

Relazione Performance 2017

Giugno 2018



PRESENTAZIONE

Il contesto finanziario del 2017 è stato caratterizzato, come i precedenti, dal permanere delle criticità finanziarie connesse alla progressiva applicazione nel modello di ripartizione del Fondo di Finanziamento ordinario del criterio del “costo standard per studente regolare”.

Tuttavia, una attenta gestione economico finanziaria, pur tra dolorosi tagli, ha consentito di chiudere il bilancio in pareggio, ed anzi, con risultati economici positivi, assicurando risorse per il reclutamento e i servizi agli studenti.

In particolare, l'Ateneo ha ottenuto negli ultimi anni eccellenti risultati sulla parte premiale del Finanziamento collegata alla ricerca e al reclutamento, grazie anche alle politiche premiali adottate per la distribuzione delle risorse interne che hanno contribuito a stimolare competitività ed eccellenza, attraverso un sistema di obiettivi “a cascata” che coinvolge tutti i livelli e tutte le strutture, e di cui il Piano rappresenta il punto di riferimento. Risultati meno positivi sono invece stati ottenuti sul fronte della didattica; a questo va aggiunto che il meccanismo del costo standard è penalizzante per l'Ateneo e determina, a meno di una crescita significativa del numero di studenti regolari iscritti, una perdita annuale costante in termini di entrate, compensata in parte dai contributi c/terzi, dalle convenzioni e dai progetti di ricerca.

L'Ateneo, pur adottando una politica prudentiale, ha potuto attivare negli ultimi anni numerose procedure di reclutamento, facendo ampio utilizzo dei c.d. “piani straordinari” previsti dal MIUR, mantenendo il rapporto tra assegni fissi e spese di personale al di sotto dell'80%.

Nel 2017 è risultato vincitore con tre dipartimenti dei c.d. “progetti di eccellenza”; si tratta di un risultato che conferma la elevata qualità della ricerca prodotta dall'Università.

Tuttavia, questo *trend* delle politiche di distribuzione delle risorse, con criteri premiali, ma con destinazioni specifiche, senza però alcun aumento dell'importo complessivo del FFO e dunque riducendo la quota complessiva disponibile per il pagamento delle spese stipendiali e delle altre (infrastrutture, servizi agli studenti) funzionali alla didattica e alla ricerca, rischia di determinare una situazione paradossale: un Ateneo eccellente nella ricerca, con ottimi risultati nella VQR e ben tre dipartimenti di eccellenza (su 6 complessivi), che però rischia di trovarsi in difficoltà per via dell'incremento di costi conseguenti a provvedimenti normativi quali quelli connessi alla ripresa delle progressioni stipendiali del personale docente, del rinnovo del CCNL del personale tecnico-amministrativo e della c.d. No Tax Area.

Le attività istituzionali correlate alla didattica sono state incentrate sulla razionalizzazione e sulla riqualificazione dell'offerta formativa, in linea con gli anni precedenti.

Sul fronte della ricerca l'Ateneo, oltre all'eccellente risultato ottenuto dai c.d. dipartimenti di eccellenza, ha attivato una azione costante di miglioramento continuo per non farsi trovare impreparato nelle prossime occasioni di valutazione.

Sono stati attivati numerosi interventi per rafforzare i servizi agli studenti, con particolare riferimento alla Terza Missione, consolidando la riconosciuta immagine di un Ateneo “vicino” e attento alle esigenze dei propri studenti.

È proseguita l'azione di consolidamento di un Sistema integrato di qualità che coinvolge tutte le funzioni istituzionali (didattica, ricerca e servizi strumentali), con il prezioso supporto del Presidio di Qualità.

L'Ateneo ha rafforzato ulteriormente la propria dimensione internazionale promuovendo ulteriormente la mobilità degli studenti e docenti nonché la cooperazione con le università estere.

Più in generale, nel 2017 è proseguita l'azione politica degli Organi di Governo finalizzata a rafforzare la cultura della valutazione e la sua diffusione in tutti i meccanismi decisionali dell'Ateneo, di cui la Relazione è un momento fondamentale, in grado di fotografare il contesto attuale e individuare le azioni correttive e di miglioramento conseguenti al livello di raggiungimento degli obiettivi.

Per questi motivi è importante che per il futuro si proceda speditamente sulla strada già tracciata della valutazione, della premialità e del miglioramento.

Il Rettore
Alessandro Ruggieri

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE DELLA RELAZIONE	6
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI	7
2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	7
2.2. L' AMMINISTRAZIONE	9
2.2.1. <i>Il Personale</i>	11
2.2.2. <i>L'Offerta formativa</i>	14
2.2.3. <i>Gli utenti serviti</i>	16
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	17
3.1. METODOLOGIA	17
3.2. MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	18
3.3. OBIETTIVI STRATEGICI	21
3.4. OBIETTIVI OPERATIVI	23
3.5. OBIETTIVI INDIVIDUALI	30
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	34
5. PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO	36
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	38
7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	39

ALLEGATI

Allegato n. 1 – Griglia metodologica per valutazione obiettivi comportamentali personale categoria EP - d con incarico di responsabilità

Allegato n. 2 – Griglia metodologica per valutazione obiettivi comportamentali personale categoria B - C - D - EP senza incarico di responsabilità

Allegato n. 3 – Obiettivi individuali

INDICE DELLE FIGURE, DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

FIGURA 1 - ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE AL 31.12.2017	10
FIGURA 3 - ALBERO DELLA PERFORMANCE	21
FIGURA 4 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA DIDATTICA	23
FIGURA 5 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA RICERCA	26
FIGURA 6 - ALBERO DELLA PERFORMANCE - AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	29
GRAFICO 1- ANDAMENTO ISCRITTI A.A. 2014/15 - 2015/16 - 2016/17	16
GRAFICO 2 - RISULTATI COMPORTAMENTALI DIRIGENTI	31
GRAFICO 3 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CON INCARICO DI RESPONSABILITÀ	32
GRAFICO 4 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE SENZA INCARICO DI RESPONSABILITÀ	33
GRAFICO 5 - RIPARTIZIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA PER SESSO	36
GRAFICO 6 - RIPARTIZIONE PERSONALE DOCENTE PER CATEGORIA PER SESSO	37
TABELLA 1 - RIPARTIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2017 PER RUOLO	11
TABELLA 2 - ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO	11
TABELLA 3 - CORSI DI STUDIO OFFERTA FORMATIVA A.A. 2017/2018	14
TABELLA 4 - CORSI DI DOTTORATO OFFERTA FORMATIVA A.A. 2017/2018	15
TABELLA 5 - CORSI MASTER OFFERTA FORMATIVA A.A. 2017/2018	15
TABELLA 6- ISCRITTI A.A. 2016/17 AL 13.06.2018	16
TABELLA 7 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	22
TABELLA 8 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA RICERCA	22
TABELLA 9 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	22
TABELLA 10 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA DIDATTICA	24
TABELLA 11 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA RICERCA	27
TABELLA 12 - VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI – AREA STRATEGICA SERVIZI STRUMENTALI	29
TABELLA 13 - DATI RIEPILOGATIVI GENERALI MIUR (TOTALE A NEL 2016 – TOTALE A+B NEL 2017)	34
TABELLA 14 - DATI RIEPILOGATIVI GENERALI MIUR (TOTALE A NEL 2016 – TOTALE A+B NEL 2017)	34
TABELLA 15 - BILANCIO DI GENERE	37

1. Introduzione della Relazione

La presente Relazione sulla *Performance* illustra i risultati delle azioni poste in essere dall'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali nel corso dell'anno precedente, secondo quanto previsto e disciplinato dalla normativa vigente. L'articolo 10, comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. 74/2017, dispone infatti che le Amministrazioni adottino, *"entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (omissis)"*.

In particolare, nella presente Relazione si illustrano lo stato di attuazione del Piano Integrato 2017-2019 - adottato da questo Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.01.2017 - ed i principali dati di sintesi sulle *performance* realizzate, analizzando segnatamente i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche individuate nel Piano medesimo.

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

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Il sistema universitario riveste un ruolo determinante nel trasferire la conoscenza e contribuire fattivamente al benessere della nazione; gli Atenei pertanto sono chiamati a svolgere la propria missione in un contesto nazionale che negli ultimi anni si è caratterizzato per la contrazione di risorse pubbliche destinate al settore della formazione terziaria e per l'utilizzo razionale di tali risorse attraverso meccanismi di premialità, nonché in un contesto territoriale che li vede fortemente interconnessi al tessuto imprenditoriale locale.

Per quanto riguarda il contesto nazionale, l'Istat ha certificato per il 2017 una crescita del PIL dell'1,5 per cento (+0,9 nel 2016), con un ritmo relativamente stabile nel corso dell'anno. Come nel 2016, a trainare la ripresa è la domanda interna, in particolare gli investimenti fissi lordi, con un contributo di 0,6 punti percentuali. La crescita dell'Italia è stata inferiore a quella osservata nelle altre maggiori economie europee (+1,8 per cento in Francia, +2,2 in Germania, +3,1 in Spagna), scontando un andamento meno vivace dei consumi delle famiglie e una crescita maggiore delle importazioni. L'export di beni e servizi aumenta invece in misura sostenuta. Nel 2017 il contributo della domanda estera netta alla crescita è positivo per 0,2 punti percentuali mentre nel 2016 ha sottratto 0,2 punti. In controtendenza rispetto alle altre economie, il contributo dei consumi della pubblica amministrazione (Pa) è nullo¹.

Va tuttavia ricordato che, come riportato dalle statistiche ufficiali pubblicate da Eurostat, l'Italia destina all'istruzione una quota di PIL inferiore alla media europea (nel 2016, ultimo dato disponibile, solo il 3,9% a fronte di un 4,6% della media EU-28)².

Per ciò che concerne il finanziamento alle università, nel 2017 le assegnazioni del fondo di finanziamento ordinario (FFO) sono state rese note con il D.M. 610/2017 pubblicato nel mese di agosto, tempistica che tuttavia non ha reso possibile una ragionevole programmazione delle attività e degli obiettivi.

Come verrà mostrato nei paragrafi successivi, nel 2017 si è registrata una riduzione dell'1,1 per cento delle risorse di sistema rispetto all'esercizio 2016, pari a circa 71 milioni di euro, a carico della quota base + premiale + perequativo e, all'interno di questo aggregato, della quota base (-2,82%) e di quella perequativa (-25,75%).

Il 2017 inoltre è stato l'anno dell'entrata in vigore della Legge 232/2016 che ha introdotto un'esenzione contributiva totale per gli studenti meritevoli con un indicatore ISEE al di sotto dei 13.000 euro, salvo poi destinare in seguito una parte del FFO pari a 55 milioni agli Atenei per recuperare parte delle minori entrate. Ciò ha contribuito a modificare il complesso quadro delle entrate e a rendere ancora più difficile l'attività di programmazione delle strutture universitarie.

Di particolare interesse inoltre risultano i dati resi noti da Almalaurea sui laureati 2017: quasi la metà (46,2%) ha conseguito il titolo nella stessa provincia in cui ha ottenuto il diploma di scuola secondaria di secondo grado. Il 25,5% dei laureati ha sperimentato una mobilità limitata, conseguendo il titolo in una provincia limitrofa a quella di conseguimento del diploma. Il 12,5% ha sperimentato una mobilità di medio raggio, laureandosi in una provincia non limitrofa, ma rimanendo all'interno della stessa ripartizione

¹ Fonte: Istat, Rapporto Annuale 2018

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government_expenditure_on_education

geografica (ovvero Nord-Centro-Sud), mentre un altro 12,5% ha conseguito il titolo di laurea in una ripartizione geografica differente da quella in cui ha conseguito il diploma. Infine, il 3,1% ha completato il percorso universitario in un Ateneo italiano, ma è in possesso di un diploma conseguito all'estero³. Per quanto riguarda gli esiti occupazionali, sempre l'indagine Almalaurea afferma che ad un anno dalla laurea risulta occupato il 71,1% dei laureati di primo livello e il 73,9% dei magistrali biennali⁴.

All'interno del quadro generale fin qui delineato, l'Università degli Studi della Tuscia svolge la propria missione in un contesto imprenditoriale locale caratterizzato da un'elevata frammentazione del tessuto produttivo e da una sostanziale assenza di imprese di grandi e medie dimensioni.

Nella provincia di Viterbo, le piccole imprese dell'industria e del terziario rappresentano in termini di addetti oltre il 90% circa del sistema produttivo a fronte di un dato nazionale più contenuto⁵; verosimilmente tale frammentazione sembra essere la componente che più di altre sta frenando gli investimenti, la capacità innovativa e il livello di internazionalizzazione.

I risultati presentati in questa relazione dovranno pertanto essere letti ed interpretati alla luce del quadro socio-economico in cui l'Università degli Studi della Tuscia opera. In particolare, la componente legata alla domanda dovrà tenere conto della forte competitività degli Atenei della Capitale nonché della mancanza di un efficiente sistema di trasporti e collegamenti con la città, fattori talmente importanti da avere un effetto diretto sul numero di matricole in ingresso e sull'eventuale successivo abbandono, con ripercussioni in termini di studenti regolari ai fini del FFO.

³ Fonte: Almalaurea, XX Indagine (2018) - Profilo dei Laureati 2017

⁴ Fonte: Almalaurea, XX Indagine (2018) – Condizione occupazionale dei Laureati

⁵ Camera di Commercio, 17° Rapporto sull'economia della Tuscia Viterbese 2016

2.2. L' Amministrazione

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

Gli **Organi di Ateneo** sono: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori, Nucleo di Valutazione, Consulta degli studenti.

Le funzioni didattiche e di ricerca sono svolte dai 6 Dipartimenti e dai Centri interdipartimentali e di servizio, che operano dal punto di vista organizzativo gestionale come Centri di responsabilità.

Dipartimenti

- DAFNE (Dipartimento di Scienze agrarie e forestali);
- DEB (Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche);
- DEIM (Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa);
- DIBAF (Dipartimento per l'innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali);
- DISTU (Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici);
- DISUCOM (Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo).

Centri interdipartimentali e di servizio

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

Nello svolgimento delle funzioni istituzionali l'Ateneo si avvale di numerose forme di sinergia con le organizzazioni rappresentative del mondo delle Imprese, con gli enti territoriali nonché con gli altri enti pubblici e privati che sostengono in vario modo le attività dell'Università.

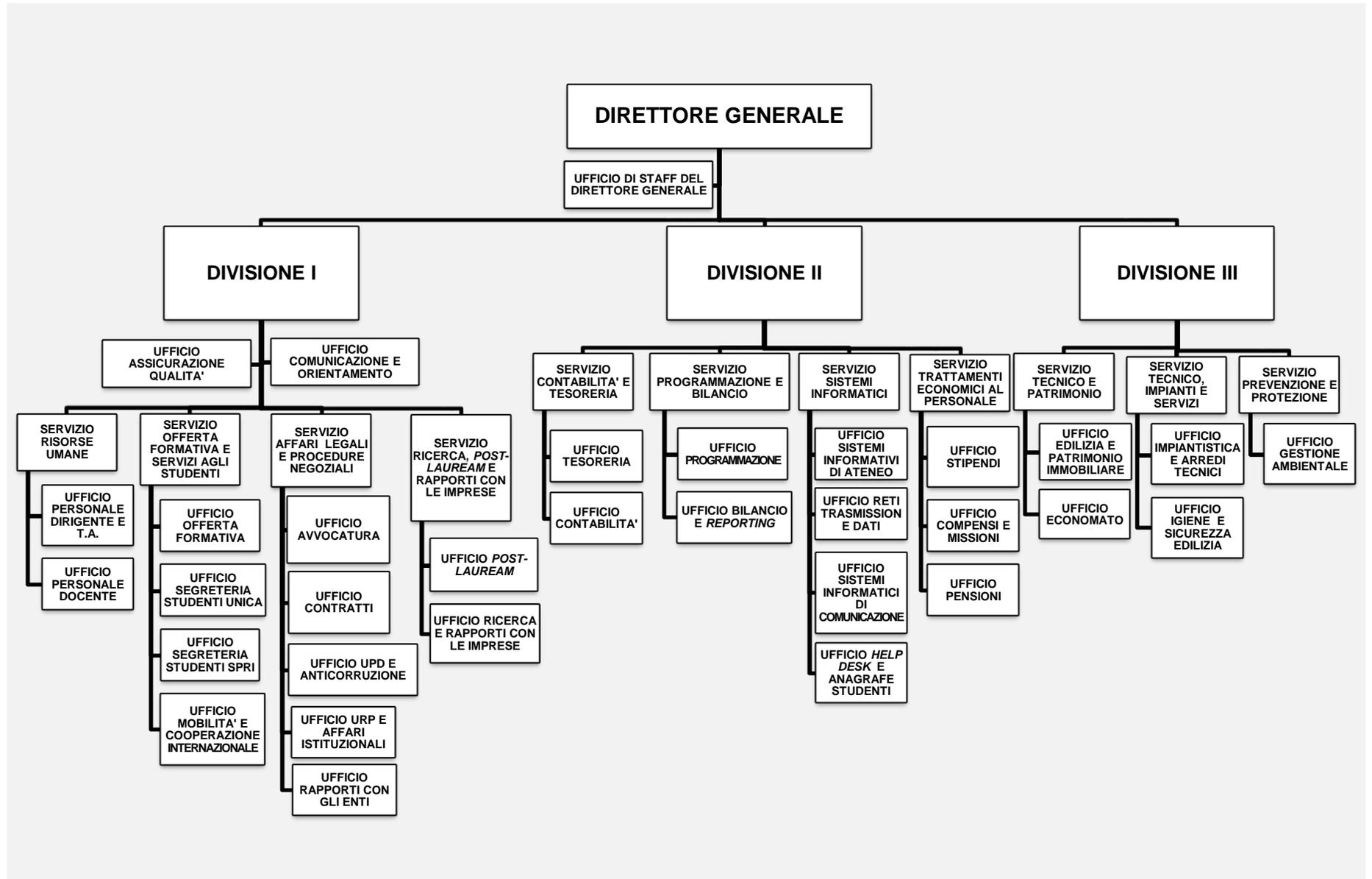
Le attività inerenti al funzionamento dell'organizzazione (Area amministrativa, finanziaria e tecnica) sono svolte dall'**Amministrazione Centrale**, suddivisa in Rettorato (Uffici direttamente dipendenti dal Rettore) e Direzione Generale. Dipendono gerarchicamente e funzionalmente dalla Direzione Generale tre Divisioni, ripartite al proprio interno in Servizi e Uffici per settore di competenza (figura 1).

Per quanto riguarda la **governance**, nel corso dell'anno 2017 sono intervenute le seguenti modifiche:

- In data 31 gennaio 2017 il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Prof. Vincenzo Sforza l'incarico triennale di Direttore Generale dell'Ateneo (1° febbraio 2017 - 31 gennaio 2020).
- A partire dal 28 settembre 2017 il Dirigente della III divisione è collocato in aspettativa obbligatoria per incarico presso altro Ateneo.
- A partire dal 23 ottobre 2017 il Dirigente della I divisione è collocato in aspettativa obbligatoria per incarico presso altro Ateneo.
- In data 21 dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Prof. Vincenzo Sforza l'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Ulteriori informazioni sui cambiamenti intervenuti nell'anno in riferimento alla *governance* sono disponibili nella sezione "Ateneo → Organi di Ateneo" del sito <https://www.unitus.it/>.

Figura 1 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31.12.2017



2.2.1. Il Personale

Il personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università della Tuscia è ripartito secondo la tabella seguente (dati al 31.12.2017).

Tabella 1 - Ripartizione personale in servizio al 31.12.2017 per ruolo

PERSONALE DOCENTE	Numero	PERSONALE DIRIGENTE E T.A.	Numero
Professori Ordinari	81	Dirigenti	3 (di cui 2 in aspettativa)
Professori Associati	122	Categoria EP	12
Ricercatori	57	Categoria D	71 (di cui 1 in comando)
Ricercatori TD	44	Categoria C	179
		Categoria B	35
		Collaboratori Linguistici	6
Totale	304	Totale	306

L'età media, il titolo di studio posseduto, la formazione, e il *turnover* del personale sono sintetizzati nella tabella che segue.

Tabella 2 - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi Personale dirigente e tecnico-amministrativo

INDICATORI	VALORI 2017
Età media del personale (anni)	52,27
Età media dei dirigenti (anni)	58
% di dipendenti in possesso di laurea	43,93%
% di dirigenti in possesso di laurea	100,00%
Ore di formazione (media per dipendente)	22,17 ore per n. 222 partecipanti
Turnover di personale	4,57%
Spesa per formazione	Tot. 13.892,89 € per n. 23 corsi 2017

Programmazione reclutamento personale docente

Le politiche di reclutamento del personale, attuate nel rispetto dei limiti previsti dall'ordinamento vigente in materia di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio, sono un elemento strategico nell'ambito della *governance* accademica.

La programmazione di fabbisogno del personale varata a fine 2016 avrà la sua completa attuazione nel corso del 2018. Detta programmazione è stata redatta tenendo conto dei punti organico disponibili derivanti dal *turn over* 2015, integrata con le successive cessazioni (2016/2017), assegnazioni (D.M. 10 agosto 2017, n. 614) e punti organico residui degli anni precedenti.

L'aspettativa di crescita professionale del personale docente in servizio è stata temperata con l'esigenza di garantire l'ingresso di 'giovani' ricercatori, in linea con gli obiettivi fissati per la programmazione 2016/2018 e con ulteriori opportunità di reclutamento derivanti dalle misure previste nella Legge di Bilancio, da specifiche risorse del Ministero Istruzione, Università e Ricerca (Miur) e dalla disponibilità di risorse esterne.

Per quanto riguarda il personale docente, le procedure di reclutamento sono state attivate secondo principi e metodi ampiamente condivisi con i dipartimenti e considerando le esigenze dell'Offerta Formativa. In particolare, nell'anno 2017 sono state espletate le seguenti procedure:

- n. 2 posti di professore di I Fascia, ai sensi dell'art. 18, L. 240/2010;
- n. 2 posti di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 18, L. 240/2010;
- n. 1 posti di professore di I Fascia, ai sensi dell'art. 24, L. 240/2010;
- n. 14 posti di professore di II Fascia, ai sensi dell'art. 24, L. 240/2010;
- n. 11 ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3 lett. a), L. 240/2010;
- n. 5 ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24, c. 3, lett. b), L. 240/2010;
- n. 1 "chiamata diretta", ai sensi dell'art. 1, c. 9, L. 230/2005.

Alla data del 31 dicembre 2017 il nostro Ateneo presenta un organico docente di 304 unità, di cui:

- 81 Professori di I Fascia;
- 122 Professori di II Fascia;
- 57 Ricercatori;
- 44 Ricercatori a Tempo Determinato.

Programmazione reclutamento personale dirigente, tecnico e amministrativo

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione la programmazione di fabbisogno per il triennio 2017-2019 utilizzando anche i punti organico residui degli anni precedenti.

Tenuto conto dei posti vacanti in pianta organica, delle cessazioni previste ed impreviste verificatesi, nel corso dell'anno 2017 sono stati assunti in esito alle procedure concorsuali espletate:

- n. 5 unità di categoria EP di area amministrativa gestionale;
- n. 8 unità di categoria D di area amministrativa gestionale;
- n. 1 unità di categoria C di area amministrativa;
- n. 2 unità di categoria C di area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, già assunti nel 2016 al 50%, reclutati a *full time*;
- n. 1 unità di categoria B ex Legge 68/99 (disabile) profilo "potatore".

Sono state, inoltre, avviate le seguenti procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 unità di categoria B ex Legge 68/99;
- n. 1 posto di categoria D di area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del DIBAF;
- n. 1 posto di categoria D di area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del DEB;
- n. 1 posto di categoria D di area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze dell'Ufficio Reti trasmissione dati;
- n. 2 posti di categoria C di area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze informatiche dell'Ateneo.

Riguardo alle progressioni orizzontali è stata espletata la relativa procedura selettiva.

Sono stati emanati i seguenti bandi relativi ad assunzioni a tempo determinato:

- selezione pubblica per la formazione preventiva di n. 6 graduatorie di aspiranti alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato per diversi profili di operai agricoli e florovivaisti (BAS);
- selezione per l'assunzione a tempo determinato e parziale di un D di area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati per le esigenze dei progetti di ricerca del CIRDER/DEIM;
- selezione per l'assunzione a tempo determinato e pieno di un C di area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati per le esigenze dei progetti di ricerca del DEB.

2.2.2. L'Offerta formativa

L'Offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2017/2018 è costituita da: 15 Corsi di Laurea, 14 Corsi di Laurea Magistrale, 2 Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico, 7 corsi di Dottorato di Ricerca, 3 corsi Master di I e II livello.

Tabella 3 - Corsi di studio offerta formativa a.a. 2017/2018

DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO	CLASSE
Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa (DEIM)	Ingegneria industriale (<i>a programmazione locale</i>)	L-9
	Economia aziendale, <i>con sedi didattiche a Viterbo e Civitavecchia</i>	L-18
	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	L-36
	Ingegneria Meccanica	LM-33
	Marketing e qualità	LM-77
	Amministrazione, finanza e controllo	LM-77
Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali (DIBAF)	Biotechnologie	L-2
	Pianificazione e progettazione del paesaggio e dell'ambiente (<i>interateneo con la Facoltà di Architettura dell'Università "La Sapienza" di Roma</i>)	L-21
	Tecnologie alimentari ed enologiche	L-26
	Conservazione e restauro dei beni culturali (abilitante ai sensi del D.Lgs n. 42/2004), <i>a programmazione locale</i>	LMR/02
	Scienze e tecnologie alimentari (<i>interateneo con l'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma</i>)	LM-70
	Scienze forestali e ambientali, <i>corso internazionale in lingua inglese</i>	LM-73
Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici (DISTU)	Lingue e culture moderne	L-11
	Giurisprudenza	LMG/01
	Lingue e culture per la comunicazione internazionale	LM-37
	Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica	LM-62
	Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione	LM-2 & LM-89
Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB)	Scienze biologiche	L-13
	Scienze ambientali, <i>con sede didattica a Civitavecchia</i>	L-32
	Biologia cellulare e molecolare	LM-6
	Biologia ed ecologia marina, <i>con sede didattica a Civitavecchia</i>	LM-6
Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali (DAFNE)	Scienze agrarie e ambientali,	L-25
	Scienze delle foreste e della natura	L-25
	Scienze della montagna, <i>con sede didattica a Rieti</i>	L-25
	Biotechnologie per l'agricoltura, l'ambiente e la salute	LM-7
	Scienze agrarie e ambientali	LM-69
	Conservazione e restauro dell'ambiente forestale e difesa del suolo	LM-73
Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo (DISUCOM)	Scienze dei beni culturali	L-1
	Scienze umanistiche	L-10
	Comunicazione, tecnologie e culture digitali	L-20
	Filologia moderna	LM-14

Tabella 4 - Corsi di dottorato offerta formativa a.a. 2017/2018

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

Tabella 5 - Corsi master offerta formativa a.a. 2017/2018

DIPARTIMENTO	CORSI MASTER
Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa (DEIM)	Master di I livello in Scienze criminologiche e forensi, investigazione e sicurezza
Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali (DAFNE)	Master di I livello Cultura, tradizione e innovazione nella gestione del cavallo sportivo
Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali (DIBAF)	Master di II livello Nutrizione applicata, sicurezza e qualità degli alimenti (Interateneo con il Campus Biomedico di Roma e l'Università "Tor Vergata" di Roma)

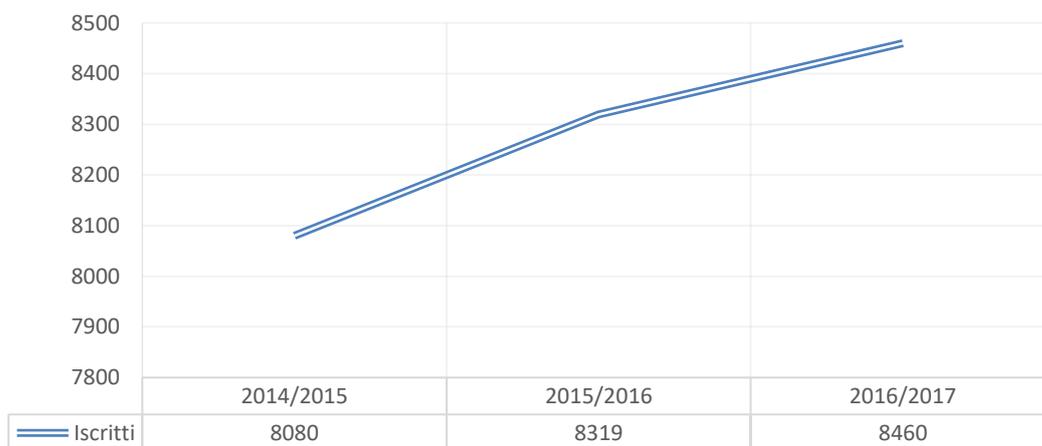
2.2.3. Gli utenti serviti

Per l'anno accademico 2016/17 si registra un numero di studenti iscritti pari a 8460, comprese le matricole/inizio carriera.

Tabella 6- Iscritti a.a. 2016/17 al 13.06.2018

DIPARTIMENTO	ISCRITTI	DI CUI MATRICOLE/INIZIO CARRIERA
DAFNE	1199	373
DEB	982	317
DEIM	1434	478
DIBAF	1003	288
DISTU	1528	422
DISUCOM	777	230
SPRI	1537	541
Totale complessivo	8460	2649

Grafico 1- Andamento iscritti a.a. 2014/15 - 2015/16 - 2016/17



3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1. Metodologia

Ai fini di una lettura chiara e di immediata comprensione degli obiettivi raggiunti, si riporta l'albero della *Performance* a diversi livelli di dettaglio.

Per ogni obiettivo strategico ed operativo vengono inserite tabelle riepilogative contenenti il target programmato nel Piano, il valore consuntivo, il raggiungimento dell'obiettivo, la fonte del dato raccolto e, ove disponibili, i dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore.

Per gli obiettivi per cui si è definito un *target* di carattere pluriennale, aventi cioè risultati attesi al 31.12.2018 o al 31.12.2019, è stato effettuato un monitoraggio *in itinere* ma non ne viene riportato, per ragioni di leggibilità della relazione, il dato in tabella. Per quelli la cui misurazione del grado di raggiungimento è dipesa da fattori esterni ancora non pervenuti, il dato non è stato inserito e si è utilizzata in tabella la dicitura "non disponibile" (N.D.). Si è utilizzata invece la dicitura "non valutabile" (N.V.) per gli obiettivi che l'Amministrazione non ha più perseguito a seguito di volontà politica e cambiamento dello *status quo* e per i quali non si è provveduto alla rettifica del Piano perché temporalmente modificati in un periodo a ridosso della data di raggiungimento *del target*.

Per facilitare ulteriormente una lettura immediata si è fatto ricorso, in tabella, a simboli che indichino il completo, parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo.



= obiettivo raggiunto



= obiettivo parzialmente raggiunto



= obiettivo non raggiunto

Nel caso di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti, si è scelto di procedere ad una verifica della coerenza tra il trend dell'indicatore e il suo *target*. L'andamento del trend è indicato attraverso i seguenti simboli:



= andamento in linea con il target



= andamento non in linea con il target

Seguono quattro schemi:

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

3.2. Misurazione della *performance* organizzativa

In questo paragrafo si presentano, in forma sintetica, i risultati raggiunti per gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo; i dati sono presentati per area strategica di riferimento. Le tre aree strategiche che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo "*Diffusione e promozione della cultura nel rispetto dell'autonomia e della libertà della ricerca scientifica e della didattica*" sono:

- Area Strategica A – DIDATTICA
- Area strategica B – RICERCA
- Area strategica C – SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

Procedendo ad una sintesi di misurazione degli obiettivi strategici, si può affermare che complessivamente per le tre aree in analisi tutti i *target* dell'anno relativi agli obiettivi strategici risultano conseguiti. Di seguito, sinteticamente e in forma aggregata, vengono presentati i risultati raggiunti.

Per quanto concerne l'ambito della **Didattica**, nel corso dell'anno 2017 sono state promosse molteplici attività ed emanate apposite note di indirizzo, attuative e programmatiche, ai vari uffici, finalizzate in particolare ai servizi resi per il miglioramento continuo della capacità attrattiva dei corsi di studio, la riduzione del tasso di abbandono e il miglioramento della *performance* e della qualità della didattica.

Gli obiettivi dell'area didattica si sono focalizzati su tre aree:

- A.1 – Aumento degli studenti regolari
- A.2 – Attrazione studenti stranieri
- A.3 – Potenziamento *Placement*

L'Ateneo ha scelto per questa area di intervento alcuni *target* particolarmente sfidanti, consapevole della probabilità di realizzarli, nel breve periodo, solamente in misura parziale, con l'intento di elevare progressivamente il livello qualitativo al fine di ottenere miglioramenti significativi. In altri casi, si è preferito selezionare *target* di mantenimento, in un'ottica di bilanciamento degli sforzi dell'Ateneo, tenuto conto della contrazione delle risorse finanziarie rispetto al 2016.

Questo lavoro di analisi ha fatto sì che dei 20 obiettivi prefissati, più del 60% siano stati raggiunti pienamente e di questi alcuni in maniera particolarmente soddisfacente. Per alcuni obiettivi il *target* ipotizzato non è stato raggiunto sebbene il *trend* di crescita faccia presupporre che l'Ateneo sia sensibilizzato rispetto all'obiettivo, come nel caso del numero di singoli insegnamenti con materiali disponibili *online* (A1.4), dove ad un *target* previsto maggiore del 50% si riscontra un valore pari al 43,5%, che corrisponde a 6 punti percentuali di crescita rispetto all'anno precedente.

Si evidenziano, invece, criticità negli obiettivi con *target* riferiti all'incremento del numero degli iscritti e degli studenti che avviano la carriera, che riscontrano un valore sostanzialmente pari a quello dello scorso anno.

Sul fronte dell'Internazionalizzazione in relazione alla mobilità degli studenti nel corso del 2017, il numero di iscritti all'Ateneo che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale nell'a.a. 2016/2017 ha registrato un incremento di ben 18 punti percentuali a fronte dei 2 richiesti rispetto al precedente anno accademico. L'incremento è stato possibile grazie alla realizzazione di attività di promozione e coordinamento che hanno condotto al miglioramento delle *performance* legate alla mobilità in ambito internazionale di studenti e docenti, alla stipula di nuovi accordi con università straniere, all'ottenimento di finanziamenti conseguenti alla partecipazione competitiva in progetti internazionali e all'ampliamento della rete dei *partners* internazionali. È stata, inoltre, sviluppata la nuova tabella di conversione delle votazioni degli esami di profitto dell'Ateneo in votazioni ECTS (*European Credit Transfer System*), in conformità con le direttive del nuovo Programma Erasmus+ ed è stata completata la revisione del Regolamento di Ateneo per la mobilità Erasmus+.

In un'analisi più generale, in riferimento al *placement*, le azioni mirate all'aumento dell'efficacia delle attività hanno avuto inizio sin dalla fase di progettazione dell'offerta formativa. Nel corso del 2017 sono state realizzate due giornate di consultazione delle parti sociali per illustrare le attività formative che maggiormente caratterizzano i vari corsi dell'ateneo e per presentare un questionario da sottoporre agli *stakeholders* al fine di poter esprimere un giudizio circa l'adeguatezza degli obiettivi formativi del corso alle esigenze del mercato del lavoro, nonché l'adeguatezza delle competenze/abilità fornite dal corso di studio e le eventuali proposte di miglioramento da introdurre nei rispettivi corsi di laurea al fine di rendere gli obiettivi formativi/competenze/abilità del laureato compatibili con il mercato del lavoro. Per un più efficace ingresso nel mercato del lavoro, è stato sviluppato un sistema integrato di servizi denominato "Porta Futuro University - Tuscia", che ha visto la realizzazione di un servizio *Open Space* presso il quale l'utenza può trovare facilmente informazioni e sostegno, anche in auto consultazione, utili ad orientarsi nel mercato del lavoro. Nella sede è offerto, altresì, all'utenza supporto per la creazione di impresa.

Per il settore della **Ricerca**, si fa presente che in sede di pianificazione strategica gli organi di vertice hanno deciso di concentrare gli sforzi sull'obiettivo "B.1 – Miglioramento performance VQR", con un impatto significativo sul sistema di *performance funding* definito dalle regole ministeriali.

L'adesione dell'Università degli Studi della Tuscia al Sistema di valutazione della produzione scientifica degli Atenei CRUI-Università della Basilicata pone le basi per l'analisi della produzione scientifica di ateneo con ciascuno dei modelli nazionali definiti dall'ANVUR, con la possibilità di usufruire di un servizio di monitoraggio *in itinere* in vista della prossima VQR 2015-2018. Grazie a tale progetto, è possibile introdurre in tempi utili eventuali correttivi per garantire gli standard previsti dall'Anvur sugli indicatori di qualità, con particolare riguardo alla VQR, che come noto hanno ricadute positive sulla quota premiale del F.F.O. L'adesione al consorzio e il caricamento di tutti i dati con allineamento e controllo da parte dei docenti ha richiesto tempi più lunghi di quelli preventivati e a tutt'oggi si sta procedendo alla validazione dei dati da parte dei singoli professori. L'obiettivo B.1.1, che ha richiesto un notevole impegno di risorse umane, tecniche ed economiche, non può pertanto essere valutato al momento in cui la presente relazione è redatta.

Per quanto concerne i dati contabili necessari per il raggiungimento dell'obiettivo B.1.3 non si può procedere alla valutazione dello stesso in quanto il bilancio unico consuntivo dell'anno 2017, che fornisce i dati definitivi, risulta in corso di approvazione da parte degli organi collegiali. Poiché l'obiettivo strategico di riferimento ha un target triennale, la valutazione degli obiettivi di questa area non influisce sul raggiungimento della *performance* organizzativa globale.

In merito a tutti gli altri obiettivi si riscontra un'unica criticità nel *Numero di studenti di dottorato, assegnisti di ricerca, borsisti post-doc*, dove si segnala che a fronte di un lieve incremento degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca, passati da n. 140 iscritti nell'anno solare 2016 a n. 142 iscritti nell'anno solare 2017, si registra un significativo decremento degli assegni di collaborazione ad attività di ricerca, diminuiti di 10 unità rispetto all'anno solare 2016 (62 nell'a.s. 2016 e 52 nell'a.s. 2017). Ciò è dovuto in particolare alla contrazione delle risorse di fonte dipartimentale messe a disposizione dalle medesime strutture a fronte del cofinanziamento di Ateneo, di pari importo, ripartito negli esercizi 2016 e 2017. Sebbene non siano oggetto della presente rilevazione, si rappresenta per completezza che analogo *trend* è evidenziato anche per le borse di studio per attività di ricerca *post-lauream* attivate dai Dipartimenti.

Per quanto riguarda il settore dei **Servizi strumentali alle funzioni istituzionali**, azioni di intervento si sono concentrate nelle aree:

- C.1 – Equilibrio finanziario
- C.2. - Razionalizzazione e contenimento spesa per acquisizione beni e servizi di Ateneo
- C.3 - Miglioramento dei servizi agli studenti

- C.4 - Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali

A seguito di un lavoro di riordino amministrativo tutti gli obiettivi valutabili risultano raggiunti.

Anche il contesto finanziario presenta risultati positivi comprovati dal valore dell'Indicatore di Sostenibilità Finanziaria (ISEF), che anche nell'anno 2016 ha registrato un valore maggiore di 1 (1,035). Nel 2017 sono proseguite le iniziative volte al contenimento delle spese comprimibili attraverso acquisti centralizzati, producendo economie di scala con una sensibile riduzione della spesa media. Nel 2017 è peraltro incrementato il numero di acquisti condotti tramite le piattaforme Consip/MEPA, atteso che attraverso tali piattaforme l'Ateneo si è dotato di servizi di energia elettrica, pulizia e igiene ambientale, facchinaggio e prodotti per l'informatica e le telecomunicazioni, cancelleria, arredi.

Sul fronte dell'Innovazione, il miglioramento continuo della performance sulla ricerca per l'Ateneo è stato attuato attraverso la predisposizione, all'interno del Portale dei monitoraggi, di uno specifico sistema dedicato all'acquisizione dei dati della performance in modalità telematica. Tale sistema contiene, per tutte le aree di responsabilità dell'amministrazione centrale, la documentazione di supporto alla mappatura degli obiettivi del piano della performance, condiviso con i responsabili degli uffici e declinato su base triennale. Nella prospettiva della futura integrazione delle strutture dipartimentali, i dati ad esse riferibili sono stati trattati al di fuori della piattaforma. Inoltre, l'innovazione nell'ambito della ricerca è stata concretizzata attraverso la già citata partecipazione al Sistema di valutazione della produzione scientifica degli Atenei CRUI-Università della Basilicata.

Nell'ambito della Prevenzione della corruzione, nel corso del 2017 è proseguita la diffusione del Piano di prevenzione della corruzione compreso nel Piano Integrato, agevolando la consultazione mediante l'inserimento del relativo documento nella sezione dedicata della piattaforma *Moodle*. Tuttavia, dai periodici monitoraggi effettuati continua a riscontrarsi un moderato interesse, da parte del personale, all'approfondimento delle tematiche in argomento, a fronte del quale sarà necessario mettere in atto strategie diverse, più mirate, con un eventuale coinvolgimento degli organi, delle strutture e delle figure apicali dell'organizzazione. Nell'ambito della misura "Formazione", è stata organizzata la "Giornata per la prevenzione della corruzione", a cui sono stati invitati i Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che insistono nel territorio provinciale, oltre ai Responsabili dei procedimenti ad alto rischio corruttivo che si svolgono presso l'Ateneo. L'obiettivo primario è stato quello di creare un'interlocuzione costruttiva tra gli Enti per monitorare le *best practice* e promuovere eventuali azioni congiunte. Inoltre, il Responsabile dell'Ufficio UPD e anticorruzione, è stato invitato a partecipare ad un corso di aggiornamento, presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, sul tema della tutela del *whistleblower*. Infine, particolare attenzione va ancora prestata al rispetto degli obiettivi di trasparenza e di legalità dell'azione amministrativa. In particolare, occorre incentivare le iniziative finalizzate a migliorare l'*accountability* di Ateneo, la trasparenza e la *compliance* dell'azione amministrativa rispetto agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, contratti collettivi nazionali, codice etico e codice di comportamento.

3.3. Obiettivi strategici

Figura 2 - Albero della Performance

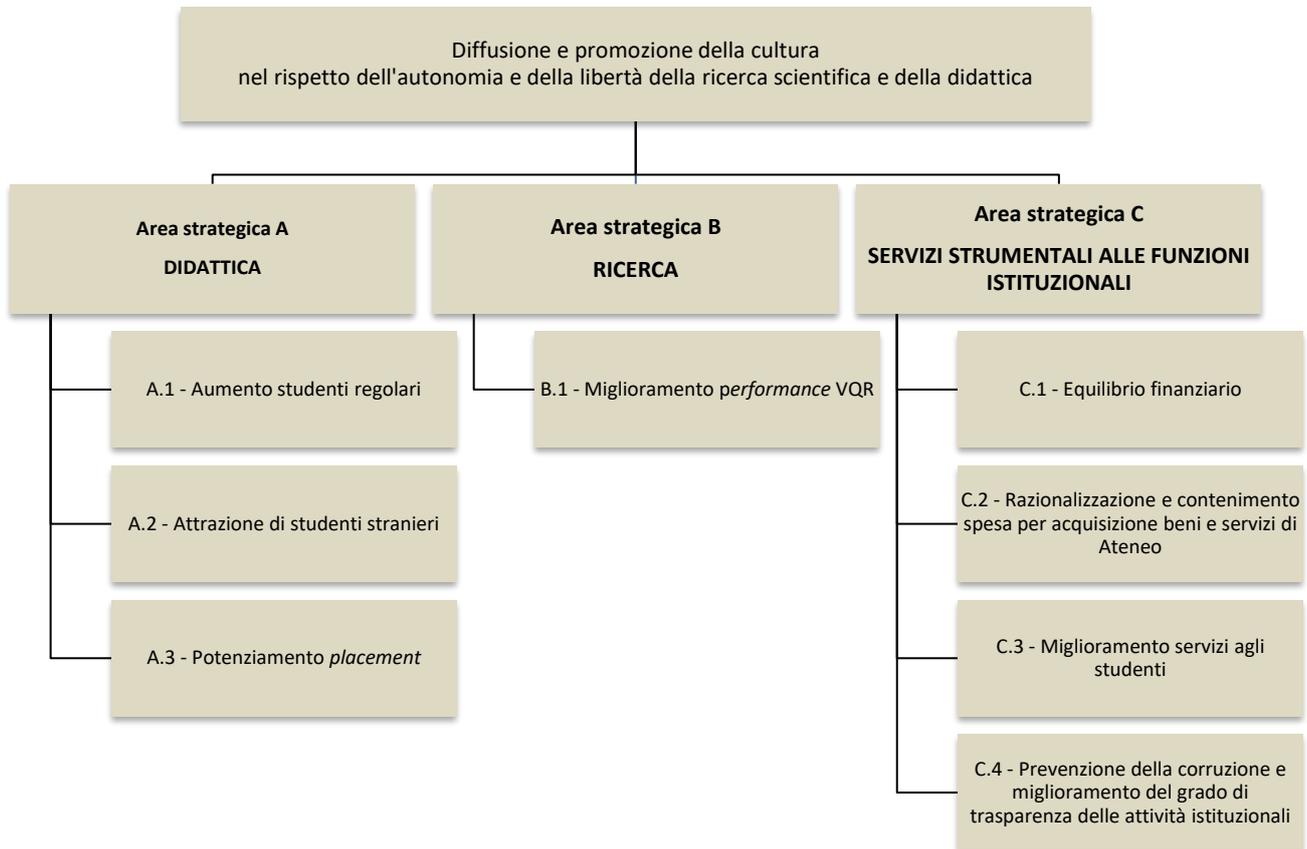


Tabella 7 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Didattica

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Aumento studenti regolari	A1 	Numero studenti regolari	FFO 2017 Numero studenti regolari a.a. 2015/2016 almeno pari all'a.a.2014/2015	SI	a.a. 2014/15= 5.591 a.a. 2015/16=5.855 Fonte: osservatorio.cineca.it
Attrazione di studenti stranieri	A2 	Numero di iscritti stranieri/totale iscritti (a.a. 2017/18)	>2,3%	2,55%	Studenti stranieri: 214/8376 Fonte: interna
Potenziamento placement	A3 	Tasso occupazione (Istat) a 3 anni dal conseguimento della laurea magistrale	>= 75%	82,7%	Fonte: Almalaurea

Tabella 8 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Ricerca

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Miglioramento performance VQR: miglioramento degli obiettivi della ricerca e degli obiettivi di terza missione	B1	Miglioramento performance secondo risultati VQR 2 (11-14)	Valore VQR3 > VQR2	-	Target entro il 31.12.2019

Tabella 9 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi strategici – area strategica Servizi strumentali

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Equilibrio finanziario	C1	Indicatore sostenibilità economico finanziaria di cui al D.M. 47/2013	>1	Dato non maturato	Proiezione stima su dati Miur 1,03 Fonte: interna
Razionalizzazione e contenimento spesa per acquisizione beni e servizi di Ateneo	C2 	Tipologie di acquisti e servizi acquisiti mediante sistemi centralizzati	+1 rispetto al 2016	SI	Fonte: interna
Miglioramento servizi agli studenti	C3	Introduzione nuove funzionalità nella App	SI	N.V.	Sviluppo non più necessario per cambiamento sistema di gestione carriere studenti.
Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali	C4 	Numero eventi corruttivi	0	0	Fonte: interna
		Richieste di Accesso civico	0	0	Fonte: interna

3.4. Obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi il cui arco temporale è annuale. Si elenca di seguito il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi al 31 dicembre 2017.

Figura 3 - Albero della Performance - area strategica Didattica

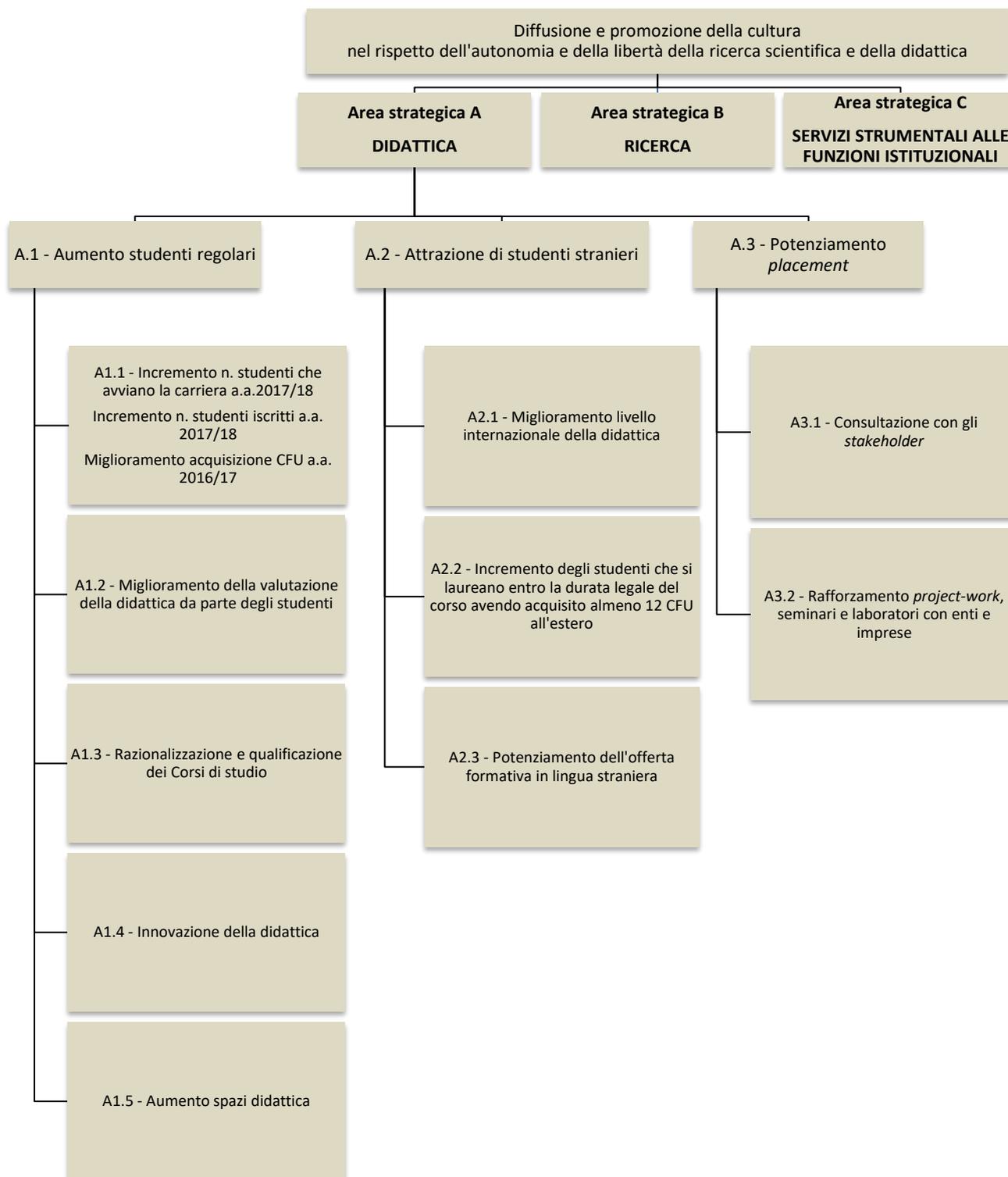


Tabella 10 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Didattica

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Incremento n. studenti che avviano la carriera a.a. 2017/18	A1.1 	N. studenti che avviano la carriera a.a. 2017/18	+ 2% rispetto all'a.a. 2016/2017	NO 	a.a. 2016/17 = 2657 a.a. 2017/18 = 2507 Fonte: interna
Incremento n. studenti iscritti a.a. 2017/18		N. iscritti a.a. 2017/18	+ 2% rispetto all'a.a. 2016/2017	NO 	a.a. 2016/17 = 8460 a.a. 2017/18 = 8376 Fonte: interna
Miglioramento acquisizione CFU a.a. 2016/17		N. CFU per studenti a.a. 2016/17 (a.a.2015/2016= 265.225)	+2% rispetto all'a.a.2015/2016	+4,73% 	a.a. 2015/16= 265.225 a.a. 2016/17=277.772 Fonte: interna
Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti	A1.2 	Valore medio del grado di soddisfazione	Media delle risposte >3	3,34	Fonte: interna
Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio	A1.3 	Ottimizzazione carico didattico dei docenti di ruolo (e diminuzione insegnamenti a contratto)	> percentuale di copertura degli insegnamenti nell'a.a. 2017/18 con docenti di ruolo e ricercatori td rispetto all'a.a. 2016/17	NO 	a.a. 2016/17 = 650/877 = 74,12% a.a. 2017/18 = 621/867 = 71,63% Fonte: interna
		(Ottimizzazione carico didattico dei docenti di ruolo e) diminuzione insegnamenti a contratto	Riduzione della percentuale di copertura degli insegnamenti con docenti a contratto o con affidamenti onerosi sul bilancio di Ateneo	SI 	a.a. 2016/17 = 232/877 = 26,45% a.a. 2017/18 = 229/867 = 26,41% Fonte: interna
		Numero di accordi interdipartimentali nella programmazione dell'offerta formativa	Almeno pari all'a.a. 2016/2017	NO 	Fonte: interna
Innovazione della didattica	A1.4 	Numero di singoli insegnamenti erogati utilizzando metodi di innovazione didattica (registrazione + slides)	>=6	NO 	Fonte: interna
		Numero di singoli insegnamenti con materiali disponibili <i>online</i>	>50%	43,50% 	a.a. 2016/17 = 37,85% a.a. 2017/18 = 43,50% Fonte: interna

Aumento spazi didattici	A1.5	Mq disponibili per attività didattica/studenti iscritti regolari	1,677	-	Target entro il 31.12.2018
Miglioramento livello internazionale della didattica	A2.1 	Numero di studenti iscritti che partecipano effettivamente a programmi di mobilità in uscita (a.a. 2017/18)	+2% nell'a.a. 2017/2018 rispetto all'a.a.2016/2017	NO 	A.A. 2016/2017 = 180 A.A.2017/2018 = 160 Fonte: interna
		Numero di studenti stranieri <i>incoming</i> (a.a.2017/18)	+2% nell'a.a. 2017/2018 rispetto all'a.a. 2016/2017	+52,86% 	A.A. 2016/2017 = 66 A.A.2017/2018 = 140 Fonte: interna
Incremento degli studenti che si laureano entro la durata legale del corso avendo acquisito almeno 12 CFU all'estero	A2.2 	Rapporto numero studenti che si laureano entro la durata normale del corso avendo acquisito almeno 12 CFU all'estero/numero laureati	Incremento 30% rispetto all'anno 2016 (nell' a.s. 2015 rapporto = 0.69; nell' a.s. 2016 rapporto = 1.09 con incremento del 57%)	+39,05%	Fonte: interna
Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera	A2.3 	Numero di insegnamenti/moduli e/o corsi di studio in lingua straniera (a.a.2017/18)	>20	23 	Fonte: interna
		Numero di insegnamenti/moduli e/o corsi di studio con materiali in lingua straniera (a.a. 2017/18)	>20	SI 	Fonte: interna
		Attivazione di doppio diploma (SI/NO)	SI	NO 	Fonte: interna
Consultazione con gli <i>stakeholder</i>	A3.1 	Numero di "tavoli" con enti e imprese	2 per dipartimento	SI	Fonte: interna
		Attività di formazione congiunta con enti e imprese	1 iniziativa	1	Fonte: interna
Rafforzamento <i>project- work</i> , seminari e laboratori con enti e imprese	A3.2 	Numero di iniziative	2	2	Fonte: interna
		Soddisfazione di enti e imprese coinvolte nelle attività progettuali	3 su scala 1-5	5	Fonte: interna

Figura 4 - Albero della Performance - area strategica Ricerca

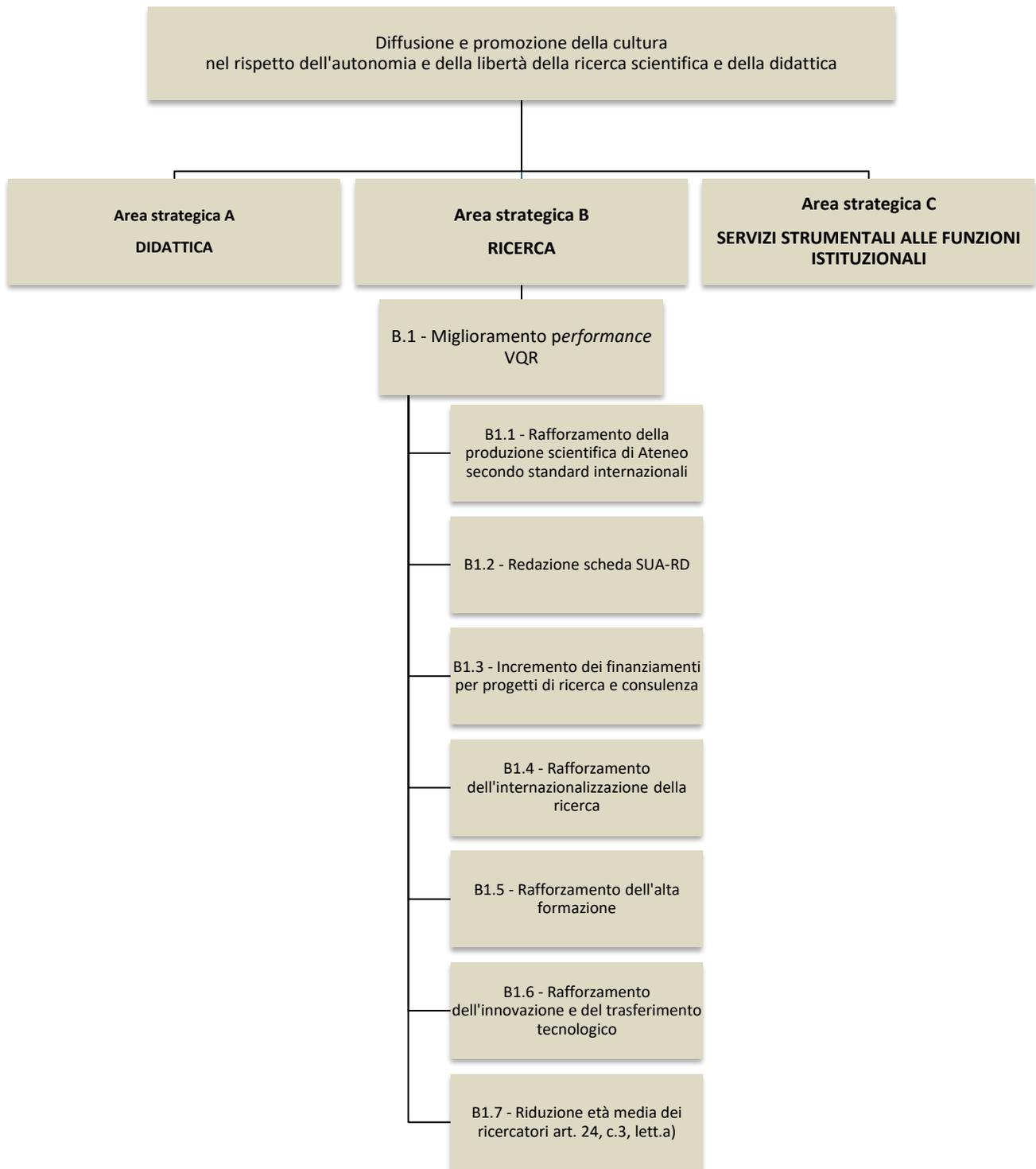


Tabella 11 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Ricerca

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Rafforzamento della produzione scientifica di Ateneo secondo standard internazionali (diversificata secondo gli standard dei diversi SSD)	B1.1	AREA BIBLIOMETRICA – Numero articoli (Scopus + Wos)	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente	N.D.	Dati in fase di validazione da parte del personale docente e ricercatore
		AREA BIBLIOMETRICA – Numero citazioni (Scopus + Wos)	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA BIBLIOMETRICA – H-Index (Scopus + Wos)	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA NON BIBLIOMETRICA – Numero pubblicazioni con ISSN o ISBN	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA NON BIBLIOMETRICA – Numero pubblicazioni su riviste di classe A	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
		AREA NON BIBLIOMETRICA – Numero monografie	Miglioramento dei valori rispetto all'anno precedente		
Redazione scheda SUA-RD	B1.2	Valutazione positiva della scheda in modalità auto-valutazione - Audit Presidio + NdV (SI/NO)	SI	N.V.	Nell'anno 2017 non è stata prevista da Anvur la rilevazione della Scheda SUA-RD pertanto il dato non risulta disponibile
Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza	B1.3	Somma dei finanziamenti ottenuti dalla struttura (Ateneo/dipartimenti) partecipando ai bandi competitivi nell'a.s. 2017 (INCREMENTO SI/NO)	SI	N.D.	In attesa della consuntivazione finanziaria dell'anno 2017
		Somma degli importi dei contratti di ricerca/consulenza commissionati da terzi nell'a.s. 2017 (INCREMENTO SI/NO)	SI	N.D.	In attesa della consuntivazione finanziaria dell'anno 2017
Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca	B1.4	Mobilità dei ricercatori (in mesi-persona) in entrata e in uscita nell'a.s. 2017	>10% rispetto 2016	13,25% 	2016 = 401,16 2017 = 454,32 Fonte: interna
		Numero di prodotti eccellenti con almeno un coautore con afferenza ad un ente straniero nell'a.s. 2017	>10% rispetto 2016	N.D.	Dati in fase di validazione da parte del personale docente e ricercatore
Rafforzamento dell'alta formazione	B1.5	Numero di studenti di dottorato, assegnisti di ricerca, borsisti post-doc nell'a.s. 2017	Almeno pari all'a.s. 2016	NO 	2016 = 202 2017 = 194 Fonte: interna
		Importo finanziato da enti o imprese per borse di dottorato	Almeno pari all'a.s.2016	SI 	Fonte: interna

Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico	B1.6 	Numero di brevetti concessi di titolarità/contitolarità dell'Ateneo nell'a.s. 2017	1	1	Fonte: interna
		Numero di <i>spin-off</i> costituiti nell'a.s. 2017	1	1	Fonte: interna
		Risultati economici (fatturato e utile) degli <i>spin-off</i> nell'a.s. 2017	Miglioramento rispetto all'a.s. 2016	N.D.	Dati dei bilanci 2017 non ancora interamente disponibili
Riduzione età media ricercatori art. 24, c.3 lett. a)	B1.7	Età media dei ricercatori assunti nel triennio 2016-2018	37,600	-	Target entro il 31.12.2018

Figura 5 - Albero della Performance - area strategica Servizi strumentali

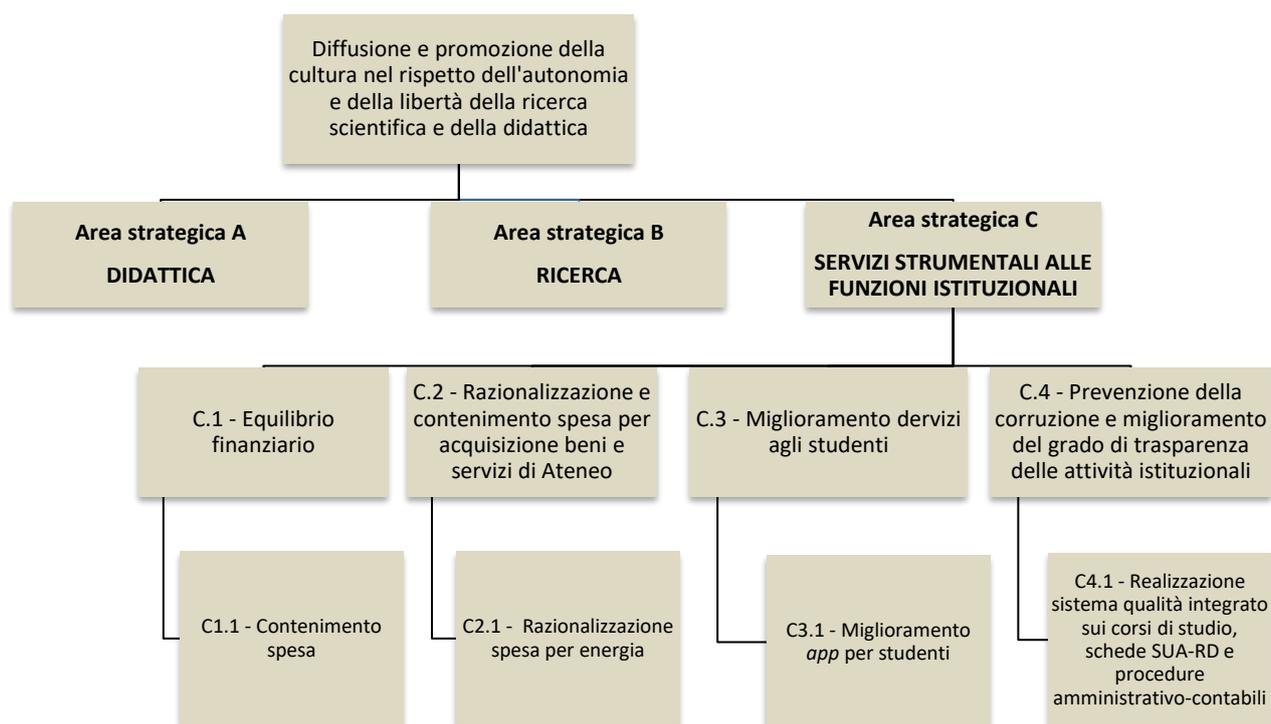


Tabella 12 - Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi – area strategica Servizi strumentali

Nome Obiettivo	Codice	Nome Indicatore	Target Valore atteso	Target Raggiunto	Note
Contenimento spesa	C1.1 	Grado di indebitamento	0	0	Fonte: interna
Razionalizzazione spesa per energia	C2.1 	Numero iniziative per efficientamento energetico	1	8	Fonte: interna
Miglioramento <i>app</i> per studenti	C3.1	Numero nuove funzionalità introdotte	1	N.V.	Sviluppo non più necessario per cambiamento sistema di gestione carriere studenti
		Grado di soddisfazione degli studenti sulla <i>app</i>	3 su scala 1-5	N.V.	Indagine non più effettuata in conseguenza dell'obiettivo precedente
Realizzazione Sistema qualità integrato sui corsi di studio, schede SUA-RD e procedure amministrativo-contabili (da Audit Presidio + NdV)		Procedure di audit condotte	2	3	Fonte: interna
		Iniziative intraprese in esito alle attività di audit	2	4	Fonte: interna

3.5. Obiettivi individuali

In base a quanto previsto dall'art. 9 del d.Lgs. 150/2009, "la misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità deve essere collegata:

- a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura,
- d. alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e. alla capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione di cui all'art. 7 del d.Lgs. 150/2009 e collegate:

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

In tale valutazione non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale."

Per tutte le categorie amministrative di personale, è prevista la valutazione individuale. Il contributo individuale e quindi gli obiettivi del singolo sono strettamente correlati con gli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso, secondo una logica di *cascading*; questo favorisce il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella *mission* e nel mandato dell'Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale, a consolidare il senso di appartenenza e a promuovere un clima organizzativo favorevole. Ai dipendenti con responsabilità di struttura vengono assegnati obiettivi prestazionali individuali, mentre tutto il personale, indipendentemente dal fatto di avere obiettivi individuali da perseguire, viene valutato sul comportamento organizzativo. L'esito di tale valutazione concorre a determinare:

- per il personale con incarico di responsabilità, la retribuzione di risultato;
- per il personale senza incarico di responsabilità, l'importo dell'incentivazione di prestazioni e risultati, come concordato in sede di contrattazione integrativa di Ateneo.

La Performance Individuale contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi di struttura. Al valutatore è richiesto di esprimere (in termini di punteggio da 0% a 100%) il giudizio dell'apporto individuale e professionale del dipendente alla *performance* di struttura.

La valutazione del personale Dirigente

In linea con quanto indicato nel sistema di *Misurazione e valutazione della performance 2017*, il Direttore Generale esprime un giudizio complessivo sulla *performance* dell'operato dei singoli dirigenti. Tale valutazione consente di calcolare la retribuzione di risultato di ciascun dirigente che, per l'anno 2017, non può essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita (ai sensi dell'art. 25 CCNL Area VII Dirigenza del 28 luglio 2010). Le risorse del fondo ex art. 22 CCNL Area VII Dirigenza del 28 luglio 2010, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della posizione di risultato dei dirigenti per l'anno 2017, sono state pari a pari a euro 81.622,10 al netto degli oneri riflessi. Gli obiettivi del personale dirigenziale sono assegnati dal Direttore Generale, su proposta del Dirigente. Il modello di valutazione delle *performance* individuali del personale dirigente si basa sulla valutazione dei risultati conseguiti negli obiettivi prestazionali, integrata con quella dei risultati conseguiti con riferimento ad obiettivi

comportamentali, connessi con le capacità direzionali ed organizzative. Le quote assegnate per la valutazione sono:

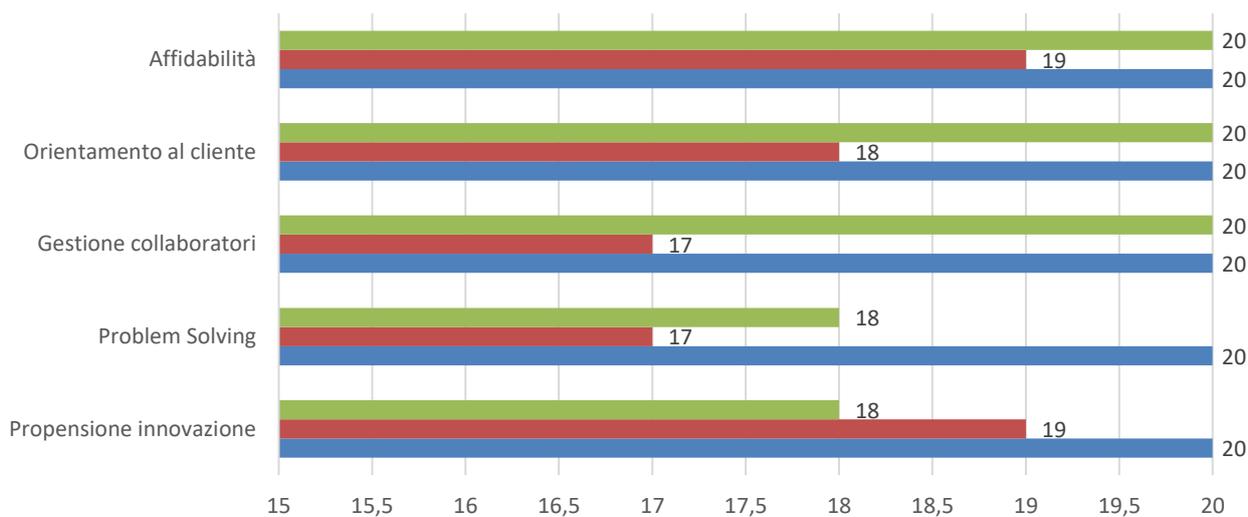
- a. 50% agli obiettivi prestazionali misurati attraverso specifici indicatori;
- b. 5% risultato complessivo obiettivi prestazionali della Direzione Generale;
- c. 45% obiettivi comportamentali

Il modello per la valutazione degli obiettivi prestazionali attribuisce al raggiungimento di ciascun obiettivo un valore standard su scala 100. La metodologia di determinazione dell'indennità di risultato dei dirigenti prevede che la percentuale di raggiungimento degli obiettivi specifici per ogni area sia approvata dal Consiglio di amministrazione. I comportamenti organizzativi sono valutati in relazione all'osservazione delle seguenti competenze:

- a. Propensione all'innovazione - peso 20%
- b. *Problem solving* – peso 20%
- c. Gestione collaboratori – peso 20%
- d. Orientamento al cliente – peso 20%
- e. Affidabilità – peso 20%

Di seguito i risultati dei comportamentali per i tre dirigenti in servizio:

Grafico 2 - Risultati comportamentali dirigenti



La valutazione del personale non dirigente con incarico di responsabilità

La valutazione del personale di livello EP e D responsabile di unità organizzativa avviene considerando i risultati raggiunti sugli obiettivi gestionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi comportamentali, connessi con le capacità direzionali ed organizzative.

Le quote assegnate per la valutazione sono:

- 50% agli obiettivi prestazionali misurati attraverso specifici indicatori;
- 5% risultato complessivo obiettivi prestazionali del Dirigente della divisione di afferenza;
- 5% risultato complessivo obiettivi prestazionali della Direzione Generale;
- 40% obiettivi comportamentali.

Nel caso di personale afferente alle strutture dipartimentali, non essendo quantificabile il risultato prestazionale del direttore di dipartimento e mancando il principio del *cascading* rispetto alla figura del direttore generale, si è deciso di assegnare le seguenti quote:

- 50% agli obiettivi prestazionali misurati attraverso specifici indicatori;
- 50% obiettivi comportamentali.

Il modello per la valutazione degli obiettivi prestazionali attribuisce al raggiungimento di ciascun obiettivo un valore standard su scala 100. Il personale di cat. EP viene valutato dal Direttore Generale su proposta del Dirigente mentre quello di categoria D dal dirigente della divisione di afferenza su proposta dell'EP responsabile del servizio.

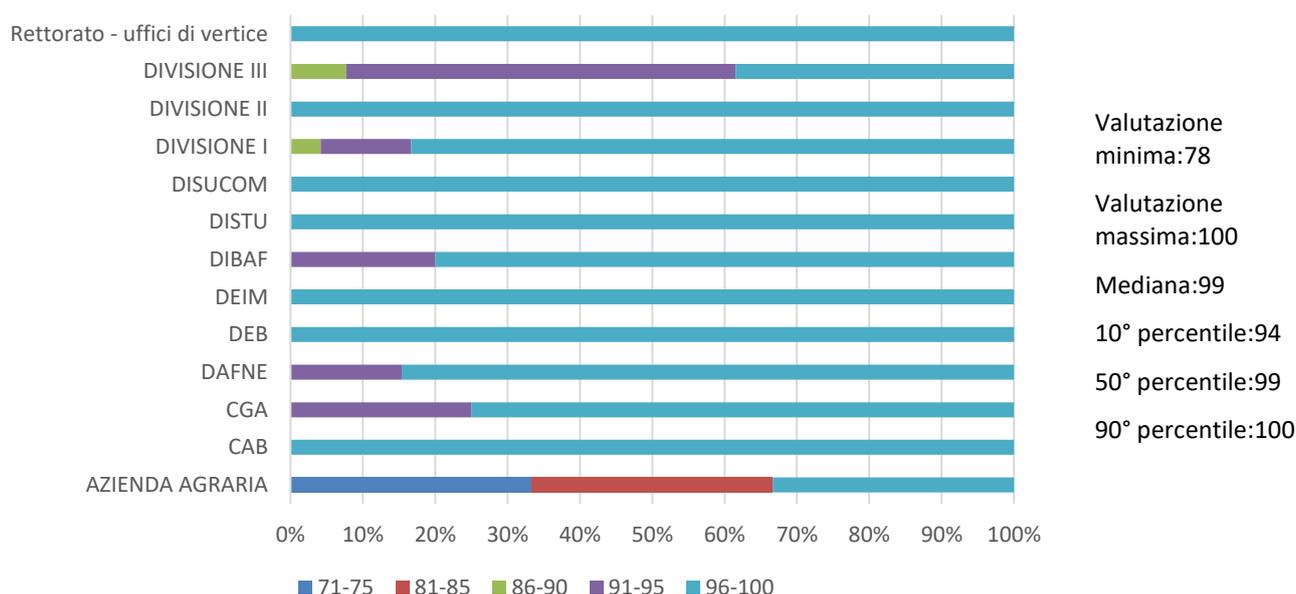
I comportamenti organizzativi sono valutati in relazione all'osservazione delle seguenti competenze:

- Propensione all'innovazione
- Problem solving*
- Gestione e valorizzazione collaboratori
- Orientamento al cliente
- Affidabilità e disponibilità

Ogni indicatore comportamentale è stato declinato in *item* e ne è stata redatta una griglia valutativa che consentisse la calibrazione delle *performance* dei dipendenti.

Si riportano di seguito alcuni valori significativi della valutazione:

Grafico 3 - Valutazione del personale non dirigente con incarico di responsabilità



La valutazione del personale non dirigente senza incarico di responsabilità

La valutazione del personale senza incarico di responsabilità avviene considerando i risultati raggiunti sugli obiettivi prestazionali attribuiti alla struttura stessa integrati con quelli conseguiti in riferimento agli obiettivi comportamentali.

Le quote assegnate per la valutazione sono:

- 50% agli obiettivi prestazionali *a cascading* del valore conseguito dal diretto superiore;
- 50% obiettivi comportamentali.

Nel caso di uffici con vacanze organizzative il raggiungimento dell'obiettivo prestazionale è da intendersi quello del servizio e, in assenza del responsabile del servizio gli obiettivi sono quelli della divisione. La valutazione per il personale afferente ai dipartimenti e centri è stata effettuata dai direttori delle strutture. Il modello per la valutazione degli obiettivi prestazionali attribuisce al raggiungimento di ciascun obiettivo un valore standard su scala 100. Questa categoria di personale viene valutata dal diretto superiore.

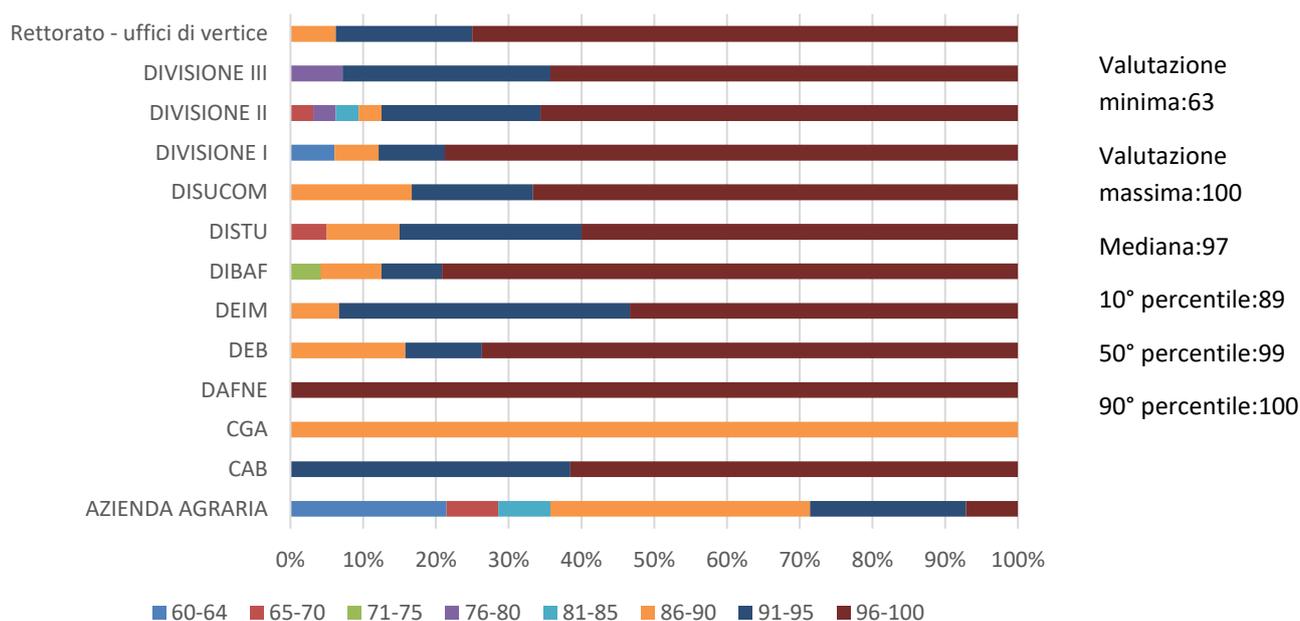
La valutazione degli obiettivi comportamenti di natura organizzativa si articola in un modello configurato a tre macro-aree:

- Affidabilità:** riguarda il rispetto delle scadenze, la responsabilizzazione sugli obiettivi e la continuità e la presenza assicurate nel rapporto di lavoro. - peso 40%.
- Professionalità:** si riferisce alla valutazione delle competenze tecniche, alla capacità di apprendere e di diversificare le proprie conoscenze. - peso 30%.
- Capacità relazionali:** riguardano la capacità di collaborare con i colleghi, interagire con i propri superiori e relazionarsi con l'ambiente esterno. peso - 30%.

Al fine di consentire una calibrazione tra le valutazioni del personale afferente a diverse strutture ogni macro-area è stata declinata in diversi *item* attraverso griglie di valutazione (*Allegato n. 2*) la cui realizzazione è stata frutto di una condivisione tra l'amministrazione, i dipendenti e i valutatori proposti alle singole strutture.

Si riportano di seguito alcuni valori significativi della valutazione:

Grafico 4 - Valutazione del personale non dirigente senza incarico di responsabilità



4. Risorse, efficienza ed economicità

Per poter esprimere considerazioni sul quadro delle risorse che l'Ateneo ha avuto a disposizione nel 2017 è opportuno iniziare dall'analisi delle variabili del sistema universitario nel suo complesso. Di seguito un prospetto in cui sono riepilogate sinteticamente le variazioni intervenute negli stanziamenti del Fondo di finanziamento ordinario tra 2016 e 2017 e nella loro ripartizione tra i vari istituti.

Per quanto riguarda la tempistica con cui sono stati rese note le assegnazioni del FFO 2017 si è registrato un miglioramento rispetto agli anni scorsi, essendo intervenuto il D.M. 610 agli inizi del mese di agosto. Si è comunque ancora lontani da una tempistica che renda possibile una ragionevole programmazione delle attività e degli obiettivi e, soprattutto, come si vedrà nel seguito, la scelta di anticipare la comunicazione delle assegnazioni agli Atenei, è stata fatta a discapito dell'aggiornamento dei dati utilizzati.

Tabella 13 - Dati riepilogativi generali Miur (Totale A nel 2016 – Totale A+B nel 2017)

FFO	2017	2016	Var % 2017/2016	Var. nominale 2017/2016
Stanziamiento totale	6.415.601.757	6.487.501.222	-1,11	-71.899.465
Quota base + premiale + perequativa	6.183.192.606	6.263.199.449	-1,28	-80.006.843
Piani straordinari	232.409.151	224.301.773	3,61	8.107.378

Tabella 14 - Dati riepilogativi generali Miur (Totale A nel 2016 – Totale A+B nel 2017)

BASE+PREMIALE+PEREQ.	2017	2016	Var % 2017/2016	Var. nominale 2017/2016
Quota base 2017	4.520.527.350	4.651.699.499	-2.82	-131.172.149
% su totale	73.1	74.3		
Quota premiale 2017	1.517.870.000	1.416.500.000	7.16	101.370.000
% su totale	24.5	22.6		
Quota perequativa 2017	144.795.256	195.000.000	-25.75	-50.204.744
% su totale	2.3	3.1		

I dati esposti sono tratti dai riepiloghi generali del Miur (Totale A nel 2016 – Totale A+B nel 2017)

Si registra la riduzione dell'1,1 per cento delle risorse di sistema rispetto all'esercizio 2016, pari a circa 71 milioni di euro, a carico della quota base+premiale+perequativo e, all'interno di questo aggregato, della quota base (-2,82%) e di quella perequativa (-25,75%).

La percentuale della quota base collegata al costo standard per studente regolare è rimasta fissata al 28% e il Ministero ha utilizzato gli stessi importi del costo standard e gli stessi dati sugli studenti utilizzati per il riparto del FFO dell'anno 2016 (a.a. 2014/2015). Questa scelta, dettata dalla opportunità di un tempestivo riparto dei finanziamenti, non appare condivisibile, dal momento che può frustrare gli intenti programmatori e vanificare i risultati positivi ottenuti dagli Atenei. Gli effetti sulla propensione degli Atenei ad effettuare una accurata programmazione degli obiettivi della gestione ne può risultare intaccata, considerando anche che i dati utilizzati sono riferiti ad anni accademici piuttosto lontani.

In questa sede, quindi, il commento della performance dell'Ateneo sull'indicatore del costo standard risulta precluso.

La progressiva riduzione della componente “quota base” e l’aumento della “quota premiale” portano alla ulteriore riduzione degli effetti storici sui finanziamenti agli Atenei e, quindi, ad aumentare l’importanza, per la stabilità finanziaria, della performance annuale nella sezione premiale del FFO. Anche in questo caso, comunque, nel 2017 si è in presenza in gran parte dei dati già utilizzati nel 2016, vale a dire della VQR 2011-2014 (con un peso pari al 60% della quota premiale). La stessa VQR è stata utilizzata per valutare le politiche di reclutamento (peso pari al 20%), mentre il restante 20% della sezione premiale è stato ripartito in base alla cosiddetta “autonomia responsabile degli Atenei”.

Per quanto riguarda la valutazione delle politiche di reclutamento c’è da registrare un significativo arretramento dell’Ateneo, passato da un peso sul sistema dello 0,89% a un valore di 0,62%, mentre resta ovviamente invariato il valore di Ateneo sulla VQR 2011-2014 (0,63%).

Le assegnazioni per la valorizzazione dell’autonomia responsabile, basate sui risultati ottenuti con riferimento agli indicatori prescelti dall’Ateneo (D_2_1 - Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell’anno solare e D_3_2 - Proporzione di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all’estero) hanno fissato la performance di Ateneo su questo aspetto ad un valore di 0,50%, tutto sommato piuttosto mediocre. Nello specifico si è registrato un miglioramento nell’indicatore D_2_1 e una riduzione sull’indicatore D_3_2.

Nel complesso la prestazione dell’Ateneo, misurata in relazione al totale dell’assegnazione premiale e rappresentata dal rapporto tra in nostro Ateneo e il sistema, è stata dello 0,59%, rispetto allo 0,65% registrato in occasione del FFO 2016. Si registra quindi un arretramento piuttosto consistente sulla premialità (circa il 10% in meno), che segnala la necessità di una correzione o di un potenziamento delle politiche intraprese dall’Ateneo e che, vista in relazione alla crescita della quota ripartita in base agli indicatori di prestazione, si riflette in una diminuzione delle risorse.

Dal punto di vista finanziario complessivo il Fondo di finanziamento 2017 dell’Ateneo (base-premiale-perequativo) diminuisce rispetto al dato del 2016 di circa 600 mila euro, pari all’1,81%. Tale riduzione risulta maggiore della riduzione dello stanziamento di sistema (1,28%).

Il peso finale complessivo dell’Ateneo sul sistema nazionale scende, dallo 0,54% del 2016 allo 0,53% del 2017, confermando la tendenza alla contrazione delle risorse per l’Ateneo e rispetto al valore storico dell’Ateneo, pari a 0,55% sul sistema.

Per quanto riguarda le spese di personale e il relativo rapporto con le entrate previsto dal D.Lgs. 49/2012, ulteriore variabile di rilevanza strategica per la situazione finanziaria dell’Ateneo, per il 2017, al momento, non si è ancora conclusa la fase di consuntivazione dei dati da parte del Miur. Dalle stime effettuate il rapporto si colloca in prossimità del limite dell’80% ma comunque ne resta al di sotto.

5. Pari opportunità e benessere organizzativo

Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito con D.R. n. 1039/13 dell'11.12.2013, quadriennio 2013-2017, a norma dell'art. 17 dello Statuto di Ateneo, è l'Organo preposto a svolgere compiti propositivi, consultivi e di verifica per l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di benessere organizzativo. In particolare, promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, vigilando contro qualunque forma di discriminazione, diretta o indiretta, e di violenza morale e psichica. La necessaria attenzione dell'Ateneo al rispetto del principio delle pari opportunità si riscontra in diversi ambiti. In merito alle pari opportunità nel campo delle nomine, si segnala che le cariche dell'Ateneo, in linea con le previsioni di rilevanza statutaria, sono ampiamente estese anche al sesso femminile (Pro-Rettrice vicaria, 1 componente del CdA, 6 componenti nel Senato Accademico, 2 componenti nel Nucleo di Valutazione, 11 Presidenti di Consigli di Corso di Studio, 6 componenti nel Presidio di Qualità, 2 componenti su 3 nel Collegio dei Revisori, 2 componenti del Collegio di disciplina, 3 componenti della Commissione etica, il Difensore degli studenti, 4 Delegati del Rettore). Il funzionamento del Comitato è disciplinato dallo specifico Regolamento, approvato con D.R. n. 607/2015 del 18.06.2015.

Il Comitato Unico di Garanzia ha concluso il proprio mandato alla fine dell'anno 2017.

Benessere organizzativo e pari opportunità

Informazioni immediate sulla condizione delle pari opportunità sono facilmente reperibili nell'indagine sul *Benessere organizzativo – anno 2017*, sezione B relativa a "le discriminazioni", dove in una scala da 1 a 6 si è registrato un valore medio di sezione pari a 4,68 su un totale di 110 risposte che testimonia la sostanziale assenza di discriminazioni in Ateneo.

I dati relativi alla suddivisione per genere dell'Ateneo della Tuscia (pari a 305 unità di personale tecnico-amministrativo e 365 unità di personale docente) evidenziano una leggera predominanza della popolazione femminile rispetto a quella maschile (rispettivamente 56,72% e 43%) tra i dipendenti tecnici amministrativi e un rapporto contrario nel caso del personale docente in servizio presso l'ateneo (38,63% donne a fronte di 61,37% di uomini).

Grafico 5 - ripartizione personale tecnico amministrativo per categoria per sesso

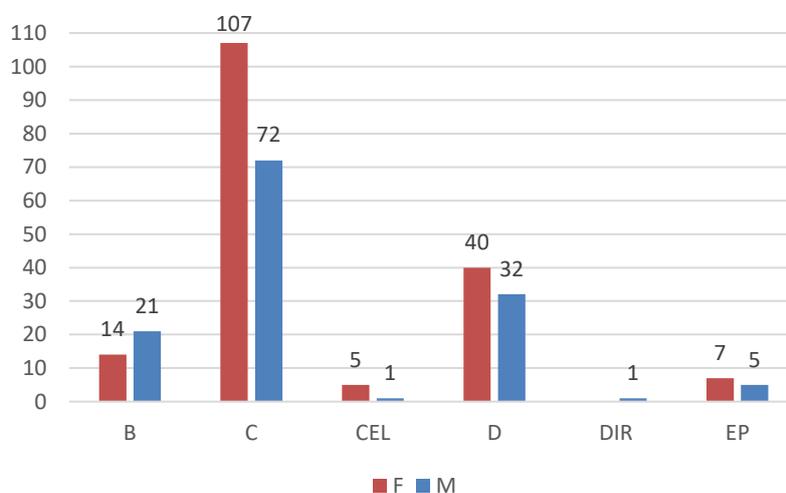
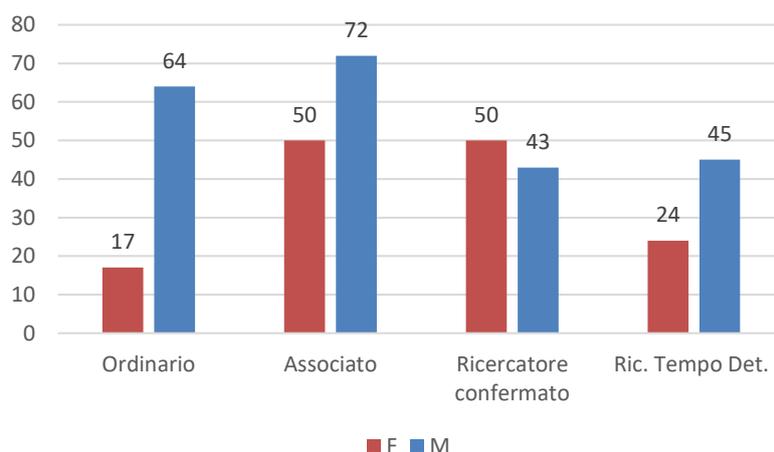


Grafico 6 - Ripartizione personale docente per categoria per sesso



L'incidenza femminile in ateneo è riscontrabile nei principali organi, commissioni e incarichi di ateneo:

Tabella 15 - Bilancio di genere

	Numero componenti	di cui donne	%
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	21	6	29%
Consiglio di amministrazione	7	2	29%
Prorettore	1	1	100%
Direttore Generale	1	0	0%
Nucleo di Valutazione	6	2	33%
Collegio dei revisori dei Conti	3	2	66%
Presidio di qualità	11	6	55%
Dirigenti (comprese aspettative)	3	1	33%
Posizioni Organizzative (cat. EP)	12	7	58%
Collegio di disciplina	7	3	43%
Commissione ricerca scientifica di ateneo	6	2	33%
Commissione etica	5	3	60%
Comitato unico di garanzia	6	3	50%

La predominanza di donne rispetto al totale del personale in servizio si riflette in maniera evidente in tutti gli istituti presenti e misure messe in atto dall'Ateneo:

- **Part time:** Le donne, rispetto agli uomini usufruiscono maggiormente dell'istituto giuridico del part-time. Il 15% delle dipendenti usufruisce del part-time e di queste il 92% ha scelto una formula di part-time superiore al 50% dell'orario di lavoro. Gli uomini in part-time sono invece il 35 dell'intera popolazione maschile.
- **Telelavoro:** avviato nell'anno 2017 ha coinvolto solo donne
- **I congedi per maternità/paternità** sono stati usufruiti per il 30% da uomini e il 70% da donne
- **Formazione:** Il 63% delle ore nel piano formativo di ateneo sono state usufruite da personale femminile a fronte del 37% degli uomini.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*

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

1. Costituzione di apposito gruppo di lavoro di supporto alle attività di redazione della relazione, sotto il coordinamento della Direzione Generale.
2. Ricognizione ed approfondimento di tutta la normativa vigente in materia, sino alle più recenti Linee guida predisposte dall'ANVUR, al fine di ripercorrerne i contenuti, le modalità di redazione e i soggetti da coinvolgere per la predisposizione della Relazione sulla base delle informazioni possedute dalle diverse strutture. Tale fase ha riguardato anche l'analisi delle osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nella seduta del 12.09.2017 in occasione della validazione della Relazione *Performance* 2016, al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella presente Relazione sull'esercizio 2017.
3. Programmazione operativa delle attività e del relativo cronoprogramma.
4. Realizzazione di incontri con i responsabili delle strutture, mirati alla condivisione delle attività e del processo di misurazione e valutazione.
5. Realizzazione di incontri con le OO.SS., mirati alla condivisione delle griglie di valutazione del personale.
6. Realizzazione da parte della Direzione generale di giornate formative rivolte ai responsabili dei processi di valutazione.
7. Riesame dei processi sottesi al ciclo della *Performance* per verificarne adeguatezza, grado di affidabilità e livello qualitativo.
8. Raccolta dati dalle diverse fonti di ateneo. Il reperimento dati è stato supportato dal nuovo portale della *Performance*, il quale ha consentito di caricare sia le valutazioni sugli obiettivi comportamentali individuali che le evidenze documentali a supporto della misurazione degli obiettivi prestazionali, con un notevole risparmio di tempo e con un maggior livello di accuratezza.
9. Analisi dei dati e delle informazioni con gli uffici interessati, consolidamento e stesura della relazione.
10. Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e invio della relazione all'OIV ai fini della validazione.
11. Pubblicazione della Relazione nel rispetto della normativa vigente.

7. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *Performance*

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

Punti di forza

1. Possibilità di monitoraggio mediante realizzazione di uno specifico portale dedicato alla gestione del ciclo della *Performance*.
2. Maggiore condivisione della cultura in materia di *Performance* grazie alla formazione del personale con posizione di responsabilità (livello EP e D) dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti.
3. Implementazione della fase di monitoraggio della *Performance* degli obiettivi, che ha determinato in alcuni casi la ritaratura degli obiettivi individuali della performance 2017-2019.
4. Maggiore equità valutativa resa possibile dalla predisposizione e condivisione, tra gli attori coinvolti nel processo valutativo, di griglie metodologiche contenenti il dettaglio esplicativo attribuibile a ciascuna valutazione. Condivisione delle griglie valutative con le OO.SS.

Punti di debolezza

1. Mancata integrazione nella piattaforma per la gestione del ciclo della *Performance* del monitoraggio degli obiettivi prestazionali.
2. Ampiezza dell'articolazione della struttura organizzativa, distribuita su un vasto numero di uffici, all'interno dei quali il rapporto tra valutatori e valutati risulta troppo basso, con il rischio di influenzare il giudizio.
3. Ampiezza del numero di valutatori e correlata difficoltà nella calibrazione delle metriche di giudizio.