

TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Tor Vergata Facoltà di Medicina e Chirurgia

2021



PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La normativa, riguardante la Pubblica Amministrazione in generale ed il sistema universitario in particolare, contiene principi di trasparenza e prevenzione della corruzione, accountability, illustrazione e misurazione dei risultati conseguiti, coinvolgimento degli stakeholder.

Il D.lgs. n. 33/2013 ha posto una forte enfasi sulla trasparenza e sugli obblighi di comunicazione che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adempiere. La rappresentazione dei risultati conseguiti, del resto, era già prevista e ben delineata in due interventi normativi che, integrati tra loro, danno origine ai contenuti del presente documento. Dapprima la L. n. 1/2009, dedicata al sistema universitario, ha previsto la pubblicazione di una Relazione destinata all'illustrazione dei risultati ottenuti dagli Atenei in termini di formazione, ricerca, trasferimento tecnologico e capacità di attrazione di risorse. Intenzione evidente di tale norma è garantire con una maggiore trasparenza la comunicazione dei risultati raggiunti e delle azioni intraprese, mediante la diffusione e la condivisione delle informazioni riguardanti le principali finalità delle istituzioni universitarie. Il D.lgs. 150/2009, allo stesso tempo, ha posto al centro dell'azione amministrativa il principio della misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale, mediante un'esposizione dei risultati ottenuti (e misurati) dall'amministrazione nel corso del precedente anno. Mentre la previsione contenuta nell'articolo 3 quater della L. n. 1/2009 suggerisce la necessità di rappresentare, ancorché sinteticamente, i risultati delle attività primarie dell'Ateneo (ricerca, didattica e trasferimento tecnologico), quella di cui al D.lgs. 150/2009 richiede di illustrare i risultati raggiunti nel più specifico ambito delle Performance organizzative e individuali. La normativa delinea, quindi, un quadro complesso e cogente di rappresentazione di dati, risultati e valutazioni che hanno, quale finalità principale, la trasparenza e l'accountability delle Amministrazioni. I meccanismi di pianificazione, rendicontazione e valutazione dei risultati ottenuti dalle Pubbliche Amministrazioni sono stati recentemente modificati dal D.lgs. 74/2017, che interviene sulle tempistiche di pubblicazione, sui soggetti titolari delle funzioni di validazione e sui contenuti della Relazione Unica di Ateneo.

Il d.lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha introdotto delle innovazioni incidendo anche sulla disciplina relativa alla

predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla performance. In questa sede, si intendono, quindi, delineare le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CIVIT/ANAC relativamente ai contenuti e alle modalità di redazione e approvazione della Relazione.

Le linee guida della Funzione Pubblica del novembre 2018, forniscono indicazioni in merito alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla performance (nel seguito Relazione) da parte delle amministrazioni e alle modalità di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione (nel seguito OIV). Coerentemente alla scelta di rilascio modulare operata con le LG 1/2017 e LG 2/2017; si sottolinea che queste linee guida si rivolgono ai ministeri, in ragione delle specifiche caratteristiche che il ciclo della performance assume in tali organizzazioni, fermo restando che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni. Tali indicazioni sono interamente applicabili solo a partire dalle Relazioni annuali sulla performance relative all'annualità 2018, che dovranno essere adottate, validate e pubblicate entro il 30 giugno 2019: tali Relazioni, infatti, saranno le prime ad avere come riferimento, un Piano della performance redatto ai sensi del vigente testo del d.lgs. 150/2009 e delle LG 1/2017.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- *La Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione in quanto una bozza della Relazione potrebbe essere già disponibile prima dell'approvazione del nuovo Piano della performance (prevista entro il 31 gennaio);*
- *La Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le*

relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, si sottolinea che a seguito della modifica all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul Portale della performance, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV. Devono, quindi, intendersi definitivamente superate le disposizioni di cui alla delibera CIVIT n. 6 del 2012 che aveva fissato al 15 settembre il termine ultimo per la trasmissione della Relazione validata. Tale aspetto è stato ribadito anche dalla nota circolare dell'Ufficio per la valutazione della performance del 29 marzo 2018. Per garantire il rispetto della nuova scadenza, le amministrazioni devono, pertanto, ridefinire la tempistica dell'intero processo di redazione della Relazione, anche procedendo all'aggiornamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (nel seguito SMVP) laddove necessario.

Affinché la tempistica definita nel Sistema sia tale da consentire a tutti i soggetti coinvolti di espletare al meglio il proprio ruolo, è utile ricordare che il processo che termina con la pubblicazione entro il 30 giugno della Relazione validata, vede coinvolti:

- *L'amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;*
- *L'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali l'OIV ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 150/2009;*
- *l'OIV, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto*

dall'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

La presente Relazione riporta i risultati conseguiti dall'Università di Roma "Tor Vergata" nel corso del 2020 in un'ottica di comunicazione, trasparenza e rendicontazione di quanto fatto nel corso dell'anno.

La relazione riporta gli esiti dell'operato del personale tecnico-amministrativo contestualmente ai risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, sottolineando il grado di sinergia tra la sfera accademica e quella amministrativa.

Il processo di redazione della Relazione sulla Performance è articolato nelle seguenti fasi:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. Misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale;
5. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

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

- Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", in cui le Amministrazioni Pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei

sistemi di misurazione e valutazione che intendono adottare - come definito nell'art.7. Il documento è aggiornato in occasione della revisione del sistema.

- Il “Piano della Performance”, in cui le Amministrazioni Pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire - come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.
- La “Relazione sulla Performance”, in cui le Amministrazioni Pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti - come definito nell'art.10. Il documento è aggiornato con cadenza annuale.
- Il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità”, in cui vengono descritte tutte quelle azioni e strumenti che consentono ai cittadini di accedere agevolmente alle informazioni (compresi i documenti sopra indicati) circa il funzionamento dell'ente ed i risultati raggiunti. Il documento è adottato con cadenza annuale.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- La Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione in quanto una bozza della Relazione potrebbe essere già disponibile prima dell'approvazione del nuovo Piano della performance (prevista entro il 31 gennaio).

Sommario

1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI.....	4
1.1	DEFINIZIONE DI VISION E MISSION	4
2	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	5
2.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	6
2.2	Il contesto interno di riferimento.....	6
2.3	RAPPRESENTAZIONE DELLA ORGANIZZAZIONE STRATEGICA ESISTENTE (AS-IS)	6
2.3.1	Tor Vergata in cifre.....	9
2.3.2	Performance aggiornata con Piano integrato 2021 - 2023	9
2.3.3	Andamento economico dell'esercizio e struttura patrimoniale dell'Ateneo	10
2.4	Il contesto esterno di riferimento	15
2.4.1	Analisi PESTLE.....	16
2.4.2	Posizionamento nei principali Ranking Internazionali	18
2.4.3	Pubblicazioni scientifiche	22
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	24
3.1	Definizione degli obiettivi.....	25
3.2	Obiettivi strategici e operativi	26
3.3	Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della Performance.....	27
3.1	Analisi SWOT - minacce e le opportunità	43
3.2	Piani Operativi	44
3.3	Balance Score – Card d'Ateneo	57
4	ATTIVITA' DELL'ATENEEO PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE	69
4.1	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.....	69
4.2	Struttura del sito "Amministrazione trasparente"	69
4.3	Attestazione del NdV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	69
4.4	Coordinamento tra PTPCT e Piano della Performance	69
4.5	Monitoraggio sito "Amministrazione trasparente"	70
4.6	Trasparenza: Limiti e Privacy.....	71
4.7	Accesso documentale, civico e generalizzato	71
4.8	La centralità degli Stakeholder.....	72
5	I risultati raggiunti.....	75
5.1.1	Analisi Performance	75
5.1.2	Performance delle Aree e Obiettivi Strategici.....	75
5.1.3	Performance Obiettivi Operativi	77
5.1.4	Obiettivi individuali	77
5.2	PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE.....	81
5.2.1	Sezione 1. DATI SUL PERSONALE.....	81
5.2.2	SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	81
5.2.3	SEZIONE 3 – PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ.....	83
5.2.4	SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE	85
5.2.5	SEZIONE 5 – PERFORMANCE	86

5.2.6	SEZIONE 6 – ATTIVITÀ REALIZZATE.....	86
6	CONCLUSIONI	88
6.1	Punti di forza	88
6.2	Punti di debolezza	89
6.3	Azioni di miglioramento attuate nel 2021.....	89
	Allegato A Risultati totali 2021	91

1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI

La sezione si sviluppa in tre paragrafi volti a descrivere:

- Definizione di Vision e Mission;
- Descrizione del contesto di riferimento:
 - Interno
 - Esterno
 - I risultati raggiunti;
 - Rank e risultati della Performance di Ateneo
 - Analisi Swot: criticità e opportunità.

1.1 DEFINIZIONE DI VISION E MISSION

La **Vision** consiste nell'esplicitazione degli scopi più alti che l'attività dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" vuole raggiungere: agisce sul futuro, sintetizza "ciò che intendiamo offrire ai nostri stakeholder in base ai loro desideri", fissa degli obiettivi e disegna, in sintesi, una previsione.

La **Mission**, strettamente correlata alla Vision, traduce in concetti pratici e identifica il modo più opportuno per realizzarli.



La visione di un Ateneo che:

Si confronti a livello internazionale, orgoglioso della sua identità e forte della conoscenza e competenza che può vantare, dell'entusiasmo e della capacità di collaborare di tutte le persone che ne fanno parte;

È in grado di influenzare il contesto locale e nazionale grazie alla sua capacità di attuare una strategia integrata di didattica, ricerca e terza missione;

Affronti unito le sfide del futuro, sapendo valorizzare le varie competenze ed i diversi punti di vista al suo interno per individuare sempre le soluzioni in grado di garantire il risultato migliore possibile per l'intera comunità universitaria;

Attragga talenti attraverso un'offerta formativa ampia, innovativa e sempre rispondente alle esigenze del contesto locale, nazionale e internazionale.

E	• EFFICIENZA
M	• MISSIONE
P	• PARTECIPAZIONE
A	• AGGREGAZIONE
T	• TRASPARENZA
I	• INNOVAZIONE
C	• COMUNICAZIONE
I	• INFRASTRUTTURE

Il Magnifico Rettore, Prof. Orazio Schillaci

Il Magnifico Rettore Prof. Orazio Schillaci



La missione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" è contribuire all'educazione e formazione delle persone, alla ricerca e all'innovazione tecnologica, organizzativa e sociale necessari a realizzare un vero sviluppo sostenibile per l'Italia, l'Europa e il resto del mondo, in coerenza con gli obiettivi che le Nazioni Unite hanno definito nel settembre del 2015. Poiché l'attuazione dei processi necessari a realizzare questo ambizioso obiettivo richiede elevate competenze e capacità di "governare" la complessità, l'Università è impegnata non solo nella didattica e nella ricerca scientifica di eccellenza, ma anche nelle relazioni con il settore privato, le istituzioni pubbliche e il mondo del non-profit, sia a livello nazionale che internazionale, così da favorire l'adozione di politiche e comportamenti orientati alla sostenibilità del benessere delle persone e delle condizioni dell'ecosistema.

2 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nella sezione è descritto il processo seguito dall'Amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance.

La Relazione sulla Performance dell'anno 2021 costituisce il documento consuntivo a fronte degli obiettivi strategici stabiliti nel Piano Integrato 2021-2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2020).

Gli "Obiettivi 2021" assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono stati inseriti nel PIAO 22/24 come previsto dalla normativa vigente.

La presente Relazione ha richiesto il contributo di tutte le strutture dell'Ateneo che sono state coinvolte nel processo di acquisizione dei dati. In particolare, le principali fonti di dati e informazioni utilizzate sono le seguenti:

- Piano Integrato 2021 - 2023
- Documenti finanziari forniti dalla ripartizione "Ragioneria - Coordinamento contabile Dipartimenti";
- Dati delle banche dati DALIA, PROPER, FFO, SICO.
- Osservazioni Delegato alla Didattica di Ateneo
- Documenti di Programmazione Triennale

2.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione, specificando i tempi ed i soggetti coinvolti. L'arco temporale va da febbraio (F) a giugno (G) con la presentazione entro il 30 giugno al CdA previa approvazione vincolante del Nucleo di Valutazione.

	FASI DEL PROCESSO		2022					
	Attività	Soggetti Coinvolti	F	M	A	M	G	L
1	Raccolta dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
2	Analisi dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
3	Redazione della Relazione	Ufficio Pianificazione Strategica						
4	Presentazione al Rettore e al Direttore Generale	Rettore, Direttore Generale, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
5	Presentazione agli Organi di Governo	Rettore, Direttore Generale, Organi di Governo, Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
6	Invio al Nucleo di valutazione per la validazione	Direttore Generale, Uffici						

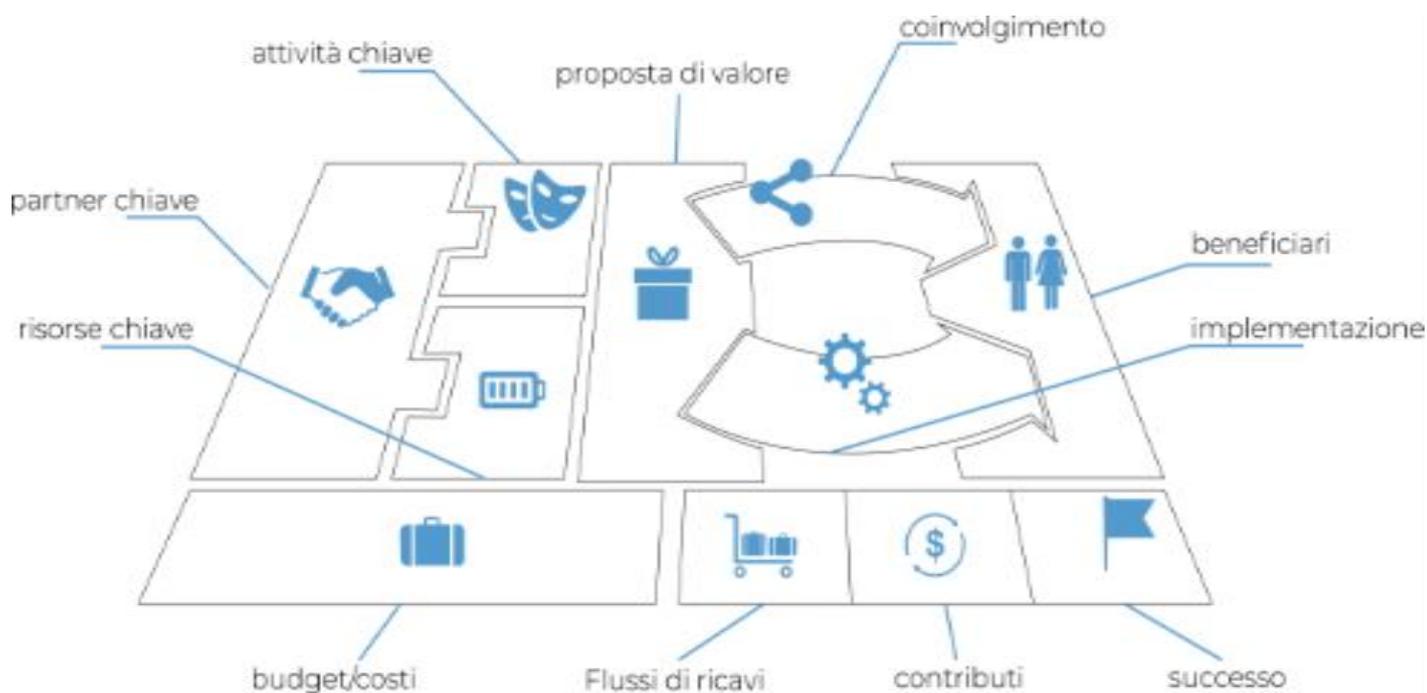
2.2 Il contesto interno di riferimento

Nel paragrafo seguente vengono sintetizzate le informazioni relative al contesto interno dell'Ateneo.

2.3 RAPPRESENTAZIONE DELLA ORGANIZZAZIONE STRATEGICA ESISTENTE (AS-IS)

Analizzare la situazione attuale (AS-IS) dell'Ateneo è il punto di partenza per raccogliere elementi utili a definire la strategia complessiva. Di fatti, prima di

programmare cambiamenti è necessario conoscere lo stato presente di processi e attività per poter poi evidenziare le aree di miglioramento.



Partner chiave: Regione Lazio, MIUR, YERUN (IUFE), VIU, UNICA, RETE PARTNER ERASMUS, CAMPUS X, RUS

Attività chiave: Costruzione di una offerta formativa di qualità, che pone attenzione anche ai percorsi di sviluppo professionale; Razionalizzazione dei corsi e contenimento dei costi; Efficienza nella gestione amministrativa.

Risorse chiave: Patrimonio derivante da donazioni; Personale Docente e Amministrativo; Sede dell'Università.

Proposte di valore: La sostenibilità al centro della identità istituzionale; Alta qualità della formazione universitaria ad un costo contenuto; Servizi agli studenti accessibili, coordinati e performanti.

Canali: Focus primario sui mezzi di stampa; Ufficio centralizzato per rispondere alle esigenze degli studenti; Banner con temi legati alla missione.

Struttura dei costi:

Costi fissi spese per il personale amministrativo; spese per il personale docente; spese sostegno agli studenti; spese per servizi gestionali (compresa la manutenzione)

Costi variabili spese adeguamento e ampliamento delle strutture ; spese per variazioni personale amm./docente; costi per trasferimento ai partner della ricerca; spese di marketing

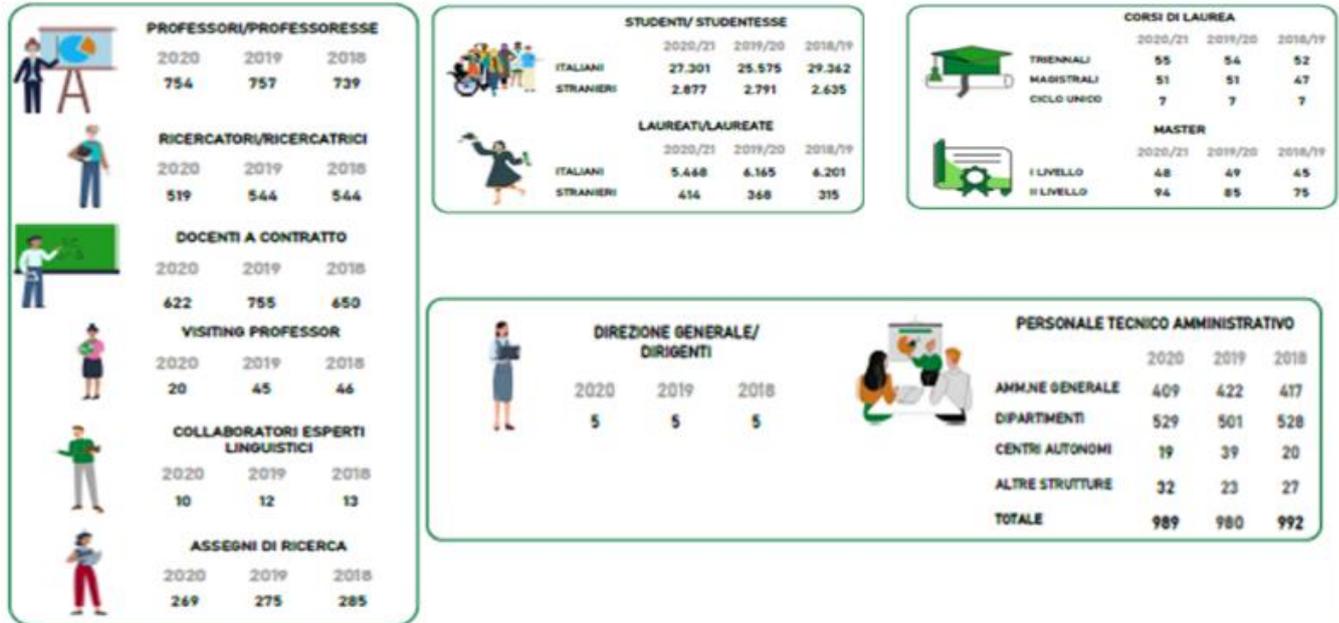
Flussi di ricavi: Tasse di iscrizione; Canone d'uso per l'utilizzo delle residenze; FFO; Finanziamento esterno dei progetti di ricerca; Altri contributi

Relazioni con gli utenti: Assistenza personale presenza di un addetto ai rapporti con gli studenti che diventa il loro supporto nel momento in cui si richiede aiuto; Co-creazione con la istituzione di una sezione trasversale di docenti, personale e studenti in un processo collaborativo per rivedere la definizione della Mission dell'Ateneo

Segmenti di Studenti: Studenti universitari con il bisogno di pianificare la propria istruzione in vista di future carriere; Studenti interessati ad ottenere qualità formativa a costi contenuti; Studenti con esigenze di un'offerta di servizi facilmente accessibile ed informazioni esaustive.

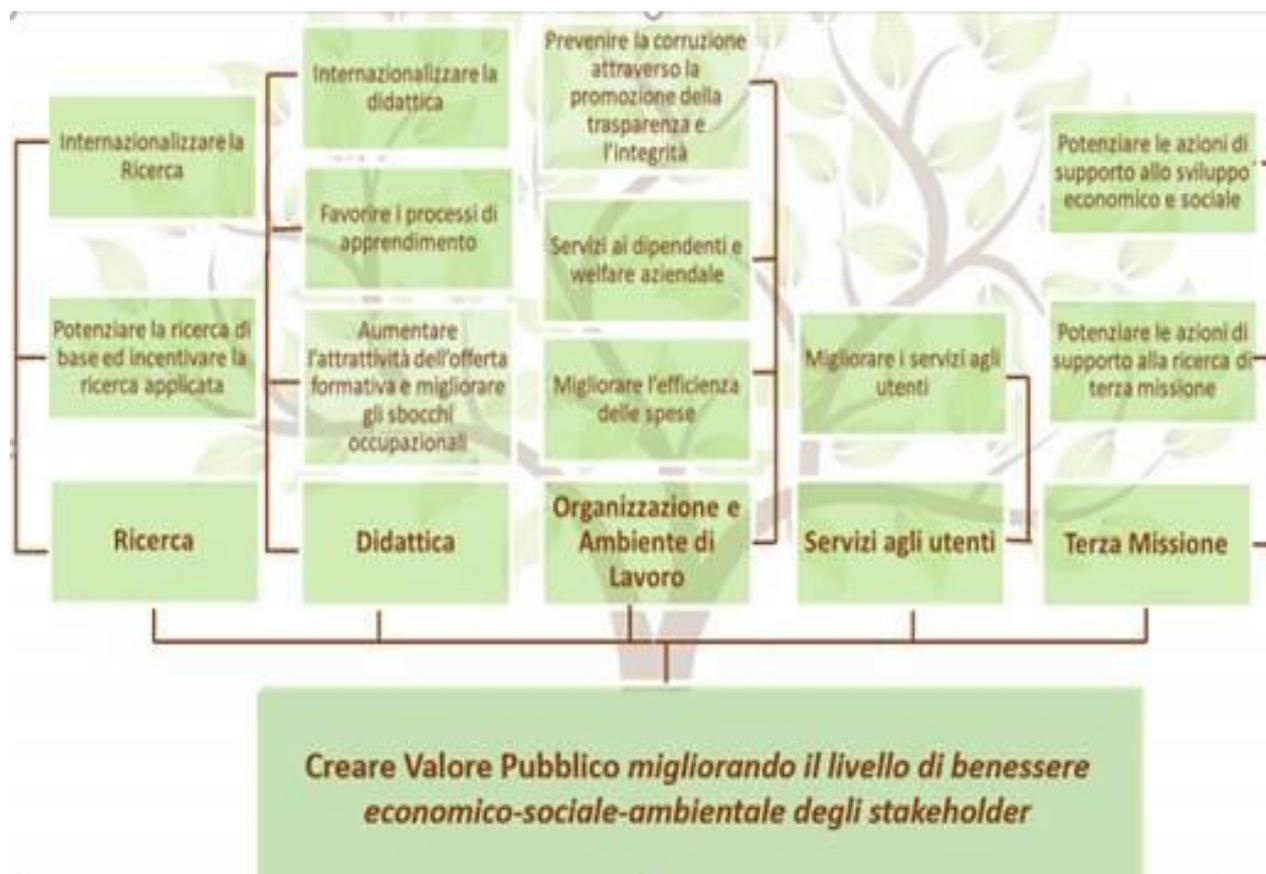
2.3.1 Tor Vergata in cifre

Tor Vergata in cifre



2.3.2 Performance aggiornata con Piano integrato 2021 - 2023

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche e obiettivi strategici. Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione dell'Ateneo.



2.3.3 Andamento economico dell'esercizio e struttura patrimoniale dell'Ateneo

In relazione all'andamento economico dell'Ateneo è doveroso sottolineare che il bilancio è in fase di predisposizione e le elaborazioni dei dati non verranno svolte fino a quando non sarà chiusa la contabilità 2021.

2.3.3.1 Indicatori di bilancio

Ai fini di una migliore analisi e leggibilità degli equilibri e delle dinamiche sottese ai dati contabili, si ritiene utile proporre un'analisi di alcuni indicatori di bilancio. I valori degli indicatori previsti dal MIUR sono riportati nella tabella che segue.

Indicatori ministeriali	2021* ¹	2020	2019	2018	2017
Costi del personale su FFO e tasse nette	73,25%	74,35%	75,39%	73,33%	71,65%
Indebitamento	9,54%	11,71%	10,69%	9,78%	9,26%
Indice di sostenibilità finanziaria (ISEF)	1,08%	1,06%	1,05%	1,08%	1,09%

*Il valore degli indicatori relativi all'anno 2021 è stimato dall'Ufficio Bilanci, in attesa della definizione del valore definitivo da parte del MUR.

Al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-patrimoniale e finanziaria delle università, a livello ministeriale sono stati definiti i seguenti indicatori fondamentali:

- Costo del personale su FFO e tasse nette;
- Indice di indebitamento;
- Indice di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF).

L'indicatore **Costi del personale su FFO e tasse nette** è calcolato come rapporto tra i costi fissi e accessori sostenuti per il personale (compreso il personale a tempo determinato e la didattica a contratto) e le entrate complessive (ossia finanziamento ordinario ministeriale più contribuzione studentesca). Il valore di riferimento che non deve essere superato è assunto pari all'80%.

In linea generale, l'indicatore consente di verificare la 'sostenibilità' del costo del personale dell'Ateneo, evidenziando la quota di ricavi stabili assorbita dallo stesso e la residua quota disponibile per il sostenimento di altri costi.

L'indicatore di **indebitamento** è calcolato rapportando l'importo annuo dell'ammortamento dei finanziamenti passivi (quota capitale più quota interessi) al totale delle entrate correnti complessive, al netto delle spese per il personale e dei fitti passivi. Il valore limite è posto pari al 10% e influenza la percentuale di turnover solo quando l'indicatore relativo alle spese per il personale è superiore all'80%.

L'indicatore di **sostenibilità economico finanziaria** (ISEF) superiore ad 1 rappresenta uno dei requisiti da assicurare, congiuntamente ad altri, ai fini dell'accreditamento delle sedi e dei corsi di studio. È calcolato come rapporto fra A e B dove A è pari al 82% della sommatoria di alcune poste di entrata nette (FFO, fondo di programmazione triennale, contribuzione netta degli studenti al netto dei fitti passivi) e B è dato dal costo del personale e oneri di ammortamento dei finanziamenti passivi.

Occorre sottolineare che gli indicatori sopra riportati sono utilizzati dal Ministero per ripartire fra gli atenei l'ammontare di risorse derivante dai pensionamenti dell'anno precedente e da impiegare per i futuri reclutamenti. In relazione alla percentuale di turn-over annualmente stabilita dalla legge di stabilità, l'ammontare di punti-organico complessivamente disponibile per il sistema viene attribuito alle sedi in funzione dei valori assunti dagli indici calcolati. In particolare migliorando lo scarto tra l'indice di costo del personale e quello teorico di soglia pari all'80%, un ateneo beneficia di una maggiore attribuzione di punti organico ministeriali per le assunzioni del personale poiché è considerato virtuoso nella gestione dei costi.

Tutti gli indicatori relativi all'anno 2021 si stimano in netto miglioramento in quanto beneficiano dell'incremento complessivo dei proventi analizzato nel successivo paragrafo.

L'indicatore di tempestività dei pagamenti è definito in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle Fatture. L'indicatore di tempestività dei pagamenti dell'anno 2021 è stato calcolato, così come previsto nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 settembre 2014, come la somma, per

ciascuna Fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della Fattura e la data di pagamento ai Fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

La tabella che segue fornisce il dato dell'indicatore, a confronto con l'esercizio precedente:

descrizione	2021	2020
INDICATORE TEMPESTIVITÀ PAGAMENTI	-14,26	7,23

Dalla tabella si può notare il miglioramento dell'indicatore - che da positivo di oltre sette punti si porta a oltre 14 giorni di anticipo medio - rispetto all'anno precedente. L'indice sintetizza una media ponderata di pagamenti avvenuti in ritardo rispetto alla data di scadenza delle Fatture; ovviamente, trattandosi di una media ponderata, nella determinazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti incidono maggiormente le Fatture di importo più elevato.

2.3.3.2 Andamenti dei proventi

Come si evince dall'estratto del conto economico sotto riportato nel 2021 il totale dei proventi è aumentato di € 33.143.807 determinato per la maggior parte dall'incremento dei contributi

CONTO ECONOMICO

	2021	2020
A) PROVENTI OPERATIVI		
I) PROVENTI PROPRI	59.460.514	60.572.718
1) Proventi per la didattica	35.734.769	38.965.129
2) Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	7.299.639	5.438.577
3) Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi	16.426.107	16.169.012
II) CONTRIBUTI	249.504.587	216.704.275
1) Contributi MUR e altre Amministrazioni Centrali	225.086.335	194.455.963
2) Contributi Regioni e Province autonome	384.488	78.636
3) Contributi altre Amministrazioni locali	-	20.000
4) Contributi dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	1.277.482	743.027
5) Contributi da Università	848.892	548.372
6) Contributi da altri enti (pubblici)	20.090.689	19.060.306
7) Contributi da altri enti (privati)	1.816.700	1.797.972
III) PROVENTI PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALE	-	-
IV) PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	-	-
V) PROVENTI E RICAVI DIVERSI	21.020.389	19.564.689
VI) VARIAZIONE RIMANENZE	-	-
VII) INCREMENTO IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	-	-
TOTALE PROVENTI (A)	329.985.490	296.841.683

2.3.3.3 FFO

Il Fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO), istituito nello stato di previsione del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (ora Ministero dell’Università e della Ricerca) dall’art. 5, co. 1, lett. a), della L. 537/1993, è relativo alla quota a carico del bilancio statale delle spese per il funzionamento e le attività istituzionali delle università, comprese le spese per il personale docente, ricercatore e tecnico, amministrativo e bibliotecario, per l’ordinaria manutenzione delle strutture universitarie e per La ricerca scientifica (ad eccezione della quota destinata ai progetti di ricerca di interesse nazionale) e della spesa per le attività sportive universitarie. Complessivamente, il Fondo di finanziamento ordinario MUR 2021 si attesta a circa 8,4 miliardi di Euro (D.M. 1059 del 9 agosto 2021). In particolare:

- quota base, in proporzione al "peso" di ogni università, per 4.186 milioni di Euro;
- quota premiale (da assegnare agli atenei per il 60% in base ai risultati conseguiti nella VQR 2011 - 2014, per il 20% in base alla valutazione delle politiche di reclutamento relative al triennio 2018/2020, sempre utilizzando i dati relativi alla VQR 2011-2014, e per il restante 20% in base agli indicatori di risultato di cui all’art. 6 comma 6 del D.M. 25 marzo 2021 relativo alle Linee generali d’indirizzo per il triennio 2021-2023) per 2.223 milioni di Euro;
- quota perequativa per 175 milioni di Euro;
- incentivi per chiamate dirette ai sensi della L. 230/2005 e di docenti
- milioni di Euro destinati al cofinanziamento al 50% di interventi di assunzione di professori e chiamata diretta di professori e ricercatori;
- programma per giovani ricercatori “Rita Levi Montalcini” per 8,5 milioni di Euro;
- consorzi universitari e gestione rete GARR per 21,8 milioni di Euro;
- interventi a Favore degli studenti per 637 milioni di Euro;
- interventi previsti da disposizioni legislative per 1.091 milioni di Euro.

La tabella che segue mostra la composizione del FFO per il nostro Ateneo nel 2021, basata sulle assegnazioni conosciute alla data di redazione del documento, a confronto con l’esercizio precedente. Nel confronto si tenga conto che, nel 2021, gli interventi relativi al reclutamento del personale docente sono inseriti nel FFO strutturale, mentre nell’anno a confronto erano inclusi tra le altre assegnazioni.

	2021 D.M. 1059/2021	2020 D.M. 442/2020
Interventi quota base	81.634.258	86.163.101
Assegnazione quota premiale	50.503.285	45.881.191
Perequativo	7.730.587	4.380.073
Una tantum	386.689	132.352
Redistribuzione art. 1 lett. a) FFO 2020	-	177.847
Integrazione quota base art. 238 DL 34/2020	1.269.930	-
Piani straordinari docenti	10.186.572	-

	2021 D.M. 1059/2021	2020 D.M. 442/2020
FFO STRUTTURALE	151.711.321	136.734.564
NO TAX AREA	4.113.669	5.205.714
Persone disabili	-	217.820
Piani straordinari docenti	-	4.293.137
Reclutamento ricercatori art 24 c 3 lett. B) L 240/2010	-	1.641.375
Borse post lauream	8.773.560	7.100.385
Fondo sostegno giovani	932.725	1.230.871
Programmazione triennale	-	1.404.625
Accesso dei giovani alla ricerca DM 204/2019	-	1.877.072
Consorzi interuniversitari	125.671	127.158
Commissione per l'abilitazione scientifica	-	47.724
Integrazione maternità assegnisti di ricerca	-	65.798
Dipartimenti di eccellenza	3.213.124	3.213.124
Finalità art. 1 c. 401 lett. B L. 145/2018	-	247.600
Finalità art. 1 c. 631 L. 205/2018	2.965.936	2.320.814
Art. 100, c.1 dl 18/20 e art. 236, c.1 dl 34/2020 Covid	-	1.401.804
Fondi DM 734/2021	305.284	-
Fondi DM 752/2021	703.236	-
ALTRE ASSEGNAZIONI	21.133.205	30.395.021
Accordo di Programma	2.000.000	1.500.000
Interventi straordinari	-	251.000

2.3.3.4 PROVENTI DA RICERCA

In queste voci sono iscritti tutti i progetti istituzionali di ricerca suddivisi perente Finanziatore. Tali proventi, maturati per competenza nell'esercizio in esame sulla base dei relativi costi sostenuti, in coerenza con il principio della "commessa completata" indicato dal MUR, mostrano un incremento rispetto all'esercizio precedente (2.118 migliaia di Euro).

I proventi da ricerca competitiva sono generati per il 52% dall'Unione Europea e altri organismi internazionali, per il 28% da enti italiani pubblici (ministeri, enti locali, enti di ricerca, altri enti pubblici) e per il 20% da enti italiani di diritto privato. L'incremento più significativo è attribuibile ai proventi derivanti da ricerca Finanziata da regioni e province autonome, che aumentano da 984 migliaia di Euro a 2.456 migliaia di Euro (150%), e ai proventi da privati, che aumentano da 2.127 migliaia di Euro del 2020 a 3.264 migliaia di Euro del 2020 (53%). I proventi da UE e organismi internazionali si decrementano del 16%, passando dalle 10.225 migliaia di Euro del 2020 alle 8.631 migliaia di Euro del 2021. I proventi derivanti dalle commesse commerciali realizzate dai dipartimenti universitari e dai centri di spesa nell'ambito della ricerca scientifica e dei servizi a terzi ammontano a 7.300 migliaia di Euro nel 2021, con un incremento di 1.861 migliaia di Euro rispetto al 2020. Tali

commesse sono prestazioni a Favore di terzi e consistono in attività di ricerca, di consulenza, di progettazione, di sperimentazione, di verifica tecnica, di cessione di risultati di ricerca, di Formazione, di didattica e di servizio svolte da strutture scientifiche, didattiche e amministrative dell'Università, avvalendosi delle proprie competenze e risorse, a condizione di percepire un corrispettivo atto a coprirne i costi.

2.3.3.5 *PROVENTI DA CONTRIBUZIONE STUDENTESCA*

I proventi da tasse e contributi per corsi di Laurea triennale e Laurea magistrale sono nettamente in calo rispetto all'anno precedente, così come i proventi da corsi di alta formazione, mentre si rileva un incremento (15%) nella rimanente contribuzione studentesca a sua volta originato da una riduzione dei proventi da test di pre-immatricolazione e contributi per esami di Stato (550 migliaia di Euro circa), più che compensata da un netto incremento (930 migliaia di Euro) dei contributi diversi sui quali incide, in particolare, l'incremento dei proventi per la frequenza dei corsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità nella scuola dell'infanzia, scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado.

La forte riduzione dei contributi per corsi di Laurea triennale e Laurea magistrale è stata determinata da una politica di definizione degli esoneri che, anche in base a quanto indicato dal MUR nel D.M. 1014 del 3/8/2021 ha favorito in modo importante le fasce di reddito medio basse. La definizione di fasce di esonero totale e parziale molto ampie è stata compensata dal riconoscimento da parte del MUR di maggiori contributi per la copertura della così detta NO TAX AREA.

2.4 Il contesto esterno di riferimento

Importanti modifiche normative che hanno ridisegnato l'assetto amministrativo e contabile hanno trovato compiuta applicazione anche nel corso del 2021:

1. La Legge 240/2010 prevede:
 - a. Un sistema periodico di accreditamento per valorizzare la qualità e l'efficienza delle Università;
 - b. L'introduzione di un sistema di valutazione dell'efficienza e dei risultati conseguiti nell'ambito della Didattica e della Ricerca a fronte di criteri stabiliti ex ante da parte dell'ANVUR;
 - c. La revisione della disciplina contabile;
 - d. L'introduzione di un sistema di valutazione delle politiche di reclutamento degli Atenei a fronte di parametri definiti ex ante;
 - e. La revisione della normativa in materia di diritto allo studio;
 - f. L'introduzione di un costo standard per studente;
2. Il D.lgs. 19/2012 e i DD.MM. 47/2013 - 1059/2013 hanno rispettivamente introdotto, in attuazione della L.240/2010, meccanismi premiali nella

distribuzione di risorse pubbliche e definito le procedure di accreditamento degli Atenei;

3. La L. 190/2012 e il D.lgs. 33/2013 hanno introdotto nuove disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e illegalità ed effettuato un riordino delle disposizioni relative alla trasparenza nella Pubblica Amministrazione;
4. I DD. MM. 827/2013 e 104/2014, contenenti le Linee generali di indirizzo e gli indicatori per il monitoraggio e la valutazione dei programmi delle Università 2013-2015, hanno attribuito per la prima volta le risorse sulla base della valutazione ex ante da parte del MIUR dei programmi presentati dagli Atenei.
5. “Linee Guida per la relazione sulla Performance, predisposte dalla Funzione Pubblica a Novembre 2018.

Dal punto di vista finanziario, oltre alle decurtazioni subite dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università negli ultimi anni, si segnala che la capacità di spesa delle Università Statali è inoltre ridotta dalle restrizioni normative, inasprite ulteriormente con la Legge 135/2012 di spending review, sull’utilizzo dei fondi, che si aggiunge al blocco degli stipendi ai dipendenti pubblici, delle progressioni di carriera e del turn over.

La contrazione di risorse disponibili e la rigidità nelle capacità di spesa hanno effetti particolarmente negativi per le Università Statali, visto che si collocano in un contesto di perdurante crisi economica che incide su tutte le tipologie di entrate ed in particolare sugli investimenti privati in ricerca, innovazione e sviluppo.

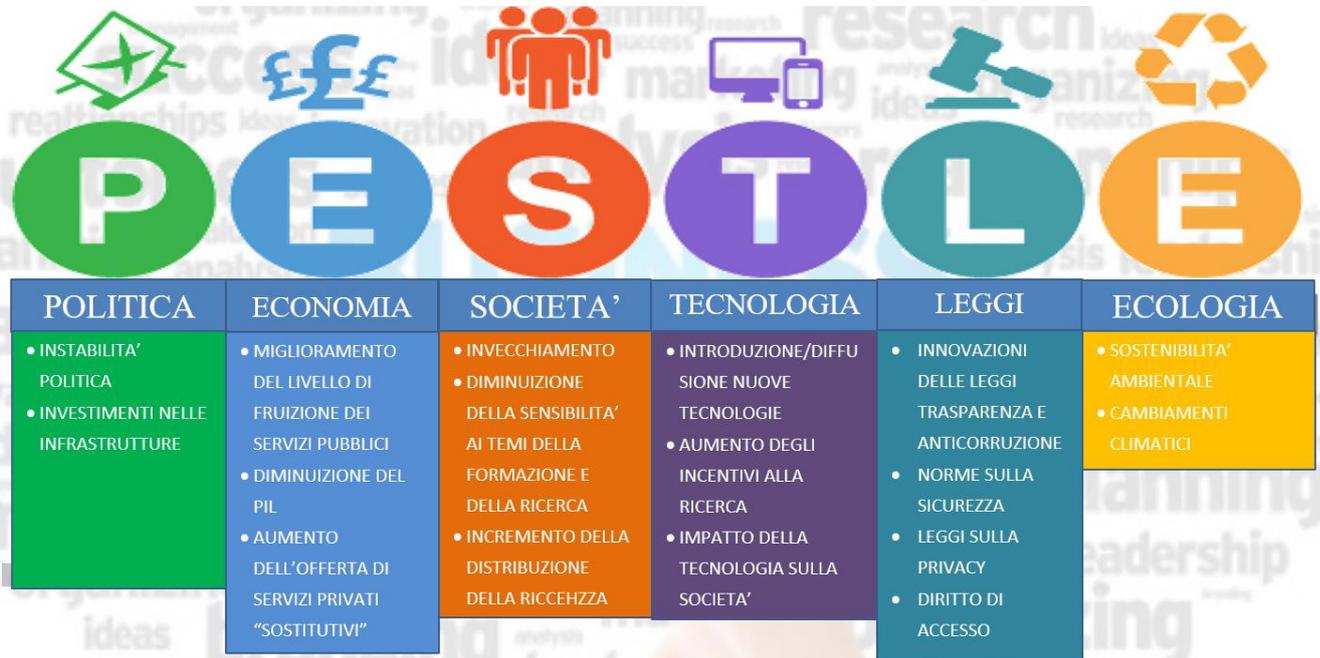
Nonostante quanto scritto precedentemente, in riferimento alla quota premiale per l’Ateneo il risultato economico relativo alla premialità è risultato circa 39,4 milioni di euro, ovvero con un aumento di 4,3 milioni rispetto al 2017.

Gli indicatori, in base ai quali sono state distribuite le risorse attribuite all’Ateneo per la quota premiale sono:

1. La qualità della ricerca;
2. Le politiche di reclutamento;
3. La valorizzazione dell’autonomia responsabile.

2.4.1 Analisi PESTLE

L’analisi PESTLE è una metodologia che si basa su alcune variabili del contesto che riescono a tratteggiare lo scenario esistente nell’ambiente in cui opera l’Ateneo (analisi statica). Il fine è quello di individuare quali variabili possono essere rilevanti nel processo decisionale, nelle scelte strategiche e operative dell’Ateneo.



Identificati tutti i possibili fattori devono ora essere attribuiti delle % di accadimento e un punteggio per ogni fattore in relazione al suo impatto per l'Ateneo nei prossimi 3 – 5 anni.

La scala per misurare l'impatto è:

-5: impatto estremamente negativo (forte minaccia)

+5: impatto estremamente positivo (forte opportunità)

Attribuiti i punteggi, i fattori più positivi e quelli maggiormente negativi verranno inseriti all'interno della matrice SWOT.

Infine i fattori vengono tracciati in base all'indice di impatto unitamente alla percentuale di accadimento.

Ciò ci aiuta ad orientare le successive scelte strategiche verso i fattori di maggiore impatto e con una percentuale di accadimento considerevole.

AMBITI	FATTORI	% di	IMPATTO -
POLITICA	• INSTABILITA' POLITICA	50	-2
ECONOMIA	• MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI FRUIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI	40	+3
	• AUMENTO DELL'OFFERTA DI SERVIZI PRIVATI "SOSTITUTIVI"	90	-3
SOCIETA'	• INVECCHIAMENTO	80	-2
	• DIMINUIZIONE DELLA SENSIBILITA' AI TEMI DELLA FORMAZIONE E DELLA RICERCA	50	-4
	• INCREMENTO DELLA DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA	20	+3
ECOLOGIA	• AUMENTO DELLA SENSIBILITÀ SULLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	50	+3
	• PEGGIORAMENTO DI FENOMENI LEGATI AL CAMBIAMENTI CLIMATICI	90	-3
TECNOLOGIA	• INTRODUZIONE/DIFFUSIONE NUOVE TECNOLOGIE	90	+3
	• AUMENTO DEGLI INCENTIVI ALLA RICERCA	10	+5
	• IMPATTO DELLA TECNOLOGIA SULLA SOCIETA'	90	+2
LEGGI	• NORME SULLA SICUREZZA	90	+5
	• LEGGI SULLA PRIVACY	80	+5

2.4.2 Posizionamento nei principali Ranking Internazionali

Per svolgere una completa analisi del contesto esterno e il posizionamento dell'Ateneo nel panorama internazionale di seguito si analizzano in sintesi i principali ranking internazionali che vedono complessivamente un posizionamento stabile o crescente negli anni.

QS World University Ranking 2021 e Centre for World University Rankings 2020-2021 (CWUR)



L'Ateneo "Tor Vergata" è presente in entrambi i fronti internazionali e mantiene la sua posizione. Nella classifica generale del QS World University Ranking 2021 l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" si colloca nella fascia 511-520 delle migliori Università del mondo compresa tra le top 43% delle 1.604 considerate Università e tra gli Atenei italiani presenti nel ranking conferma la 13ma posizione, conquistata lo scorso anno.

Nella classifica internazionale 2020-2021 del Centre for World University Rankings (CWUR), l'Ateneo di "Tor Vergata" mantiene la sua posizione collocandosi nel top 1,6% su 2.000 università considerate in tutto il mondo, attestandosi alla 310ma posizione, mentre tra le Università italiane presenti nella classifica è all' 11° posto. Il Ranking completo può essere visualizzato al link <https://cwur.org/2020-21.php>

«Siamo soddisfatti di questo risultato che conferma l'efficacia del lavoro del nostro Ateneo, da sempre impegnato nella valorizzazione dell'eccellenza nella ricerca e dei suoi talenti. Questo riconoscimento assume oggi particolare rilievo, considerato il periodo di difficoltà che il nostro Paese sta vivendo, e rappresenta un segnale positivo e soprattutto stimolante per gli immatricolati del prossimo anno accademico, che si troveranno a studiare e a interagire in un ambiente culturale ridisegnato per le esigenze attuali», ha commentato Daniela Vuri, Prorettore alla Ricerca.

Il Ranking QS World University è stilato sulla base di 6 parametri

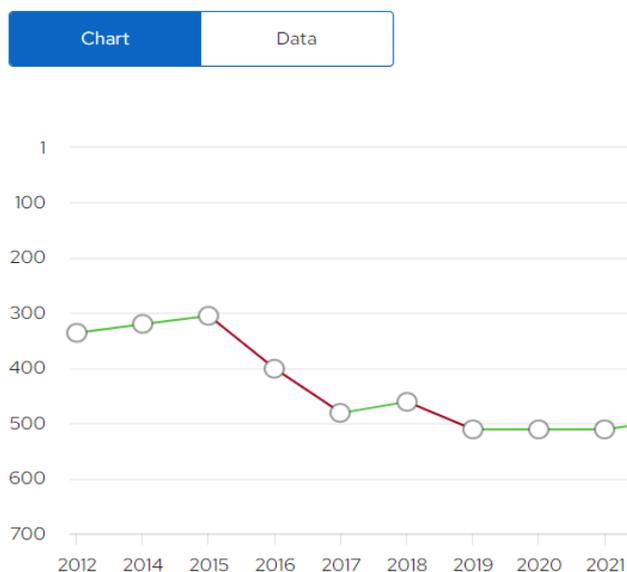
1. Academic Reputation
2. Employer Reputation
3. Faculty Student
4. Citations per Faculty
5. International Faculty
6. International Students

Il Ranking CWUR è stilato sulla base di 4 parametri:

CWUR utilizza sette indicatori per classificare le università del mondo:

- 1) **Qualità dell'istruzione**, misurata dal numero di ex-alunni di un'università che hanno vinto importanti distinzioni accademiche rispetto alla dimensione dell'università (25%)
- 2) **Occupazione** di ex-alunni, misurata dal numero di ex-alunni di un'università che hanno ricoperto posizioni dirigenziali presso aziende più grandi del mondo rispetto alla dimensione dell'università (25%)
- 3) **Qualità della facoltà**, misurata dal numero di membri della facoltà che hanno vinto importanti distinzioni accademiche (10%)
- 4) **Risultati della ricerca:**
 - i) Risultato della ricerca, misurato dal totale numero di articoli di ricerca (10%)
 - ii) Pubblicazioni di alta qualità, misurate dal numero di articoli di ricerca che compaiono su riviste di alto livello (10%)
 - iii) Influenza, misurata dal numero di articoli di ricerca che appaiono su riviste altamente influenti (10%)
 - iv) Citazioni, misurata dal numero di articoli di ricerca molto citati (10%)

QS World University Rankings



L'Ateneo Tor Vergata si è posizionato tra la posizione 71-80. I dati completi relativi al Ranking dell'Ateneo nella TOP 50 UNDER 50 sono visualizzabili al link

<https://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/top-50-under-50-next-50-under-50/qs-top-50-under-50-2021>



Nel 2020 l'Ateneo di "Tor Vergata" si conferma per il terzo anno consecutivo nella «**Top 500**» del **QS Graduate Employability Ranking**, che misura l'occupabilità dei laureati delle migliori università a livello mondiale.

Il Ranking del 2021 non è ancora disponibile, ma al link sottostante possono essere visualizzate l'annualità 2018 – 2019 – 2020

<https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2020>),.

È inoltre tra le prime dieci università italiane (nona posizione) nella classifica generale che comprende gli Atenei pubblici e privati per l'*University Payback Index*, cioè quanti anni servono a un laureato una volta entrato nel mondo del lavoro, per recuperare l'investimento economico fatto inizialmente per ottenere

la laurea. L'osservatorio ha calcolato che in linea generale occorrono dai 12 ai 20 anni per recuperare tale investimento.

In particolare, ai laureati di Tor Vergata occorrono poco più di 14 anni per rientrare nell'investimento.

Università Commerciale Luigi Bocconi	€ 34.856	14,5%	
LUISS Libera università internazionale degli studi sociali Guido Carli	€ 33.653	10,6%	
Politecnico di Milano	€ 32.769	7,7%	
Università Cattolica del Sacro Cuore	€ 32.383	6,4%	
Università degli Studi di Siena	€ 31.743	4,3%	
Politecnico di Torino	€ 31.543	3,6%	
Università degli Studi di Padova	€ 31.297	2,8%	
Università degli Studi di Roma Tor Vergata	€ 31.121	2,3%	
Università degli Studi di Brescia	€ 31.114	2,2%	
Università degli Studi di Genova	€ 31.111	2,2%	
Università degli Studi di Pisa	€ 31.001	1,9%	
Università degli Studi dell'Aquila	€ 30.992	1,8%	
Università degli Studi di Parma	€ 30.855	1,4%	
Università degli Studi di Palermo	€ 30.812	1,2%	
Università degli Studi di Udine	€ 30.804	1,2%	
Politecnico di Bari	€ 30.714	0,9%	
Università degli Studi della Calabria	€ 30.647	0,7%	
Università degli Studi di Napoli Federico II	€ 30.561	0,4%	
Università di Roma La Sapienza	€ 30.555	0,4%	
Università degli Studi di Trieste	€ 30.529	0,3%	
Università degli Studi di Milano Bicocca	€ 30.515	0,3%	
Università degli Studi di Bergamo	€ 30.492	0,2%	
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	€ 30.480	0,2%	
Università Politecnica delle Marche	€ 30.479	0,2%	

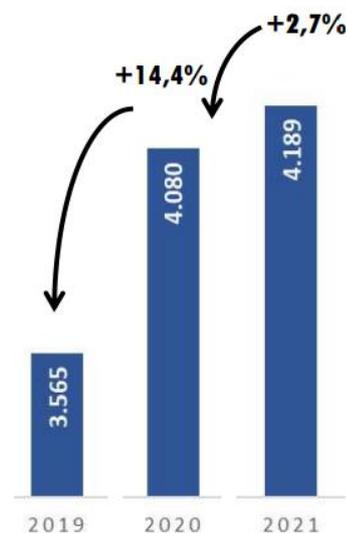
ATENEIO	U_P_I (in sede)	U_P_I (fuori sede)
Politecnico di Milano	13,4	14,7
Università Commerciale Luigi Bocconi	13,9	15,0
Politecnico di Torino	14,3	15,5
Università Cattolica del Sacro Cuore	14,5	15,9
Università degli Studi di Padova	15,0	15,5
Università degli Studi di Brescia	15,1	15,6
LUISS Libera università internazionale degli studi sociali Guido Carli	15,1	16,5
Università degli Studi di Roma Tor Vergata	15,2	16,8
Università degli Studi di Siena	15,3	16,4
Università degli Studi di Pisa	15,3	16,4
Università degli Studi di Parma	15,4	16,4
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	15,4	16,1
Università degli Studi di Genova	15,7	16,4
Università di Roma La Sapienza	16,1	17,9
Università degli Studi di Pavia	16,2	17,0
Università Politecnica delle Marche	16,2	17,3
Università degli Studi di Bergamo	16,2	17,6
Università degli Studi di Ferrara	16,3	17,6
Università degli Studi dell'Aquila	16,3	17,3

2.4.3 Pubblicazioni scientifiche

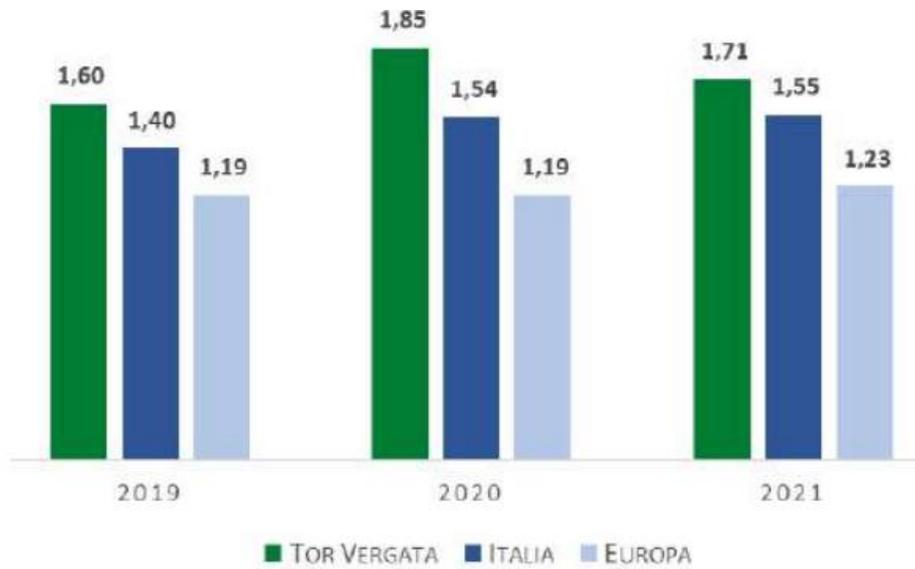
A Tor Vergata crediamo fermamente che il sapere umanistico, scientifico e tecnologico faccia avanzare il benessere creando circoli virtuosi, che la ricerca sia un traino per lo sviluppo e la crescita, un motore in grado di far progredire la società lungo un sentiero sostenibile.

Il totale di pubblicazioni scientifiche dell’Ateneo si incrementa, complessivamente, del 2,7% (da 4.080 pubblicazioni del 2020 a 4.189 nel 2021). Per quanto riguarda la reputazione internazionale delle pubblicazioni, nel triennio considerato il valore dell’Impatto medio citazionale non è mai inferiore a 1,6; ciò significa che le pubblicazioni sono citate almeno il 60% in più rispetto a quanto atteso. Nel periodo 2019-2021 Tor Vergata ha presentato valori di questo indicatore costantemente maggiori a quello medio europeo e alla media italiana. Analizzando il dato relativo alle pubblicazioni presenti nel “top ten” più citato, nel biennio 2019-2020 Tor Vergata ha presentato valori costantemente migliori rispetto al dato medio europeo e italiano, mentre nel 2021 l’indicatore si pone appena sotto la media italiana, pur restando superiore alla media europea. Per quanto riguarda infine la percentuale delle pubblicazioni più citate (top 10%) nelle riviste scientifiche a più alto impatto, a confronto con il dato medio italiano ed europeo, il dato relativo all’Ateneo nel 2021 si mostra superiore a quello medio italiano, ma inferiore a quello medio europeo. (fonte rapporto di sostenibilità 2021)

	2021	2020	2019
N° DI PUBBLICAZIONI	4.189	4.080	3.565
IMPATTO MEDIO CITAZIONALE	1,71	1,85	1,60
<i>I.M.C. MEDIO ITALIA</i>	<i>1,55</i>	<i>1,54</i>	<i>1,40</i>
<i>I.M.C. MEDIO EUROPA</i>	<i>1,23</i>	<i>1,19</i>	<i>1,19</i>
NEL “TOP TEN” PIÙ CITATO	15,5%	16,9%	17,3%
<i>“TOP TEN” PIÙ CITATO MEDIO ITALIA</i>	<i>15,8%</i>	<i>15,7%</i>	<i>15,2%</i>
<i>“TOP TEN” PIÙ CITATO MEDIO EUROPA</i>	<i>15,2%</i>	<i>12,3%</i>	<i>12,4%</i>
NEL “TOP TEN” DELLE RIVISTE A PIÙ ALTO IMPATTO	29,1%	27,0%	28,7%
<i>“TOP TEN” PIÙ ALTO IMPATTO MEDIO ITALIA</i>	<i>28,8%</i>	<i>27,4%</i>	<i>27,1%</i>
<i>“TOP TEN” PIÙ ALTO IMPATTO MEDIO EUROPA</i>	<i>30,9%</i>	<i>29,2%</i>	<i>29,1%</i>



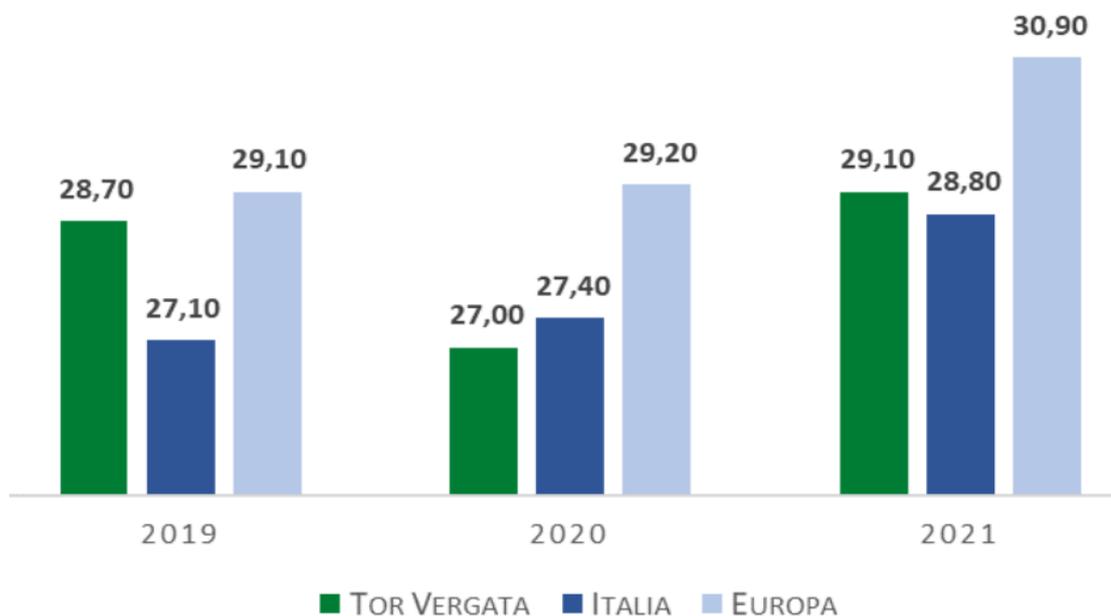
Impatto medio citazionale (fonte Rapporto di sostenibilità 2021)



“Top Ten” più citato (fonte Rapporto di sostenibilità 2021)



Top Ten ad alto impatto (fonte Rapporto di sostenibilità 2021)



3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione sono presentati i risultati di Performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno precedente secondo una logica a cascata. Si articola in quattro paragrafi:

- Albero della Performance;
- Obiettivi strategici;
- Obiettivi e piani operativi;
- Obiettivi individuali.

Nel Piano della Performance 2021 - 2023 sono state individuate sei aree strategiche per la gestione della Performance.

La definizione di tali aree strategiche è stata effettuata in coerenza con le linee generali di indirizzo ministeriali per la programmazione del sistema universitario (D.M. 26 settembre 2013).

Si evidenzia che le cinque aree si intrecciano indissolubilmente, anche in termini di presupposti delle conseguenti scelte organizzative. All'interno delle cinque aree strategiche, il Piano della Performance 2021 – 2023 ha individuato gli obiettivi strategici, alcuni dei quali risultano trasversali a tutte e cinque le aree. Per ciascun obiettivo strategico sono stati infine definiti i relativi obiettivi operativi ed uno o più indicatori utili a monitorare l'andamento dell'Ateneo in relazione alle strategie per il triennio 2020 - 2022; questi sono stati definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle Università.

3.1 Definizione degli obiettivi

Sulla base dei documenti di programmazione strategica, finanziaria e di assicurazione della qualità, e agli obblighi connessi alla Performance, trasparenza e anticorruzione, sono state declinate le linee di sviluppo e gli obiettivi di miglioramento dell'Ateneo per il triennio 2020 - 2022, individuati a seguito di un confronto che ha coinvolto le strutture didattiche e di ricerca, i Prorettori delegati ed i Responsabili dei Servizi. Tale confronto ha consentito di focalizzare l'attenzione sugli obiettivi da perseguire nell'anno 2020, sia con riferimento alla programmazione economica e finanziaria sia per la formazione del Piano. Gli obiettivi sono stati definiti sulla base delle seguenti caratteristiche, in conformità con quanto disposto dall'art. 5, c. 2 del D.lgs. 150/2009:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e alla missione istituzionale,
- alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- che apportano un miglioramento alla qualità dei servizi erogati e agli interventi;
- riferiti ad un arco temporale determinato (di norma un anno);
- confrontabili temporalmente all'interno della stessa Amministrazione;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
- Con riferimento alla rilevanza e all'orizzonte temporale di riferimento, gli obiettivi sono stati distinti in:
 - Obiettivi strategici - fanno riferimento a un arco temporale pluriennale e sono di particolare rilevanza, non solo in relazione alle priorità politiche dell'Amministrazione ma, più in generale, con riferimento ai bisogni e alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale, in conformità con quanto declinato nel Piano strategico dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" 2020 - 2022;
 - obiettivi operativi - declinano l'orizzonte strategico nel breve periodo, in relazione anche al Bilancio di Previsione 2021.

Per ogni area strategica sono dettagliati per primi gli obiettivi strategici, i relativi indicatori, i loro valori attesi ed i responsabili e i soggetti coinvolti nell'obiettivo strategico. Successivamente, al secondo livello di cascading della Performance organizzativa, sono declinati per dettaglio per ogni obiettivo strategico gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori, con riferimento alle singole strutture amministrative dell'Ateneo, definiti in coerenza con le strategie dell'Ateneo contenute nei documenti di programmazione e declinando ciascun obiettivo strategico nei suoi obiettivi operativi, gli indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi operativi, che consentono di misurare il relativo grado di raggiungimento, il peso relativo degli obiettivi operativi all'interno di ogni obiettivo strategico, il valore atteso (target) di ciascun obiettivo operativo, le strutture responsabili di ciascun obiettivo operativo e i soggetti coinvolti nelle azioni. In tal modo sono stati redatti "piani operativi", associando uno o più indicatori a ciascun obiettivo e definendo un valore atteso (target) per l'anno 2021. L'articolazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, con la definizione di indicatori di prestazione, target e la relativa pesatura, consente di misurare e valutare la Performance di ciascuna struttura, attribuendo un punteggio

complessivo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Si precisa che, per riferimento, alla struttura “Ateneo” sono stati assegnati gli obiettivi strategici, mentre alle strutture amministrative sono stati assegnati gli obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi con la partecipazione attiva dei Prorettori e dei Delegati per le loro aree di competenza, delle Direzioni dell’Amministrazione, che hanno fornito il loro input soprattutto sull’area dell’amministrazione e dei servizi agli utenti, e dei Direttori dei Dipartimenti, che tramite le schede SUA e loro ulteriori aggiornamenti, hanno contribuito alla definizione degli obiettivi operativi nella aree della ricerca, della didattica e della terza missione. Una volta definito l’impianto della Performance, questo è stato ulteriormente discusso e condiviso con Prorettori e Delegati, Direzioni dell’Amministrazione e Direttori dei Dipartimenti.

Relativamente alla gestione delle risorse finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, si precisa che è affidata alla responsabilità di centri autonomi di gestione e delle strutture amministrative. In particolare, i centri autonomi di gestione sono i dipartimenti, dotati di autonomia gestionale e amministrativa, mentre le strutture amministrative hanno autonomia nella gestione delle risorse umane loro assegnate. Inoltre si evidenzia che il sistema di pesatura può fornire un’indicazione del peso delle risorse da destinare alle varie aree strategiche.

Per ogni obiettivo operativo sono state definite anche le strutture responsabili, evidenziando in particolare quelle dirigenziali. Coerentemente a quanto previsto dalle Delibere n. 89/2010, n. 112/2010, n. 1/2012 della ex-CIVIT relative alle modalità di redazione del Piano della Performance, si è proceduto alla definizione di un opportuno sistema di pesi per gli obiettivi operativi, che consente non soltanto di evidenziare l’importanza relativa degli obiettivi operativi all’interno di ogni obiettivo strategico, ma anche di esplicitare il collegamento tra il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici ed il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi.

Si evidenzia che non è stato possibile definire le risorse assegnate (in termini sia di risorse finanziarie che in termini di risorse umane) agli obiettivi operativi, perché è stato attuato un progetto di riorganizzazione dell’Amministrazione che prevede la totale riorganizzazione degli uffici e delle competenze, anche tenendo conto di quanto disposto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, che dà attuazione alla L. del 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario sono stati assegnati gli obiettivi individuali ai responsabili di struttura e ai titolari di incarichi. Inoltre, è in corso la contrattazione integrativa in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la Performance individuale e organizzativa.

3.2 Obiettivi strategici e operativi

L’Amministrazione riporta, in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano, i risultati ottenuti (outcome).

Per la lettura dettagliata dei risultati raggiunti dai singoli obiettivi strategici si deve far riferimento all’[allegato A](#).

3.3 Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della Performance

La definizione di tali aree strategiche è stata effettuata in coerenza con le linee generali di indirizzo ministeriali per la programmazione del sistema universitario (D.M. 26 settembre 2013). Si evidenzia che le aree strategiche si intrecciano indissolubilmente, anche in termini di presupposti delle conseguenti scelte organizzative.

All'interno delle aree strategiche, anche in considerazione dei risultati dell'analisi SWOT effettuata, sono stati individuati gli obiettivi strategici, alcuni dei quali risultano trasversali a tutte le aree. Per ciascun obiettivo strategico sono state individuate delle linee strategiche, intese come azioni per raggiungere gli obiettivi strategici, e infine sono elencati alcuni indicatori per monitorare i risultati e individuare le azioni di miglioramento; tali indicatori sono stati anche definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle Università. Considerata la trasversalità di alcuni obiettivi rispetto alle aree strategiche, gli obiettivi strategici individuati fanno riferimento alla principale area strategica in cui possono essere inquadrati.

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
Ricerca	20	R.1	Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata	65	Monitorare il personale inattivo nella ricerca	10	Docenti Inattivi
					Incrementare il numero di pubblicazioni internazionali	10	Pubblicazioni internazionali
					Migliorare la qualità della Ricerca	10	Impatto medio citazionale
							Percentuale di Pubblicazioni nelle riviste impattate
Incrementare il numero di progetti di ricerca internazionale	10	Progetti di ricerca internazionali finanziati					

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Incrementare i proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi	5	Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi
					Migliorare l'attrattività del dottorato	10	Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo
					Migliorare la qualità della Ricerca effettuata dai membri dei Collegi di Dottorato	10	Qualificazione Collegio di Dottorato
					Migliorare la collaborazione tra Dottorati e sistema delle Imprese	10	borse di dottorato acquisite da Enti esterni con le borse di dottorato destinate a Dottorati innovativi

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Aumentare l'attrattività dell'ambiente di ricerca	10	Provenienza docenti neo assunti
		R.2	Internazionalizzare la ricerca	35	Incrementare la mobilità internazionale dei dottorandi	5	Iscritti al dottorato con titolo straniero
					Aumentare il grado di internazionalizzazione del Dottorato	10	Provenienza dei vincitori di borse di dottorato
	20	D.1	Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	30	Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	20	Iniziative dedicate all'accoglienza degli studenti

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
							Numerosità iscritti al I anno
							Provenienza iscritti LM
							Provenienza iscritti L, LMCU
							Tasso occupazionale
					Aumentare gli sbocchi occupazionali dell'Offerta Formativa	10	Efficacia del Corso di Studi

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
		D.2	Favorire i processi di apprendimento	30	Curare la Sostenibilità dell'Offerta Formativa	10	CFU conseguiti al I anno
							Studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio
							Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU
							studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU
							Regolarità dei laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Curare la qualità della docenza	15	Docenti di riferimento L, LM, LMCU
							ore di docenza erogata
					Curare la regolarità degli studi	20	orientamento e tutorato degli studenti
							Voto di accesso degli iscritti al I anno della LM
							Laureati LM entro la durata normale del Corso

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
							Caratteristica dei CdS
							Titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri
					Incrementare le convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa	15	Accordi interuniversitari internazionali per attività didattica
		D.3	Internazionalizzare la didattica	40			Studenti ERASMUS in entrata
					Aumentare gli scambi internazionali di studenti	10	Studenti ERASMUS in uscita
							Iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU con titolo d'accesso Estero

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
							Caratteristiche dei Laureati (L; LM; LMCU)
Terza Missione	15	TM.1	Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione	20	Incrementare programmi di terza missione in stretta collaborazione con le imprese.	8	Progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti
		TM.2	Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio	20	Incrementare il numero di brevetti internazionali depositati	7	Brevetti internazionali depositati
					Incrementare il numero di spin off	9	Spin off accreditati attivi
					Incrementare il numero di start up attivate	7	Start up attivate

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
Servizi agli utenti	25	S.1	Migliorare i servizi agli utenti	100	Migliorare i servizi per gli studenti disabili o dislessici	15	Iniziative per il sostegno agli studenti diversamente abili
					Potenziare la sostenibilità del diritto allo studio	20	Sostenibilità del diritto allo studio
					Aumentare la percentuale di laureati che si re-iscriverebbero alla stessa L,LM, LMCU	20	Indice di soddisfazione dei laureati

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Potenziare i servizi agli studenti per migliorare le condizioni di studio	20	Soddisfazione dello studente nell'utilizzo dei servizi attivati per migliorare le condizioni di studio
					Incrementare gli stage per gli studenti dei corsi di laurea	25	Stage per studenti dei corsi di laurea
Organizzazione e ambiente di lavoro	15	O.1	Migliorare l'efficienza delle spese	50	Razionalizzare le Spese di personale	5	Indicatore spese di personale IP
					Contenere il tasso di indebitamento	5	Indicatore spese di indebitamento IDEB
					Garantire la Sostenibilità Economico finanziaria	5	Indicatore di sostenibilità economico finanziaria ISEF

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Migliorare la tempestività dei pagamenti	5	Tempo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (unità di misura: giorni)
					Incremento del numero dei fascicoli elettronici dei fabbricati universitari	5	Numero di fascicoli del fabbricato realizzati
			Servizi ai dipendenti e welfare aziendale	25	Rafforzare l'incidenza delle risorse in lavoro agile	5	N. di dipendenti in lavoro agile / n. totale dei dipendenti in servizio
					Incremento della copertura delle attività formative per il personale	5	N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / N. totale di dipendenti in servizio

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Incremento del numero di ore di formazione medio per il personale	5	Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio
					Percentuale di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido	5	N. di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido / n. di dipendenti in servizio con figli in età pre-scolare
					Percentuale di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola	5	N. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola / n. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni
					Incrementare gli scambi internazionali per il personale TAB	5	Numero personale TAB in mobilità / numero personale TAB

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione linguistica	5	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze linguistiche / n. totale dei dipendenti in servizio
					Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione informatica	5	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / n. totale dei dipendenti in servizio

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
			Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità	25	Percentuale di azioni/iniziative previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	5	Percentuale di azioni-iniziative previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.
					Numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t/ numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t-1	5	Indicatore che monitora il numero di responsabili delle unità organizzative e dei Dirigenti che hanno preso parte alle iniziative promosse dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.

Area Strategica	Peso relativo (%) area strategica	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Nome Indicatore
					Comunicazione dei dati al responsabile della trasparenza secondo le scadenze previste dalla normativa	5	Avvenuta comunicazione
					Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente delle informazioni relative agli obblighi normativi	5	Avvenuta pubblicazione

3.1 Analisi SWOT - minacce e le opportunità

L'analisi delle principali criticità e/o opportunità si è avvalsa dello strumento della S.W.O.T. analysis. Si tratta di uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di forza (Strengths), debolezza (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) di un'organizzazione.



3.2 Piani Operativi

Obiettivo strategico R.1

Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata

L'Ateneo si propone di incrementare la produttività scientifica dei professori e dei ricercatori, di promuovere l'impatto della ricerca scientifica e di incentivare la trasferibilità e la produttività delle scoperte scientifiche all'interno del più ampio contesto socio – economico.

R.1.01 - Monitorare il personale inattivo nella ricerca	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Docenti Inattivi</i>	Target < Media Mobile Triennio Precedente	
R.1.02 - Incrementare il numero di pubblicazioni internazionali	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Numero di pubblicazioni</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
R.1.03 - Migliorare la qualità della Ricerca	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Impatto medio citazionale</i> <i>Percentuale di Pubblicazioni nelle riviste impattate</i> <i>Percentuale di pubblicazioni nel percentile più citato al mondo</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

R.1.04 - Incrementare il numero di progetti di ricerca internazionale	Azioni:	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 4
Indicatori: <i>Progetti di ricerca internazionali finanziati</i>	Target Media Mobile Triennio Precedente		
R.1.05 - Incrementare i proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi		SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 1
Indicatori: <i>Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente		
R.1.06 - Migliorare l'attrattività del dottorato		SDGS di Riferimento  	Missione PNRR  Missione 4
Indicatori: <i>Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente		
R.1.07 - Migliorare la qualità della Ricerca effettuata dai membri dei Collegi di Dottorato		SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 4
Indicatori: <i>Qualificazione Collegio di Dottorato</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente		
R.1.08 - Migliorare la collaborazione tra Dottorati e sistema delle Imprese		SDGS di Riferimento  	Missione PNRR  Missione 5
Indicatori: <i>Borse di dottorato acquisite da Enti esterni con le borse di dottorato destinate a Dottorati innovativi</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente		

R.1.09 - Aumentare l'attrattività dell'ambiente di ricerca	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Provenienza docenti neo assunti</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

Obiettivo strategico R.2 Internazionalizzare la ricerca

L'Ateneo intende potenziare ulteriormente i processi di internazionalizzazione nella ricerca, attraverso il sostegno alla partecipazione a progetti di ricerca europea e internazionali, e alla promozione della mobilità internazionale dei ricercatori, dei professori e dello staff amministrativo.

R.2.01: Incrementare la mobilità internazionale dei dottorandi	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Iscritti al dottorato con titolo straniero</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
R.2.02 - Aumentare il grado di internazionalizzazione del Dottorato	SDGS di Riferimento  	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Provenienza dei vincitori di borse di dottorato</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

Obiettivo strategico D.1 Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa

Questo obiettivo strategico comprende le principali attività volte a migliorare l'offerta formativa rendendola moderna, interdisciplinare e adatta alle nuove esigenze del mondo del lavoro e del sistema delle imprese, a promuovere l'orientamento e a facilitare l'inserimento dei laureandi e dei

laureati nel mondo del lavoro. In particolare, l'Ateneo, coerentemente con la sua missione/visione, intende innovare la sua offerta formativa (anche seguendo il criterio dell'interdisciplinarietà) in modo da adattarla alle mutate/mutevoli richieste del mondo del lavoro.

<p>D.1.01 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 4</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Iniziative dedicate all'accoglienza degli studenti</i></p> <p><i>Numerosità iscritti al I anno</i></p> <p><i>Numerosità iscritti al I anno</i></p> <p><i>Provenienza iscritti L, LMCU</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>D.1.02 - Aumentare gli sbocchi occupazionali dell'Offerta Formativa</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 5</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Tasso occupazionale</i></p> <p><i>Efficacia del Corso di Studi</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	

Obiettivo strategico D.2

Favorire i processi di apprendimento

Questo obiettivo strategico fa riferimento alle attività volte a organizzare attività didattiche di qualità. Per raggiungere tale obiettivo in modo da facilitare la regolarità delle carriere degli studenti nel rispetto di una rigorosa valutazione degli stessi, verranno messe in atto strategie volte ad aumentare la sostenibilità dei corsi di studio.

<p>D.2.01 - Curare la Sostenibilità dell'Offerta Formativa</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>CFU conseguiti al I anno</i></p> <p><i>Studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio</i></p> <p><i>Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU</i></p> <p><i>Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU</i></p> <p><i>Regolarità dei laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>D.2.02 - Curare la qualità della docenza</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Docenti di riferimento L, LM, LMCU</i></p> <p><i>Ore di docenza erogata</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>D.2.03 - Curare la regolarità degli studi</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Orientamento e tutorato degli studenti</i></p> <p><i>Voto di accesso degli iscritti al I anno della LM</i></p> <p><i>Laureati LM entro la durata normale del Corso</i></p> <p><i>Caratteristica dei CdS</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	

Obiettivo strategico D.3 Internazionalizzare la didattica

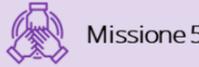
Nel contesto di una “competizione globale alla caccia di talenti” e allo scopo di aumentare gli sbocchi occupazionali dei suoi corsi di studio (offrendo ai laureati gli strumenti per accedere al mercato internazionale del lavoro), l’Ateneo intende impegnarsi a promuovere e favorire la dimensione internazionale degli studi, per la creazione di un campus internazionalizzato anche nella didattica. In questa ottica, il principale strumento che si intende utilizzare è la promozione di titoli congiunti, volta a favorire la mobilità internazionale di docenti e studenti, e l’ammissione e la formazione di studenti stranieri.

<p>D.3.01 - Incrementare le convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri</i></p> <p><i>Accordi interuniversitari internazionali per attività didattica</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>D.3.02 - Aumentare gli scambi internazionali di studenti</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Studenti ERASMUS in entrata</i></p> <p><i>Studenti ERASMUS in uscita</i></p> <p><i>Iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU con titolo d’accesso Estero</i></p> <p><i>Caratteristiche dei Laureati (L; LM; LMCU)</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	

Obiettivo strategico TM.1

Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione

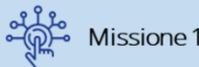
L'obiettivo strategico si propone di supportare e potenziare lo sviluppo di attività e progetti di ricerca nazionali e internazionali tipici della Terza Missione universitaria. I progetti di ricerca, dovranno sviluppare e valorizzare attività di ricerca innovativa e multidisciplinare e realizzare il trasferimento tecnologico in grado di determinare un impatto economico e sociale sul territorio rispetto alle esigenze del mercato promuovendo la definizione di nuovi partenariati.

<p>TM.1.01 - Incrementare programmi di terza missione in stretta collaborazione con le imprese</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	

Obiettivo strategico TM.2

Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio

L'Ateneo intende valorizzare al meglio il suo ruolo di "erogatore" di sapere e conoscenze, attuando in maniera sinergica, azioni caratterizzanti attività di trasferimento tecnologico e altresì di trasformazione produttiva delle conoscenze, nell'ottica del processo di sviluppo sostenibile in contribuendo a determinare un generale miglioramento globale complessivo dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

<p>TM.2.01 - Incrementare il numero di brevetti internazionali depositati</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
--	---	---

Indicatori: <i>Brevetti internazionali depositati</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
TM.2.03 - Incrementare il numero di spin off	SDGS di Riferimento  	Missione PNRR  Missione 5
Indicatori: <i>Spin off accreditati attivi</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
TM.2.04 - Incrementare il numero di start up attivate	SDGS di Riferimento  	Missione PNRR  Missione 5
Indicatori: <i>Start up attivate</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

Obiettivo strategico S.1 Migliorare i servizi agli utenti

L'Ateneo si vuole impegnare nel continuo miglioramento dei servizi offerti a tutti i suoi utenti: non soltanto gli studenti, ma anche il personale docente e il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, le imprese e gli enti della pubblica amministrazione, la comunità che insiste sul territorio di riferimento e, più in generale, la società civile e il cittadino che in qualche modo potrebbe interfacciarsi con l'Università.

S.1.02 - Migliorare i servizi per gli studenti disabili o dislessici	SDGS di Riferimento   	Missione PNRR  Missione 5
Indicatori: <i>Iniziative per il sostegno agli studenti diversamente abili</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

S.1.03 - Potenziare la sostenibilità del diritto allo studio	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Sostenibilità del diritto allo studio</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
S.1.04 - Aumentare la percentuale di laureati che si re-iscriverebbero alla stessa L,LM, LMCU	SDGS di Riferimento  	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Indice di soddisfazione dei laureati</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
S.1.05 - Potenziare i servizi agli studenti per migliorare le condizioni di studio	SDGS di Riferimento  	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Soddisfazione dello studente nell'utilizzo dei servizi attivati per migliorare le condizioni di studio</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
S.1.08 - Incrementare gli stage per gli studenti dei corsi di laurea	SDGS di Riferimento  	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Stage per studenti dei corsi di laurea</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

Obiettivo strategico O.1 Migliorare l'efficienza delle spese

L'Ateneo si pone l'obiettivo di razionalizzare le spese correnti e di adottare misure volte al contenimento delle spese di gestione, al fine di liberare nuove risorse da investire in azioni considerate particolarmente strategiche.

O.1.01 - Razionalizzare le Spese di personale	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 1
Indicatori: <i>Indicatore spese di personale IP</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
O.1.02 - Contenere il tasso di Indebitamento	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 1
Indicatori: <i>Indicatore spese di indebitamento IDEB</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
O.1.03 - Garantire la Sostenibilità Economico finanziaria	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 1
Indicatori: <i>Indicatore di sostenibilità economico finanziaria ISEF</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
O.1.09 - Migliorare la tempestività dei pagamenti	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 1
Indicatori: <i>Tempo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (unità di misura: giorni)</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	
O.1.11 - Incremento del numero dei fascicoli elettronici dei fabbricati universitari	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR  Missione 1
Indicatori: Numero di fascicoli del fabbricato realizzati	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

Obiettivo strategico O.2

Servizi ai dipendenti e welfare aziendale

Per welfare aziendale si intende l'insieme delle prestazioni non monetarie a sostegno del dipendente. Un pacchetto di possibilità in affiancamento alla classica retribuzione nella forma di agevolazioni e rimborsi, che si traducono in benefit significativi per il dipendente. Obiettivo dell'Ateneo è ampliare le opportunità per i propri dipendenti migliorando il clima organizzativo e aumentando l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi.

<p>O.2.01 - Rafforzare l'incidenza delle risorse in lavoro agile</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 1</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Percentuale del personale in servizio che ha usufruito di lavoro agile nell'anno solare</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.02 - Incremento della copertura delle attività formative per il personale</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 4</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Personale in servizio che ha seguito almeno un'attività formativa nell'anno solare, in riferimento al precedente</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.03 - Incremento del numero di ore di formazione medio per il personale</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 4</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Numero medio di ore di formazione erogate per il personale</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.04 - Percentuale di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 5</p>

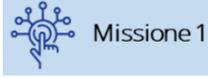
<p>Indicatori:</p> <p><i>Percentuale di dipendenti che usufruiscono di servizi di asili nido</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.05 - Percentuale di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 5</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Percentuale di dipendenti con figli che usufruiscono di servizi "Centri Estivi e Dopo Scuola"</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.07 - Incrementare gli scambi internazionali per il personale TAB</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 1</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Percentuale di dipendenti TAB in collocati in mobilità internazionale</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.08 - Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione linguistica</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 4</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Personale TAB che ha partecipato ad un percorso di rafforzamento delle competenze linguistiche</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.2.09 - Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione informatica</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p>  <p>Missione 4</p>
<p>Indicatori:</p> <p><i>Personale TAB che ha partecipato ad un percorso di rafforzamento delle competenze informatiche</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	

Obiettivo strategico O.3

Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità

L'Ateneo rende accessibile ogni tipo di informazione relativa all'organizzazione, alla gestione e all'utilizzo delle risorse con l'obiettivo di favorire forme diffuse di controllo e di partecipazione nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità, anche attraverso un piano di azione diretto a contrastare potenziali rischi di corruzione in tutti gli ambiti, dalle attività amministrative a quelle didattiche e scientifiche.

<p>O.3.01 - Percentuale di azioni/iniziative previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Percentuale di azioni/iniziative previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.3.02 - Numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative dedicate alla promozione della Trasparenza</p>	<p>SDGS di Riferimento</p>  	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p> <p><i>Indicatore che monitora il numero di responsabili delle unità organizzative e dei Dirigenti che hanno preso parte alle iniziative promosse dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.</i></p>	<p>Target</p> <p>> Media Mobile Triennio Precedente</p>	
<p>O.3.03 - Comunicazione dei dati al responsabile della trasparenza secondo le scadenze previste dalla normativa</p>	<p>SDGS di Riferimento</p> 	<p>Missione PNRR</p> 
<p>Indicatori:</p>	<p>Target</p>	

<i>Avvenuta comunicazione</i>	> Media Mobile Triennio Precedente	
O.3.04 - Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente delle informazioni relative agli obblighi normativi	SDGS di Riferimento 	Missione PNRR 
Indicatori: <i>Avvenuta pubblicazione</i>	Target > Media Mobile Triennio Precedente	

3.3 Balance Score – Card d’Ateneo

Già a partire dalla Relazione della Performance 2019, l’Ateneo ha scelto di operare due differenti livelli di analisi. Adottando un approccio innovativo, utilizzando la BSC definita nel prossimo paragrafo della presente Relazione, è stato possibile evidenziare gli andamenti trasversali degli indicatori in base alla tipologia di riferimento.

Al fine di migliorare le capacità di analisi e valutazione dei risultati conseguiti, l’Ateneo ha classificato gli indicatori associati agli obiettivi operativi in Tipologie, Categorie e Sotto Categorie così definite:

Efficacia	Esprime l'adeguatezza dell'output realizzato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi
<i>Quantitativa</i>	<u>Quantità erogata</u> : esprime la quantità erogata di output (n. servizi prodotti) e può essere accresciuta tramite iniziative di incremento dei servizi (ex. Documentazione online) <u>Quantità fruita</u> : esprime la quantità dei destinatari diretti degli output (n. fornitori) e può essere accresciuta tramite iniziative di allargamento del numero di beneficiari dei servizi. Il numero dei fruitori effettivi può anche essere rapportato al numero di fruitori potenziali.
<i>Qualitativa</i>	<u>Qualità erogata</u> : esprime la qualità erogata degli output attraverso parametri oggettivi (ex. Tempo di pagamento) secondo la prospettiva dell'amministrazione, e può essere migliorata tramite iniziative d'innalzamento e di presidio degli standard dei servizi <u>Qualità percepita</u> : esprime la qualità percepita degli output, secondo la prospettiva dei fruitori (livello di soddisfazione);
Efficienza	Esprime la capacità d'utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali (input) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (output).
<i>Economica</i>	Esprime il costo (o la spesa) di gestione di un'attività e/o di erogazione di un servizio (risorse economiche/ quantità servizi o utenti serviti) e può essere incrementata attraverso iniziative di miglioramento organizzativo
<i>Produttiva</i>	Esprime lo sforzo organizzativo per svolgere un'attività o un processo o per erogare un servizio e può essere espresso in termini di Full Time Equivalent (FTE) impiegabili (FTE/

	quantità servizi) e può essere incrementata attraverso iniziative di miglioramento organizzativo.
Stato delle risorse	Quantificano e qualificano le risorse dell'amministrazione e possono essere misurate in termini sia quantitativi (n° risorse umane, n° pc) sia qualitativi (profili risorse umane, livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche)
<i>Umane</i>	Quantità e distribuzione delle risorse umane per posizione; per fascia di età e categoria
<i>Economico-finanziarie</i>	Risorse stanziare; risorse per tipologia di finanziamento
<i>Tangibili</i>	Valore del patrimonio disponibile; indice di indebitamento economico; indice di liquidità
<i>Intangibili</i>	<u>Salute organizzativa</u> : livello di benessere organizzativo
	<u>Salute professionale</u> : quantità di persone laureate/ formate/ aggiornate; % profili professionali presenti rispetto alle necessità dei vari ruoli organizzativi
	<u>Salute di genere</u> : rapporto donne/uomini; % di donne presenti in ruoli apicali
	<u>Salute relazionale</u> : quantità/tipologia di utenti coinvolti nel processo di programmazione o valutazione;
	<u>Salute etica</u> : quantità di processi oggetto di valutazione del rischio
	<u>Salute digitale</u> : % servizi digitalizzati
Impatto	Esprime l'effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine.
<i>Sociale</i>	L'impatto indotto sulle varie componenti della società e sulle relative condizioni sociali
<i>Economico</i>	L'impatto indotto sulle varie componenti della società del tessuto economico
<i>Ambientale</i>	L'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'Ateneo

Questa attività consente di costruire una Balance Score Card degli indicatori necessaria in sede di valutazione dei risultati e pianificazione strategica. Inoltre in sede di pianificazione strategica sarà possibile determinare su quale area investire maggiormente per il triennio successivo alla luce anche dei risultati di performance conseguiti nel triennio precedente.

Al fine di un'efficace elaborazione delle informazioni sulla Performance Organizzativa, l'Ateneo si è dotato dell'applicativo GZOOM che consente di poter elaborare e visualizzare i dati relativi alla Balance Score Card d'Ateneo.



Monitoraggio Stampa Balanced Scorecard al 31/12/2021



Stampato il 04/08/2022



Monitoraggio Stampa Balanced Scorecard al 31/12/2021

INDICE					
Prospettiva BSC	Tipologia Indicatore BSC	Peso	Risultato	Pag.	
 97,09	Qualitativa	100	 97,95	1	
	Quantitativa	100	 96,24	5	
Efficienza	Economica	100		12	
 97,74	Economico-finanziarie	100	 100	13	
	Tangibili	100	 100	14	
	Intangibili	100	 93,22	15	
 99,27	Sociale	100	 99,27	18	

Stampato il 04/08/2022



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia		
Tipologia Indicatore BSC		Qualitativa 97,95		
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Erogata		Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		100	 98,27

Stampato il 04/08/2022



Pag. 1

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Qualitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Docenti di riferimento L, LM, LMCU	Perc.	Baseline	92,47%	92,40%		 99,68
		Consuntivo	92,40%	92,10%		
Efficacia del Corso di Studi	Perc.	Baseline	85,74%	86,60%		 100
		Consuntivo	86,60%	91,20%		
ore di docenza erogata	Num.	Baseline	0,53	0,54		 100
		Consuntivo	0,55	0,65		
Qualificazione Collegio di Dottorato	Perc.	Baseline	4,05%	4,33%		 100
		Consuntivo	4,47%	4,82%		
Regolarità dei laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso	Perc.	Baseline	59,10%	59,50%		 99,16
		Consuntivo	58,50%	59,00%		
Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU (indicatore ANVUR --IA15)	Perc.	Baseline	62,87%	62,37%		 93,96
		Consuntivo	61,40%	58,60%		
Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU	Perc.	Baseline	42,43%	43,53%		

Stampato il 04/08/2022



Pag. 2

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Qualitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Consuntivo	44,30%	41,50%		95,34
		Baseline	50,50%	50,67%		
Studenti che proseguono nel II anno nello stesso classe di laurea (ANVUR IA14)	Perc.	Consuntivo	51,20%	48,80%		 96,31
		Baseline	360,33	394,00		
Titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri	Num.	Consuntivo	426,00	415,00		 100
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Utenza					Peso Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					100  95,57
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Baseline	37,37%	37,90%		
Voto di accesso degli iscritti al I anno della LM	Perc.	Consuntivo	37,60%	36,22%		 95,57

Stampato il 04/08/2022



Pag. 3

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Qualitativa				
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Fruita					Peso Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					100  100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Baseline	85,90%	87,63%		
Soddisfazione dello studente nell'utilizzo dei servizi attivati per migliorare le condizioni di studio	Perc.	Consuntivo	89,70%	89,30%		 100

Stampato il 04/08/2022



Pag. 4

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia	
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa 96,24	
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Erogata	Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	100	 97,97

Stampato il 04/08/2022

Pag. 5

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa				
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022	Risultato 2021
Accordi interuniversitari internazionali per attività didattica	Num.	Baseline	217,66	252,66		 100
		Consuntivo	260,00	280,00		
Avvenuta comunicazione	Si/No	Baseline	100	100		 100
		Consuntivo	100	100		
Avvenuta pubblicazione	Si/No	Baseline	100	100		 100
		Consuntivo	100	100		
borse di dottorato acquisite da Enti esterni con le borse di dottorato destinate a Dottorati innovativi	Num.	Baseline	0,00	186,00		 100
		Consuntivo	0,00	223,00		
Brevetti internazionali depositati	Num.	Baseline	14,00	14,33		 100
		Consuntivo	15,00	17,00		
CFU conseguiti al I anno	Num.	Baseline	50,02	50,09		 97,42
		Consuntivo	49,99	48,80		
Docenti inattivi	Num.	Baseline	268,00	265,00		

Stampato il 04/08/2022

Pag. 6

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Consuntivo	260,00	261,00		100
		Baseline	473,30	501,00		
Indicatore che monitora l'internazionalità dell'Ateneo	Num.	Consuntivo	514,00	300,00		59,88
		Baseline	497,00	546,00		
Indicatore che monitora l'internazionalità dell'Ateneo	Num.	Consuntivo	540,00	583,00		100
		Baseline	40,33	48,66		
Iniziative dedicate all'accoglienza degli studenti	Num.	Consuntivo	63,00	53,00		100
		Baseline	1,87	2,36		
Iniziative per il sostegno agli studenti diversamente abili	Num.	Consuntivo	2,72	2,40		100
		Baseline	41,00	52,00		
Iscritti al dottorato con titolo straniero	Num.	Consuntivo	68,00	66,00		100
		Baseline	120,00	132,00		
Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo	Num.	Consuntivo	155,00	150,00		100

Stampato il 04/08/2022



Pag. 7

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU con titolo d'accesso Estero	Perc.	Baseline	5,66%	7,07%		100
		Consuntivo	8,40%	7,57%		
Laureati regolari L, LM, LMCU	Perc.	Baseline	5,07%	7,63%		100
		Consuntivo	12,50%	8,80%		
N. di dipendenti in lavoro agile / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,00	93,18		98,57
		Consuntivo	93,18	91,85		
Numero di docenti neo assunti non già in servizio presso l'Ateneo	Perc.	Baseline	3,00%	2,00%		100
		Consuntivo	1,00%	10,00%		
Numero di fascicoli del fabbricato realizzati	Num.	Baseline	40,00	40,00		100
		Consuntivo	40,00	40,00		
Numero di Pubblicazioni	Num.	Baseline	3.838,00	3.866,00		100
		Consuntivo	3.791,00	4.152,00		
Numerosità iscritti al I anno	Perc.	Baseline	45,98%	50,76%		100

Stampato il 04/08/2022



Pag. 8

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Consuntivo	51,82%	51,92%		100
		Baseline	7,93	7,03		
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Consuntivo	2,91	13,52		 100
		Baseline	186,00	231,00		
orientamento e tutorato degli studenti	Num.	Consuntivo	274,00	310,00		 100
		Baseline	28,00	33,00		
Progetti di ricerca internazionale finanziati	Num.	Consuntivo	43,00	40,00		 100
		Baseline	66,33	61,33		
Progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti	Num.	Consuntivo	52,00	51,00		 83,16
		Baseline	19,60%	16,98%		
Provenienza iscritti L, LMCU	Perc.	Consuntivo	14,93%	19,12%		 100
		Baseline	38,81%	38,74%		
Provenienza iscritti LM	Perc.	Consuntivo	39,53%	42,85%		 100

Stampato il 04/08/2022



Pag. 9

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Baseline	19,00	66,00		
Sostenibilità del diritto allo studio	Num.	Consuntivo	146,00	300,00		 100
		Baseline	11,00	11,00		
Spin off accreditati attivi	Num.	Consuntivo	9,00	8,00		
		Baseline	1.186,00	1.284,66		
Stage per studenti dei corsi di laurea	Num.	Consuntivo	1.310,00	1.289,00		 100
		Baseline	8,66	9,00		
Start up attivate	Num.	Consuntivo	9,00	9,00		 100
		Baseline	0,00%	23,00%		
Vincitori di borse di dottorato con titolo di accesso straniero	Perc.	Consuntivo	44,00%	49,00%		 100
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Fruita				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				100	 94,51

Stampato il 04/08/2022



Pag. 10

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficacia				
Tipologia Indicatore BSC		Quantitativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Caratteristica dei CdS	Perc.	Baseline	94,12%	94,55%		 100
		Consuntivo	95,14%	94,70%		
Indice di soddisfazione dei laureati	Perc.	Baseline	70,53%	77,63%		 100
		Consuntivo	90,60%	90,10%		
Laureati LM entro la durata normale del Corso	Perc.	Baseline	0,00%	69,85%		 100
		Consuntivo	70,52%	74,45%		
N. di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido / n. di dipendenti in servizio con figli in età pre-scolare	Num.	Baseline				
N. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola / n. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni	Num.	Baseline				
Numero personale TAB in mobilità / numero personale TAB	Perc.	Baseline	0,60%	0,41%		 78,05
		Consuntivo	0,21%	0,32%		

Stampato il 04/08/2022



Pag. 11

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Efficienza					
Tipologia Indicatore BSC		Economica					
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Economica					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					100	
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021
Spesa per l'acquisto di beni, servizi ed opere effettuata tramite convenzioni quadro o il mercato elettronico (lordo IVA) / pagamenti per acquisto di beni, servizi ed opere	Num.	Baseline		0,24			
		Consuntivo		0,28			

Stampato il 04/08/2022



Pag. 12

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Stato delle risorse				
Tipologia Indicatore BSC		Economico-finanziarie 100				
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Economico-finanziarie				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				100	 100
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022	Risultato 2021
Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi	Num.	Baseline	6.064.538,62	7.850.522,00		 100
		Consuntivo	11.047.812,29	10.277.034,00		

Stampato il 04/08/2022



Pag. 13

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Stato delle risorse				
Tipologia Indicatore BSC		Tangibili 100				
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Tangibili				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				100	 100
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022	Risultato 2021
Indicatore di sostenibilità economico finanziaria ISEF (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	1,07%	1,06%		 100
		Consuntivo	1,06%	1,08%		
Indicatore spese di indebitamento IDEB (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	9,90%	10,73%		 100
		Consuntivo	11,71%	9,54%		
Indicatore spese di personale IP (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	73,46%	74,36%		 100
		Consuntivo	74,35%	73,35%		
Tempestività dei pagamenti dell'amministrazione	Num.	Baseline	2,48	2,40		 100
		Consuntivo	7,23	-14,26		

Stampato il 04/08/2022



Pag. 14

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Stato delle risorse			
Tipologia Indicatore BSC		Intangibili 93,22			
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Salute organizzativa			Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"			100	
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Salute professionale			Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"			100	 93,22

Stampato il 04/08/2022



Pag. 15

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC		Stato delle risorse					
Tipologia Indicatore BSC		Intangibili					
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Indicatore che monitora la percentuale di responsabili delle unità organizzative e dei Dirigenti che hanno preso parte alle iniziative promosse dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.	Num.	Baseline	1,64	1,41		 85,11	
		Consuntivo	0,78	1,20			
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / N. totale di dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,55	0,55		 94,55	
		Consuntivo	0,44	0,52			
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,17	0,15			
		Consuntivo	0,04	0,25			
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze linguistiche / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,06	0,06			
		Consuntivo	0,00	0,02			
Percentuale di azioni-iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	Perc.	Baseline	89,00%	91,67%		 100	
		Consuntivo	100,00%	100,00%			
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Salute di genere					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					100	
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Salute relazionale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					100	

Stampato il 04/08/2022



Pag. 16

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC	Stato delle risorse			
Tipologia Indicatore BSC	Intangibili			
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Salute etica		Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		100	
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Salute digitale		Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		100	

Stampato il 04/08/2022



Pag. 17

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Balanced Scorecard al 31/12/2021

Prospettiva BSC	Impatto					
Tipologia Indicatore BSC	Sociale 99,27					
Sotto Tipologia Indicatore BSC	Sociale		Peso	Risultato		
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		100	 99,27		
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Impatto medio citazionale	Num.	Baseline	1,77	1,64		 100
		Consuntivo	1,68	1,80		
Tasso occupazionale	Perc.	Baseline	74,83%	76,01%		 98,54
		Consuntivo	78,40%	74,90%		

Stampato il 04/08/2022



Pag. 18

4 ATTIVITA' DELL'ATENEО PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

4.1 Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Il principio di trasparenza prevede l'attribuzione a tutti gli stakeholder (interni ed esterni) del potere di esercitare un controllo sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità, promuovendo al tempo stesso la responsabilità degli amministratori pubblici. Emerge, dunque, con chiarezza, che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento a garanzia di un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability nei confronti degli stakeholder. Il principio di trasparenza trova attuazione attraverso l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul sito "Amministrazione trasparente" e tramite il riscontro alle richieste di "accesso civico" semplice e generalizzato.

4.2 Struttura del sito "Amministrazione trasparente"

L'Ateneo ha proceduto al consueto puntuale aggiornamento delle pagine del sito "Amministrazione trasparente. Ai fini dell'acquisizione, il RPCT ha, come sempre, fornito ai responsabili delle strutture dettagliate indicazioni esplicative della normativa di riferimento, della tipologia dei dati, documenti e informazioni richiesti, della tempistica e delle modalità di invio.

L'Ateneo ha assicurato pubblicazioni conformi - sia per tipologia che per modalità di rappresentazione.

4.3 Attestazione del NdV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

All'esito della verifica, il NdV ha riconosciuto il puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicazione, come può rilevarsi dalla apposita attestazione pubblicata su "Amministrazione trasparente".

4.4 Coordinamento tra PTPCT e Piano della Performance

L'integrazione tra il PTPCT e il PP è tra i principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio.



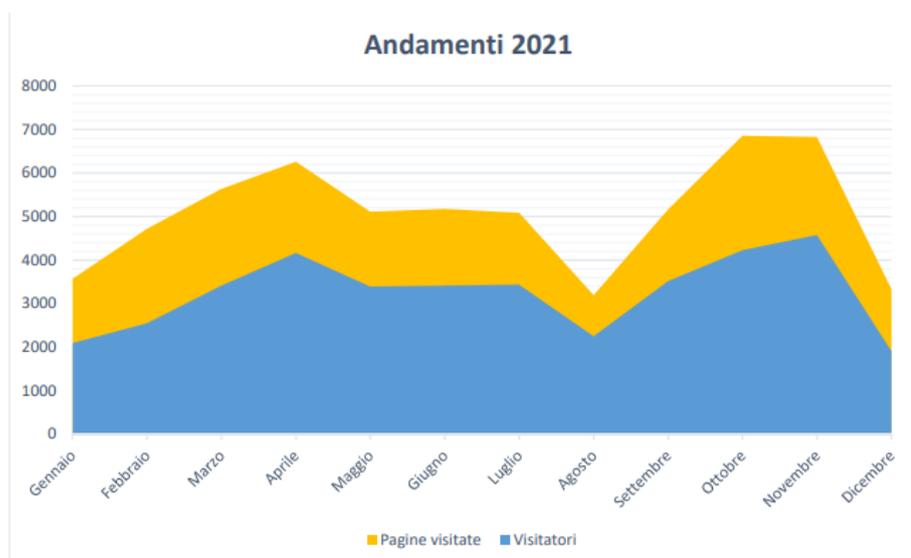
I due documenti oggetto della presente analisi hanno finalità diverse ed obiettivi, in parte, comuni:

- il PTPCT ha lo scopo di mappare i rischi e individuare le misure organizzative atte a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi;
- il PP rappresenta il principale strumento attraverso cui dare attuazione anche alle misure del PTPCT.

L'analisi correlata dei due documenti, sia in fase di programmazione che in quella di rendicontazione dei risultati, è necessaria per la coerenza del sistema nel suo complesso.

4.5 Monitoraggio sito "Amministrazione trasparente"

Analogamente a quanto effettuato negli anni precedenti si riporta il monitoraggio degli accessi al sito "Amministrazione trasparente":



4.6 Trasparenza: Limiti e Privacy

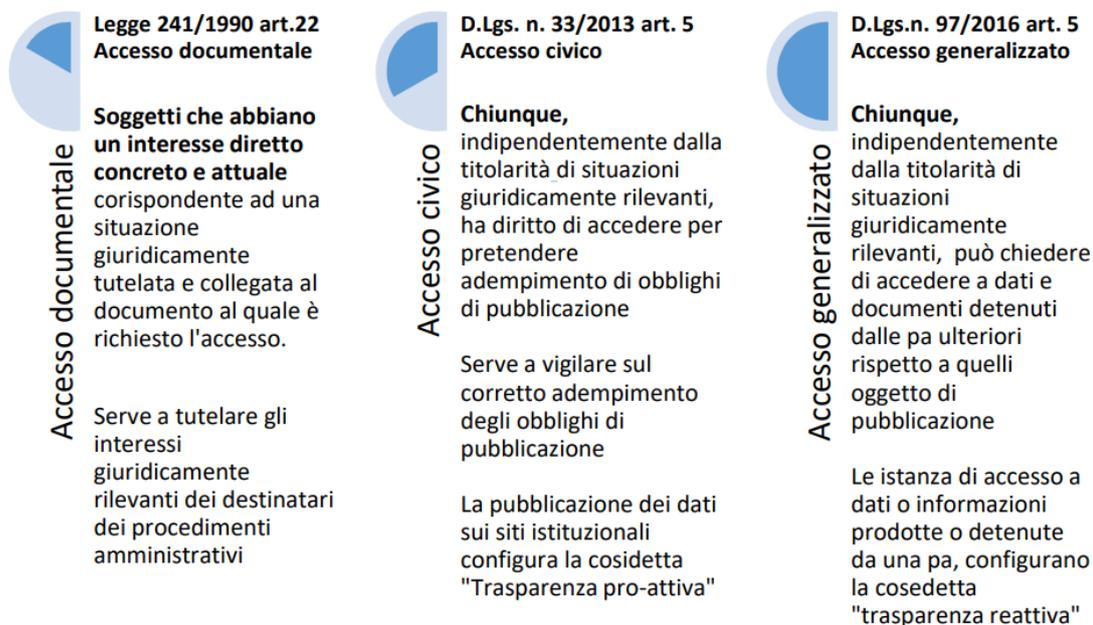
L'Ateneo di Tor Vergata si impegna a pubblicare i dati, rispettando le disposizioni nazionali. Sono state effettuate delle interviste a tutto il personale, finalizzate alla redazione di un report individuale e di informative elaborate ad hoc per i singoli dipendenti in base al tipo di attività. L'Ateneo si impegna, altresì, a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti, sensibili o giudiziari, eccedenti e non indispensabili rispetto alle finalità di trasparenza, in ossequio al principio di minimizzazione ed in ottemperanza a quanto previsto dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso alle informazioni previsti dalla normativa vigente, nonché quelli relativi alla diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale ovvero lo stato di bisogno ed eventuali situazioni di disagio economico-sociale.

4.7 Accesso documentale, civico e generalizzato

Le tre tipologie di diritto di accesso attualmente vigenti nell'ordinamento giuridico sono:

- documentale, ai sensi della Legge n. 241/1990;
- civico, previsto dall'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, consente a "chiunque" di chiedere "documenti, informazioni o dati" oggetto di pubblicazione obbligatoria, che l'Amministrazione abbia omesso di pubblicare;
- generalizzato, previsto dall'art. 5, co. 2, del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, attribuisce a "chiunque" il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"

LE TRE VIE DI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI



4.8 La centralità degli Stakeholder



Il principio di trasparenza prevede l'attribuzione a tutti gli stakeholder (interni ed esterni) del potere di esercitare un controllo sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità, promuovendo al tempo stesso la responsabilità degli amministratori pubblici. Il Piano Triennale di Comunicazione (in breve PTC) di Ateneo verso gli stakeholder interni si propone di:

- Individuare i nuovi Referenti per la trasparenza e l'anticorruzione;
- Programmare incontri periodici con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza
- Fornire informative sullo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano, con particolare riferimento a quelle destinate a presidiare le aree a più elevato rischio;
- Formulare proposte di interventi per la modifica delle misure di prevenzione;
- Segnalare casi di inconferibilità e di incompatibilità;
- Fornire informazioni sull'andamento degli interventi formativi adottati e sulle procedure di fornitura di beni e servizi attivate;
- Comunicare immediatamente col Responsabile Anticorruzione nel caso in cui si verificano episodi di corruzione.



Il whistleblowing, è un atto di partecipazione civica, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili perché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" (anticorruzione@uniroma2.it).

Infine, si segnala, la pubblicazione di un opuscolo illustrativo "Whistleblowing", reperibile sul sito sopra citato, che prevede esplicitamente il diffondere delle buone pratiche in materia di tutela del whistleblower, sensibilizzando i dipendenti pubblici sul valore positivo delle segnalazioni degli illeciti soprattutto in un'ottica di raggiungimento di una buona reputazione per l'Ateneo.

La nostra comunicazione ha l'obiettivo di gestire, sviluppare e migliorare la trasparenza, mediante molteplici modalità di interazione.

Il sito "Amministrazione trasparente" è parte integrante della comunicazione di Ateneo e rappresenta uno strumento strategico per il miglioramento della relazione tra l'amministrazione e gli stakeholder. Attraverso la comunicazione del sito "Amministrazione trasparente" e, quindi, il suo continuo aggiornamento, l'Ateneo desidera perseguire diverse azioni e finalità, tra le quali:

- Informare gli stakeholder interni ed esterni, con i quali tenere aperto un canale, al fine di migliorare gli spazi partecipativi (partecipazione civica);
- Far conoscere l'attività amministrativa di Ateneo;
- Migliorare la trasparenza amministrativa;
- Attivare nuovi canali per il controllo della qualità dei servizi (questionari).

Per l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", le Giornate della Trasparenza sono importanti strumenti di comunicazione sulla tematica della trasparenza in funzione dell'anticorruzione e sulla specialità come principio dell'ordinamento che investe, pertanto, anche la disciplina per la prevenzione della corruzione. In questa prospettiva, le giornate della trasparenza sono una occasione di studio dove si intende informare, formare e sensibilizzare tutti i soggetti coinvolti (studenti, personale di Ateneo e stakeholder esterni), a qualunque livello nell'applicazione della normativa sulla trasparenza che avvertono la necessità ineludibile di una "bussola" che consenta di orientarsi con coscienza e consapevolezza nella concreta realtà giuridica.

Prevenzione alla corruzione	Azione	Responsabile e/o struttura dell'adempimento
Codice di comportamento	Controllo	- Tutti i Dirigenti - Responsabili di struttura
Formazione	Formazione	- RPCT
Giornata della trasparenza	Trasparenza	- RPCT
Whistleblower	Adozione di misura di tutela	- RPCT - Dirigente Direzione V
Disciplina delle incompatibilità e del conferimento di incarichi	Controllo	- RPCT - Tutti i Dirigenti/Direttori di Dipartimento - Tutti i Responsabili di struttura
Bandi di concorso	Controlli a campione delle procedure concorsuali	- Dirigente della Direzione competente - Responsabile della Ripartizione/Ufficio competente
	Controllo dei componenti delle commissioni	- Dirigente della Direzione competente - Responsabile della Ripartizione/Ufficio competente
Attribuzione degli incarichi dirigenziali : verifica insussistenza di cause di incompatibilità	Controllo	- Tutti i Responsabili di struttura
Patrimonio e appalti	Verifica applicazione delle normative vigenti	- Dirigente Direzione IV - Tutti i Responsabili di struttura
Pubblicazione sul sito della trasparenza	Obblighi di pubblicazione	- Vedere tabella nella sezione Trasparenza del presente documento
Tabella valutazione rischio	Aggiornamento tabella rischio	- RPCT - Direzione V - Sistemi operativi di gestione
Attività di supporto al RPCT per l'attivazione di nuove procedure di controllo illecito	Comunicazione	tutte le strutture

A seguito della riorganizzazione di Ateneo, è stata definita, e di seguito riportata, la “matrice di responsabilità” con cui si individuano i Responsabili e/o le strutture direttamente interessate all’applicazione dell’azioni di prevenzione alla corruzione in alcune delle aree più importanti. Per brevità si indica con R.P.C. il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Tab. 7 - Elenco attività di prevenzione della corruzione - Tempistiche - Responsabili

5 I risultati raggiunti

Come già indicato nel capitolo precedente, già negli anni precedenti, l'Ateneo ha scelto di operare due differenti livelli di analisi. Il primo adottando un approccio innovativo, utilizzando la BSC (Balance Score Card) già definita del paragrafo 3.3 della presente Relazione, che consente di poter evidenziare gli andamenti trasversali degli indicatori in base alla tipologia di riferimento, e il secondo più classico orientato alla rilevazione della performance per area strategica, obiettivo strategico e operativo.

5.1.1 Analisi Performance

L'analisi che segue tiene conto dei risultati ottenuti da ogni indicatore e il peso associato

5.1.2 Performance delle Aree e Obiettivi Strategici

In questo paragrafo, si analizzano i risultati generali conseguiti dalle quattro Aree Strategiche di Ateneo e dagli Obiettivi Strategici ad esse associati.

I risultati sono determinanti dagli scostamenti rispetto alla BaseLine ottenuta calcolando principalmente la media mobile del triennio precedente all'anno di riferimento (2018 - 2020) ponderati dal peso attribuito a ciascuna Area Strategica, Obiettivo Strategico e Operativo.

A questo livello di analisi non si rilevano criticità ed anzi si possono apprezzare degli ottimi livelli di Performance in tutte le Aree Strategiche e negli Obiettivi Strategici.

Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2021				
INDICE				
Area Strategica	Obiettivo Strategico	Peso		Risultato
D - Didattica	<u>D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa</u>	30		99,76
	<u>D.2 - Favorire i processi di apprendimento</u>	30		98,66
	<u>D.3 - Internazionalizzare la didattica</u>	40		95,99
O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro	<u>O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese</u>	50		100
	<u>O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale</u>	25		84,08
	<u>O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità</u>	25		96,28
R - Ricerca	<u>R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	65		99,07
R - Ricerca	<u>R.2 - Internazionalizzare la ricerca (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	35		100
S - Servizi agli utenti	<u>S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti</u>	100		100
TM - Terza Missione	<u>TM.1 - Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione</u>	20		83,16
	<u>TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio</u>	20		89,33

5.1.3 Performance Obiettivi Operativi

Nella stretta connessione tra finalità strategiche definite per ogni area, così come presentato nel capitolo precedente, e obiettivi strategici, l'ultimo step della valutazione della Performance è rappresentato dall'analisi dei risultati raggiunti per gli obiettivi operativi. Vedi [allegato A](#)

5.1.4 Obiettivi individuali

Si riportano informazioni sintetiche sull'assegnazione degli obiettivi individuali del personale dipendente.

B. Performance individuale				
B.1 - A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	1	50-100%	50-100%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	4	50-100%	50-100%
Non dirigenti	962		50-100%	50-100%
B.2 - Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	SI	NO		
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X			
Non dirigenti	X			

Tab. 9 - Riepilogo sull'assegnazione degli obiettivi individuali in relazione alle categorie di appartenenza

Il processo complessivo di pianificazione, gestione della Performance e definizione degli obiettivi dell'Ateneo può essere quindi schematizzato nei seguenti punti:

1. Analisi di contesto
2. Piano strategico integrato con programmazione triennale
3. Linee di indirizzo per il DG
4. Linee di indirizzo delegati e prorettori
5. Obiettivi Direttori di dipartimento
6. Politica distribuzione risorse basata su premialità
7. Obiettivi operativi Dirigenti
8. Azioni quadri intermedi
9. Valutazione Direttore Generale
10. Valutazione Dirigenti e Quadri
11. Valutazione personale tecnico amministrativo
12. Monitoraggio obiettivi dirigenti, piano Performance e revisione del sistema
13. Azioni correttive - gestione del trade-off
14. Relazione sulla Performance

Alcuni dei punti menzionati sono stati ampiamente descritti precedentemente, altri sono descritti nei capitoli successivi.

Occorre osservare che alcune attività strategiche hanno impatto principalmente sugli attori coinvolti (docenti, ricercatori, studenti), ma influenzano anche le componenti amministrative. Queste attività, seppur oggetto di altri sistemi di valutazione, non possono essere considerate estranee al processo di definizione degli obiettivi essendone intrinsecamente legate. Per tale motivo il processo di definizione degli obiettivi include i punti (4,5,6).

In estrema sintesi le linee di indirizzo impartite ai prorettori e delegati si traducono in obiettivi per i dipartimenti, impegnati a perseguirli che perseguono l'obiettivo perché il raggiungimento di quest'ultimo, e la misura con cui si consegue, determinano la distribuzione di risorse attraverso meccanismi basati su premialità. Le linee di indirizzo assegnate al Direttore Generale si tramutano attraverso un meccanismo a cascata in obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e azioni assegnate ai quadri intermedi. Il raggiungimento degli obiettivi strategici, attraverso l'analisi permette la valutazione di tutto il resto del personale che non ricopre posizioni di responsabilità e afferente all'Amministrazione Generale o alle strutture dipartimentali, centri e facoltà.

In sostanza, l'azione portata avanti dal Rettore e dal Direttore Generale sulla base di quanto appena evidenziato è volta a realizzare il concetto di Amministrazione Unica che è sotteso anche dalla riforma del sistema universitario avviata con la L. 240/2010. Le organizzazioni universitarie hanno vissuto per molti anni dentro contenitori organizzativi caratterizzati da forte separatezza tra le varie componenti, sulla base del principio di autonomia, un valore, che però ha portato le strutture

dipartimentali e le Facoltà ad agire in maniera fortemente scollegata rispetto all'amministrazione generale, alle volte con sistemi di regole non formalizzate non sempre coerenti con il funzionamento complessivo. Questo sistema oltre ad aver prodotto problemi di gestione ha anche portato a forti conflittualità tra le diverse componenti, amministrazione allora chiamata "centrale" e strutture, anche con sistemi di evoluzione di carriera e distribuzione di risorse non sempre coerenti. Ora l'impegno è ritrovare un percorso di maggiore coesione nella consapevolezza dell'importanza sinergica delle diverse componenti: una amministrazione generale (non più "centrale", se non in senso geometrico, al servizio di tutti) con la responsabilità della definizione e gestione dei sistemi di regole e di controllo al servizio delle strutture, essenzialmente dipartimentali; dipartimenti e strutture autonome impegnate ogni giorno a "produrre" didattica e ricerca di qualità e ad attrarre risorse. La sfida è quella di cambiare quindi la cultura organizzativa consolidata, nel tempo necessario che non può essere quello di pochi anni come sempre avviene per questi processi, facendo coesistere controllo della gestione ed esercizio dell'autonomia entro un processo di "Amministrazione Unica" caratterizzato dal crescente coinvolgimento e partecipazione di tutti gli attori. Ritornando al tema del processo di definizione degli obiettivi, gli obiettivi della struttura dirigenziali, la parte di indicatori quantitativi non è esaustivo dell'intero volume di progetti in corso, ma prende in esame obiettivi su cui sarà effettuata la valutazione delle prestazioni dirigenziali anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Gli obiettivi operativi corrispondono agli obiettivi attribuiti ai dirigenti, e discendono dalle linee di indirizzo per il Direttore Generale; dalle linee di indirizzo per il Direttore Generale, attraverso un confronto, si arriva a definire un piano di obiettivi operativi coerente con la pianificazione strategica e la sostenibilità finanziaria. Il periodo di definizione degli obiettivi operativi e quello del bilancio di previsione sono coincidenti al fine di rendere ancora più saldo il legame di coerenza. Gli obiettivi operativi sono oggetto di confronto anche tra i dirigenti e i propri quadri, ai quali successivamente è attribuita la responsabilità delle successive azioni.

Il sistema di valutazione è descritto nell'apposita sezione.

Il "Piano Strategico" come abbiamo detto è soggetto al monitoraggio qualitativo e quantitativo, al fine di procedere con una sua revisione, in termini di strategie e misurazioni degli obiettivi, che sono recepite dal Piano Integrato. Il processo è in capo ai prorettori delegati a ciascuna area strategica oltre che al Direttore Generale e agli organi preposti. Anche gli obiettivi operativi sono oggetto di monitoraggio. La responsabilità del monitoraggio e controllo è del Direttore Generale; quest'ultimo verifica periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi anche in funzione del contesto esterno e dell'andamento del bilancio. I dirigenti si ritrovano quindicinalmente per affrontare i problemi della gestione e l'avanzamento dei programmi sia quelli pianificati sia le urgenze da gestire. A metà anno circa i Dirigenti relazionano inoltre sullo stato di avanzamento degli obiettivi al fine di far

emergere eventuali scostamenti o criticità di particolare rilievo. Lo scopo è affrontare difficoltà che possano influenzare in modo significativo il conseguimento dei risultati. In questa fase è possibile concordare eventuali modifiche o rimodulazione degli obiettivi d'intesa con la governance.

Al fine di tracciare in maniera costante e permanente i diversi indicatori dei principali processi l'Ateneo nel 2016 ha avviato un "Data Warehouse" di Ateneo, in grado di mostrare, misurare, confrontare (Benchmarking) e prevedere l'andamento delle variabili degli indicatori legato ai principali processi dell'Ateneo e della struttura dell'organizzazione. Il "Data Warehouse" raccoglie, integra e riorganizza i dati provenienti dai diversi applicativi gestionali dell'Ateneo e da banche dati esterne fornendo un supporto coerente, puntuale e univoco a tutti gli strumenti di controllo e valutazione. Compatibilmente con le risorse a disposizione lo strumento dovrà consentire in prospettiva di istituire un sistema più organizzato e finalizzato di controllo di gestione.



5.2 PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE

5.2.1 Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

La sezione 1 della Relazione del CUG dell'Università Tor Vergata raccoglie tutti i dati 2021 sul personale ed è consultabile integralmente all'indirizzo web http://web.uniroma2.it/it/contenuto/relazioni_anuali_del_cug-13225.

5.2.2 SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per i dati quantitativi si rimanda alla sezione 1, nella quale sono incluse le tavole che riportano le informazioni relative alla conciliazione vita/lavoro dei dipendenti. Anche nel 2021, in considerazione della necessità di fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID19, l'Amministrazione di Ateneo ha esteso e ampliato la flessibilità lavorativa, stabilendo che, ciascun/a dipendente, previo accordo con il/la proprio/a responsabile e tenendo conto delle specifiche esigenze di servizio della struttura di appartenenza, avrebbe potuto svolgere le proprie funzioni in maniera flessibile. Con il lavoro agile l'Ateneo può infatti perseguire svariati obiettivi:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile dell'Ateneo.

Da notare che, già diversi anni prima dell'avvento della pandemia, l'Ateneo di Tor Vergata aveva intrapreso la sperimentazione sul Telelavoro, istituendo una Commissione paritetica e emanando un bando per selezionare (secondo criteri specifici) i/le dipendenti che avrebbero dovuto/potuto partecipare a questa iniziativa pilota. Si segnala altresì che nella contrattazione integrativa si è discusso non solo di un possibile ampliamento dell'utilizzo del Telelavoro ma anche di un impiego sistematico dello Smart working, anche una volta terminata la fase emergenziale. Sul punto, si sottolinea che durante la prima fase dell'emergenza il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo ha provveduto a condurre un'indagine ad hoc, anche attraverso la previsione di un questionario telematico da compilarsi in forma anonima, in maniera da valutare la convenienza e la proficuità dello Smart working, anche una volta risolta l'attuale condizione emergenziale. Il CUG ha, inoltre, istituito al suo interno una commissione istruttoria per lo Smart Working deputata a interfacciarsi con l'Amministrazione e a coordinarsi con la stessa, al fine di assicurare, anche in futuro, la più funzionale, efficace ed efficiente applicazione

delle nuove strategie lavorative. È ormai evidente che, presso l'Ateneo di Tor Vergata, come, in generale presso tutte le PA, il lavoro agile sia spesso assunto a modalità ordinaria di svolgimento del lavoro, lasciando spazio a nuove forme di commistione tra lavoro agile e lavoro in presenza. L'Amministrazione ha, ovviamente, recepito in maniera efficace e puntuale le prescrizioni normative dettate dai vari DPCM susseguiti nel corso del 2021, adeguando via via le percentuali di lavoro agile all'interno dell'Ateneo con le normative nazionali e regionali. Tutto questo ha inevitabilmente impattato sull'accesso ai permessi e/o ai congedi rispetto ai quali si evidenzia senza dubbio una maggiore incidenza nell'utilizzo delle causali giustificative di assenza da parte della componente femminile. Considerata la sostanziale parità numerica della componente femminile e di quella maschile del personale TAB di Ateneo, tale dato non fa che riconfermare il perdurare di una condizione di squilibrio sociale in virtù del quale il ruolo di cura e di gestione della famiglia, come pure quello di care giver, resta prevalentemente delegato alle sole donne, che, proprio per questa ragione si vedono costrette a richiedere una maggior quantità di permessi e/o di congedi dal lavoro. Il susseguirsi delle norme finalizzate al contrasto della pandemia da Covid-19 hanno favorito la possibilità per i/le dipendenti di usufruire di nuove forme e istituti atti a giustificare l'assenza dal lavoro soprattutto attraverso i diversi permessi legati proprio alle tante e diverse necessità direttamente connesse all'emergenza sanitaria. Anche in questo caso, così come per i permessi di cui alla L. 104/1992, la componente femminile del personale risulta essere quella che se ne è avvalsa con maggiore frequenza e in misura più significativa. L'attuale frangente storico mette in luce la necessità e l'urgenza di procedere a un'attenta riflessione sull'uso dello Smart Working, non solo come imprescindibile strumento per ovviare alle difficoltà contingenti, ma anche quale efficace mezzo per favorire la conciliazione vita/lavoro. Fra le criticità dovute principalmente a un impiego emergenziale dello Smart Working, possono annoverarsi la mancanza di tempo per la formazione dei/delle dipendenti in tema di sicurezza informatica e la possibile violazione del diritto alla disconnessione. Se, infatti, per un verso, lo Smart Working consente di bypassare moltissime difficoltà di natura logistica e di garantire una più elevata efficienza della prestazione (resa al netto dei tempi "morti" impiegati per il raggiungimento della sede lavorativa), per un altro verso, tale misura, se usata impropriamente, potrebbero rischiare di diventare uno strumento di controllo del/della dipendente, anche in orari che divergono o che si estendono per un lasso temporale superiore a quello stabilito dai rispettivi Contratti Nazionali di Lavoro. Ragion per cui, da parte dei/delle dirigenti e dei/delle responsabili, e da parte del Comitato unico di Garanzia di Ateneo appare necessaria una particolare attenzione affinché le prestazioni lavorative siano sempre svolte conformemente alla normativa di riferimento e nel pieno rispetto dei diritti dei/delle dipendenti. Sarebbe auspicabile che si optasse per una valutazione qualitativa della prestazione, cioè per una valutazione che guarda soprattutto al raggiungimento efficiente e efficace degli obiettivi prefissati. Un nuovo approccio, questo, all'interno del quale le misure dello Smart Working o telelavoro appaiono come le principali leve di cambiamento.

5.2.3 SEZIONE 3 – PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Si riporta di seguito il Piano Triennale Azioni Positive (PAP) 2019-2022 adottato dal Comitato Unico di Garanzia di “Tor Vergata”, con il quale il CUG ha inteso e intende:

- garantire la realizzazione dell’uguaglianza formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, ivi comprese quelle di genere;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro;
- promuovere la rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza all’interno dei luoghi di lavoro. Nel dettaglio, il PAP prevede tre distinte linee-aree di intervento, in tema di:

- I. PARI OPPORTUNITÀ
- II. VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
- III. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Per ciascuna di tali linee di intervento il CUG si è proposto il raggiungimento delle seguenti finalità: – sensibilizzazione dell’intera comunità universitaria; – realizzazione di interventi di divulgazione e di formazione (per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti); – miglioramento delle condizioni (di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, di rispetto e di tutela dei diritti); – rimozione delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere, al contrasto alle discriminazioni;

PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo: Sensibilizzazione alla parità e all’uguaglianza; rimozione degli ostacoli nell’accesso allo studio, al lavoro e ai servizi; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni:

- Diffusione di buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità nell’accesso allo studio, alla ricerca, all’insegnamento e, in generale, al lavoro.
- Adozione di un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti, nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti.
- Distribuzione di materiali informativi e realizzazione di eventi che contribuiscano ad accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo all’interno dell’Ateneo.
- Implementazione dei contatti e della collaborazione con gli altri CUG (in particolare con quelli universitari, regionali e nazionali).

Formazione:

- Previsione, nell’ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti, di workshop, open day e seminari in tema di parità e uguaglianza.
- Organizzazione di un corso di formazione sull’uguaglianza e sulle pari opportunità che sarà rivolto ai dirigenti e ai funzionari, al personale TAB, al personale docente e, in generale, a tutti coloro che abbiano interesse verso l’argomento.

VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Obiettivi: Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo, la salute e la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni:

- Diffusione di materiali informativi sulle tematiche inerenti benessere lavorativo, salute e conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti dottrinali.
- Efficientamento di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo. - Previsione e attuazione, anche grazie allo sportello SOS CUG e in collaborazione con la "Divisione benessere organizzativo", di misure atte a prevenire, a gestire e a rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di disagio, di malessere e di mobbing.
- Previsione, anche in collaborazione con la commissione di Ateneo CARIS (Commissione d'Ateneo per l'Inclusione degli Studenti con disabilità e DSA) di strategie di individuazione e di abbattimento delle barriere architettoniche presenti all'interno del campus universitario.
- Adozione di strategie atte a favorire la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro, così da rispondere al meglio alle esigenze degli studenti lavoratori, dei dipendenti con figli minori (o bisognosi di assistenza) e di tutti coloro che, nell'ambito del contesto familiare, svolgono le funzioni di care giver.

Formazione:

- Realizzazione di una serie di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, accesso ai permessi e ai congedi.
- Realizzazione, anche in collaborazione con la "Divisione benessere organizzativo" e con il Policlinico Tor Vergata di campagne informative e di open day in tema di nutrizione, benessere, sport e prevenzione, cui seguiranno convenzioni con centri medico-sportivi e circoli.
- Organizzazione di un eventuale corso di formazione in tema di benessere lavorativo e conciliazione per il personale TAB e per il personale docente.

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza; prevenzione e rimozione delle possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni di genere, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze); organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni:

- Individuazione e analisi, nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI), degli indicatori di

discriminazione e/o violenza all'interno della comunità universitaria (Gender Discrimination Index).

- Diffusione di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.
- Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti di settore (giudici, avvocati, assistenti sociali, psicologi, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) in cui si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela.
- Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG di Ateneo con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza.
- Prevenzione delle possibili situazioni a rischio e adozione di best practices volte a favorire l'integrazione e l'effettiva tutela dei diritti.

Formazione:

- Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza.
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di violenza di genere per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti.

Bilancio di genere dell'amministrazione

Il Bilancio di Genere, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29 novembre 2021, contiene un'analisi della situazione di genere della comunità universitaria con l'obiettivo di individuare possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità, garantendo il costante monitoraggio dei progressi che saranno, nel tempo, effettuati. Il Bilancio di Genere è stato redatto utilizzando, come standard di riferimento, le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani della CRUI, pubblicate nel settembre 2019 ed è Consultabile al seguente link. Nel gruppo di lavoro preposto alla redazione del bilancio di genere erano presenti due componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo (la prof.ssa Luciana Migliore e la dott.ssa Federica Lorini). Lo stesso gruppo di lavoro, arricchito di altri/e membri, tra i quali la allora Presidente del CUG, prof.ssa Agata Cecilia Amato, si è occupato di redigere il Piano di Uguaglianza di genere (o Gender Equality Plan) che rientra tra le misure individuate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Il documento, disponibile nella versione italiana e nella versione inglese, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29 novembre 2021 ed è consultabile al seguente link.

5.2.4 SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE

Dopo aver nel 2020 redatto e sottoposto alla compilazione anonima un questionario sullo Smart Working, nel 2021 il CUG ha analizzato i dati e monitorato, in stretto contatto con le associazioni sindacali, le misure straordinarie adottate per fronteggiare la pandemia riproponendosi, appena la situazione lo renderà possibile, di contribuire all'individuazione degli aspetti più significativi del lavoro agile

attraverso la valorizzazione dell’esperienza emergenziale che ha coinvolto tutto il personale TAB.

A promozione e garanzia del benessere di chi lavora, nell’Ateneo di “Tor Vergata”, si segnalano:

- la presenza di due sportelli specifici gestiti direttamente dal CUG, ossia: lo Sportello “S.O.S. CUG” (servizio di ascolto e supporto, rivolto all’intera comunità universitaria per tutti i casi di disagio, mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro e di studio) e il “Counselling Psicologico” (un servizio di ascolto per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare)
- la presenza di un Codice Etico emanato con Decreto Rettorale n. 2895 del 04/10/2012;
- la presenza di un Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con Decreto Rettorale n.1792 del 25/05/2009;
- la presenza di un Codice di Comportamento, emanato con Decreto Rettorale n. 1761 del 30/07/2014 (che affianca quello dei Pubblici Dipendenti emanato con Decreto del Presidente della Repubblica n° 62 del 16/04/2013).

5.2.5 SEZIONE 5 – PERFORMANCE

Si segnala l’adozione da parte dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” del Piano Integrato per il triennio 2021 - 2023 all’interno del quale spiccano alcuni indicatori che attengono alle pari opportunità. Degni di nota:

- l’obiettivo strategico “Migliorare i Servizi agli Utenti” (S.1) che prevede due obiettivi operativi riguardanti le condizioni di studio degli studenti diversamente abili e il potenziamento della sostenibilità dei corsi di studio;
- l’obiettivo strategico “Servizi ai dipendenti e Welfare Aziendale” (O.2) nel quale è presente un goal operativo che riguarda l’incentivazione dello Smart Working, a cui la contrattazione decentrata ha assegnato anche un budget specifico.

Nel rispetto dei poteri propositivi, consultivi e di verifica conferitigli dalla legge, anche con riferimento al Piano per la Performance di Ateneo, il CUG si ripromette di lavorare a stretto contatto con la Governance, così da affiancarne l’operato e da contribuire all’individuazione di azioni e strategie di efficientamento e di miglioramento delle generali condizioni di benessere percepito all’interno dell’Ateneo.

5.2.6 SEZIONE 6 – ATTIVITÀ REALIZZATE

Per l’anno accademico 2020-2021 il CUG ha organizzato, compatibilmente con la situazione sanitaria emergenziale correlata alla diffusione della COVID-19, le seguenti attività di formazione e informazione aperte a tutta la comunità universitaria di Ateneo:

- 8 marzo 2021: in occasione della “Giornata internazionale dei diritti della Donna è stato proiettato digitalmente Il Diritto di Contare, film del 2016 diretto da Theodore Melfi. L’evento, che per motivi legati alla situazione sanitaria si è svolto su piattaforma MS TEAMS, ha previsto una presentazione iniziale e un dibattito post proiezione.

- 21 maggio 2021: in occasione della “Giornata mondiale per la diversità culturale, per il dialogo e per lo sviluppo” il CUG e il Welcome Office di Ateneo, hanno organizzato un incontro con gli/le artisti/e le diverse forme d’arte degli altri Paesi e delle altre culture, mediante la proiezione di INTERVISTE & TESTIMONIANZE. L’incontro è stato trasmesso in diretta live sulla pagina facebook@unitorvergata e sul canale YouTube di Ateneo.
- 25 novembre 2021: In occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”, il CUG ha organizzato un evento per diffondere, attraverso diverse forme artistiche, il messaggio di lotta alla violenza di genere e ribadire, al contempo, l’impegno dell’Ateneo al contrasto di ogni forma di violenza contro le donne. L’evento ha visto l’inaugurazione della panchina rossa, unitamente alla targa celebrativa che segnala, tra l’altro, il numero anti violenza 1522, lo spettacolo teatrale dal titolo Strega sei tu a cura dell’Associazione Clama Cults e una coreografia di danza dal titolo Leila, a cura del corpo di ballo della Scuola di danza Double S Dance Studio diretto da Sveva Mattarino. L’evento ha visto la presenza del Rettore Orazio Schillaci, del Presidente del VI Municipio Nicola Franco e del Presidente del VII Municipio Francesco Laddaga.

Corsi di formazione organizzati dal CUG

- Il CUG di Ateneo di concerto con il Centro Studi Giuridici “Di-con-per Donne” ha organizzato il corso di formazione online “ECOFEMMINISMO – Incontri e percorsi per lo studio e la promozione di un’ecologia dell’ambiente e...delle relazioni”. Il corso, inaugurato il 14 aprile 2021, si è svolto su piattaforma MS Teams e ha previsto 5 incontri della durata di 3 ore ciascuno, articolate in relazioni, interventi, letture e proiezioni. Il corso era rivolto a tutti gli studenti e le studentesse di “Tor Vergata” (corsisti/e, laureandi/e, specializzandi/e, dottorandi/e), e figurava anche come attività formativa per il personale TAB.
- Il CUG di Ateneo di concerto con il Centro Studi Giuridici “Di-con-per Donne” ha organizzato il corso di formazione online “BIOETICA AL FEMMINILE – Incontri e percorsi per la promozione delle pari opportunità e per la valorizzazione della diversità”. Il corso, inaugurato il 21 aprile 2021, si è svolto su piattaforma MS Teams e ha previsto 5 incontri della durata di 3 ore ciascuno, articolate in relazioni, interventi, letture e proiezioni. Il corso era rivolto a tutti gli studenti e le studentesse di “Tor Vergata” (corsisti/e, laureandi/e, specializzandi/e, dottorandi/e), e figurava anche come attività formativa per il personale TAB.

6 CONCLUSIONI

I risultati della performance analizzati sia attraverso l'utilizzo della BSC sia attraverso il classico monitoraggio dei valori e degli scostamenti dai target, evidenziano il buon andamento della gestione dell'Ateneo.

Nonostante le difficoltà congiunturali legate alla pandemia Covid-19 e alle criticità economico-sociali e del reperimento di fondi strutturali che pagano una crescente contrazione dei fondi destinati all'Università e alla Ricerca, l'Ateneo è in progressivo sviluppo sia dal punto di vista infrastrutturale, con l'ampliamento del Campus in gran parte già realizzato, sia con azioni volte al miglioramento dei servizi offerti agli studenti.

L'Amministrazione ha orientato le attività delle Direzioni e di tutto il personale per far fronte all'evolversi continuo delle disposizioni legate alla gestione dell'emergenza, al fine di salvaguardare la continuità dei servizi, sfruttando la contingenza per consolidare le nuove pratiche di lavoro a distanza e di comunicazione e cogliere ogni opportunità di innovazione per ottenere risultati utili e tangibili per l'Ateneo.

Dal punto di vista amministrativo gestionale, un forte impegno è stato profuso per la completa realizzazione del collegamento tra il Ciclo di Gestione della Performance e la Gestione Economico Finanziaria.

Sono state predisposte procedure standardizzate anche attraverso l'utilizzo di applicativi gestionali che favoriscono l'integrazione dei vari momenti della pianificazione e valutazione delle attività dell'Ateneo in linea con gli orientamenti definiti nel Piano Strategico.

Nell'ottica del miglioramento della gestione della performance hanno contribuito le valutazioni periodiche del Nucleo di Valutazione anche attraverso la Relazione di Validazione della Relazione della Performance 2020.

Anche per ciò che riguarda il Sistema di Valutazione della Performance Individuale, è stata conclusa l'applicazione, nel corso del 2021, per tutto il personale TAB così come già attuato per la Dirigenza.

Nei successivi paragrafi vengono analizzati i principali punti di forza e le aree di miglioramento alla luce dei risultati di performance rilevati.

6.1 Punti di forza

Oltre al rispetto della tempistica, i maggiori punti di forza del processo di gestione della Performance nell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" si riferiscono alla Performance organizzativa.

Gli obiettivi e i risultati organizzativi sono strettamente correlati alla missione istituzionale dell'Ateneo e misurati attraverso un ampio set di indicatori che includono anche le dimensioni dell'*outcome* e della *Customer satisfaction*.

Per ciò che concerne la gestione del ciclo della performance di Ateneo, è stato fondamentale completare nel 2021, l'implementazione del software di performance management in grado di semplificare, efficientare e meglio strutturare i processi del ciclo della performance, GZOOM.

Tale applicativo risulta essere il necessario sistema di congiunzione della performance organizzativa con quella individuale e per il 2022, l'Ateneo prevede una ulteriore implementazione al fine di giungere ad una sistematica integrazione con il ciclo economico-finanziario di Ateneo.

Grazie a tali iniziative, l'Ateneo prevede un sensibile miglioramento per le attività relative alla misurazione della Performance individuale e organizzativa e al livello di differenziazione delle valutazioni individuali.

6.2 Punti di debolezza

L'Ateneo, consapevole della rilevanza del coinvolgimento sempre maggiore dei propri stakeholder, in un'ottica di propensione istituzionale alla creazione del valore pubblico, ritiene di voler perseguire tale obiettivo nel corso del triennio 2022-2024 come definito nel PIAO di Ateneo, supportando l'attività amministrativa con momenti di confronto e condivisione diffusi.

Ulteriore investimento organizzativo sarà affrontato al fine di implementare il processo di monitoraggio intermedio e finale, consentendo una più larga diffusione dei risultati finali e mediani indispensabili per effettuale sia interventi correttivi nel corso dell'anno sia iniziative di miglioramento per i successivi cicli di pianificazione. Infine, per quanto riguarda l'analisi del processo di gestione della Performance, una delle principali criticità è relativa al fatto che non risultano assegnate risorse finanziarie e umane all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della Performance, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3 comma 6, art. 14 comma 9 del D.lgs. 150/09. In prospettiva si prevede che l'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica possa consentire una maggiore integrazione tra il ciclo delle Performance e le misurazioni contabili, con particolare riferimento al necessario collegamento tra le risorse umane e finanziarie utilizzate e i risultati programmati e realizzati.

6.3 Azioni di miglioramento attuate nel 2021

Al fine di fornire strumenti metodologici di analisi più adeguati alla lettura delle multiple realtà che compongono l'Ateneo, è stata predisposta la BSC (Balance Score Card) attribuendo la tipologia ad ogni singolo indicatore.

Al fine di tracciare in modo permanente le diverse variabili dei principali processi dell'Ateneo e della struttura dell'organizzazione è stato sviluppato un cruscotto informativo ad hoc, che è stato alimentato sia dalle diverse basi dati informative dell'Ateneo, sia attraverso rilevazioni puntuali.

Il cruscotto ha permesso di monitorare costantemente le variabili e apportare i dovuti interventi correttivi, ove rilevate criticità, attraverso l'interazione con i diversi attori responsabili dei processi.

Tale processo di monitoraggio è stato programmato con cadenza trimestrale.

Inoltre il cruscotto direzionale ha permesso di evidenziare tutti processi privi di una base dati informativa centralizzata e ha permesso di calendarizzare i dovuti interventi di analisi, reingegnerizzazione e informatizzazione.

L'esperienza acquisita, ha permesso di portare avanti il progetto di realizzazione di "Data Warehouse" di Ateneo, che raccoglie integra e riorganizza i dati provenienti dai diversi applicativi gestionali dell'Ateneo, fornendo un supporto coerente, puntuale e univoco a tutti gli strumenti di controllo e valutazione, oltre che a integrare funzioni di supporto alla simulazione e alla previsione.

Allegato A Risultati totali 2021

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"  Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2021



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Stampato il 22/07/2022 

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2021					
INDICE					
Area Strategica	Obiettivo Strategico	Peso	Risultato	Pag.	
D - Didattica	<u>D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa</u>	30		99,76	1
	<u>D.2 - Favorire i processi di apprendimento</u>	30		98,66	3
	<u>D.3 - Internazionalizzare la didattica</u>	40		95,99	6
O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro	<u>O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese</u>	50		100	8
	<u>O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale</u>	25		82,94	11
	<u>O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità</u>	25		95,14	15
R - Ricerca	<u>R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	65		99,18	17

Stampato il 22/07/2022



1

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Monitoraggio Stampa Piano Strategico al 31/12/2021					
INDICE					
Area Strategica	Obiettivo Strategico	Peso		Risultato	Pag.
R - Ricerca	<u>R.2 - Internazionalizzare la ricerca (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)</u>	35		100	21
S - Servizi agli utenti	<u>S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti</u>	100		100	22
TM - Terza Missione	<u>TM.1 - Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione</u>	20		83,16	24
	<u>TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio</u>	20		89,33	25



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica					
Obiettivo Strategico		D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa 99,76					
Obiettivo Operativo	D.1.01 - Aumentare l'attrattività dell'Offerta Formativa					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					20	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022		Risultato 2021
Iniziativa dedicate all'accoglienza degli studenti	Num.	Baseline	377,67	48,66			
		Consuntivo	410,00	53,00			100
Numerosità iscritti al I anno	Perc.	Baseline	46,09%	50,76%			
		Consuntivo	40,24%	51,92%			100
Provenienza iscritti L, LMCU	Perc.	Baseline	19,60%	16,98%			
		Consuntivo	18,18%	19,12%			100
Provenienza iscritti LM	Perc.	Baseline	38,81%	38,74%			
		Consuntivo	38,97%	42,85%			100
Obiettivo Operativo	D.1.02 - Aumentare gli sbocchi occupazionali dell'Offerta Formativa					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							99,27



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.1 - Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Efficacia del Corso di Studi	Perc.	Baseline	85,74%	86,60%		 100
		Consuntivo	86,40%	91,20%		
Tasso occupazionale	Perc.	Baseline	76,01%	76,01%		 98,54
		Consuntivo	69,00%	74,90%		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.2 - Favorire i processi di apprendimento 98,66				
Obiettivo Operativo	D.2.01 - Curare la sostenibilità dell'Offerta Formativa	Peso	Risultato			
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	10	 96,44			
Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
CFU conseguiti al I anno	Num.	Baseline	48,34	50,09		 97,42
		Consuntivo	48,08	48,80		
Regolarità dei laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso	Perc.	Baseline	57,37%	59,50%		 99,16
		Consuntivo	61,80%	59,00%		
Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU (indicatore ANVUR --IA15)	Perc.	Baseline	62,83%	62,37%		 93,96
		Consuntivo	61,50%	58,60%		
Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU	Perc.	Baseline	42,57%	43,53%		 95,34
		Consuntivo	43,70%	41,50%		
Studenti che proseguono nel II anno nello stesso classe di laurea (ANVUR IA14)	Perc.	Baseline	80,91%	50,67%		 96,31
		Consuntivo	72,12%	48,80%		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica						
Obiettivo Strategico		D.2 - Favorire i processi di apprendimento						
Obiettivo Operativo	D.2.02 - Curare la qualità della docenza						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						15	 99,84
Presidio Politico								
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022	Risultato 2021		
Docenti di riferimento L, LM, LMCU	Perc.	Baseline	92,87%	92,40%			 99,68	
		Consuntivo	91,90%	92,10%				
ore di docenza erogata	Num.	Baseline	0,62	0,54			 100	
		Consuntivo	0,67	0,65				
Obiettivo Operativo	D.2.03 - Curare la regolarità degli studi						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						20	 98,89
Presidio Politico								



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.2 - Favorire i processi di apprendimento				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Caratteristica dei CdS	Perc.	Baseline	94,12%	94,55%		 100
		Consuntivo	88,90%	94,70%		
Laureati LM entro la durata normale del Corso	Perc.	Baseline	72,65%	69,85%		 100
		Consuntivo	73,13%	74,45%		
orientamento e tutorato degli studenti	Num.	Baseline	299,00	231,00		 100
		Consuntivo	420,00	310,00		
Voto di accesso degli iscritti al I anno della LM	Perc.	Baseline	38,04%	37,90%		 95,57
		Consuntivo	36,94%	36,22%		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica					
Obiettivo Strategico		D.3 - Internazionalizzare la didattica 95,99					
Obiettivo Operativo	D.3.01 - Incrementare le convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					15	 100
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021
Accordi interuniversitari internazionali per attività didattica	Num.	Baseline	64,67	252,66			 100
		Consuntivo	53,00	280,00			
Titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri	Num.	Baseline	460,33	394,00			 100
		Consuntivo	638,00	415,00			
Obiettivo Operativo	D.3.02 - Aumentare gli scambi internazionali di studenti					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	 89,97
Presidio Politico							



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		D - Didattica				
Obiettivo Strategico		D.3 - Internazionalizzare la didattica				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Indicatore che monitora l'internazionalità dell'Ateneo	Num.	Baseline	473,30	501,00		 59,88
		Consuntivo	548,00	300,00		
Indicatore che monitora l'internazionalità dell'Ateneo	Num.	Baseline	705,00	546,00		 100
		Consuntivo	719,00	583,00		
Iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU con titolo d'accesso Estero	Perc.	Baseline	6,36%	7,07%		 100
		Consuntivo	5,30%	7,57%		
Laureati regolari L, LM, LMCU	Perc.	Baseline	8,33%	7,63%		 100
		Consuntivo	10,10%	8,80%		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro					
Obiettivo Strategico		O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese 100					
Obiettivo Operativo	O.1.01 - Razionalizzare le Spese di personale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021
Indicatore spese di personale IP (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	73,17%	74,36%			
		Consuntivo	73,98%	73,35%			100
Obiettivo Operativo	O.1.02 - Contenere il tasso di Indebitamento					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021
Indicatore spese di indebitamento IDEB (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	9,73%	10,73%			
		Consuntivo	11,50%	9,54%			100
Obiettivo Operativo	O.1.03 - Garantire la Sostenibilità Economico finanziaria					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro					
Obiettivo Strategico		O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese					
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Indicatore di sostenibilità economico finanziaria ISEF (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)	Perc.	Baseline	1,08%	1,06%		 100	
		Consuntivo	1,07%	1,08%			
Obiettivo Operativo	O.1.08 - Aumentare l'incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	 100
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Spesa per l'acquisto di beni, servizi ed opere effettuata tramite convenzioni quadro o il mercato elettronico (lordo IVA) / pagamenti per acquisto di beni, servizi ed opere	Num.	Baseline	0,40	0,24		 100	
		Consuntivo		0,28			
Obiettivo Operativo	O.1.09 - Migliorare la tempestività dei pagamenti					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	 100
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Tempestività dei pagamenti dell'amministrazione	Num.	Baseline	2,48	2,40		 100	
		Consuntivo	7,23	-14,26			



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro				
Obiettivo Strategico		O.1 - Migliorare l'efficienza delle spese				
Obiettivo Operativo	O.1.11 - Incremento del numero dei fascicoli elettronici dei fabbricati universitari				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				5	
Presidio Politico						100
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022	Risultato 2021
Numero di fascicoli del fabbricato realizzati	Num.	Baseline	40,00	40,00		 100
		Consuntivo	40,00	40,00		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica	O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro						
Obiettivo Strategico	O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale 82,94						
Obiettivo Operativo	O.2.01 - Rafforzare l'incidenza delle risorse in lavoro agile					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							 98,57
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
N. di dipendenti in lavoro agile / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,00	93,18		 98,57	
		Consuntivo	0,00	91,85			
Obiettivo Operativo	O.2.02 - Incremento della copertura delle attività formative per il personale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							 100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / N. totale di dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,55	0,64		 100	
		Consuntivo	0,58	0,95			
Obiettivo Operativo	O.2.03 - Incremento del numero di ore di formazione medio per il personale					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							 100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro					
Obiettivo Strategico		O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale					
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	7,94	9,11		 100	
		Consuntivo	2,90	9,97			
Obiettivo Operativo	O.2.04 - Percentuale di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							 79,78
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
N. di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido / n. di dipendenti in servizio con figli in età pre-scolare	Num.	Baseline	30,92	28,83		 79,78	
		Consuntivo	15,04	23,00			
Obiettivo Operativo	O.2.05 - Percentuale di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							 73,78
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
N. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola / n. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni	Num.	Baseline	34,59	29,82		 73,78	
		Consuntivo	20,00	22,00			



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro						
Obiettivo Strategico		O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale						
Obiettivo Operativo	O.2.07 - Incrementare gli scambi internazionali per il personale TAB						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						5	
Presidio Politico								78,05
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021	
		Baseline	0,60%	0,41%				
Numero personale TAB in mobilità / numero personale TAB	Perc.	Consuntivo	0,11%	0,32%			78,05	
Obiettivo Operativo	O.2.8 - Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione linguistica						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						5	
Presidio Politico								100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021	
		Baseline	0,2	0,06				
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze linguistiche / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Consuntivo		0,094			100	
Obiettivo Operativo	O.2.9 - Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione informatica						Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						5	
Presidio Politico								100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro				
Obiettivo Strategico		O.2 - Servizi ai dipendenti e welfare aziendale				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / n. totale dei dipendenti in servizio	Num.	Baseline	0,17	0,16		 100
		Consuntivo		0,83		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro					
Obiettivo Strategico		O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità 95,14					
Obiettivo Operativo	O.3.01 - Percentuale di azioni/iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	Peso				Risultato	
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	5				100	
Struttura responsabile	Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Percentuale di azioni-iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	Perc.	Baseline	89,00%	88,67%		100	
		Consuntivo	73,33%	92,00%			
Obiettivo Operativo	O.3.02 - Numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t/ numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t-1	Peso				Risultato	
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	5				80,57	
Struttura responsabile	Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Indicatore che monitora la percentuale di responsabili delle unità organizzative e dei Dirigenti che hanno preso parte alle iniziative promosse dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.	Num.	Baseline	1,51	1,75		80,57	
		Consuntivo	0,21	1,41			
Obiettivo Operativo	O.3.03 - Comunicazione dei dati al responsabile della trasparenza secondo le scadenze previste dalla normativa	Peso				Risultato	
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"	5				100	
Struttura responsabile	Presidio Politico						



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica O - Organizzazione e Ambiente di Lavoro						
Obiettivo Strategico O.3 - Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Avvenuta comunicazione	Si/No	Baseline	100	100		 100
		Consuntivo	100	100		
Obiettivo Operativo	O.3.04 - Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente delle informazioni relative agli obblighi normativi				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				5	 100
Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Avvenuta pubblicazione	Si/No	Baseline	100	100		 100
		Consuntivo	100	100		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica	R - Ricerca					Peso	Risultato
Obiettivo Strategico	R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale) 99,18						
Obiettivo Operativo	R.1.01 - Monitorare il personale inattivo nella ricerca					10	 100
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Docenti inattivi	Num.	Baseline	264,67	268,00		 100	
		Consuntivo	238,00	261,00			
Obiettivo Operativo	R.1.02 - Incrementare il numero di pubblicazioni internazionali					10	 100
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Numero di Pubblicazioni	Num.	Baseline	4.029,33	3.866,00		 100	
		Consuntivo	3.175,00	4.152,00			
Obiettivo Operativo	R.1.03 - Migliorare la qualità della Ricerca					10	 93,03
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"						
Presidio Politico							



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		R - Ricerca				
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Impatto medio citazionale	Num.	Baseline	1,64	1,64		 100
		Consuntivo	1,90	1,80		
Percentuale di Pubblicazioni nelle riviste impattate	Perc.	Baseline	31,37%	31,37%		 86,07
		Consuntivo	26,80%	27,00%		
Obiettivo Operativo	R.1.04 - Incrementare il numero di progetti di ricerca internazionale				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				10	 100
Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Progetti di ricerca internazionale finanziati	Num.	Baseline	30,00	33,00		 100
		Consuntivo	25,00	40,00		
Obiettivo Operativo	R.1.05 - Incrementare i proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				5	 100
Presidio Politico						



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		R - Ricerca				
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi	Num.	Baseline	7.850.522,87	7.850.522,00		 100
		Consuntivo	6.810.506,14	10.277.034,00		
Obiettivo Operativo	R.1.06 - Migliorare l'attrattività del dottorato				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				10	 100
Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo	Num.	Baseline	131,67	131,67		 100
		Consuntivo	150,00	150,00		
Obiettivo Operativo	R.1.07 - Migliorare la qualità della Ricerca effettuata dai membri dei Collegi di Dottorato				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				10	 100
Presidio Politico						
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Qualificazione Collegio di Dottorato	Perc.	Baseline	4,73%	4,33%		 100
		Consuntivo	5,09%	4,82%		



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		R - Ricerca				
Obiettivo Strategico		R.1 - Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale)				
Obiettivo Operativo	R.1.09 - Aumentare l'attrattività dell'ambiente di ricerca				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				10	
Presidio Politico						100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
Numero di docenti neo assunti non già in servizio presso l'Ateneo	Perc.	Baseline	5,00%	2,00%		
		Consuntivo	9,00%	10,00%		
						100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		R - Ricerca					
Obiettivo Strategico		R.2 - Internazionalizzare la ricerca (indicatori calcolati da Ateneo in attesa di conferma Ministeriale) 100					
Obiettivo Operativo	R.2.01 - Incrementare la mobilità internazionale dei dottorandi					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					5	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021
		Baseline	51,67	52,00			
Iscritti al dottorato con titolo straniero	Num.	Consuntivo	66,00	66,00			100
Obiettivo Operativo	R.2.02 - Aumentare il grado di internazionalizzazione del Dottorato					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					10	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022		Risultato 2021
		Baseline	23,00%	23,00%			
Vincitori di borse di dottorato con titolo di accesso straniero	Perc.	Consuntivo	49,00%	49,00%			100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		S - Servizi agli utenti					
Obiettivo Strategico		S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti 100					
Obiettivo Operativo	S.1.02 - Migliorare i servizi per gli studenti disabili o dislessici					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					15	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022		Risultato 2021
Iniziativa per il sostegno agli studenti diversamente abili	Num.	Consuntivo	2,37	2,36			
			2,17	2,40			100
Obiettivo Operativo	S.1.03 - Potenziare la sostenibilità del diritto allo studio					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					20	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm	Baseline	2020	2021	2022		Risultato 2021
Sostenibilità del diritto allo studio	Num.	Consuntivo	19,00	66,00			
			146,00	300,00			100
Obiettivo Operativo	S.1.04 - Aumentare la percentuale di laureati che si re-iscriverebbero alla stessa L,LM, LMCU					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					20	
Presidio Politico							100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		S - Servizi agli utenti					
Obiettivo Strategico		S.1 - Migliorare i Servizi agli utenti					
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
		Baseline	70,53%	0,78%		 100	
Indice di soddisfazione dei laureati	Perc.	Consuntivo	81,40%	0,90%			
Obiettivo Operativo	S.1.05 - Potenziare i servizi agli studenti per migliorare le condizioni di studio					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					20	 100
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
		Baseline		87,63%		 100	
Soddisfazione dello studente nell'utilizzo dei servizi attivati per migliorare le condizioni di studio	Perc.	Consuntivo		89,30%			
Obiettivo Operativo	S.1.08 - Incrementare gli stage per gli studenti dei corsi di laurea					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					25	 100
Presidio Politico							
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
		Baseline		1.284,66		 100	
Stage per studenti dei corsi di laurea	Num.	Consuntivo		1.289,00			



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		TM - Terza Missione				
Obiettivo Strategico		TM.1 - Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione 83,16				
Obiettivo Operativo	TM.1.01 - Incrementare, a livello dei dipartimenti, programmi di terza missione in stretta collaborazione con le imprese.				Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"				8	
Presidio Politico						83,16
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Baseline	66,33	61,33		
Progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti	Num.	Consuntivo	74,00	51,00		 83,16



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica	TM - Terza Missione						
Obiettivo Strategico	TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio 89,33						
Obiettivo Operativo	TM.2.01 - Incrementare il numero di brevetti internazionali depositati					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					7	
Presidio Politico							100
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Brevetti internazionali depositati	Num.	Baseline	14,00	14,33			
		Consuntivo	17,00	17,00		100	
Obiettivo Operativo	TM.2.03 - Incrementare il numero di spin off					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					9	
Presidio Politico							72,73
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021	
Spin off accreditati attivi	Num.	Baseline		11,00			
		Consuntivo		8,00		72,73	
Obiettivo Operativo	TM.2.04 - Incrementare il numero di start up attivate					Peso	Risultato
Struttura responsabile	ROMA2 - Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"					7	
Presidio Politico							100



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



Scheda Performance Strategica al 31/12/2021

Area Strategica		TM - Terza Missione				
Obiettivo Strategico		TM.2 - Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio				
Indicatori di risultato	Udm		2020	2021	2022	Risultato 2021
		Baseline	10,67	9,00		
Start up attivate	Num.	Consuntivo	8,00	9,00		 100



Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
R.1	Potenziare la ricerca di base ed incentivare la ricerca applicata	65	R.1.01	Monitorare il personale inattivo nella ricerca	10	R.1.01.1	Docenti Inattivi	Numero di docenti con nessuna pubblicazione, riferito alla media mobile del triennio precedente	268	261
			R.1.02	Incrementare il numero di pubblicazioni internazionali	10	R.1.02.1	Pubblicazioni internazionali	Numero di pubblicazioni internazionali, riferito alla media mobile del triennio precedente	3958	4152
			R.1.03	Migliorare la qualità della Ricerca	10	R.1.03.1	Impatto medio citazionale	Impatto medio citazionale della produzione scientifica pesato sulla media mondiale, riferito alla media mobile del triennio precedente	1,66	1,8
						R.1.03.2	Percentuale di Pubblicazioni nelle riviste impattate	Percentuale di pubblicazioni nelle riviste impattate, riferito alla media mobile del triennio precedente	29,10%	27,00%
			R.1.04	Incrementare il numero di progetti di ricerca internazionale	10	R.1.04.1	Progetti di ricerca internazionali finanziati	Numero di progetti di ricerca internazionale riferiti alla media mobile del triennio precedente	37,66	40

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			R.1.05	Incrementare i proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi	5	R.1.05.1	Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi	Proventi finanziari da bandi di ricerca competitivi riferiti alla media mobile del triennio precedente	9513002,98	10277034
			R.1.06	Migliorare l'attrattività del dottorato	10	R.1.06.1	Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo	Numero degli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo, riferiti alla media mobile del triennio precedente	146	150
			R.1.07	Migliorare la qualità della Ricerca effettuata dai membri dei Collegi di Dottorato	10	R.1.07.1	Qualificazione Collegio di Dottorato	Indice di qualità media dei Collegi di Dottorato, , riferito alla media mobile del triennio precedente	4,73%	4,82%
			R.1.09	Aumentare l'attrattività dell'ambiente di ricerca	10	R.1.09.1	Provenienza docenti neo assunti	Percentuale di punti organico Professori e Ricercatori assunti non già in servizio presso l'Ateneo/ totale assunti, riferito alla media mobile del triennio precedente	0,05	0,1
R.2	Internazionalizzare la ricerca	35	R.2.01	Incrementare la mobilità internazionale dei dottorandi	5	R.2.01.1	Iscritti al dottorato con titolo straniero	Numero di dottorandi in entrata e in uscita da Atenei e Centri di Ricerca esteri, riferito alla media mobile del triennio precedente	61	66

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			R.2.02	Aumentare il grado di internazionalizzazione del Dottorato	10	R.2.02.1	Provenienza dei vincitori di borse di dottorato	Percentuale di iscritti ai corsi di dottorato attivi che hanno conseguito il titolo di accesso al dottorato in Università straniere, riferita alla media mobile del triennio precedente	0,23	0,49
D.1	Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	30	D.1.01	Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	20	D.1.01.1	Iniziative dedicate all'accoglienza degli studenti	Numero di iniziative dedicate all'accoglienza degli studenti, riferito alla media mobile del triennio precedente	48,6	53
						D.1.01.2	Numerosità iscritti al I anno	Percentuale di Corsi di Studio L, LM e LMCU esclusi quelli ad accesso programmato (esclusi attivati dall'AA 19-20) con numero di iscritti al I anno uguale al (o maggiore del) 65% della Numerosità di Riferimento (NDR), riferito alla media mobile del triennio precedente	50,76%	51,92%
						D.1.01.3	Provenienza iscritti LM	Percentuale di iscritti al primo anno delle LM laureati in altro Ateneo, riferito alla media mobile del triennio precedente	38,74%	42,85%
						D.1.01.4	Provenienza iscritti L, LMCU	Percentuale di iscritti al I anno nelle L, LMCU provenienti da altre regioni, riferito alla media mobile del triennio precedente	16,98%	19,12%
			D.1.02	Aumentare gli sbocchi occupazionali dell'Offerta Formativa	10	D.1.02.01	Tasso occupazionale	Percentuale di laureati (L, LM o LMCU) occupati entro 1 anno dal conseguimento del titolo (Dati AlmaLaurea)	76,01%	74,90%

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
						D.1.02.02	Efficacia del Corso di Studi	Percentuale dei laureati delle LM e delle LMCU che giudicano efficace (molto efficace/efficace + abbastanza efficace) nel lavoro quanto imparato dal corso (AlmaLaurea), riferito alla media mobile del triennio precedente	86,60%	91,20%
D.2	Favorire i processi di apprendimento	30	D.2.01	Curare la Sostenibilità dell'Offerta Formativa	10	D.2.01.1	CFU conseguiti al I anno	numero CFU conseguiti al I anno/numero CFU da conseguire al I anno (Indicatore ANVUR, IA13), riferito alla media mobile del triennio precedente	50,09	48,80
						D.2.01.3	Studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU	percentuale di studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 20 CFU, riferito alla media mobile del triennio precedente	62,37%	58,60%
						D.2.01.4	studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU	Percentuale studenti che proseguono gli studi nel II anno nello stesso corso di studio con almeno 40 CFU, riferito alla media mobile del triennio precedente	43,53%	41,50%
						D.2.01.5	Regolarità dei laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso	Percentuale di laureati (L,LM,LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso sul totale dei laureati ---iA2, riferito alla media mobile del triennio precedente	59,50%	59,00%

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			D.2.02	Curare la qualità della docenza	15	D.2.02.1	Docenti di riferimento L, LM, LMCU	Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di studio (L; LMCU; LM), di cui sono docenti di riferimento (Indicatore ANVUR; iA08), riferito alla media mobile del triennio precedente	92,47%	92,10%
						D.2.02.2	ore di docenza erogata	ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata, riferito alla media mobile del triennio precedente	0,54	0,65
			D.2.03	Curare la regolarità degli studi	20	D.2.03.1	orientamento e tutorato degli studenti	Numero di iniziative dedicate all'orientamento e al tutorato degli studenti, riferito alla media mobile del triennio precedente	231	310
						D.2.03.2	Voto di accesso degli iscritti al I anno della LM	Percentuale di iscritti al primo anno delle LM con votazione riportata nel titolo universitario richiesto per l'accesso uguale o maggiore a 105/110, riferito alla media mobile del triennio precedente	37,90%	36,22%
						D.2.03.3	Laureati LM entro la durata normale del Corso	Percentuale dei laureati LM entro la durata normale del Corso, riferito alla media mobile del triennio precedente	72,40%	74,45%

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
						D.2.03.4	Caratteristica dei CdS	Percentuale di CdS (L, LM e LMCU) aventi una percentuale di studenti che proseguono gli studi nel secondo anno uguale al (o maggiore del) 50% , riferito alla media mobile del triennio precedente	94,55%	94,70%
D.3	Internazionalizzare la didattica	40	D.3.01	Incrementare le convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa	15	D.3.01.1	Titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri	Numero di titoli congiunti, doppi o multipli rilasciati con Atenei esteri , riferito alla media mobile del triennio precedente	394	415
						D.3.01.2	Accordi interuniversitari internazionali per attività didattica	Numero di accordi interuniversitari internazionali per attività didattica , riferito alla media mobile del triennio precedente	252,66	280
			D.3.02	Aumentare gli scambi internazionali di studenti	10	D.3.02.1	Studenti ERASMUS in entrata	Numero degli studenti ERASMUS in entrata, riferito alla media mobile del triennio precedente	501	300
						D.3.02.2	Studenti ERASMUS in uscita	Numero degli studenti ERASMUS in uscita, riferito alla media mobile del triennio precedente	546	583
						D.3.02.3	Iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU con titolo d'accesso Estero	Percentuale di studenti iscritti al primo anno delle L, LM e LMCU che hanno conseguito all'Estero il titolo d'accesso, riferito alla media mobile del triennio precedente	7,07%	7,57%

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
						D.3.02.4	Caratteristiche dei Laureati (L; LM; LMCU)	Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero*	7,63%	8,80%
TM.1	Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di terza Missione	20	TM.1.01	Incrementare programmi di terza missione in stretta collaborazione con le imprese.	8	TM.1.01.1	Progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti	Numero di progetti di terza missione sviluppati dai Dipartimenti, riferito alla media mobile del triennio precedente	61,33	51
TM.2	Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale – sviluppo di servizi innovativi per la comunità accademica e il territorio	20	TM.2.01	Incrementare il numero di brevetti internazionali depositati	7	TM.2.01.1	Brevetti internazionali depositati	Numero di brevetti internazionali depositati, riferito alla media mobile del triennio precedente	14,33	17
			TM.2.03	Incrementare il numero di spin off	9	TM.2.03.1	Spin off accreditati attivi	Numero di spin off accreditati attivi, riferito alla media mobile del triennio precedente	11	8
			TM.2.04	Incrementare il numero di start up attivate	7	TM.2.04.1	Start up attivate	Numero di start up attivate, riferito alla media mobile del triennio precedente	9	9

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
S.1	Migliorare i servizi agli utenti	100	S.1.02	Migliorare i servizi per gli studenti disabili o dislessici	15	S.1.02.1	Iniziative per il sostegno agli studenti diversamente abili	Numero di iniziative per il sostegno agli studenti diversamente abili di cui alla Legge 28 gennaio 1999, n. 17 e dislessici di cui alla Legge 8 ottobre 2010, n.170. (art 8 del D.M. 335/2015)/numero totale studenti iscritti diversamente abili o DSA, riferito alla media mobile del triennio precedente	2,36	2,4
			S.1.03	Potenziare la sostenibilità del diritto allo studio	20	S.1.03.1	Sostenibilità del diritto allo studio	Numero di iniziative/progetti per agevolare la sostenibilità del diritto allo studio, riferito alla media mobile del triennio precedente	66	300
			S.1.04	Aumentare la percentuale di laureati che si re-iscriverebbero alla stessa L,LM, LMCU	20	S.1.04.1	Indice di soddisfazione dei laureati	Percentuale di laureati L, LM, LMCU che dichiarano che si reiscriverebbero allo stesso CdS dell'Ateneo, riferito alla media mobile del triennio precedente	0,7763	0,901
			S.1.05	Potenziare i servizi agli studenti per migliorare le condizioni di studio	20	S.1.05.1	Soddisfazione dello studente nell'utilizzo dei servizi attivati per migliorare le condizioni di studio	Indicatore che monitora la percentuale di soddisfazione dello studente nell'utilizzo dei servizi attivati per migliorare le condizioni di studio (biblioteche, aule studio, ecc.)	87,63	89,3

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			S.1.08	Incrementare gli stage per gli studenti dei corsi di laurea	25	S.1.08.1	Stage per studenti dei corsi di laurea	Numero di stage per gli studenti dei corsi di laurea, riferito alla media mobile del triennio precedente	1284,66	1289
O.1	Migliorare l'efficienza delle spese	50	O.1.01	Razionalizzare le Spese di personale	5	O.1.01.1	Indicatore spese di personale IP	$IP = A/B$ A (Spese complessive del personale a carico dell'ateneo) = (Stipendi personale di ruolo + Stipendi personale a tempo determinato + Fondo accessorio personale TA + Contratti di insegnamento) - Finanziamenti esterni pubblici / privati destinati a spese di personale. B (Entrate d irif.) = FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi, riferito alla media mobile del triennio precedente	74,36%	73,35%

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			O.1.02	Contenere il tasso di Indebitamento	5	O.1.02.1	Indicatore spese di indebitamento IDEB	$IDEB=C/D$ C = Oneri annui ammortamento mutui (capitale + interessi) - Contributi statali per investimento ed edilizia. D = (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi) – Fitti passivi – Spese complessive del personale a carico ateneo (A), riferito alla media mobile del triennio precedente	10,73%	9,54%
			O.1.03	Garantire la Sostenibilità Economico finanziaria	5	O.1.03.1	Indicatore di sostenibilità economico finanziaria ISEF	$ISEF=E/F$ E = 0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi – Fitti passivi) F = Spese di Personale a carico ateneo + Oneri ammortamento	1,06%	1,08%
			O.1.09	Migliorare la tempestività dei pagamenti	5	O.1.09.1	Tempo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture (unità di misura: giorni)	(somma dell'importo di ciascuna fattura pagata nel periodo di riferimento moltiplicato per i giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura stessa e la data di pagamento ai fornitori) / (somma degli importi di tutte le fatture pagate nel periodo di riferimento), riferito alla media mobile del triennio precedente	2,4	-14,26

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			O.1.11	Incremento del numero dei fascicoli elettronici dei fabbricati universitari	5	O.1.11.1	Numero di fascicoli del fabbricato realizzati	numero di fascicoli del fabbricato realizzati, riferito alla media mobile del triennio precedente	40	40
	Servizi ai dipendenti e welfare aziendale	25	O.2.1	Rafforzare l'incidenza delle risorse in lavoro agile	5	O.2.01.1	N. di dipendenti in lavoro agile / n. totale dei dipendenti in servizio	N. di dipendenti in lavoro agile / n. totale dei dipendenti in servizio, riferito alla media mobile del triennio precedente	93,18	91,85
O.2.2			Incremento della copertura delle attività formative per il personale	5	O.2.02.1	N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / N. totale di dipendenti in servizio	N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / N. totale di dipendenti in servizio, riferito alla media mobile del triennio precedente	0,55	0,52	
O.2.3			Incremento del numero di ore di formazione medio per il personale	5	O.2.03.1	Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio, riferito alla media mobile del triennio precedente	7,03	13,52	

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%obiettivo operativo)	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			O.2.4	Percentuale di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido	5	O.2.04.1	N. di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido / n. di dipendenti in servizio con figli in età pre-scolare	N. di dipendenti con figli in età pre-scolare serviti da servizi di asilo nido / n. di dipendenti in servizio con figli in età pre-scolare, riferito alla media mobile del triennio precedente * 100	In attesa del dato	
			O.2.5	Percentuale di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola	5	O.2.05.1	N. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola / n. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni	N. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni serviti da centri estivi e dopo scuola / n. di dipendenti con figli in età scolare minori di 13 anni * 100	In attesa del dato	
			O.2.7	Incrementare gli scambi internazionali per il personale TAB	5	O.2.07.1	Numero personale TAB in mobilità / numero personale TAB	Numero personale TAB in mobilità / numero personale TAB, riferito alla media mobile del triennio precedente * 100	0,41%	0,32%

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			O.2.8	Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione linguistica	5	O.2.08.1	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze linguistiche / n. totale dei dipendenti in servizio	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze linguistiche / n. totale dei dipendenti in servizio, riferito alla media mobile del triennio precedente	0,025	0,02
			O.2.9	Incrementare il numero di personale che ha ricevuto formazione informatica	5	O.2.09.1	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / n. totale dei dipendenti in servizio	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / n. totale dei dipendenti in servizio, riferito alla media mobile del triennio precedente	0,15	0,25

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
	Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità	25	O.3.01	Percentuale di azioni/iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	5	O.3.01.1	Percentuale di azioni-iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti.	Percentuale di azioni-iniziativa previste dal Programma Triennale della Trasparenza e dal Piano Anticorruzione assegnate ai Responsabili di struttura eseguite nei tempi previsti, riferito alla media mobile del triennio precedente	91,67%	100%
			O.3.02	Numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t/ numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t-1	5	O.3.02.1	Indicatore che monitora il numero di responsabili delle unità organizzative e dei Dirigenti che hanno preso parte alle iniziative promosse dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.	Numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t/ numero responsabili che hanno preso parte alle iniziative anno t-1, riferito alla media mobile del triennio precedente	1,41	1,20

Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Peso relativo (%) obiettivo strategico	Codice obiettivo operativo	Obiettivo operativo	Peso relativo (%) obiettivo operativo	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Calcolo indicatore	Target 2021	Risultati 2021
			0.3.03	Comunicazione dei dati al responsabile della trasparenza secondo le scadenze previste dalla normativa	5	0.3.03.1	Avvenuta comunicazione	si/no dell'avvenuta comunicazione	si	si
			0.3.04	Pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente delle informazioni relative agli obblighi normativi	5	0.3.04.1	Avvenuta pubblicazione	si/no dell'avvenuta pubblicazione	si	si
			0.3.07	Adozione codice etico di comportamento	5	0.3.07.1	Percentuale di realizzazione dell'adozione del codice etico di comportamento dell'Ateneo	Percentuale di realizzazione	100,00%	100,00%