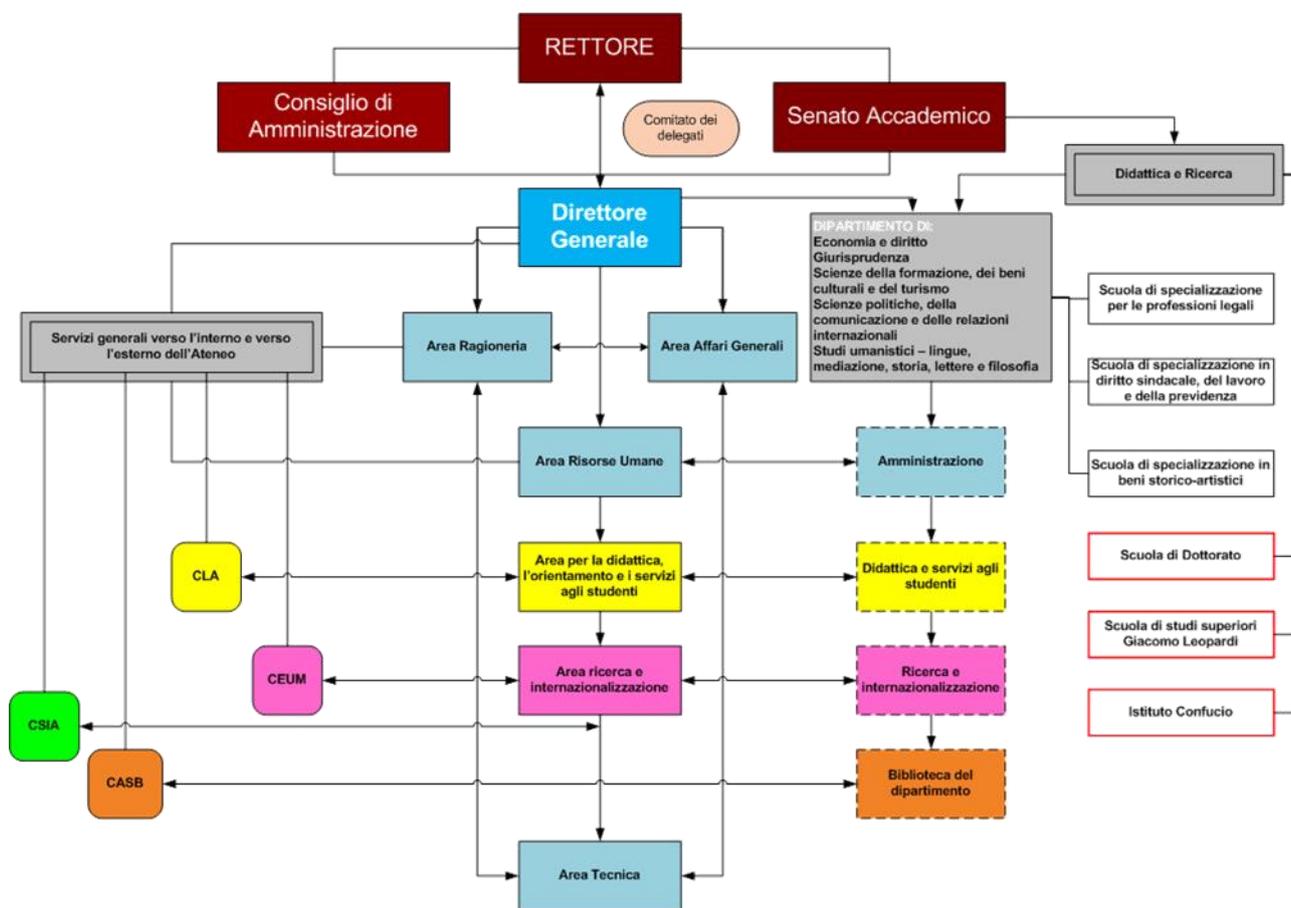
Il 2015, infatti, ha confermato la strategia vincente intrapresa ed ha permesso, attraverso l'efficientamento delle risorse umane e strumentali, in un contesto caratterizzato dal limitato turn-over, di rafforzare e creare nuove sinergie tra le diverse aree/centri/dipartimenti in modo da "alleggerire" il peso di alcuni processi (condividendoli tra più uffici) nell'ottica del miglioramento dei servizi, sia interni che esterni.

Nel corso del 2015, seppur limitate, sono intervenute ulteriori variazioni nell'assetto organizzativo volte alla massimizzazione dell'efficienza delle singole strutture sulla base delle competenze specifiche dei singoli.

L'assetto organizzativo definitivo dell'Ateneo maceratese prevede:

- 5 Dipartimenti (al cui interno sono strutturate 3 Scuole di Specializzazione)
- 4 Centri di Servizio
- 6 Aree Amministrative
- 1 Scuola di Eccellenza
- 1 Istituto Confucio

così come evidenziato nella figura seguente:



Organigramma dell'Università degli Studi di Macerata

Per maggiori approfondimenti, si rinvia all'apposita sezione all'interno del link "Amministrazione Trasparente".

2.2.1 Il personale

La dotazione organica del personale alla data del 31/12/2015 risultava costituita come descritto nella tabella seguente che mette a confronto anche i dati riferiti all'ultimo quinquennio sia da un punto di vista numerico che in termini di costo (nel PTA sono compresi i Collaboratori ed Esperti Linguistici che, per l'anno 2015, risultavano pari a 7 unità mentre non è compreso il Direttore Generale):

Situazione del personale di ruolo					
Situazione al	Professori ordinari	Professori associati	Ricercatori	PTA	TOTALE
31.12.2011	88	75	145	306	614
31.12.2012	83	79	139	297	598
31.12.2013	83	75	139	294	591
31.12.2014	74	91	121	283	569
31.12.2015	68	110	102	282	562

Tabella 1 – Situazione del personale di ruolo. Fonte: Procedura PROPER/MiUR – Andamenti annuali

Suddivisione del PTA per Categoria

Categoria	31.12.2015
Cat. EP	13
Cat. D	88
Cat. C	167
Cat. B	7
CEL	7
Totale	282

Come ben si evince dai dati inerenti la numerosità del personale, esso risulta, nel periodo considerato, avere avuto una diminuzione complessiva dell'8,47%. Se si analizzano però i dati per categoria di personale –accorpare le varie categorie di docenti in una sola- si può notare come la riduzione maggiore si sia concentrata sui Docenti che diminuiscono dell'8,04% mentre il PTA del 7,84%. Da notare come, per le politiche di reclutamento adottate dall'Ateneo nonché da normative sul sistema di reclutamento dei Docenti (piano associati) il numero dei ricercatori dal 2014 al 2015 sia diminuito di ben 19 unità che però risultano pienamente riassorbite nella categoria dei Professori associati.

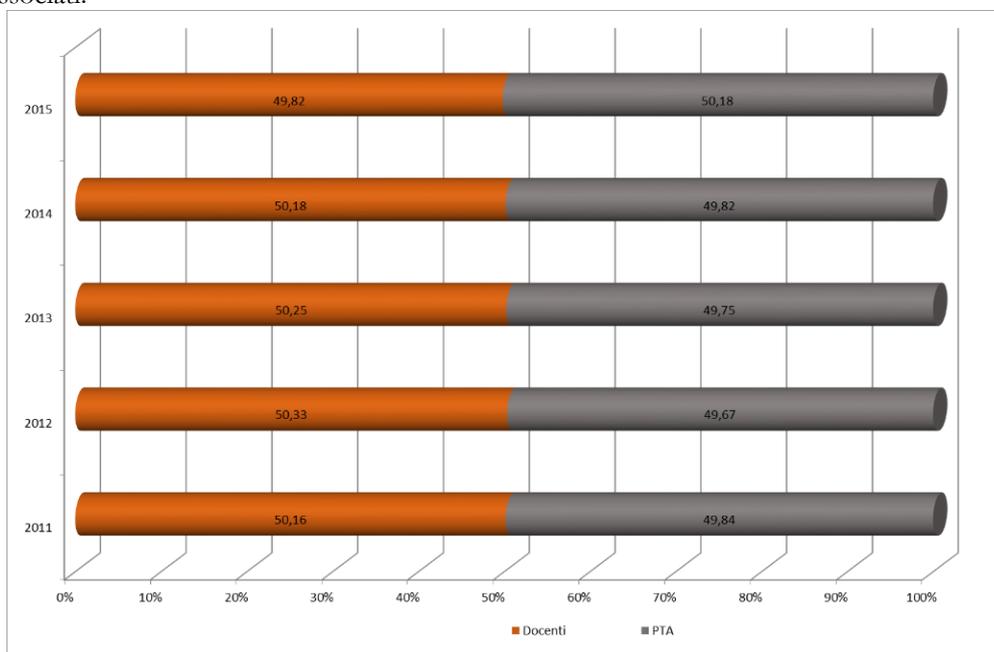


Figura 2 – Composizione del Personale per Categoria

2.2.2 Benessere organizzativo

Il D.lgs 150/2009 assegna all'OIV (organismo indipendente di valutazione), che per le istituzioni universitarie coincide con il Nucleo di Valutazione, il compito di realizzare annualmente un'indagine sul personale dipendente al fine di rilevare:

- il livello di benessere organizzativo;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Nei mesi tra aprile e maggio 2015 è stata realizzata l'indagine sul Benessere Organizzativo dell'Università degli Studi di Macerata a cura del Nucleo di Valutazione per l'anno 2014. La modalità di somministrazione adottata è stata quella on-line attraverso la piattaforma LimeSurvey (strumento open source).

Dall'indagine, avviata il 25 febbraio e conclusa il 23 marzo l'indagine ha registrato 159 risposte su 278 dipendenti con un grado di copertura pari al 57% rispetto al 62% dell'anno precedente. Per quanto riguarda i risultati, si rinvia alla relazione del NdV pubblicata al link <http://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/performance-1/Relazione sul Benessere organizzativo 2014.pdf>

riportando, all'interno della presente relazione, solo le considerazioni che il NdV aveva espresso nella stessa:

Benessere organizzativo. Sebbene il giudizio dei dipendenti sia stato mediamente positivo, si segnala che esso appare appena sufficiente negli ambiti della “carriera”, “equità dell'Amministrazione” e “contesto lavorativo”. Tali esiti non soddisfacenti possono in parte essere legati ad elementi attinenti la situazione del lavoro pubblico a livello nazionale e non ad inefficienze specifiche dell'Ateneo. In particolare, tutte le valutazioni espresse dai dipendenti sulla carriera e parte di quelle relative all'equità nell'amministrazione (C.03, C.04) potrebbero includere elementi di insoddisfazione derivanti dal pluriennale blocco della contrattazione a livello nazionale o, a livello locale, dal blocco degli scorrimenti orizzontali fermi al 2010. Gli altri elementi di insoddisfazione sembrano evidenziare effettive lacune organizzative considerando anche che i dipendenti attribuiscono a tali ambiti una elevata importanza. Il Nucleo evidenzia, comunque, che, il clima lavorativo sembra essere più che positivo in termini di relazioni e collaborazioni tra colleghi (F.02, F.03), all'entusiasmo per i risultati conseguiti personalmente e dall'Ateneo (H.01, H.02). Degna di nota è anche l'elevata “fedeltà” all'Ateneo da parte dei dipendenti. Tenendo conto dei risultati delle valutazioni, sia negative che positive, il Nucleo invita l'Ateneo ed in particolare il personale a capo di uffici a

prendere in grande cura tali risultati. Una riflessione sui singoli elementi oggetto di valutazione può sicuramente consentire l'individuazione di spazi di miglioramento.

Grado di condivisione del sistema di valutazione. Il Nucleo, consapevole che l'analisi risente dei limiti summenzionati, rileva come particolarmente critici i risultati relativi a questo ambito. Anche se la fiducia nell'utilità delle rilevazioni è quasi sempre l'aspetto che riceve le valutazioni più severe, il Nucleo suggerisce agli organi dell'Ateneo una riflessione sugli elementi che possono determinare la percezione del benessere nel contesto lavorativo.

Valutazione del superiore gerarchico. I giudizi sono eterogenei ma potrebbero riassumersi nel riconoscimento di comportamenti rispettosi ed abbastanza equi nei rapporti personali ma anche nella denuncia di insufficiente capacità di motivare e sostenere professionalmente i collaboratori.

2.3 I risultati raggiunti

Con riferimento ai "macro- ambiti di intervento" individuati all'interno del Piano Performance- aggiornamento 2015, intesi quali obiettivi operativi prioritari e ritenuti maggiormente significativi per il raggiungimento degli obiettivi strategici di riferimento nella prospettiva di un consolidamento qualitativo delle azioni già intraprese e di quelle di sviluppo, si segnalano di seguito i risultati raggiunti nel corso del 2015.

2.3.1 Miglioramento servizio agli studenti

Il Piano strategico d'Ateneo individua chiaramente il tema "Curare lo studente in modo speciale" così come l'importanza strategica di "Garantire servizi di supporto e promuovere ambienti funzionali al pieno sviluppo dell'esperienza formativa e della vita sociale dello studente" di cui le azioni principali vengono riportate di seguito.

Consolidamento reputazionale dell'Ateneo e in particolare dei suoi corsi di studio.

Le due principali classifiche nazionali riconoscono gli sforzi compiuti e i risultati raggiunti. L'autorevole classifica 2015 del *Il Sole 24 ore* colloca l'Università di Macerata nel 2015 all'11° (16° nel 2014) posto su 61 Atenei statali, con risultati eccellenti nel campo della ricerca e dell'internazionalizzazione. La Guida Censis-Repubblica ha confermato i dati già lusinghieri: ancora primi in Italia per Giurisprudenza, secondi per Scienze dell'educazione e della formazione; nelle prime dieci posizioni per tutti i restanti.



POSIZIONE		ATENEVO	PUNTI
2014	2015		
1	= 1	Verona	88
2	= 2	Trento	82
3	= 3	Politecnico di Milano	81
4	= 4	Bologna	81
5	= 5	Padova	77
8	▲ 6	Milano Bicocca	75
9	▲ 7	Siena	74
6	▼ 8	Politecnica delle Marche	74
7	▼ 9	Venezia Ca' Foscari	73
11	▲ 10	Pavia	73
→ 16	▲ 11	Macerata	73
12	= 12	Piemonte Orientale	70
14	▲ 13	Ferrara	70
10	▼ 14	Politecnico di Torino	70
13	▼ 15	Milano Statale	68
17	▲ 16	Firenze	65
15	▼ 17	Udine	62
18	= 18	Viterbo	62
25	▲ 19	Siena Stranieri	60
20	= 20	Venezia Luav	60

Classifica 2015 il Sole 24 ore

ATENEVO	POSIZIONE	MEDIA
→ MACERATA	1	101,5
MODENA E REGGIO EMILIA	2	100,5
GENOVA	3	100,0
TORINO	4	98,5
INSUBRIA	4	98,5
TRENTO	6	98,0
BRESCIA	7	96,5
MILANO BICOCCA	7	96,5
URBINO CARLO BO	7	96,5
ROMA TOR VERGATA	10	96,0

ATENEVO	POSIZIONE	MEDIA
URBINO CARLO BO	1	105,0
→ MACERATA	2	96,5
BOLOGNA	3	95,0
ROMA SAPIENZA	4	94,0
SIENA	5	92,5
BERGAMO	6	91,5
MODENA E REGGIO EMILIA	6	91,5
GENOVA	8	90,5
VERONA	9	90,0
MILANO BICOCCA	10	89,5
FERRARA	10	89,5

Grande guida Università 2015/16, Classifica Censis – Giurisprudenza e Scienze dell'educazione e della formazione

La riuscita negli studi universitari. Dal XVIII Rapporto ALMALAUREA sul Profilo dei laureati, emerge che l'età media nazionale alla laurea è oggi pari a 26,2 anni mentre era di 26,9 anni nel 2010. In particolare, risulta di

25,1 anni per i laureati di primo livello, 26,9 anni per i magistrali a ciclo unico e 27,6 per i magistrali biennali. Su tale risultato incide però anche il ritardo nell'iscrizione al percorso Universitario, poiché non tutti i diplomati si immatricolano subito dopo il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore, portando inevitabilmente a un aumento dell'età alla laurea, indipendentemente dal tempo impiegato per terminare gli studi. L'università di Macerata sta al passo con questa media nazionale, in quanto l'età media alla laurea è pari a 27,5 anni per il complesso dei laureati, varia tra i 26,1 anni per i laureati di primo livello e i 28,2 anni per i magistrali biennali. Anche per quanto riguarda la votazione finale, l'Università di Macerata riporta valori medi complessivi piuttosto elevati: il voto medio di laurea è 103,4 su 110; in particolare, 101,6 per i laureati di primo livello e 108,2 per i magistrali biennali; coerenti ai valori medi nazionali (102,3 su 110 nel 2015), variando apprezzabilmente secondo il tipo di laurea: 99,4 tra i laureati triennali, 103,9 tra i magistrali a ciclo unico e 107,6 tra i magistrali biennali.

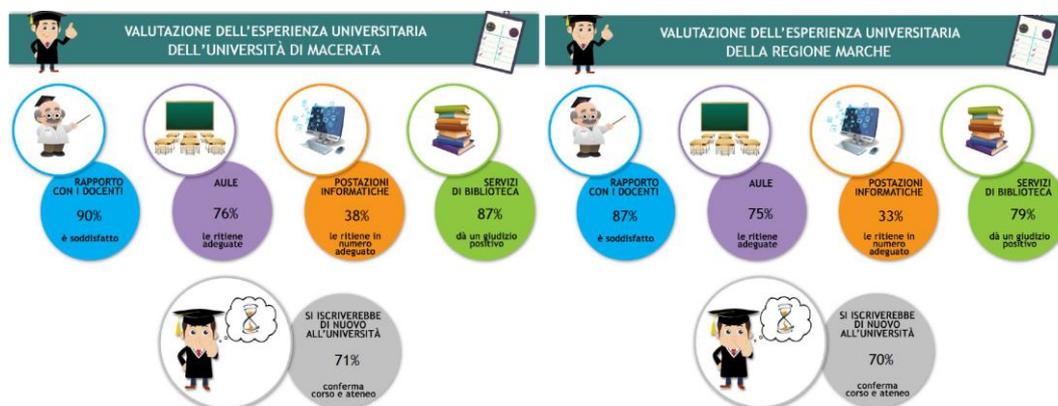
Le esperienze nel corso degli studi (cfr. il rapporto ALMALAUREA di cui al punto precedente). Ponendosi come elemento di raccordo fra l'Università e il mondo del lavoro, i tirocini rivestono, durante il corso di studi, un ruolo assolutamente centrale. Infatti le esperienze di lavoro, di stage e di studio all'estero svolte durante gli studi sono carte vincenti per entrare nel mercato del lavoro come mostrano i dati del rapporto nazionale secondo cui: i laureati (di primo livello e magistrali) che hanno svolto un'attività lavorativa durante gli studi hanno il 57% di probabilità in più di lavorare rispetto a chi non vanta tale esperienza.

Analogamente, chi ha effettuato uno stage curriculare ha il 14% di probabilità in più di lavorare rispetto a chi non l'ha svolto.

Allo stesso modo anche l'aver intrapreso esperienze di studio all'estero durante gli studi permette ai laureati di aumentare le chance di trovare lavoro, già ad un anno dal titolo, del 10%. Nell'Università di Macerata la situazione è la seguente: il 74% dei laureati di primo livello ha svolto tirocini riconosciuti dal proprio corso di studi e l'83% tra i magistrali biennali (valore che cresce all'87% considerando anche coloro che l'hanno svolta solo nel triennio). Le esperienze di studio all'estero riconosciute dal corso di laurea (Erasmus in primo luogo) riguardano il 13% dei laureati: il 15% per i triennali e l'11% per magistrali biennali (quota che sale al 19% considerando anche coloro che le hanno compiute solo nel triennio).

Il 74% dei laureati ha svolto un'attività lavorativa durante gli studi universitari: è il 72% tra i laureati di primo livello e il 75% tra i magistrali biennali.

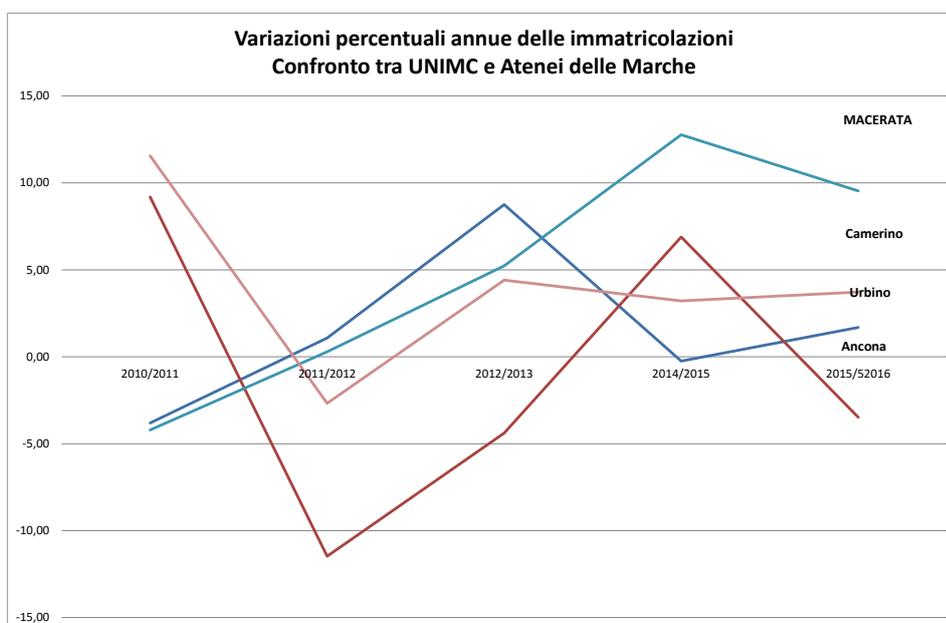
La soddisfazione per l'esperienza universitaria viene sintetizzata nella figura successiva.



2.3.2 Didattica e internazionalizzazione

Crescita delle immatricolazioni. Nell'ultimo triennio l'Università di Macerata ha conseguito un segno positivo nelle immatricolazioni, crescita tanto più incoraggiante se messa a confronto con i dati marchigiani e nazionali. Tale tendenza può essere ricondotta alla sempre più riconosciuta specializzazione, al costante consolidamento qualitativo dei corsi, al miglioramento dei servizi agli studenti, al processo di forte internazionalizzazione che ci pone in posizione ottimale nell'ambito del programma Erasmus, all'offerta già considerevole di lauree internazionali a doppio titolo e in inglese.

Come mostrato dalle due tabelle che seguono, negli ultimi anni Unimc ha fatto segnare un crescente segno "più" nelle immatricolazioni. L'anno accademico 2014-2015, in particolare, ha visto risultati davvero positivi, con un incremento del 19% su base annua. L'Ateneo ha raggiunto il numero "storico" di circa 1.700 matricole.



Per inquadrare la performance del nostro Ateneo occorre inquadrarla nell'ambito delle tendenze nazionali. Nel quinquennio 2010/11 – 2015/16 (sulla base dei dati dell'ANS [Anagrafe Nazionale Studenti]) il sistema universitario italiano ha avuto una variazione percentuale negativa del 5% degli immatricolati mentre UNIMC, nello stesso periodo, ha avuto una variazione percentuale positiva pari al 24,94% (si è passati dalle 1.472 matricole dell'A.A. 2010/2011 alle 1.838 del 2015/2016).

	Valori Assoluti					
Ateneo	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Macerata	1.472	1.410	1.414	1.488	1.678	1.838
ITALIA	289.596	280.262	269.670	266.381	269.884	274.983
UNIMC/ITALIA	0,51%	0,50%	0,52%	0,56%	0,62%	0,67%

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ANS aggiornati al 03/5/2016

L'Ateneo di Macerata, quindi, ha realizzato un trend migliore di quello nazionale, aumentando il suo peso percentuale sul sistema dallo 0,51% dell'anno 2011/2012 allo 0,67% del 2015/2016. Infatti, dopo una prima fase di flessione nell'A.A. 2011/12 si è registrata una ripresa "sensibile" delle immatricolazioni a partire dall'A.A. 2013/14, prima timidamente e poi con un netto miglioramento nell'A.A. 2014/15 (+12,77%), confermata dal +9,54% di questo primo periodo dell'A.A.: 2015/2016.

Avvio progetto I care: il nostro Ateneo ha voluto tra gli obiettivi fondamentali del suo Piano strategico 2013-2018 quello di "Curare lo studente in modo speciale", con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente le politiche dell'accoglienza, della cura, della qualità e dell'efficacia negli studi.

Il progetto "I care" poggia sulla logica del tutorato ma è molto più di questo. Esso parte dalla constatazione del fatto che il tutorato sino ad oggi è stato poco efficace, per molte ragioni. Per questo "I care" muove da un'analisi approfondita della situazione di partenza di ogni matricola, dall'obbligatorietà dell'interazione con docenti e laureati tutor, dalla messa a disposizione di una originale piattaforma on-line che Unimc ha creato grazie ai risultati ottenuti, come capofila, nel progetto europeo STAY IN - Students guidance at University for inclusion dedicato al problema dell'orientamento finalizzato all'inclusion.

Nel corso 2015 è stato svolto da parte delle strutture dell'Ateneo (ADOSS, Dipartimenti, CSIA) e dell'apposita commissione all'uopo costituita un lavoro propedeutico di formulazione di proposte operative e definizione di un pacchetto organico di azioni volte a sistemizzare l'attività dei Dipartimenti e dell'Ateneo sul tema della cura dello studente e in particolare del tutorato, che poi hanno consentito nella seconda metà dell'anno l'effettivo avvio del progetto "I care". È stato sottoposto al S.A. di luglio l'impianto generale del progetto con la definizione puntuale del percorso da seguire (questionario d'ingresso, assegnazione dei tutor, formazione del personale dedicato al progetto, colloquio iniziale, monitoraggio); sono state inoltre approvate le linee guida del servizio di tutorato di Ateneo sulla base del modello adottato nell'ambito del progetto menzionato.

Nella seconda parte dell'anno si è proceduto dunque all'assegnazione dei senior tutor alle strutture coinvolte per il supporto alle attività conseguenti l'adozione di tale sistema; i Dipartimenti hanno nominato un referente

amministrativo per seguire le fasi del progetto e coordinare le attività dei Senior tutor assegnati a ciascuno. E' stata implementata in Ateneo la piattaforma web open source "Stay in" al fine di sostenere le azioni di supporto informativo, orientativo e di tutorato finalizzate a ridurre i fenomeni di abbandono o ritardi nel completamento del percorso formativo, procedendo con l'affidamento esterno per l'adeguamento tecnico di integrazione con funzioni che l'Ateneo ha ritenuto indispensabili.

Nel mese di dicembre è stato effettuato un primo monitoraggio dei colloqui effettuati dai Dipartimenti di cui si riportano gli esiti:

Dipartimento	n. Matricole	Media studenti assegnati a ciascun docente	n. Patti formativi (standard e personalizzati)	% Patti formativi	n. contatti in piattaforma
DED	171	/	93	54,39	152
GIUR	455	9	284	62,42	653
SPOCRI	210	10-dic	123	58,57	326
SFBCT	589	/	213	36,16	/
STUM	859	12 (max previsto 15)	507	59	794

Fonte: Rendiconto ADOSS PROGETTO I CARE al 18/12/2015)

Servizio di helpdesk: dalla fine di settembre fino allo scadere delle iscrizioni l'Università di Macerata ha attivato un servizio di gestione centralizzata e potenziata delle telefonate dirette alle Segreterie studenti denominato "2000+". L'orario di accesso al nuovo servizio di helpdesk è stato ampliato rispetto al precedente orario telefonico delle segreterie studenti e come operatori sono stati selezionati 5 tutor debitamente formati e costantemente supportati dagli uffici dell'ADOSS. Tutte le richieste telefoniche sono state "tracciate", cioè suddivise in esigenze informative di primo livello cui era possibile dare una risposta immediata in quanto informazioni di carattere generale ed esigenze informative di natura tecnico-amministrativa che, non potendo essere soddisfatte dal tutor, venivano inoltrate tramite posta elettronica alla segreteria studenti del dipartimento di interesse.

Alloggi per studenti: è stata attivata senza nessun costo per l'ateneo una collaborazione tra l'Università di Macerata e il portale internet specializzato "Affitto.it" al fine di offrire un nuovo servizio gratuito ai propri studenti fuori sede per orientarsi e trovare una sistemazione adeguata: è stata sviluppata una sezione interna al sito dell'università per la ricerca e l'offerta di appartamenti e posti letto, quale una sorta di bacheca virtuale aperta, destinata agli studenti

Sistema di Monitoraggio Integrato (MIA): con il supporto dell'Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione, sono stati puntualmente definiti e implementati alcuni indicatori nell'applicativo MIA in una logica di monitoraggio costante della carriera degli studenti, dando impulso a quelli direttamente interessati nei processi di valutazione dell'Ateneo che danno luogo alla distribuzione delle risorse di finanziamento ministeriale (FFO, PRO3):

Indicatore	Breve descrizione
Iscritti al 2° anno con almeno 40 CFU	Quota di studenti che si iscrivono al 2° anno dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico, avendo acquisito almeno 40 CFU entro il 31/12, con riferimento alla coorte di immatricolati nell'anno precedente. L'indicatore è calcolato per ciascun corso di studio con riferimento al triennio.
Numero degli studenti regolari in corso sul numero degli studenti iscritti.	L'indicatore presenta il conteggio degli studenti pesati per il calcolo del costo standard; i dati elaborati sono messi a confronto con quanto fornito dall'ANS.
Tempo medio di laurea - tipo corso	Durata media del corso di studi dall'iscrizione al 1° anno al conseguimento del titolo
Studenti laureati	Numero complessivo degli studenti laureati per anno solare
Studenti iscritti al primo anno	Numero di studenti iscritti al primo anno di corso

App MyUniMC: è stata rilasciata l'app myUNIMC nella cui realizzazione sono stati coinvolti gli studenti, tramite il Laboratorio di comunicazione di Ateneo "Unimc al digitale". Questa prima versione permette di: accedere al libretto on line, per vedere la propria carriera e il piano di studi; consultare la lista dei docenti con i rispettivi recapiti, orario di ricevimento e corsi; cercare sulla mappa interattiva le sedi dell'Ateneo e avere indicazioni per raggiungerle tramite geolocalizzazione; consultare le ultime notizie e gli eventi di Unimc. Ulteriori funzioni saranno implementate gradualmente nelle versioni successive.

Servizi bibliotecari: è stato garantita la fornitura di servizi centralizzati o comunque erogati secondo modalità atte a impedire la dispersione di risorse e l'inefficienza, ovviando agli inconvenienti della frammentazione delle strutture (n. 26 biblioteche collocate presso tre sedi sparse sul territorio maceratese). Sono stati mantenuti e consolidati i servizi bibliotecari d'Ateneo, che consentono l'integrazione e la sinergia delle molte biblioteche esistenti prestando particolare attenzione alla fornitura dei servizi di interesse per gli studenti: prestito librario, reference, accesso alla biblioteca digitale, fruizione delle sale di lettura. La Biblioteca didattica del CASB ha ulteriormente esteso la sua apertura alla domenica, dopo averlo fatto nell'orario dei giorni feriali fino alla mezzanotte. Il CASB ha inoltre organizzato incontri di formazione all'uso delle risorse digitali mediante l'organizzazione di seminari e incontri nell'ambito della prosecuzione del progetto "Bibliorienta" (con un totale di n. 209 studenti partecipanti, contro i n. 153 del 2014 e n. 91 del 2013).

Di seguito si riporta la rilevazione degli indicatori individuati all'interno del piano performance 2015 con riguardo al target e valore raggiunto:

Indicatore	Dati di riferimento per indicatore	Target 2015	Valore raggiunto
Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea o della laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. t-1	https://ateneo.cineca.it/pro3	0,55	0,523
Numero studenti regolari in corso sul numero degli studenti iscritti	http://cruscottoateneo.cineca.it	0,70	0,78

Il target del primo indicatore va considerato sostanzialmente raggiunto, tenuto conto anche del fatto che il progetto "I care" è stato avviato in modo sperimentale alle matricole iscritte nell'a.a. 2015/2016 e pertanto i risultati di un consolidamento qualitativo si potranno pienamente apprezzare nel corso del corrente anno.

L'incremento sostanziale invece del secondo indicatore, permette all'Ateneo di aumentare in valore assoluto il numero di studenti regolari che fanno ben sperare anche in un consolidamento/rafforzamento del numero di studenti da considerare ai fini del costo standard.

2.3.3 Consolidamento e sviluppo/miglioramento continuo della qualità di Ateneo.

L'Università di Macerata è impegnata da tempo nello sviluppo e diffusione della cultura della Qualità, a tutti i livelli, al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati. In tale prospettiva è maturata la scelta che ha portato l'Ateneo a candidarsi e a ricevere la visita da parte della CEV per l'accREDITAMENTO della sede e dei corsi di studio. Nella individuazione dei CdS da sottoporre a valutazione l'Ateneo si è ispirato a criteri di giusta distribuzione e rappresentatività, nell'intento di collaborare in modo fattivo e non formale alla promozione della Qualità.

Il sito web istituzionale è stato organizzato in modo funzionale per garantire la massima trasparenza delle informazioni e dei documenti inerenti l'intero sistema di gestione della Qualità. Le Politiche della Qualità sono riportate nella *home* della sezione dedicata e rimandano agli obiettivi del Piano strategico di Ateneo 2013/2018. Il NdV ha segnalato "come punto di eccellenza la presenza di un'intera sezione dedicata alla Qualità ben individuabile nel sito web istituzionale che raccoglie tutte le informazioni relative al sistema di assicurazione della Qualità in un'ottica di totale trasparenza documentale"

In relazione alla visita ispettiva, il PQA ha cercato di monitorare e sussidiare tutti i passaggi relativi:

- Verifica e pubblicazione degli atti;
- Contatti in loco con altre sedi universitarie;
- Informazione e supporto alle strutture interessate;
- Rapporti con la Cev.

A seguito della visita CEV, effettuata nei giorni 13-17 aprile 2015, si riportano di seguito i punti di forza e le aree di miglioramento, segnalati dalla stessa CEV nella relazione preliminare inviata il 28 dicembre 2015:

Punti di forza

- Il Piano strategico. Risulta realistico, ben articolato, largamente condiviso almeno tra le figure chiave e il personale dell'ateneo intervistati durante la visita.

- Risorse, logistica e supporto del personale ATA. Risultano quantitativamente adeguate e il personale si è mostrato altamente motivato, malgrado i limiti (assenza di posizioni dirigenziali e di possibilità di incentivi materiali) – *Giudizio finale circa l'accreditamento periodico della sede: requisito AQ1.D.3. segnalazione di prassi eccellente.*
- Sistema decisionale. Appare adeguatamente articolato e caratterizzato da un'efficace integrazione di processi top-down attenti sia ai dati di monitoraggio relativi a risorse, attività e prodotti, sia ai feedback e alle indicazioni che provengono da processi bottom-up.
- Sistema di monitoraggio della Didattica (MIA). Sviluppato come cruscotto di controllo centrale è stato recentemente implementato come strumento utilizzabile a livello di dipartimenti e corsi di studio per assicurarne una gestione secondo criteri di Qualità.
- Monitoraggio e incentivazione dei prodotti e dei progetti della Ricerca. Sono stati sviluppati a partire dall'esperienza della VQR e sembrano in grado di valorizzare le competenze e le potenzialità dei dipartimenti dell'ateneo.

Aree di miglioramento

- Esplicitare delle politiche per l'AQ della didattica e della ricerca coerenti con gli obiettivi strategici, le politiche adottate e le risorse necessarie a perseguirli.
- Promuovere l'aggiornamento professionale della docenza, con particolare riferimento agli aspetti docimologici dell'accertamento degli apprendimenti.
- Precisare le competenze e integrare le responsabilità nel sistema di AQ, con particolare riferimento alle commissioni paritetiche (CP) per l'AQ della didattica, e le competenze per l'AQ della ricerca e delle attività di terza missione.
- Continuare a motivare l'impegno di Docenti e del personale ATA anche in condizioni di perdurante limitazione di risorse. Le innovazioni conseguenti all'implementazione delle linee strategiche e, verosimilmente, l'adesione al modello AVA e la stessa preparazione per la visita in loco, hanno evidentemente potuto contare su un intenso sforzo dei docenti e del personale coinvolti. E' tuttavia possibile e da evitare che a tanto impegno consegua un reflusso e un ritorno a modalità routinarie di erogazione della didattica e di impegno nella ricerca e nelle attività di terza missione.
- L'obiettivo strategico di massimizzare l'innovazione in ambito umanistico potrebbe essere ostacolato dalla difficoltà a realizzare una proficua interdisciplinarietà data l'assenza di un'area tecnico-scientifica nell'ateneo. Nella gestione del CdS in Scienze della Formazione primaria e in altri ambiti si sono assodati i vantaggi di una collaborazione con l'Università di Camerino che potrebbe essere ampliata ed estesa alla Politecnica delle Marche.
- L'Ateneo palesa ambiziosi ma ben fondati obiettivi nell'area dell'internazionalizzazione. Attualmente il bacino di utenza e le collaborazioni con imprese produttive e con enti amministrativi e altri portatori di interesse risultano essere prevalentemente locali, ma hanno diffusioni e Qualità tali da poter arricchire le già apprezzabili capacità di internazionalizzazione dell'ateneo.
- Il territorio sembra offrire anche numerose opportunità di valorizzare gli impegni e le attività di terza missione dell'ateneo.

Dopo il primo rapporto preliminare, pervenuto in data 28 dicembre 2015, si è proceduto alla elaborazione delle controdeduzioni: il testo, impostato in collaborazione tra Direzione Generale, PQA e Area didattica, è stato condiviso nel suo impianto generale con il NdV (14 gennaio 2016); c'è stato quindi un coinvolgimento dei CdS, attraverso distinte audizioni con il PQA (19 gennaio 2016), invitati a elaborare autonome controdeduzioni. Infine il testo è stato presentato in SA (26 gennaio 2016), dove è stato discusso e approvato.

L'esito di tali controdeduzioni ha trovato un parziale riscontro nel "Rapporto ANVUR Accreditamento Periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio", relativo all'Università di Macerata, approvato dal Consiglio Direttivo il 22 marzo 2016 e trasmesso all'Ateneo il 18 aprile 2016. Il Rapporto lascia inalterato il giudizio finale sull'Ateneo, valutato come "soddisfacente" (tab. 1) e migliora (da C a B) il giudizio relativo al requisito AQ5d1 (pubblicità opinione degli studenti) per due CdS (LM62 e LMG/01), senza che questo modifichi il giudizio finale per entrambi i corsi.

Giudizio finale circa l'accreditamento Periodico della Sede

indicatori	punto di attenzione	valutazione punto di attenzione
AQ1.A.1	linee strategiche e programmazione	A.segnalazione di prassi eccellente
AQ1.A.2	Politiche per la qualità	C.accettato con una raccomandazione
AQ1.A.3	Responsabilità per la messa in opera	B.approvato
AQ1.A.4	Monitoraggio delle strategie	B.approvato
AQ1.B.1	Domanda di formazione	B.approvato
AQ1.B.2	Comunicazione degli obiettivi della formazione	B.approvato
AQ1.B.3	Efficacia dell'orientamento	B.approvato
AQ1.B.4	Risultati di apprendimento attesi	B.approvato
AQ1.B.5	Valutazione dell'apprendimento	B.approvato
AQ1.C.1	Reclutamento	B.approvato
AQ1.C.2	Percorsi formativi	B.approvato
AQ1.C.3	Servizi	B.approvato
AQ1.D.1	Risorse di docenza : quantità	B.approvato
AQ1.D.2	Risorse di docenza : qualità	C.accettato con una raccomandazione
AQ1.D.3	Risorse di logistica e supporto di personale	A.segnalazione di prassi eccellente
AQ1.E.1	Attività di conduzione del CdS	B.approvato
AQ1.E.2	Attività di riesame	B.approvato
AQ1.E.3	Partecipazione degli studenti	B.approvato
AQ2.1	Sistema di valutazione interna	B.approvato
AQ2.2	Attività di monitoraggio	B.approvato
AQ3.1	Miglioramento continuo	B.approvato
AQ3.2	Formazione per AQ	B.approvato
AQ4.1	Sistema decisionale	A.segnalazione di prassi eccellente
AQ4.2	Presidio qualità	B.approvato
AQ4.3	Commissioni paritetiche docenti-studenti	C.accettato con una raccomandazione
AQ4.4	Nucleo di valutazione	B.approvato
AQ6.A.1	Obiettivi e programmazione	B.approvato
AQ6.A.2	Terza missione	B.approvato
AQ6.A.3	Responsabilità per la messa in opera	B.approvato
AQ6.A.4	Distribuzione delle risorse	B.approvato
AQ6.A.5	Ruoli e responsabilità per la AQ	B.approvato
AQ6.B.1	Attività di monitoraggio	B.approvato
AQ6.B.2	Attività di monitoraggio	B.approvato
AQ6.B.3	Presidio qualità	B.approvato
AQ6.B.4	Conseguenze del monitoraggio	N.V. non valutabile
AQ6.C.1	Miglioramento continuo	B.approvato
AQ6.C.2	Presidio qualità	B.approvato
AQ6.C.3	Nucleo di valutazione	B.approvato
AQ7.1	Sostenibilità della didattica	B.approvato
AQ7.2	Rapporto tra DID e qualità della didattica	B.approvato
AQ7.3	Numero di ore di attività didattica frontale per CFU	B.approvato

Per i 9 CdS oggetto di visita, si riporta la tabella riassuntiva del giudizio espresso dalla CEV.

Giudizio finale circa l'accreditamento Periodico del Corso di Studio

Corso di studio	Giudizio finale circa l'Accredimaneeto Periodico del Corso di Studio
L-11 Lingue e Culture straniere occidentali e orientali	Condizionato
L-18 Economia: banche, aziende e mercati	Condizionato
L-20 Scienze della comunizaione	Condizionato
L-39 Teorie, culture e tecniche per il Servizio Sociale	Soddisfacente
LM-49 Progettazione e Gestione dei Sistemi Turistici	Soddisfacente
LM-62 Studi politici e internazionali	Condizionato
LM-85bis Scienze della formazione primaria	Soddisfacente
LM-89 Management dei beni culturali	Soddisfacente
LMG/01 Giurisprudenza	Condizionato

2.3.4 Potenziamento del grado di attrattività delle lauree magistrali e della dimensione internazionale della didattica

L'Università di Macerata conta su una offerta formativa ormai stabile e ben equilibrata tra la finalità della formazione di base e il primo avviamento alla professionalizzazione; il compito principale è quello del monitoraggio e del miglioramento continuo.

L'Università di Macerata ha da tempo posto l'internazionalizzazione della ricerca e della didattica tra le proprie priorità strategiche. A tal fine sono state avviate politiche mirate ad un sostanziale incremento della capacità attrattiva dell'Ateneo nei confronti di studenti internazionali e all'integrazione della ricerca nelle principali reti europee ed extraeuropee. In tale ambito una particolare attenzione è stata data al rafforzamento degli accordi di collaborazione accademica nell'ambito del programma Erasmus, ha investito molto per l'incremento della propria offerta didattica in lingua inglese, sulla realizzazione di titoli doppi. In particolare:

- Il processo di **internazionalizzazione dell'offerta didattica** ha compiuto ulteriori passi in avanti. Alle già esistenti sette lauree a doppio titolo e in inglese si aggiungono da questo anno accademico altre tre importanti lauree magistrali: il doppio titolo in Scienze filosofiche con l'Institut Catholique di Toulouse e due percorsi in inglese, il curriculum International Economics and Finance della Laurea in Mercati e intermediari finanziari, e la laurea in International Tourism and Destination Management. Queste lauree internazionali rafforzano le filiere formative e mostrano in maniera evidente lo sforzo di Unimc per proporre agli studenti una formazione aperta, globale, dinamica.
- Nell'ambito delle iniziative volte a promuovere e sostenere il proprio processo di internazionalizzazione è stato emanato un apposito bando per l'istituzione di 10 borse di studio di euro 2.500 ciascuna a favore di studenti internazionali meritevoli che si immatricolano ai Corsi di Laurea Magistrale. L'obiettivo del bando è quello di incoraggiare un flusso in entrata di studenti selezionati sulla base di criteri di eccellenza che contribuisca ad arricchire il pluralismo culturale e di tradizioni formative della popolazione studentesca dell'Ateneo, in una prospettiva di mutua e proficua interazione.
- La **II edizione del progetto "Collegio Matteo Ricci"** ha visto un forte aumento delle domande da tutte le parti del mondo; tale risultato positivo ha suggerito di aumentare il numero di contratti che a partire dalla III edizione, attivata nel 2016, saranno venti.
- Attraverso il ruolo primario svolto dall'**Istituto Confucio** nel contesto delle strategie di internazionalizzazione, sono state consolidate le iniziative che hanno consentito di diventare il più importante polo della conoscenza e diffusione della lingua e cultura cinese lungo tutto l'asse che va dall'Emilia Romagna alla Puglia. Sono attive collaborazioni con ben 22 Istituti superiori di Marche, Abruzzo e Umbria. Licei Leopardi di Macerata e di Recanati hanno inaugurato nel maggio scorso le prime "classi Confucio", consolidando ulteriormente l'insegnamento del cinese. Gli studenti che nell'anno 2014/15 hanno seguito i corsi di cinese nelle scuole sono stati più di mille.

Di seguito si riportano gli indicatori assunti nel Piano della Performance 2015 nell'ambito delle strategie per il potenziamento del grado di attrattività delle lauree magistrali e della dimensione internazionale della didattica.

Indicatore	Dati di riferimento per Indicatore	Target 2015	Valore raggiunto
Proporzione di iscritti al primo anno delle lauree magistrali provenienti da altri Atenei	https://mia.unimc.it/	0,13	0,137
Proporzione di studenti stranieri immatricolati ai corsi di studio in possesso di titolo di studio conseguito all'estero	https://ateneo.cineca.it/pro3	0,03	0,017
Proporzione di studenti iscritti al I anno dei corsi di Laurea Magistrale in possesso di titolo di studio conseguito all'estero	https://ateneo.cineca.it/pro3	0,03	0,003
Proporzione di studenti stranieri iscritti al I anno nei corsi di studio offerti integralmente in lingua straniera	https://ateneo.cineca.it/pro3	0,05	0,518

Per quanto concerne gli indicatori "Proporzione di studenti stranieri immatricolati ai corsi di studio in possesso di titolo di studio conferito all'estero" e "Proporzione di studenti iscritti al I anno dei corsi di laurea magistrale in possesso di titolo di studio conseguito all'estero" si segnala che gli stessi risultano fortemente influenzati dalla crisi internazionale che ha limitato lo spostamento di studenti in particolare con i paesi dell'est Europa (Russia ed Ucraina) e della Francia, con i quali l'Ateneo ha ben 6 convenzioni specifiche per il conseguimento di una laurea a doppio titolo (1 con la Russia, 2 con l'Ucraina e 3 con la Francia) per la quali è previsto lo scambio di studenti.



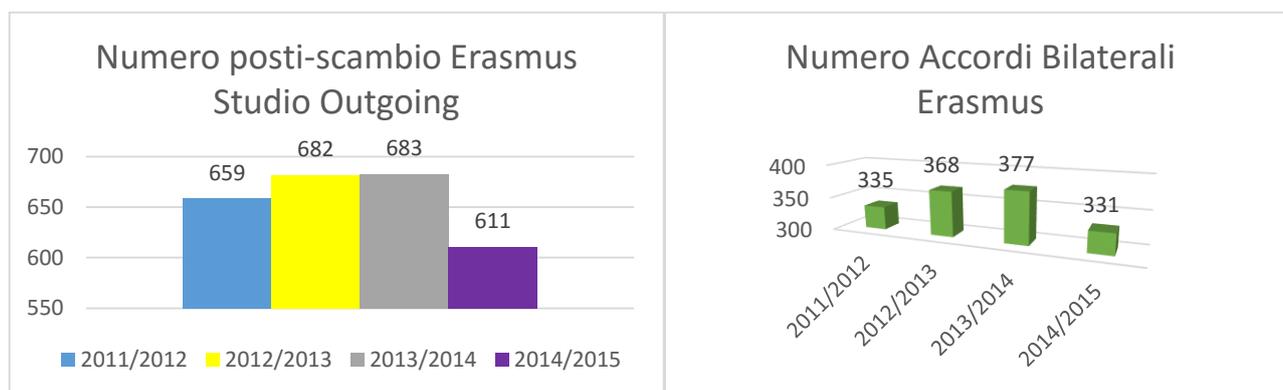
Si segnalano di seguito i principali risultati raggiunti in tema di **mobilità studentesca** (a cura dell'Area Ricerca e Internazionalizzazione)

Accordi bilaterali Erasmus

Il trend degli Accordi è stato quello di una crescita costante, sebbene sia stato registrato un decremento nell'ultimo anno accademico, dovuto principalmente al fatto che, con il passaggio dal Programma LLP al Programma Erasmus+, è stato necessario rinnovare tutti gli accordi attraverso l'adozione di una nuova modulistica, molto più articolata della precedente, che non ha consentito di completare il rinnovo di tutti gli Accordi entro il termine ultimo per la pubblicazione del bando Erasmus relativo all'a.a. 2014/2015.

Studenti Erasmus outgoing

Il numero elevato di Accordi consente comunque di offrire agli studenti dell'UNIMC un numero rilevante di possibilità di mobilità all'estero.

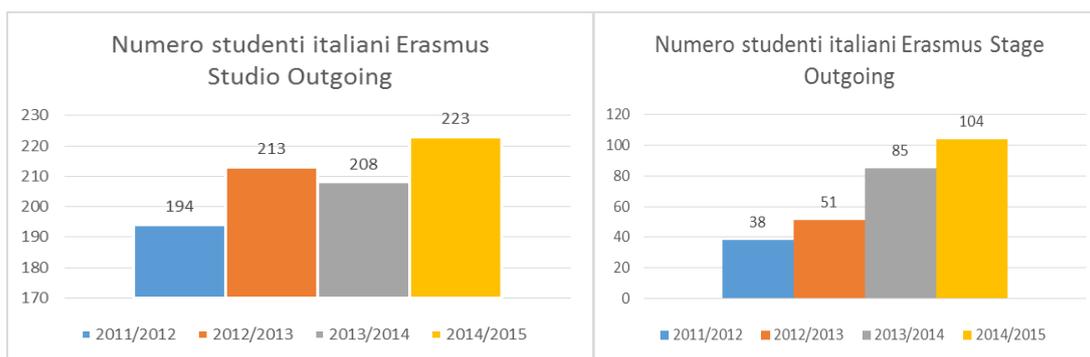


Il trend generale dei potenziali posti-scambio registra una crescita costante, con un contenuto decremento nell'ultimo anno accademico, dovuto principalmente al passaggio dal Programma LLP al Programma Erasmus+. Considerato che le borse finanziate si aggirano intorno a 190/220 per ciascun anno accademico, il numero di opportunità offerte agli studenti è comunque molto elevato.

E' evidente, quindi, il forte interesse da parte degli studenti per le opportunità offerte dall'Ateneo di Macerata. Dallo Studio di impatto pubblicato dalla Commissione Europea a Settembre 2014 si rileva che la disoccupazione di lunga durata risulta dimezzata tra chi ha svolto almeno una esperienza all'estero durante la formazione universitaria (rif: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1025_it.htm; http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf).

L'Università di Macerata, dal momento in cui tra i suoi obiettivi persegue quello di "curare lo studente in modo speciale", non trascura di individuare strategie per affrontare i deficit di competenze in una Europa in cui quasi 6

milioni di giovani sono disoccupati, mentre allo stesso tempo si registrano oltre 2 milioni di posti di lavoro vacanti e un terzo di datori di lavoro segnala difficoltà ad assumere personale con le qualifiche richieste.



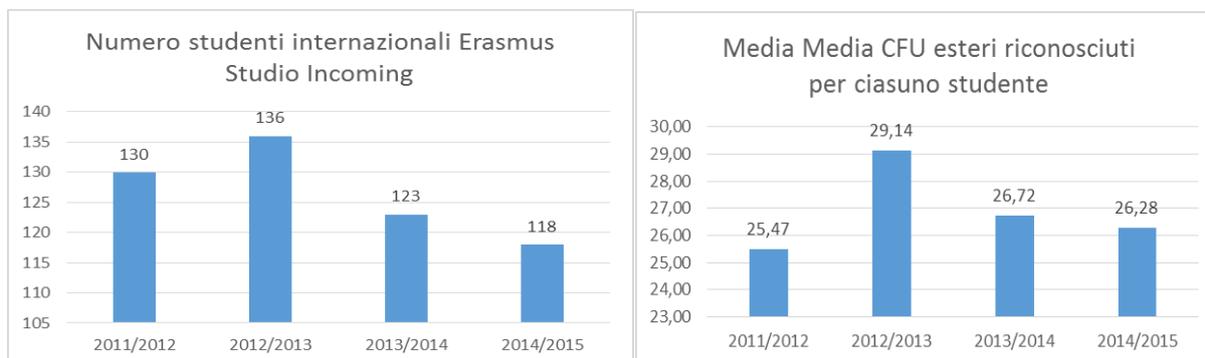
Ad una efficace strategia volta al potenziamento della mobilità studentesca deve conseguire una elevata acquisizione di crediti formativi esteri proporzionati al carico accademico svolto nelle sedi universitarie di destinazione.

Il numero di CFU acquisiti nelle sedi universitarie partner rappresenta peraltro un parametro su cui il MIUR, a partire dall'anno 2014, incentra la valutazione per una parte del finanziamento alle istituzioni universitarie, sia con riferimento al FFO che ai fondi per il sostegno della mobilità studentesca di cui al D.M. n.198 /2003. Gli stessi Piani Triennali richiamano l'indicatore di CFU conseguiti all'estero entro la durata normale del corso di studi.

A tal proposito, la media di CFU acquisita dagli studenti dell'UNIMC in mobilità Erasmus è piuttosto elevata, avvicinandosi ai 27 CFU per un semestre di studio all'estero.

Studenti Erasmus incoming

Il numero di studenti internazionali a Macerata ha registrato un andamento discontinuo negli anni, con un leggero decremento negli ultimi due anni accademici, mentre si registra una certa ripresa nell'a.a. 2015/2016.



Il leggero decremento della mobilità in entrata potrebbe essere attribuito al passaggio dal Programma LLP al Programma Erasmus+ che, oltre ad aver introdotto una nuova modulistica, molto più articolata e complessa della precedente, ha altresì inserito il requisito linguistico che potrebbe aver reso più difficoltosa la candidatura alla mobilità.

Una ulteriore motivazione potrebbe essere rappresentata dal fatto che lo studente, dopo aver pianificato di svolgere la mobilità Erasmus a Macerata, non riuscendo a completare gli esami previsti prima della partenza, abbia dovuto rinunciare alla borsa.

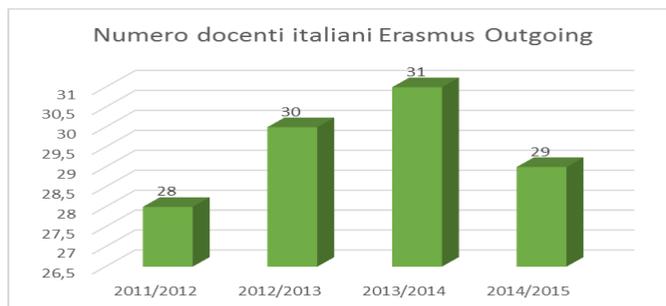
L'esame delle motivazioni in capo agli studenti rinunciatari è attualmente oggetto di monitoraggio da parte dell'Ufficio.

Mobilità staff docente ERASMUS

Questo tipo di mobilità è riservata allo staff docente per teaching assignment presso Atenei Europei partner e ha la durata media di una settimana. La mobilità docenti riveste un ruolo primario nello sviluppo della cooperazione internazionale e l'Ateneo investe risorse economiche per favorire tale obiettivo.

I professori hanno realizzato un soddisfacente numero di missioni di docenza presso Atenei con pregressa e consolidata attività di collaborazione, e hanno gettato le basi per ulteriori interscambi didattici e scientifici. Il periodo di docenza all'estero è normalmente organizzato con partner stranieri con cui sono già condivise esperienze di ricerca, partecipazioni a seminari e a conferenze di interesse comune a carattere internazionale, o altri

progetti interuniversitari. In alcuni casi, i contatti e l'organizzazione della docenza scaturiscono dalla consultazione dei siti degli Atenei convenzionati e dalla disponibilità del docente straniero ad accogliere un nuovo collega per approfondire argomenti di interesse comune.



La “generazione Erasmus” è cresciuta: alcuni docenti a contratto o ricercatori in mobilità teaching Erasmus sono ex-studenti Erasmus, mentre altri hanno conosciuto l'Istituto straniero in occasione della propria formazione scientifica. Si profila pertanto una “seconda generazione Erasmus” di ricercatori, che sta avviando rapporti con università straniere conosciute in occasione di soggiorni Erasmus nella veste di studente, mentre ricercatori stranieri in ingresso hanno avuto esperienze di studio Erasmus presso l'Università di Macerata.

2.3.5 La ricerca come driver di sviluppo

(a cura dell'Area ricerca e internazionalizzazione)

Nel 2015 è proseguita l'azione volta a consolidare e potenziare i risultati raggiunti nell'ambito dei finanziamenti europei e nazionali. L'Ateneo ha ottenuto il finanziamento di ben n. 11 progetti europei. I risultati raggiunti su questo fronte dimostrano, pertanto, che un ateneo specializzato nel campo delle scienze sociali e umane può raggiungere risultati significativi nell'ambito della complessa progettazione europea se è in grado di mettere in atto azioni strategiche.

Tra i successi ottenuti sono stati avviati e implementati progetti pilota di Ateneo, intesi come veri e propri laboratori per individuare nuove linee di ricerca da proporre poi a livello europeo.

Ricerca internazionale

Anno	Nr. progetti europei presentati	Nr. progetti europei finanziati	Importo
2014	37	5	€ 1.102.637
2015	47	11	€ 1.615.210

Note: Tra i progetti presentati 3 sono ancora in fase di valutazione.

Ricerca nazionale

PRIN ANNO 2015	PROGETTI PRESENTATI	
Coord. nazionale	13	in corso di valutazione
unità locale	62	
PRIN ANNO 2010-2011	PROGETTI PRESENTATI	PROGETTI FINANZIATI
Coord. nazionale	7	1
unità locale	36	6

Ricerca applicata

Progetto	Ente finanziatore	Ruolo UNIMC	Ammontare finanziamento	Budget totale di progetto
English4you	Regione Marche	Capofila	€ 173.851	€ 173.851

Nel corso del 2015 sono stati registrati risultati decisamente positivi. Il numero di progetti presentati è aumentato in misura significativa: oltre il 27% passando dai 37 presentati nel 2014 ai 47 sottomessi nel corso del 2015, il tasso di successo è aumentato del 120% considerato che i progetti vincenti del 2014 sono stati n. 5, mentre nel 2015 hanno riscosso successo ben n. 11 progetti (peraltro il dato è al momento provvisorio perché 3 progetti risultano ancora in fase di valutazione). Conseguentemente sono aumentati gli introiti di fondi europei, incrementati di un incoraggiante 46%.

I dati oggettivi dimostrano la reale efficacia della strategia di internazionalizzazione della ricerca e di rafforzamento della capacità di attrazione di fondi europei, che ha visto da una parte la conduzione di una forte politica di sensibilizzazione di docenti e ricercatori, dall'altro il rafforzamento delle competenze di *project design* e management da parte sia del corpo docente, che dello staff amministrativo a supporto della ricerca.

Negli ultimi anni tra le linee strategiche perseguite dall'Ateneo ha avuto successo quella di cercare di razionalizzare il sistema della ricerca rafforzandone la dimensione interdisciplinare, la logica di rete, il profilo europeo e internazionale. L'Ateneo ha sostenuto attraverso significative azioni (Bando Giovani Ricercatori – Bando competitivo di Ateneo) la propria comunità di ricercatori nel raggiungimento di risultati culturalmente e scientificamente rilevanti. Questo impegno complessivo ha trovato nel 2015 un riscontro importante: la Commissione europea ha approvato, con un giudizio molto positivo, la strategia di Ateneo per l'implementazione della Carta Europea dei ricercatori, concedendo l'uso del logo “**Excellence in Research**”.

Indicatore	Dati di riferimento per indicatore	Target 2015	Valore Raggiunto
Finanziamenti per ricerca competitiva[1] su totale fondi per progetti di ricerca	Bilancio d'Ateneo	Soglia minima del 60%	90,11%
N. progetti presentati 2015 rispetto alla media dei progetti presentati nel triennio 2012-2014	https://mia.unimc.it/[2]	Incremento rispetto alla media del triennio 2012/2014	22,61%

[1] Ricavi allocati all'interno della macro-categoria del Bilancio unico di previsione CA 05.50.02 che raggruppa finanziamenti per ricerca competitiva da MIUR, da UE, da enti locali, da altre Università, da altri soggetti pubblici e privati (pari ad € 1.928.485) sul totale Entrate per ricerca scientifica ed investimenti pari ad € 2.140.053).

[2] Il dato è stato fornito direttamente dall'Area Ricerca in quanto l'applicativo MIA, per problemi tecnici, non ha potuto rilevare il dato direttamente dall'applicativo SharePoint in cui sono registrati ed aggiornati tutti i progetti di ricerca dell'Ateneo. Il valore è stato calcolato come variazione percentuale tra il valore 47 (progetti presentati nel 2015) e la media (22,61) dei progetti presentati nel periodo 2012/2014

Nel contesto del rafforzamento e della specializzazione della ricerca di Ateneo, completata l'analisi interna delle linee di ricerca con focus sulle tematiche delineate nella “strategia della Macroregione” e terminata la mappatura di progetti e accordi (anche Erasmus) che vedono la collaborazione del nostro Ateneo con soggetti operanti nei Paesi della regione adriatico-ionica, è stato attivato il “*Polo trasversale Macroregione Adriatico Ionica*” al fine di aggregare gli studiosi che hanno esperienza di formazione e di ricerca, competenze specifiche e interesse ad operare nell'area geografica che abbraccia i paesi adriatico-ionici.

Nel sostenere la formazione alla ricerca scientifica dei giovani in possesso di adeguate potenzialità l'Ateneo, attraverso la Scuola di Dottorato, ha partecipato alla terza edizione del Programma Eureka – promosso dalla Regione Marche e coinvolgente Imprese del territorio, per il cofinanziamento di Borse di dottorato di ricerca per l'innovazione.

PROGRAMMA EUREKA	progetti presentati	progetti finanziati	importo finanziamento Regione Marche / imprese partner
Bando 2015 - ciclo XXXI	12	11	€ 440.000,00
Bando 2014 - ciclo XXX	31	18	€ 720.000,00

Dopo la costituzione dei due *spin-off accademici* nel 2014 (PlayMarche srl - società di servizi specializzata nel campo della produzione e valorizzazione culturale e International ROUTE srl, - società di ricerca e consulenza per l'internazionalizzazione delle PMI) è stata perfezionata la costituzione di una ulteriore società partecipata che opera nel campo della consulenza verso le imprese e gli enti territoriali in ordine alle opportunità dei finanziamenti europei:

Ragione Sociale	Data costituzione	Capitale sociale sottoscritto	Quota del capitale sociale UNIMC	Numero soci accademici	Numero soci privati
AdvisEU STUDIO Project srl Spin off Università di Macerata	31/07/2015	€ 10.000,00	€ 1.000,00 pari al 10%	10	9

Nel perseguire azioni strategiche inter-istituzionali coinvolgenti università, imprese e enti pubblici di ricerca, l'Ateneo ha aderito al CLUSTER AgrifoodMarche che ha lo scopo di promuovere la ricerca industriale, l'innovazione, lo sviluppo e la formazione nel settore agroalimentare nel contesto della ricerca nazionale e europea.

Con l'ambizioso obiettivo di facilitare il trasferimento dei risultati della ricerca e di contribuire alla più ampia diffusione presso la collettività del "valore" della ricerca è stato istituito anche il Premio "l'Umanesimo che innova" per promuovere il dialogo con gli Istituti di Istruzione Superiore e sviluppare la creatività e l'attitudine all'innovazione degli studenti, con particolare riguardo al collegamento tra la formazione scolastica e la ricerca applicata. E' stata avviata la terza edizione del **Laboratorio Umanistico per la Creatività e l'Innovazione (LUCI)** quale strumento strategico per promuovere un percorso formativo per studenti, laureati e dottorandi al fine di stimolare e sviluppare la creatività e l'attitudine all'innovazione e all'auto-imprenditorialità. L'edizione 2015 del Laboratorio è stata ampliata con il Progetto del Premio L'umanesimo che innova rivolto alle scuole secondarie.

2.3.6 Razionalizzazione dei processi gestionali e valorizzazione risorse dell'Ateneo

Personale / Gestione Risorse umane

Nell'ambito del budget assunzionale assegnato all'Ateneo, sono stati istituiti, con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 aprile 2015, i seguenti posti di personale docente:

- n. 18 posti di professore associato da ricoprire mediante la procedura di chiamata prevista dall'art. 24 c. 6 della Legge 240/2010 riservata a ricercatori a tempo indeterminato già in servizio in Ateneo;
- n. 2 posti di professore associato da ricoprire mediante procedura di valutazione comparativa bandita ai sensi dell'art. 18 della Legge 240/2010 riservata a soggetti esterni all'Ateneo;
- n. 1 posto di professore straordinario, già interno all'Ateneo, idoneo in procedura bandita ai sensi della legge n. 210/1998;
- n. 1 posto di ricercatore a tempo indeterminato da ricoprire mediante trasferimento;
- n. 3 posti di ricercatore a tempo determinato di tipo b).

Le suddette procedure sono state attivate e concluse con le relative assunzioni in servizio.

Inoltre, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2015, nell'ambito della programmazione triennale del personale 2015-2017, sono stati istituiti i seguenti posti:

- n. 3 posti di professore associato da ricoprire mediante la procedura di chiamata prevista dall'art. 24 c. 6 della Legge 240/2010 riservata a ricercatori a tempo indeterminato già in servizio in Ateneo;
- n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo a);
- n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo b).

L'assunzione in servizio dei candidati vincitori di tali procedure avverrà entro l'anno 2016.

Dopo la ristrutturazione organizzativa dell'Ateneo in cui sono stati definiti ruoli e competenze delle strutture e la conseguente fase di consolidamento iniziale, si è reputato necessario procedere ad una articolazione differenziata delle indennità di responsabilità, in passato attribuite in modo pressoché uniforme, sulla base della natura e della centralità delle funzioni svolte e degli obiettivi specifici del piano strategico di Ateneo 2013-2018, della trasversalità e interessenza con più strutture amministrative, didattico-scientifiche e di servizio e dei conseguenti compiti di coordinamento di progetto. Con Con DDG n. 27/2015 l'indennità è stata rimodulata su tre fasce, tenendo conto della rilevanza strategica delle attività assegnate e della complessità della gestione dell'ufficio, delle funzioni di diretta collaborazione e supporto in staff con il responsabile di struttura, comprendendo lo svolgimento di attività delegate, nonché compiti di sostituzione.

È stato riorganizzato e potenziato il servizio Stage e Placement d'Ateneo nell'ottica di un più efficace perseguimento degli obiettivi definiti dagli organi sul versante della formazione integrata dello studente e dell'apertura dell'istituzione al mondo del lavoro, delle imprese e in generale del territorio. La revisione organizzativa ha ridefinito le attività finalizzandole a una maggiore sinergia tra le Aree della didattica,

dell'orientamento e dei servizi agli studenti e l'Area della ricerca e internazionalizzazione. All'ufficio offerta formativa e stage dell'Area per la didattica sono state assegnate le competenze in materia di stage curricolare svolti dagli studenti durante il loro percorso accademico; all'ufficio valorizzazione della ricerca – I.L.O. – che cura i rapporti dell'ateneo con il settore produttivo e con il mondo delle imprese, le competenze in materia di stage extracurricolare e in generale di gestione degli istituti di primo contatto e di inserimento dei laureati nelle aziende e nel mondo del lavoro in generale.

Nella direzione di una semplificazione e di rinnovamento della produzione regolamentare di Ateneo sono stati riformati ed emanati:

- ✓ Regolamento sui trasferimenti dei ricercatori a tempo determinato.
- ✓ Regolamento recante la disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei professori e dei ricercatori.
- ✓ Regolamento per lavori, servizi e forniture in economia.
- ✓ Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità.
- ✓ Regolamento dei corsi master, corsi di perfezionamento e corsi di formazione.
- ✓ Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università di Macerata.
- ✓ Regolamento di Ateneo per il servizio disabilità – modificato
- ✓ Statuto della Scuola di dottorato di ateneo – modificato.

Rilevante è stato il lavoro svolto per dare attuazione alle disposizioni in tema di trasparenza e di piano anticorruzione. I Responsabili sono stati coinvolti in particolare nella individuazione delle aree maggiormente esposte a rischio corruzione e delle misure da adottare. Si rinvia al capitolo 3 per le informazioni di dettaglio.

Il Piano annuale della formazione 2015 ha preso atto delle attività già realizzate negli anni precedenti, secondo quanto previsto dal piano formativo triennale 2014-2016, quindi ha differenziato i percorsi formativi in relazione alle diverse tipologie di destinatari, con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in un sistema finalizzato allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze connesse alle varie professionalità, in coerenza con le strategie dell'organizzazione. Allo scopo, è stata data prevalenza alla formazione / aggiornamento professionale proposta e talvolta organizzata dalle singole strutture, con particolare attenzione gli interventi formativi obbligatori di aggiornamento ai sensi del D.Lgs.81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

2.4 Le criticità e le opportunità

Tra le opportunità, oltre a quelle evidenziate nel corso della relazione, si conferma l'importante fattore rappresentato dall'Ateneo in maniera sistemica di dinamismo culturale, economico e sociale. L'Università ha maturato, soprattutto nell'ultimo triennio e con grande rapidità, una visione e un insieme di modalità operative in grado di valorizzare la sua peculiare vocazione nel campo delle scienze umane e sociali.

L'introduzione del nuovo modello di autovalutazione e accreditamento delle sedi universitarie, dei corsi e dei Dipartimenti hanno consentito e consentiranno di diffondere in modo più capillare la cultura del miglioramento continuo e di definire obiettivi allineati ai meccanismi di incentivazione adottati dal Ministero.

Tra le criticità, oltre alla perdurante riduzione del fondo di finanziamento ordinario e dei finanziamenti nazionali e ai vincoli normativi in materia di assunzione del personale e i limiti al turn over, emerge una gestione talvolta inevitabilmente incerta a seguito di una iperproduzione normativa, che comporta continui adempimenti aggiuntivi che rischiano di ingessare le attività istituzionali.

Un significativo cambiamento nella modalità di determinazione del finanziamento ministeriale alle Università è stato introdotto con l'approvazione del D.M. 9.12.2014, n. 893 che prevede il costo standard per studente in corso. Tale nuovo criterio, insieme alla quota di finanziamento assegnata sulla base della valutazione dell'attività degli Atenei, ha influito a rideterminare il finanziamento agli Atenei.

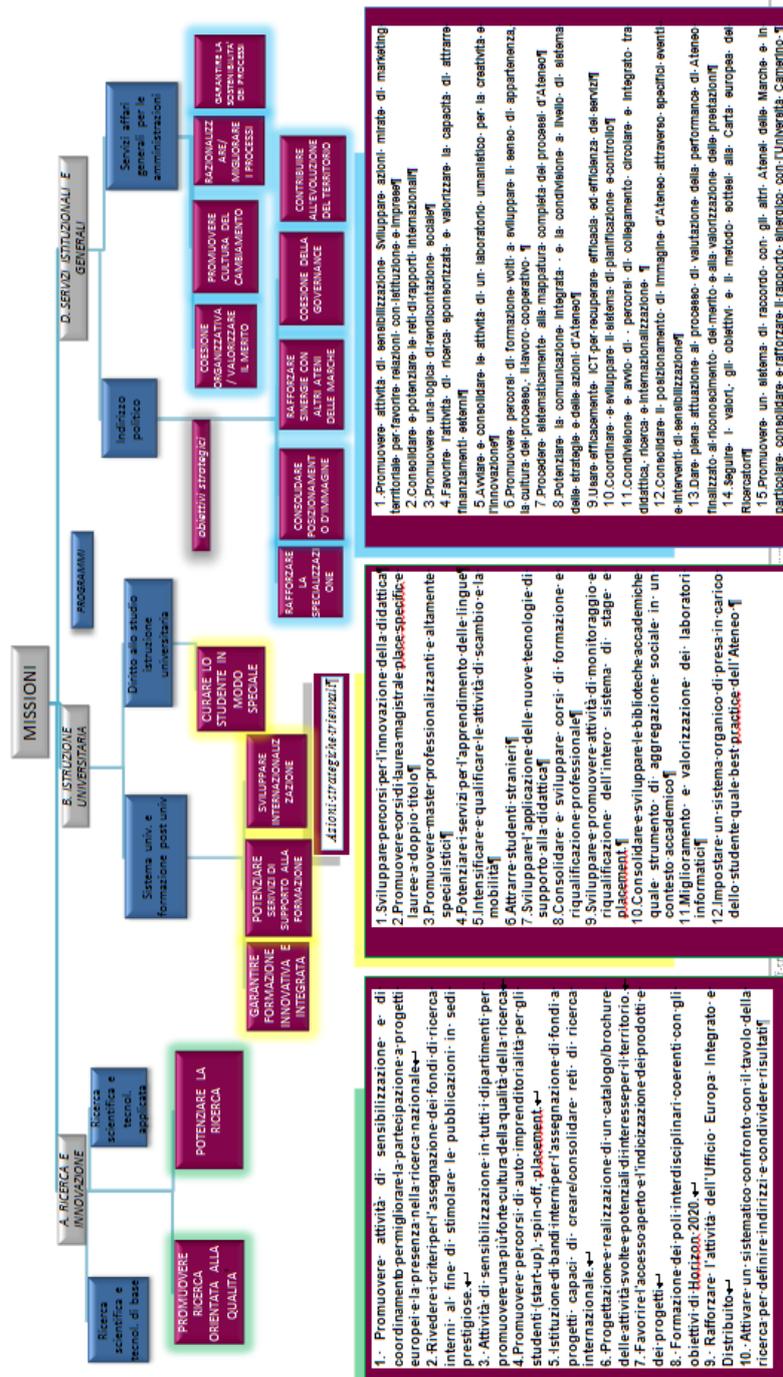
Per una visione d'insieme e una compiuta analisi in merito alle opportunità e dei punti di forza, aree di migliorabilità, fattori di rischio dell'Università di Macerata si rinvia al Piano strategico 2013/2018.

3 OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

Di seguito si riporta l'albero della performance, la mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, obiettivi strategici quinquennali e le azioni strategiche triennali da implementare per realizzarli. Attraverso il Piano Performance – aggiornamento 2015, deliberato dal CdA in data 30.01.2015 la governance ha declinato tali obiettivi strategici in obiettivi annuali che sono stati assegnati ai Responsabili delle Aree/Dipartimenti/Centri di servizio di cui si darà conto nel seguito della presente relazione.

L'albero della Performance dell'Università di Macerata



3.2 Obiettivi strategici

Il Piano della performance dell'Università degli Studi di Macerata – Aggiornamento 2015, contiene un quadro sintetico degli obiettivi d'Ateneo da perseguire nel corso dell'anno che si rifanno a quelli che sono gli obiettivi declinati nel Piano strategico 2013-2018, al quale si rimanda, ed a quelli che sono gli indicatori della Programmazione triennale (PRO3) del MiUR di cui si riporta di seguito la tabella che contiene gli Obiettivi di sistema, le Azioni e le Linee di intervento stabilite dal MiUR e delle quali UNIMC, ha deciso di scegliere alcuni degli indicatori di performance stabilendone anche il livello di raggiungimento nel triennio considerato.

Obiettivi di sistema	Decreto MIUR		Programma UNIMC				
	Azioni	Linee di intervento	Indicatori	Livello iniziale 2013	Target 2014	Target 2015	
PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO	1 - Azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti	a - Azioni di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro	Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. t-1.	0,462	0,50	0,55	
			Proporzione di laureati occupati ad un anno dal titolo	51	51	53	
		b - Dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti	Numero di processi amministrativi dematerializzati.	2	5	8	
			Dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti	ND	SI	SI	
		2 - Promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione	a - Programmazione e realizzazione di obiettivi congiunti tra università ed enti di ricerca	Numero di docenti di istituzioni universitarie straniere (visiting professor), cui è stato assegnato un corso ufficiale o comunque con periodi di presenza certificati di almeno tre mesi.	0	10	10
				Proporzione di studenti iscritti al I anno dei corsi di Laurea Magistrale (LM) in possesso di titolo di studio conseguito all'estero.	0,002	0,02	0,03
	c - Attrazione di studenti stranieri		Proporzione di studenti stranieri iscritti al I anno nei corsi di studio (L, LMCU, LM) offerti integralmente in lingua straniera.	0	0,03	0,05	
			Numero corsi di Laurea Magistrale internazionali (LM) con titolo congiunto, titolo doppio o titolo multiplo	0	1	2	
	d - Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi in lingua straniera di I, II e III livello anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o del Doppio Titolo		Numero di corsi di studio (L, LMCU, LM) offerti in lingua straniera	0	1	3	
			Numero di studenti in mobilità all'estero	170		180	
	e - Potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero degli studenti	Potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero degli studenti	0,018		0,02		
		3 - Riassetto dell'offerta formativa da realizzarsi attraverso uno o più dei seguenti interventi	b - Riduzione del numero di corsi di laurea e di laurea magistrale attivati presso sedi universitarie decentrate non sorretti da adeguati standard di sostenibilità finanziaria, numerosità di studenti, requisiti di docenza, delle infrastrutture e di qualità della didattica e della ricerca	Numero di corsi di studio (L, LMCU, LM) presenti in sedi decentrate	4	2	2

All'interno della tabella si evidenzia la correlazione degli obiettivi strategici dell'Università di Macerata con le azioni di sistema enunciate nel D.M. 15 ottobre 2013, n.827 relativo alle "linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013-2015".

Per quanto inerente invece gli obiettivi del *Piano Strategico dell'Università di Macerata 2013-18* a cui si rimanda, ciascuno dei 15 obiettivi strategici derivanti dal piano, sono individuati attraverso uno o più indicatori di misurazione del grado di realizzazione dell'obiettivo strategico stesso in un arco temporale annuale e triennale.

I macro-obiettivi segnalano gli indirizzi principali di intervento che si affiancano alle ordinarie attività istituzionali assegnate alle diverse articolazioni organizzative dell'Università. Gli obiettivi strategici sono declinati, con riferimento alle principali funzioni (ricerca, didattica, internazionalizzazione, gestione, centri di servizio) in azioni, indicatori e referenti in una logica di trasversalità e di forte sinergia che evidenzia come gli obiettivi di vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno complessivo coerente, al mandato istituzionale e quindi alla mission dell'Ateneo. Lo stesso piano performance 2013-2015 riporta la tabella degli obiettivi strategici dell'Ateneo mostrando la corrispondenza con gli indicatori del MiUR a livello nazionale e quindi anche quali, fra gli indicatori utilizzati dal Ministero per valutare e monitorare le attività degli Atenei, sono destinati a misurare la performance in relazione agli obiettivi prefissati.

Per descrivere l'avanzamento del piano stesso, con riferimento all'anno 2015, si rinvia al link.

<http://www.unimc.it/it/ateneo/amministrazione/direzione-generale/pianificazione/reporting/realizzazione-piano-strategico> dove sono presenti le relazioni dei delegati del Rettore per gli obiettivi strategici loro assegnati.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Nelle tabelle allegate alla presente relazione, vengono riportati sinteticamente i risultati raggiunti con riguardo ai singoli obiettivi del Piano Performance- aggiornamento 2015 (tabella n.5), distinguendo tra Aree dell'Amministrazione, Centri di Servizio e Dipartimenti. In particolare, nella tabella allegata, gli obiettivi operativi sono raggruppati per ciascun "macro –ambito di intervento" strategico definito all'interno del Piano, evidenziandone il grado di raggiungimento. Per la descrizione di dettaglio delle azioni attivate con riferimento ai singoli obiettivi si rinvia alla rendicontazione predisposta da ciascun Responsabile sull'attività svolta nell'anno 2015, depositata agli atti.

Tali obiettivi, come già precedentemente ricordato, coincidono con quelli assegnati ai Responsabili delle strutture e costituiscono la base di valutazione delle attività svolte dal personale di cat. EP.

Il Direttore generale ha svolto le funzioni propulsive di coordinamento, controllo e verifica delle attività delle Strutture; si è cercato di promuovere e favorire processi trasversali, scambi di informazioni, discussioni partecipate e condivisione delle decisioni, con incontri specifici sulla revisione complessiva dei procedimenti amministrativi, su aspetti organizzativi e normativi. Con cadenza periodica sono stati svolti incontri con i Responsabili di struttura relativamente all'avanzamento degli obiettivi e al monitoraggio rispetto alle previsioni di entrata/uscita al fine di segnalare eventuali criticità gestionali.

Complessivamente, sono stati assegnati n. 68 obiettivi annuali a n. 10 responsabili di categoria E.P. (si segnala che considerata la prolungata assenza del il responsabile del Centro di servizio per l'informatica di Ateneo, con provvedimento n. 136/2014 l'incarico di responsabile del centro è stato assunto ad interim dal Direttore Generale; è stato inoltre attribuito incarico di diretta collaborazione e supporto in staff con il responsabile di struttura a un responsabile di categoria D al fine di assicurare la migliore efficienza e funzionalità dei servizi).

Considerando gli obiettivi sulla base agli incarichi attribuiti ai responsabili di categoria EP il numero complessivo degli obiettivi assegnati sarebbe ripartito come descritto nella seguente tabella:

N. obiettivi piano performance 2015	
Aree amministrazione	42
Centri di servizio	14
Dipartimenti	12
TOTALE	68

Va precisato che per i Dipartimenti è stato definito un set di obiettivi comuni a tutti i cinque Dipartimenti.

La natura trasversale degli obiettivi operativi implica azioni che spesso devono essere condivise tra strutture diverse, avvalorando quindi il ruolo di coordinamento e le capacità organizzative dei singoli Responsabili al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi e assicurare la performance.

Qual ora l'attività preveda il coinvolgimento di più strutture è stata considerata come coordinatrice la prima indicata come capofila.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, è stata utilizzata una scala di valutazione a 3 modalità, senza prevedere un sistema di ponderazione: obiettivo non raggiunto, obiettivo parzialmente raggiunto, obiettivo pienamente raggiunto. Per una lettura immediata sono stati evidenziati in rosso gli obiettivi non pienamente raggiunti; accanto a ciascun obiettivo vengono posti in evidenza gli scostamenti rispetto i risultati attesi. E' stato specificatamente rilevato come in caso di obiettivi non pienamente raggiunti essi siano stati riformulati all'interno del Piano integrato 2016-2018.

Sul totale di 56 obiettivi complessivamente assegnati alle aree dell'amministrazione (42 obiettivi) e ai centri di servizio (14 obiettivi), gli obiettivi raggiunti pienamente sono stati 40 (71%), 15 obiettivi sono stati parzialmente raggiunti (27%), mentre 1 obiettivo non è stato raggiunto.

Con riferimento ai Dipartimenti, per i quali è stato definito un set di obiettivi comuni, sono presenti n. 3 obiettivi su un totale di 12 assegnati nei quali è presente almeno un Dipartimento che ha indicato un grado di raggiungimento parziale.

3.3.1 Scostamenti

Obiettivi parzialmente raggiunti

a) Miglioramento servizio agli studenti

- *Realizzazione bacheca unica di ateneo, con la gestione coordinata da parte delle segreterie dei dipartimenti di calendari didattici, degli esami e relativa logistica, con rilascio di apposita APP per dispositivi mobili*

E' stata integrata la piattaforma orari con una nuova applicazione per la gestione logistica dei calendari didattici (PLD); l'adozione della stessa è avvenuta su due dipartimenti ed in fase di sperimentazione su un

ulteriore dipartimento. Nel mese di ottobre sono state riscontrate criticità da parte di un dipartimento in merito all'adozione del Calendar Management. L'attività di implementazione sta continuando nel 2016.

E' stata rilasciata la prima versione Android e iOS della APP mobile (1682 installazioni totali con valutazione media 4,3/5); per il 2016 sono state programmate almeno n. 2 feature aggiuntive entro ottobre.

- *Creazione di schede riepilogative uniformi da pubblicare sul web al fine di fornire una comunicazione più efficace dei corsi di studio.*

E' stata portata a termine la progettazione della scheda riepilogativa uniforme con la definizione dei contenuti da parte Ufficio Offerta Formativa in collaborazione con Ufficio Comunicazione. E' stata perfezionata la Template schede per lingue IT e EN; sono in fase di recupero i contenuti delle singole schede per ciascun corso di studio. L'obiettivo sarà completato nel 2016

- *Attivazione della piattaforma per informatizzazione stage/tirocini*

A novembre 2015 è stato acquisito il software per il rilascio del modulo TSP integrato nel sistema gestionale Esse3 (con attivazione del processo TSP in ambiente Esse3 produzione a febbraio 2016) che permette principalmente una efficace razionalizzazione del flusso documentale e la dematerializzazione, ove possibile, dei documenti. E' a regime la dematerializzazione della registrazione di enti/aziende non convenzionate all'interno del gestionale TSP e si sta procedendo anche con il recupero programmato di enti/aziende già convenzionate in modo da avere un database comune di enti e aziende.

Per quanto riguarda il progetto formativo e la convenzione non è ancora a regime la dematerializzazione dell'intera procedura tirocini e stage per tutti i CdS dell'Ateneo e se ne prevede il completamento per il mese di settembre 2016.

- *Messa in sicurezza Polo Pantaleoni e Dipartimento di Giurisprudenza*

Nel 2015 è stato completato il progetto degli interventi necessari per l'ottenimento del Certificato di Prevenzione Incendi del Polo Pantaleni. Gli interventi non possono essere realizzati in concomitanza con lo svolgimento delle numerose attività didattiche ospitate dall'edificio, pertanto non si è potuto dare seguito tempestivamente al progetto. A fronte di tale problematica, è stato elaborato un piano operativo che, prevedendo la progressiva realizzazione di interventi puntuali compatibili che le funzioni ospitate dall'edificio, potrà gradualmente essere attuato. Nel piano integrato 2016-2018 è stato riformulato il relativo SAL per l'esecuzione lavori.

- *Sistemazione del cortile di Via Illuminati*

L'intervento non si è potuto concludere nel 2015 poiché, preliminarmente all'avvio dei lavori di Ristrutturazione dello storico cortile ex Carcere (il cui progetto fu elaborato nel 2008 ed approvato dal C.d.A. del 08/02/2008), l'Area Tecnica ha dovuto elaborare un'apposita perizia di variante che ha adeguato alle nuove esigenze dell'Ateneo ed alle mutate condizioni normative, il progetto esecutivo precedentemente approvato. Con DDG n. 52 del 29/04/2015 sono state affidati i servizi di progettazione della variante, con DDG n. 114 del 29/09/2015 è stato approvato il Progetto Esecutivo di Variante ed è stata autorizzata la procedura di gara; quest'ultima si è conclusa nel mese di dicembre 2015 ed attualmente sono in corso i lavori. Nel piano integrato 2016-2018 è stato riformulato l'obiettivo prevedendo la conclusione dell'esecuzione dei lavori entro settembre 2016.

- *Implementazione piattaforma e-commerce per distribuzione e vendita dei volumi EUM*

Gli interventi tecnici di implementazione della piattaforma sono stati ultimanti a Dicembre 2015. Si è proceduto a testare il sito prima di renderlo attivo, riscontrando diverse problematiche che sono in fase di risoluzione.

b) Consolidamento e sviluppo/miglioramento continuo della qualità di Ateneo

- *Aggiornamento del manuale della qualità con riferimento alle procedure inerenti la ricerca*

Sono state sottoposte all'approvazione del S.A. del 27.01.2015 le linee di indirizzo per l'assicurazione della qualità della ricerca del Dipartimento Al fine di elaborare e attuare politiche e azioni per il consolidamento qualitativo e l'ulteriore miglioramento dei risultati della ricerca; in generale per favorire l'efficacia e la trasparenza nella promozione, incentivazione e monitoraggio della qualità della ricerca sono state identificate formalmente, all'interno del Dipartimento, le strutture incaricate di espletare le mansioni necessarie. Il perfezionamento dell'obiettivo in termini di modulistica del processo di Assicurazione della qualità della ricerca dipartimentale è stato riformulato nel Piano integrato 2016-2018.

c) Potenziamento del grado di attrattività delle lauree magistrali e della dimensione internazionale della didattica

➤ *Implementazione del programma Italiano Più*

Il progetto didattico espressamente destinato a studenti stranieri intenzionati ad iscriversi alle Università, Accademie delle Belle Arti o ai Conservatori Italiani è stato implementato effettuando accordi con i soggetti cointeressati. Il livello organizzativo e promozionale sono stati completamente esplicitati. A seguito della pubblicazione e diffusione dell'iniziativa, il numero degli interessati non ha raggiunto il livello di sostenibilità economica previsto. Il CLA ha sviluppato una ulteriore analisi della tipologia di domanda presente nelle aree del sud-est asiatico in collaborazione con il partner esterno e in funzione dei risultati emersi è intenzionato a riproporre, con alcuni interventi correttivi, lo stesso programma per il prossimo A.A.

➤ *Potenziamento e aggiornamento della pagine web del sito d'Ateneo in inglese e cinese*

Il processo di revisione e traduzione delle pagine è stato concordato tra CSIA, Ufficio Comunicazione, e CLA. E' stata implementata infrastruttura tecnica multilingue; è stata effettuata selezione delle pagine da aggiornare/tradurre. In particolare con riguardo alle traduzioni in lingua Inglese, i contenuti inviati al CLA sono stati tradotti ma necessitano di una fase di revisione professionale; con riguardo invece alle traduzioni in lingua Cinese, l'Istituto Confucio ha offerto la propria disponibilità. L'attività è ancora in fase di attuazione.

➤ *Reingegnerizzazione del processo per il rilascio delle lauree a doppio titolo*

E' stata avviata la formazione al personale tramite partecipazione ad un seminario dedicato al rilascio del doppio titolo. Fornita consulenza e indicazioni congiuntamente all'ARI ad un corso di studio che ha avviato una nuova convenzione per il rilascio laurea a doppio titolo. L'obiettivo è stato riformulato in maniera congiunta all'ADOSS e ARI all'interno del Piano integrato 2016-2018 prevedendo la realizzazione di procedure comuni e condivise per la progettazione e gestione dei corsi di studio internazionali.

e) Razionalizzazione dei processi gestionali e valorizzazione risorse dell'Ateneo

➤ *Predisposizione del primo Stato patrimoniale redatto a conclusione delle ricognizioni inventariali*

Il grosso dell'attività di ricognizione si è conclusa al 31 Ottobre 2015 ed ha riguardato, tra l'altro, anche la stima delle collezioni librerie di valore e quella dei beni di valore storico-artistico. Anche il patrimonio immobiliare è stato oggetto di attenta valutazione. I dati raccolti e riorganizzati saranno quindi migrati o caricati ex novo nel nuovo sistema contabile.

Nel corso del 2016 si sta portando a termine la complessa attività di riversamento in COEP delle risultanze COFI 2014. Questa attività è svolta quotidianamente per permettere lo svolgimento della gestione amministrativo-contabile senza soluzione di continuità e si sta concludendo proprio in queste settimane, col supporto attivo di tutte le strutture, specie quelle dipartimentali. A questa attività si affianca e segue quella di controllo che tutti i saldi della vecchia contabilità (residui attivi, passivi, prenotazioni, economie vincolate, avanzo libero, ecc.) siano transitati correttamente nel nuovo sistema contabile. Si procederà pertanto alla verifica della effettiva sussistenza dei crediti e dei debiti che saranno iscritti nello stato patrimoniale ed alla quantificazione del fondo svalutazione crediti, nonché alla determinazione dello stato di avanzamento dei progetti di ricerca al 31.12.2014.

Il primo Stato patrimoniale sarà portato all'approvazione del CdA insieme al bilancio relativo all'esercizio 2015.

➤ *Analisi e mappatura dei procedimenti amministrativi di ateneo*

E' in corso l'attribuzione dei procedimenti e delle attività alle diverse strutture e agli uffici, attraverso la redazione del regolamento per i procedimenti amministrativi attuativo della legge n. 241/1990; in realtà l'attribuzione per competenza dei macro processi di attività è stata già effettuata attraverso il riparto di competenze tra aree, centri e dipartimenti, come risulta dal diagramma di flusso inserito all'interno della sezione del Piano Integrato 2016-2018.

➤ *Impostazione di un manuale per la corretta gestione delle relazioni sindacali*

La redazione del manuale è tuttora in corso.

Il sistema delle relazioni sindacali è stato comunque ricondotto ad una piena regolarità, sia mediante la corretta ripartizione di funzioni tra l'amministrazione e i soggetti sindacali, sia mediante la puntuale applicazione degli istituti contrattuali che diversificano la contrattazione vera e propria dall'informazione (preventiva e successiva) e dalla concertazione. Il ripristino di un corretto sistema di relazioni sindacali ha avuto quale frutto la revisione della materia della costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa e la

chiusura del contratto collettivo 2015 per la parte relativa alla PEO del personale dopo anni di blocco di tale istituto (Verbale di certificazione fondo da parte del Collegio dei Revisori, accordo con le RSU).

➤ *Revisione disciplina e organizzazione interna in materia di anagrafe delle prestazioni*

L'organizzazione interna per l'assolvimento dei compiti istituzionali in materia di incarichi esterni è in via di definizione. Per quanto concerne il personale docente l'adozione del nuovo regolamento sugli incarichi extraistituzionali emanato con D.R. 302/2015 consentirà di gestire in modo più efficiente il percorso procedimentale delle attività esterne, anche ai fini dell'anagrafe delle prestazioni. Si presume che l'obiettivo possa essere raggiunto nell'anno 2016.

Obiettivi non raggiunti

d) La ricerca come driver di sviluppo

➤ *Presentazione proposta regolamento trattamenti economici incentivanti a valere sui fondi competitivi per la ricerca nell'ambito di progetti UE o finanziati da altre Istituzioni per il personale coinvolto in progetti di ricerca commissionata finanziati.*

I lavori propedeutici alla proposta di regolamento sono stati avviati attraverso due riunioni propedeutiche con i colleghi delle U.O. Ricerca e Risorse Umane nel primo semestre 2015.

La redazione della proposta ha mostrato una particolare complessità soprattutto in ordine alla compatibilità di compensi "incentivanti" con i vincoli del CCNL per il PTA. L'adempimento sarà perfezionato nel 2016, compatibilmente con le verifiche di legge in materia.

3.3.2 Risultati in materia di Trasparenza e integrità

(a cura del Responsabile della Trasparenza)

L'Ateneo attua in maniera puntuale la normativa sulla trasparenza, adeguando i contenuti alle numerose sollecitazioni che provengono dalle Agenzie nazionali. In particolare, nel corso del 2015 è stata ridefinita, secondo le indicazioni dell'ANAC, la sezione "altri contenuti" di amministrazione trasparente, che ad oggi si presenta così:

The screenshot shows a web browser window displaying the 'Amministrazione trasparente' page of the University of Macerata. The page has a header with the title 'amministrazione trasparente' and a navigation bar with tabs for 'ATENEO', 'DIDATTICA', 'RICERCA', 'INTERNAZIONALE', and 'QUALITÀ'. Below the navigation bar, there is a breadcrumb trail: 'Home > Amministrazione Trasparente > Amministrazione trasparente > Altri contenuti > Altri contenuti > Altri contenuti'. The main content area is titled 'Altri contenuti' and lists several documents and regulations, including: 'Disposizioni in materia di Anticorruzione e Accesso civico', 'D.R. 222 del 18/3/2013 Nomina responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7, L. 6.11.2012 n.190)', 'D.R. 491 del 24/10/2013 Nomina responsabile per la trasparenza (art. 43 d.lgs. 14.03.2013, n. 33)', 'Piano triennale di prevenzione della corruzione triennio 2013-2015 (art. 1, comma 5 lett.a) e comma 9, L. 6.11.2012 n.190)', 'Adeguamento Piano triennale di prevenzione della corruzione triennio 2015-2017 (art. 1, comma 8, L. 6.11.2012 n.190)', 'Legge n. 190 del 6 novembre 2012 - Circolare', 'Adeguamento Piano triennale di prevenzione della corruzione - Circolare', 'Relazione annuale in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - triennio 2013-2015 - (art. 1, comma 14 L.190/2012 - trasmessa al Consiglio di amministrazione del 21 novembre 2014)', 'Relazione annuale in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - triennio 2015 - 2017 - (art. 1, comma 14 L.190/2012 - trasmessa al Consiglio di amministrazione del 29 gennaio 2016)', 'Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 (art. 10, c. 8, lett.a) del d.lgs. 33/2013)', 'Piano triennale delle azioni positive 2015-2017 (art. 42 d.lgs. 193/2006)', 'Piano integrato della Performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza - triennio 2016-2018 (Anvar - Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane - Luglio 2015)'. Below the list, there is a section for 'Informazioni inerenti l'esercizio del diritto di accesso civico (art. 5 D.Lgs. 14.03.2013 n.33):' and contact information for the 'Ufficio Affari Istituzionali - URP' (tel. 0733-256.2479/2494 Dott. Massimo Paoletta, urp@unimc.it). At the bottom of the page, there is a footer with a map of the site, accessibility information, and contact details for the University of Macerata.

Sono state implementate le prescrizioni contenute nel d.lgs. 33/2013, con la pubblicazione delle informazioni strumentali volte ad aumentare i livelli di trasparenza dell'attività amministrativa e attuare una reale misura di contrasto al fenomeno corruttivo.

Risulta popolata e organizzata sistematicamente la pagina web del sito istituzionale di Ateneo denominata “Amministrazione trasparente”, con tutti i 66 indicatori soddisfatti, nella classifica nazionale della trasparenza dei siti web delle PA di cui al sito www.magellanopa.it.

In particolare va precisato che la sezione Consulenti e collaboratori è stata correlata al sistema gestionale U-gov.co. I dati di cui all'articolo 15 del d.lgs.33/2013 vengono quindi caricati all'interno della piattaforma U-gov.co e trasmessi, in maniera dinamica, alla sezione Consulenti e collaboratori di amministrazione trasparente.

È stato quindi contestualmente disattivato il portale www.unimc.it/incarichi al fine di evitare duplici caricamenti di informazioni e un considerevole aggravio di lavoro agli uffici competenti.

Il rispetto dell'adeguatezza del sito alle prescrizioni normative è stata certificata dal Nucleo di valutazione con attestazione del 25 febbraio 2016, pubblicata all'indirizzo <http://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/disposizioni-general-1/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga/Documentodiattestazione.25.2.2016.pdf> del sito web istituzionale di Ateneo. Al fine di diffondere la cultura della trasparenza, non solo attraverso il caricamento delle informazioni ed il loro aggiornamento sulla pagina web dedicata, in piena attuazione a quanto previsto nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, sono state poste in essere misure specifiche di formazione quali:

- ✓ novembre-dicembre 2015: Corso di Perfezionamento Appalti Pubblici Maggioli Bologna (soggetto organizzatore Maggioli Editore Bologna);
- ✓ 21/22 ottobre 2015: Firenze - Partecipazione al seminario “Gli adempimenti e la responsabilità nell'attività di prevenzione della corruzione: relazione annuale, monitoraggio e aggiornamento dei piani” (soggetto organizzatore: Fondazione Promo PA);
- ✓ 16/06/2015: Appalti Pubblici - questioni e casi giurisprudenziali (soggetto organizzatore Fondazione CRUI Roma);
- ✓ 11 giugno 2015: Roma – Partecipazione al seminario “Gli incarichi professionali della P.A. e le differenze con gli affidamenti di servizi: presupposti, limiti, controlli e responsabilità” (soggetto organizzatore: Fondazione Promo PA);
- ✓ 09/06/2015: Prova pratica del sistema AVC Pass 2.1 (soggetto organizzatore Media Consult Ancona);
- ✓ 11 maggio 2015: Macerata - Corso di aggiornamento “La conoscenza e l'approfondimento del software Titulus – protocollazione e conservazione dei documenti amministrativi”;
- ✓ 8 maggio 2015: Ferrara - Partecipazione alla tavola rotonda organizzata dall'Università degli studi di Ferrara “Trasparenza e tracciabilità – Normativa e tecnologia insieme nella lotta alla corruzione” (soggetto organizzatore: Università degli Studi di Ferrara);
- ✓ 17/03/2015: Gli appalti pubblici dopo le recenti novità normative (soggetto organizzatore Formazione PA - ASP Paolo Ricci - Civitanova Marche);
- ✓ 10/03/2015: Ultimi aggiornamenti in materia di contratti di appalto pubblici (soggetto organizzatore Confindustria Macerata).

Dal punto di vista documentale sono state emanate specifiche circolari in materia di anticorruzione (Prott. N.927 del 22 gennaio 2015 e Prot. n. 4516, Pos. I/1 del 30 marzo 2015) e in sede di redazione del Piano integrato è stata certificata l'attribuzione dei macro processi delle attività alle strutture amministrative dell'Ateneo, ed è in fase di redazione il Regolamento dei procedimenti amministrativi con l'assegnazione dei procedimenti agli uffici.

L'impianto del sistema di gestione documentale (Titulus) è stato completamente revisionato alla luce del nuovo assetto dell'Ateneo e, poiché l'ANAC ha stabilito che l'anno 2016 è l'anno dei procedimenti amministrativi, intesi come strumento primo di efficace contrasto alla corruzione, in quanto la trasparenza dell'azione amministrativa, intesa come attività ordinata attribuita al singolo ufficio è condizione principale del buon funzionamento dell'amministrazione perché consente una puntuale attribuzione delle competenze e funzioni al singolo ufficio, da espletare in un determinato tempo predefinito, ovvero indicato dalla legge, le principali attività in materia di trasparenza per l'anno 2015 sono state incentrate sulla corretta impostazione delle politiche documentali di Ateneo. Nel corso del 2015 sono infine stati assicurati alcuni importanti adeguamenti e nuove stesure di atti regolamentari:

- Area Risorse Umane: Personale docente - Regolamento sulle incompatibilità, il cumulo degli impieghi e gli incarichi esterni (art.53 d.lgs.165/2001 così come modificato dal comma 42 della l.190/2012) - D.R. 302 del 29/7/2015;
- Area Didattica e servizio agli studenti: Regolamento dei corsi master e dei corsi di perfezionamento, aggiornamento e formazione permanente e continua - D.R. n. 137 del 8.4.2015 – con particolare riguardo alla disciplina degli incarichi ex art. 53 del d.lgs. 165/2001 al personale tecnico amministrativo;
- Area affari generali e legali: Regolamento per l'affidamento di lavori, forniture e servizi in economia - D.R. 112 del 16/3/2015;

- Area affari generali e legali: Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli studi di Macerata - D.R. 317 del 4.8.2015.

3.4 Obiettivi individuali

Come avvenuto nel 2014, anche nel 2015 gli obiettivi operativi sono stati assegnati individualmente al personale di cat. EP e hanno costituito la base di valutazione delle attività svolte dal personale stesso. Attraverso incontri periodici con il personale responsabile di struttura (EP) è stato monitorato lo stato di avanzamento degli obiettivi individuali: I dipendenti in questa fase di monitoraggio sono stati invitati a segnalare gli scostamenti rispetto alle prestazioni attese unitamente alla motivazione che ha comportato una variazione dei target e degli obiettivi da raggiungere.

La valutazione degli obiettivi individuali per l'anno 2015 come sopra intesa è stata avviata nei primi mesi del 2016, in seguito alla presentazione da parte di ciascun Responsabile di una Relazione sullo stato di attuazione dei propri obiettivi assegnati con riferimento a quanto specificato nel Piano Performance 2015.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, è stata utilizzata una scala di valutazione a 3 modalità, senza prevedere un sistema di ponderazione: obiettivo parzialmente raggiunto, obiettivo raggiunto, obiettivo pienamente raggiunto.

3.4.1 Valutazione del personale tecnico-amministrativo

Il modello di valutazione prevede, **per il personale di categoria EP**, la verifica del “grado realizzazione degli obiettivi” e della “qualità dell'apporto individuale”, ovvero una valutazione complessiva sia dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi attribuiti che dei comportamenti organizzativi e dell'attività amministrativa e gestionale in generale.

Per l'anno 2015 la valutazione della performance del personale di categoria EP è stata effettuata dal Direttore Generale, dopo l'acquisizione di tutti gli elementi utili per esprimere un giudizio in merito all'attività svolta da ciascun dipendente.

In base ai punteggi conseguiti nella valutazione, il personale di categoria EP è collocato in una delle seguenti fasce di merito finalizzate alla distribuzione dell'indennità di risultato che, ai sensi dell'art. 76 del vigente CCNL, è corrisposta nella misura massima del 20% dell'indennità di posizione attribuita:

Fasce	Punteggio	Percentuale indennità di risultato spettante
1°	Da 90 a 100	100%
2°	Da 75 a 89	80%
3°	Da 50 a 74	50%

Per individuare i risultati attesi dall'Ateneo in merito alla prestazione lavorativa di ciascun **dipendente di categoria B, C, D** è stata predisposta una scheda di valutazione individuale.

La valutazione della performance individuale si basa su tre macro elementi:

- a. Il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (peso: 35%)
- b. L'esperienza professionale messa in atto nell'ambito lavorativo (peso: 10%)
- c. La qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (peso 55%)

Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (A)

L'oggetto della valutazione non è la persona ma le modalità e le capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza.

Esperienza professionale messa in atto nell'ambito lavorativo (B)

Riguarda l'insieme delle conoscenze e competenze messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza. Gli elementi costitutivi di questo indicatore sono “Anzianità di servizio” e “Categoria di appartenenza”.

Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e comportamenti organizzativi (C)

La valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa si esplica nella capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, funzionale al raggiungimento di obiettivi individuali e di struttura.

L'oggetto della valutazione non è dunque la persona, ma le abilità e le competenze con le quali essa svolge le proprie funzioni all'interno del contesto organizzativo. Il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di svolgere le proprie competenze, e le capacità gestionali e intellettive, le sue capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati. Pertanto, la valutazione dovrà riferirsi alla differenza tra i risultati attesi e quelli effettivi nel periodo preso in considerazione.

Sono quattro gli elementi valutativi di questo indicatore di cui due riferiti al contributo nell'ambito della performance organizzativa e due connessi ai comportamenti organizzativi:

1. Contributo nell'ambito della performance organizzativa: l'oggetto della valutazione non è la persona in quanto tale, ma le modalità e le capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza.
2. Svolgimento delle funzioni e delle attività di competenza: è la capacità di dare attuazione operativa, in modo efficace e efficiente ai compiti assegnati;
3. Grado di flessibilità, autonomia e innovazione: è la disponibilità a garantire il proprio contributo anche al di fuori degli schemi istituzionali e delle situazioni ordinarie, dimostrando flessibilità operativa, iniziativa e capacità di adattamento ai cambiamenti;
4. Collaborazione e interazione: è la capacità e la disponibilità a collaborare e interagire in maniera costruttiva con gli altri membri dell'organizzazione (indipendentemente dal ruolo e dalla qualifica rivestita)

Pertanto, sulla base degli indicatori di cui sopra il Direttore Generale ha effettuato la valutazione delle prestazioni del personale di categoria B, C, D tenendo conto delle proposte di valutazione formulate dai responsabili delle strutture e delle autovalutazioni (facoltative) del personale.

L'esercizio di valutazione è stato dunque completato sulla base dei risultati rappresentati nella presente relazione e in funzione di essi. Come è noto la legge subordina l'erogazione dei premi incentivanti all'approvazione della relazione performance da parte del CdA e della validazione della stessa da parte del NdV; una diversa valutazione dei risultati complessivi di Ateneo e degli obiettivi raggiunti inciderebbe naturalmente sulla parte della valutazione che è funzione diretta degli stessi e comporterebbe pertanto una variazione conseguente in ordine ai dati statistici di seguito forniti.

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE CATEGORIA EP

VALUTAZIONE PTA CAT EP	Nr. Unità	%
Fascia 1 (da 90 a 100)	5	42%
Fascia 2 (da 75 a 89)	3	25%
Fascia 3 (da 50 a 74)	2	17%
Fascia 4 (da 0 a 49)	1	8%
Personale non valutato	1	8%
TOTALE	12	100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE CATEGORIA B,C,D

Valutazione PTA cat B,C,D		Nr. Unità	%
DA 33	A 38	2	1%
DA 39	A 43	4	1%
DA 44	A 49	30	11%
DA 50	A 54	154	57%
55		73	27%
Personale non valutato		5	2%
TOTALE		268	100%

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

I risultati conseguiti nel corso del 2015 sono stati perseguiti salvaguardando l'equilibrio finanziario dell'Ateneo, attraverso l'attento monitoraggio dell'andamento della spesa per assicurarne al sostenibilità finanziaria.

La gestione si è svolta in conformità alle prescrizioni di legge, allo Statuto, ai Regolamenti e alle linee generali di indirizzo degli Organi di governo, e più in generale ai principi di corretta amministrazione.

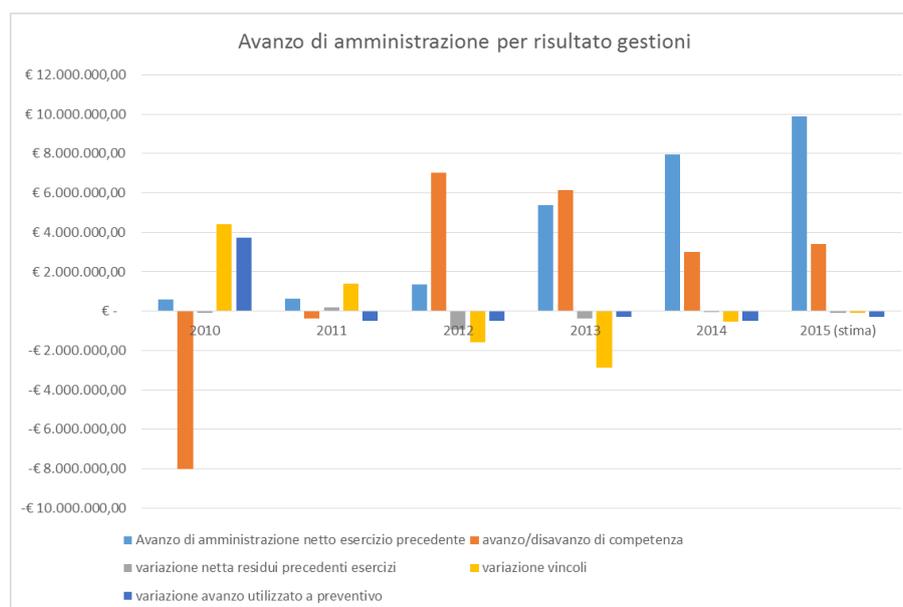
Il 2015 è stato l'anno di fattivo avvio della gestione del bilancio in contabilità economico-patrimoniale. Dopo l'approvazione del bilancio unico di previsione sono stati emanati i DDG n. 16 e 17 per l'assegnazione dei budget economici e degli investimenti alle strutture universitarie, in base a quanto previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 18/2012, dando altresì concreta attuazione a quanto previsto dagli artt. 23 e 25 dello Statuto di autonomia dell'Ateneo in tema di gestione economica e finanziaria nonché dell'esercizio dei poteri di spesa e di acquisizione delle entrate. In particolare, nei decreti sono stati fissati le finalità e gli obiettivi da raggiungere e le direttive gestionali da seguire mediante l'assegnazione delle risorse di budget. All'assegnazione è seguita la gestione economico-finanziaria con il nuovo sistema contabile U-GOV.

L'azione di risanamento e di puntuale monitoraggio dell'andamento della spesa e delle procedure con revisione dei meccanismi generatrici della stessa, portata avanti nell'ultimo quinquennio, fa emergere come il risultato di competenza (dato dalla differenza tra gli accertamenti, ossia diritti a riscuotere, e gli impegni, ossia obblighi a pagare) sia una conquista degli ultimi esercizi, dopo che dal 2008 al 2010 l'Ateneo aveva registrato forti disavanzi di competenza.

Fino al 2010 continuano a registrarsi forti disavanzi di competenza: l'Ateneo, in altri termini, impegna risorse in misura molto maggiore di quelle che, negli stessi esercizi, riesce ad ottenere da terzi. Lo squilibrio gestionale di parte corrente è stato tamponato dapprima attingendo all'ancora importante risultato gestionale netto dei precedenti esercizi, poi limitando (fino ad annullare) l'uso dell'avanzo lordo presunto per il pareggio dei preventivi e, infine, recuperando risorse prima vincolate.

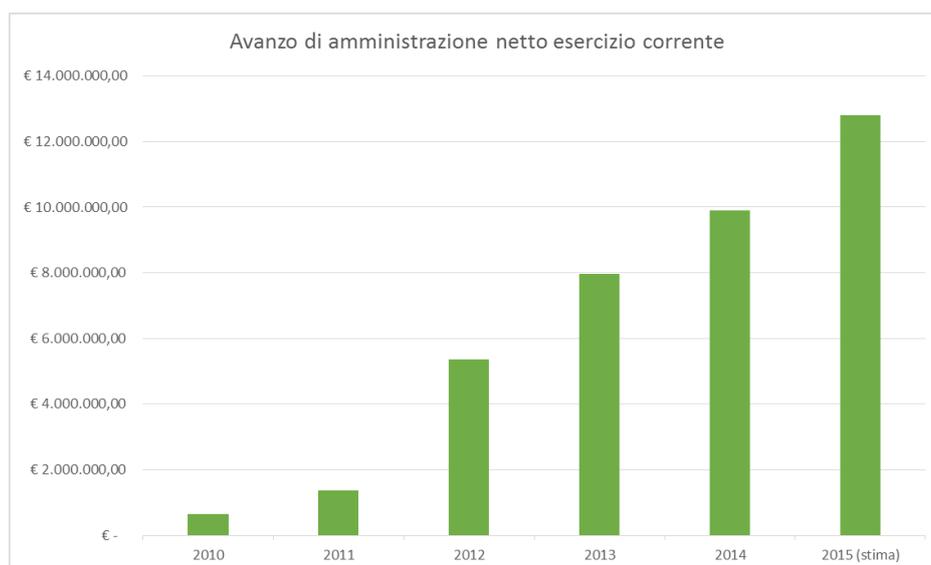
Nel 2011 si registra l'inversione di tendenza: la gestione di competenza ritorna in pareggio, per poi diventare positiva, toccando nel 2012 il picco di 7 milioni di euro e attestandosi, tra il 2014 e il 2015, intorno ai 3/4 milioni di euro.

Ne consegue che dal 2012 i buoni risultati della gestione di competenza rappresentano, correttamente, la principale (anzi, unica) fonte di generazione di risorse e forniscono il contributo determinante al raggiungimento del risultato finanziario generale netto. Quest'ultimo risulta in costante crescita dal 2011, al netto delle risorse, via via crescenti, nuovamente vincolate per progetti istituzionali e per garantire il pareggio dei bilanci preventivi.



Fonte: Area Ragioneria¹

¹ Le cifre indicate per l'esercizio 2015 sono ricavate dal sistema di contabilità economico-patrimoniale, diverso da quello finanziario adottato fino al 2014. Esse possono rappresentare solo un'approssimazione degli andamenti della gestione e del conseguente risultato di amministrazione finanziario, senza pretesa di esattezza e esaustività. Ne deriva quindi che i confronti devono essere effettuati tenendo presente la disomogeneità dei dati e che le considerazioni fatte possono riferirsi solo ad aggregati molto ampi, di cui si commentano solo le tendenze registrate.



Fonte: Area Ragioneria²

Nel 2015 le entrate totali dell'Ateneo, rimangono sostanzialmente stabili rispetto al 2014.

Questo risultato è frutto, dal lato delle entrate correnti, di un aumento nella voce “*Altri trasferimenti*” per iniziative, anche pluriennali, principalmente legate agli studenti e ad iniziative didattiche, che quasi compensa la diminuzione dei “*Trasferimenti dallo Stato*” (FFO). Resta praticamente invariata la voce “*Tasse e contributi*”, che peraltro risulta stabile nel tempo.

Per quanto riguarda invece le entrate in conto capitale, costituite solo dalla voce “*Entrate per ricerca scientifica ed investimenti*” si nota l’incremento di circa 500 mila € a dimostrazione che le politiche dell’Ateneo volte ad incentivare i docenti su questo versante, portano a risultati più che lusinghieri.

Composizione delle entrate

Denominazione	2013	% su Entrate Omogenee	% Entrate Totali	2014	% su Entrate Omogenee	% Entrate Totali	2015	% su Entrate Omogenee	% Entrate Totali
Tasse e contributi	8.708	16,38	15,76	8.585	16,89	16,37	8.502	16,83	16,14
Trasferimenti dallo Stato	38.522	72,45	69,73	37.704	74,20	71,88	36.906	73,04	70,07
Altri trasferimenti	4.090	7,69	7,40	3.478	6,84	6,63	4.138	8,19	7,86
Entrate da vendita di beni e prestazioni di servizi	660	1,24	1,19	545	1,07	1,04	368	0,73	0,70
Varie correnti	1.192	2,24	2,16	505	0,99	0,96	617	1,22	1,17
Totale Entrate Correnti	53.171	100,00	96,24	50.816	100,00	96,88	50.530	100,00	95,94
Alienazione di beni patrimoniali	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Entrate per ricerca scientifica ed investimenti	2.076	100,00	3,76	1.637	100,00	3,12	2.140	100,00	4,06
Altri trasferimenti		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00	0,00
Altre entrate in c/capitale e Mutui		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00	0,00
Totale Entrate in c/capitale	2.076	100,00	3,76	1.637	100,00	3,12	2.140	100,00	4,06
TOTALE ENTRATE	55.247		100,00	52.453		100,00	52.670		100,00

Fonte: Area Ragioneria³

L’andamento delle spese di Ateneo negli ultimi tre anni, conferma il trend decrescente che consegue alle strategie di razionalizzazione ed efficientamento perseguite, ed ancora in atto, in Ateneo.

Composizione delle spese

² Ibidem

³ Ibidem

N.	Denominazione	2013	% su Spese Omogenee	% Spese totali	2014	% su Spese Omogenee	% Spese totali	2015	% su Spese Omogenee	% Spese totali
1)	Spesa personale docente	21.749	48,13	44,30	21.930	47,97	44,35	21.136	46,88	42,87
2)	Spesa personale T. A.	11.679	25,84	23,79	11.798	25,81	23,86	11.636	25,81	23,60
3)	Trasferimenti a strutture interne	2.524	5,59	5,14	2.396	5,24	4,85	1.818	4,03	3,69
4)										
5)	Spese funz. e gest Ateneo	4.420	9,78	9,00	4.311	9,43	8,72	4.904	10,88	9,95
6)	Interventi per gli studenti	3.113	6,89	6,34	3.589	7,85	7,26	3.350	7,43	6,80
7)	Altre spese correnti	1.705	3,77	3,47	1.688	3,69	3,41	2.240	4,97	4,54
A)	Totale Spese Correnti	45.190	100,00	92,05	45.712	100,00	92,44	45.084	100,00	91,45
8)	Ricerca scientifica	1.429	36,61	2,91	1.676	44,86	3,39	2.415	57,30	4,90
9)	Acquisiz. e valorizz. beni durevoli	1.787	45,77	3,64	1.344	35,97	2,72	1.055	25,03	2,14
10)										
11)	Altre spese e remb. mutui	688	17,62	1,40	716	19,16	1,45	745	17,67	1,51
B)	Totale Spese in c/capitale	3.904	100,00	7,95	3.736	100,00	7,56	4.215	100,00	8,55
C)	TOTALE SPESE	49.094		100,00	49.448		100,00	49.299		100,00

Fonte: Area Ragioneria⁴

Si noti, nelle spese correnti, la diminuzione del costo del Personale Docente e del PTA⁵ dovuta principalmente al regime di turn-over imposto dalla normativa vigente.

Il trend decrescente è confermato se si analizza l'andamento del solo costo del personale di ruolo in termini di massa stipendiale, calcolato ai fini degli indicatori di calcolo per il FFO (procedura PROPER⁶) come mostrato nella tabella seguente:

	2011	2012	2013	2014	2015
Personale docente	€ 22.372.959	€ 21.742.032	€ 21.189.786	€ 20.799.714	€ 20.323.167
Personale tecnico amm.vo	€ 10.597.326	€ 10.293.404	€ 10.027.758	€ 9.835.859	€ 9.521.724
Totale	€ 32.970.285	€ 32.035.436	€ 31.217.544	€ 30.635.573	€ 29.844.891

Fonte: Procedura PROPER – MiUR

Risulta logica conseguenza che anche il costo del personale segua l'andamento in termini numerici del personale. Nel periodo considerato vi è stata una diminuzione del 9,48% del costo complessivo del personale che, nello specifico, ha riguardato un -9,16% per i docenti ed un -10,15% per il PTA.

⁴ Ibidem

⁵ La Spesa per il Personale Tecnico Amministrativa qui considerata comprende oltre agli assegni fissi, oneri aggiuntivi riguardanti lo straordinario, i buoni pasto, il fondo accessorio.

⁶ Ai fini della procedura PROPER vengono considerati solo gli assegni fissi al personale con oneri stimati al 37,7%.

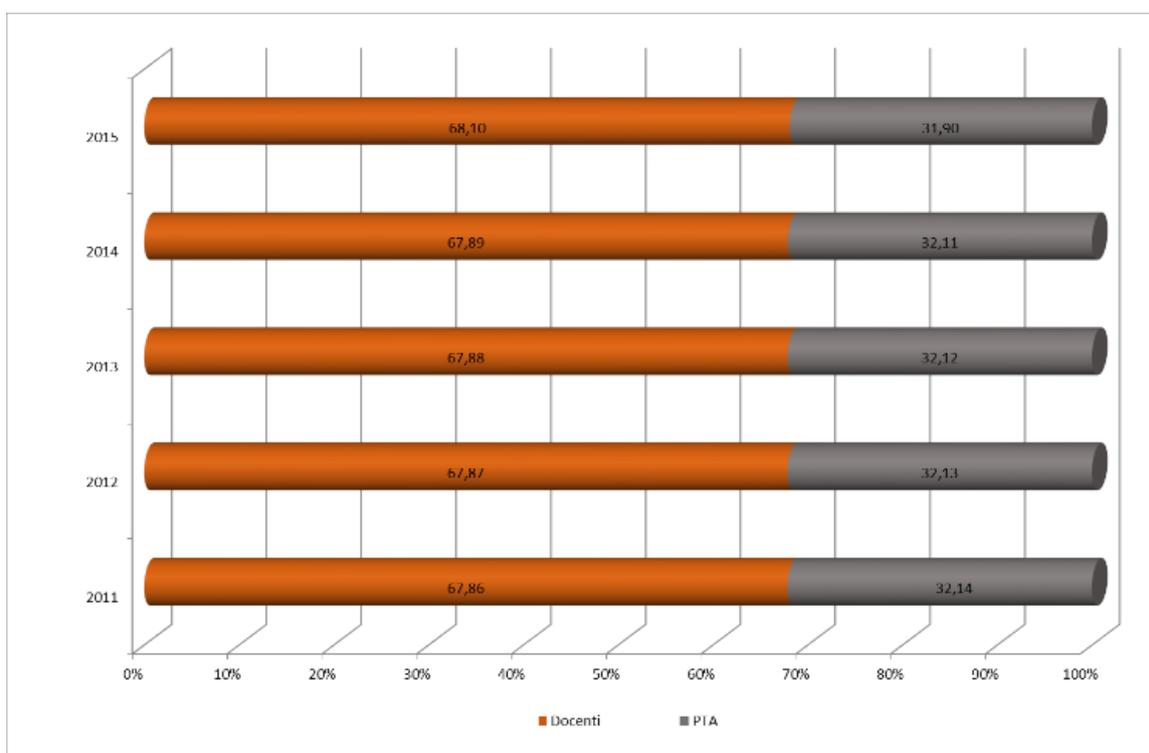


Figura 3 – Composizione del Costo del Personale per Categoria

Sempre nell'ambito delle spese correnti si segnala la stabilità complessiva dei due aggregati (tra loro assimilabili e riconducibili generalmente alle spese per la gestione dell'Ateneo) relativi alle spese per trasferimenti a strutture interne e di funzionamento.

Nel 2015 è stato portato a termine il processo di revisione della spesa per affitti all'interno del complessivo riordino delle strutture e degli uffici, volto alla razionalizzazione del patrimonio immobiliare per un utilizzo maggiormente funzionale e secondo criteri di economicità degli spazi a disposizione dell'Ateneo: Palazzo Ciccolini è stato restaurato e attualmente ospita le Sale del Consiglio e una parte dell'amministrazione; l'Ufficio tecnico si è insediato nell'appartamento ex Orabona; il Dipartimento di Economia e Diritto ha ampliato in maniera sostanziale gli spazi dedicati alla sua Biblioteca, alla ricerca e alla didattica dottorale potendo contare sulla nuova sede, prestigiosa, di Palazzo Chiappini in Via Crescimbeni; Palazzo Compagnoni delle Lune è stato interamente dedicato a funzioni di servizio ospitando anche il Centro linguistico di Ateneo, oltre ad alcuni Uffici dell'Area didattica e dell'Area ricerca. Il disegno si è completato con il trasferimento del rettorato e della direzione generale da Palazzo Conventati a Palazzo Adami nel mese di novembre 2015.

Per quanto inerente alle risorse, efficienza ed economicità, si possono mettere a confronto gli indicatori che il MiUR utilizza per valutare le performance degli atenei per quanto concerne gli aspetti che poi avranno ricadute sia in termini di dotazione di Punti Organici per l'assunzione, sia per l'accreditamento e l'istituzione di nuovi Corsi di Studi così come definiti nel DM 47 del 30/01/2013.

Nella tabella successiva viene riportato l'andamento degli indicatori per gli anni 2011-2015 che dimostrano come l'Ateneo, attraverso opportune politiche di efficientamento e razionalizzazione, sia in termini di risorse umane che strumentali, abbia raggiunto livelli tali da consentire di ottenere, dopo la fine dell'accordo di programma con Camerino, consistenti risorse in termini di premialità.

I dati del 2015, ricordando che si tratta di stime poiché la procedura PROPER ancora non ha restituito i valori calcolati sulla base dei dati rilevati dal MiUR, rilevano un consolidamento rispetto a quelli dello scorso anno confermando che gli sforzi messi in campo dall'Ateneo nella gestione delle spese del personale e nelle iniziative necessarie per far sì che l'indicatore di indebitamento raggiungesse i livelli attuali, stanno portando ad un equilibrio che va stabilizzandosi nel tempo e che non può far altro che bene in termini di efficientamento e razionalizzazione delle risorse specie in una fase, quale quella attuale, di incertezza dei trasferimenti statali.

Indicatori D.Lgs. 49/2012	2011	2012	2013	2014	2015(*)
	%	%	%	%	%
Spese di personale/Entrate	76,69	70,93	69,67	69,24	69,87
Indebitamento/Entrate	18,50	7,46	8,83	8,66	8,87
ISEF (Ind. Situazione Economico Finanziaria)		1,11	1,13	1,14	1,13

(*) Stime Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di Gestione

Tempi medi di pagamento

Il D.L. 66/2014, convertito in L. 89/2014, introduce un ulteriore indicatore da monitorare in corso d'esercizio con una significativa ricaduta gestionale: si tratta dell'indice dei tempi medi di pagamento, esposti nella tabella successiva.

A decorrere dall'anno 2015, con DPCM del 22 settembre 2014 sono stati stabiliti nuovi criteri per il calcolo e la pubblicazione degli indicatori annuali di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.

Esercizio 2015				
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	Indicatore annuale
21,9	28,62	12,52	9,38	17,64

Il nuovo indicatore sta a significare che l'Ateneo nel 2015 ha pagato i suoi debiti commerciali con 17,64 giorni medi di ritardo rispetto alla scadenza (intesa, di norma, come 30 gg. dalla data di ricevimento della fattura o della merce)

Dopo il lusinghiero risultato ottenuto nel IV trimestre 2014 (-17,95 giorni, derivante per lo più dal forte impulso a pagare dato alle strutture in vista del passaggio al nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale, finalizzato a ridurre al minimo i debiti da transazioni commerciali al 31.12.2014), l'incremento considerevole del I e II trimestre 2015 è dovuto a tre fattori concomitanti nel primo trimestre (passaggio al nuovo sistema contabile U-GOV, cambio dell'Istituto cassiere, introduzione dello *split payment*) e, nel secondo trimestre, all'introduzione della fattura elettronica.

Superate le difficoltà iniziali, l'indicatore nel III e IV trimestre 2015 tende a riportarsi verso valori più rispondenti al dettato normativo (tendenti a zero) tanto che, l'indicatore relativo al I trimestre 2016, è inferiore ai 30 giorni previsti dalla normativa vigente.

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

(a cura dell'Area Affari Generali e legali)

Nel corso del 2015 è stato possibile costituire, con D.R. n. 467 del 19 novembre 2015 il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni, che si è riunito per la prima volta il 14 gennaio 2016.

Prima dell'avvio delle attività strettamente collegate all'organo in questione, il delegato del Rettore in materia di pari opportunità, Prof.ssa Ines Corti, ha provveduto, di concerto con l'Ufficio affari istituzionali, a predisporre l'istruttoria e fare approvare dal Consiglio di amministrazione del 26 giugno 2016 il Piano delle azioni positive per il triennio 2015/2017.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, il Piano Triennale rappresenta un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne. In particolare il piano è uno strumento di lavoro, volto ad assicurare il prescritto di cui all'art.42 del d.lgs.198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2), per effetto del quale *“1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. 2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di: a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi; f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile”*.

Il piano è stato trasmesso al Nucleo di valutazione dell'Ateneo, ai Responsabili delle strutture di categoria EP a capo di ogni articolazione dell'Università degli Studi di Macerata (Aree, Centri e Dipartimenti) e pubblicato nel sito web istituzionale dell'Università di Macerata all'indirizzo <http://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/altri-contenuti-dati-ulteriori> al fine di consentire la diffusione dei contenuti e l'acquisizione delle informazioni in esso contenute. Il Piano delle azioni positive contempla:

- a. Situazione del personale al 31.12.2014 – Bilancio di genere
- b. Interventi programmati
- c. Dettaglio delle Azioni
- d. Collegamenti con il Piano della performance

Con riferimento all'azione 2. **Attività concrete volte a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione**, l'Ateneo ha già provveduto a prevedere la “carriera alias”, mediante l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile volta a rilasciare al richiedente un nuovo libretto universitario di riconoscimento, indicante il cognome e il nome scelto dallo stesso e la matricola universitaria; l'azione è stata attuata con l'inserimento dell'articolo 28 all'interno del Regolamento per la carriera degli studenti, emanato con D.R. n. 69 del 8 marzo 2016, le cui modifiche sono state approvate dal Senato accademico nella seduta del 26 febbraio 2016. In particolare l'articolo 28 - **Documenti di riconoscimento per “carriera alias”** – prevede che: *“1. Allo studente destinatario di un provvedimento autorizzatorio della competente autorità giudiziaria, in materia di rettifica di attribuzione del sesso, in conformità alla normativa vigente, la segreteria studenti del Dipartimento competente può attribuire un'identità “alias” attraverso il rilascio di un secondo libretto universitario dove l'identificativo anagrafico del nome è conforme all'identità sessuale dello studente.*

2. Il rilascio del predetto libretto è conseguente alla esplicita richiesta di avvio del procedimento da parte dello studente ed alla sottoscrizione di un accordo confidenziale tra lo studente stesso e il Rettore.

3. Il libretto originario con i dati anagrafici dello studente viene ritirato e conservato dal Dipartimento sede della Segreteria didattica competente, fino al termine del percorso di rettifica dell'identità sessuale, ovvero fine al termine degli studi universitari nel caso in cui il percorso abbia una durata superiore".

Continua l'attività dedicata agli studenti disabili, con particolare riguardo alle patologie, sempre più frequenti delle DSA. Anche a tale proposito l'Ateneo è intervenuto, modificando e adeguando alle nuove esigenze, il Regolamento di Ateneo per il servizio disabilità, le cui modifiche sono state emanate con D.R. n. 415 del 19 ottobre 2015, con l'obiettivo di facilitare il percorso formativo dello studente, il suo inserimento nella comunità studentesca e il suo rendimento.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di definizione e adozione della relazione sulla performance si è sviluppato come segue:

Fasi del processo	Soggetti coinvolti	Feb-Mar 2016	Aprile 2016	Maggio 2016	Giugno 2016	Settembre 2016
Raccolta dati e informazioni	Direzione Generale, Area Risorse Umane - Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione – Area Ragioneria					
Analisi e redazione del documento	Direzione Generale, Area Risorse Umane - Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione					
Approvazione da parte degli organi di governo	Direzione Generale					
Invio al Nucleo di Valutazione per la validazione	Direzione Generale					
Trasmissione ANAC e MEF	Affari Istituzionali					

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

Con l'approvazione definitiva avvenuta nel gennaio 2014 del Programma triennale per la trasparenza, che, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del recente Dlgs n.33 del 14.3.2013 (*“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*) costituisce una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione – triennio 2013/2015 - già adottato ai sensi dell'art.1, comma 5, lett.a e art. 9 della Legge 190/2012, l'Ateneo di Macerata ha recuperato il gap temporale sul fronte della gestione dell'intero ciclo della performance. Si vanno rafforzando, quindi, quelle sinergie tra le diverse Aree che concorrono al ciclo della gestione della performance che porteranno sicuramente al miglioramento e all'affinamento delle procedure e delle tempistiche per la sua attuazione che richiederà un percorso di miglioramento e adeguamento agli indirizzi proposti in funzione del livello di evoluzione, maturità e integrazione dei preesistenti sistemi e processi organizzativi, di pianificazione, controllo e programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo. I principali ambiti di intervento individuati sono i seguenti:

- Integrazione e miglioramento degli strumenti e delle metodologie a supporto della definizione degli obiettivi;
- Mettere a regime il sistema di pianificazione obiettivi, indicatori e target;
- Consolidare i sistemi di misura degli indicatori;
- Maggiore integrazione con gli strumenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio;
- Monitoraggio del clima organizzativo con particolare attenzione al tema della valutazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in seguito alla fine dell'accordo con l'Università di Camerino (Dicembre 2013) e in funzione delle *“Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane”* (ANVUR-Luglio 2015), ha visto la sua completa revisione, anche con la partecipazione attiva del NdV (in qualità di OIV) che ha fornito le indicazioni metodologiche e procedurali per la redazione del sistema, nel corso del 2016 con l'approvazione definitiva da parte del CdA nella seduta del 29 aprile 2016.

Il nuovo Sistema vedrà la sua piena applicazione già dal 2017 quando si valuteranno le attività dell'Ateneo svolte nel 2016.

Allegato 1: Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	CdA del 29.4.2016	29.4.2016	29.04.2016	www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente
Piano integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2016-2018	CdA del 29.1.2016	29.1.2016	CdA del 29.1.2016	http://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente
Standard di qualità dei servizi*				

*Gli standard di qualità dei servizi secondo le linee guida delle delibere CIVIT non sono stati definiti.