



Università degli Studi “G. d’Annunzio”  
Chieti - Pescara

Università degli Studi “Gabriele d’Annunzio”  
di Chieti – Pescara

Relazione sulla *performance*  
Annualità 2022

## 1. Presentazione

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'Università "G. d'Annunzio" di Chieti - Pescara illustra a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo anche il ciclo di gestione della *performance* previsto dal Decreto Legislativo 150/2009.

I risultati fanno riferimento agli obiettivi definiti nel Piano integrato della *performance*, trasparenza e prevenzione della corruzione 2022/2024 - annualità 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/01/2022. Il piano riporta integralmente il piano strategico 2019/23 e la programmazione triennale MIUR 2019/2021. Da essi sono stati ricavati gli obiettivi strategici inseriti nell'albero della *performance*, punto di avvio del ciclo della *performance* 2022.

Successivamente, l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*breviter* PIAO) entro il 31 gennaio di ogni anno e, in sede di prima applicazione, entro il 30 giugno 2022. In ottemperanza a tale dettato normativo, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, nella seduta del 28/06/2022, ha approvato il PIAO nel quale sono confluiti tutti gli obiettivi operativi e individuali contemplati nel Piano Integrato della Performance già approvato nella seduta del 25/01/2022.

La presente Relazione è stata redatta in ottemperanza al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ateneo (SMVP), nella versione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/01/2022, inoltre sono state sostanzialmente seguite le linee guida fornite dalla CiVIT (oggi ANAC), sulla base delle quali la Relazione è stata strutturata in modo da evidenziare nella **prima parte** un nucleo di informazioni di interesse per gli *stakeholders*, dalle quali trarre una sintesi sul contesto di riferimento, sui dati dimensionali e organizzativi dell'Ateneo, sui principali risultati ottenuti, nonché le principali criticità e opportunità emerse. Nella **seconda parte** si dà conto in dettaglio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici e operativi programmati. Una **terza parte** riporta la relazione sulla prevenzione della corruzione. Una **quarta parte** documenta i risultati ottenuti in tema di risorse, efficienza ed economicità. Infine, una **quinta parte** presenta i risultati in tema di pari opportunità e risultati di genere.

La Relazione si conclude con la descrizione del processo di redazione del presente documento.

A garanzia della trasparenza, la Relazione integrata 2022 sarà pubblicata sul sito istituzionale [www.unich.it](http://www.unich.it) nella sezione “**Amministrazione Trasparente**”.

# Indice

1. Presentazione.....	2
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli <i>stakeholders</i> esterni.....	5
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 L'Amministrazione.....	5
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.....	16
3.1 L'albero della <i>performance</i> dell'Università di Chieti - Pescara.....	16
3.2 Obiettivi strategici.....	18
3.2.1 Valutazione degli obiettivi strategici.....	18
3.3 Obiettivi operativi.....	43
3.4 Obiettivi individuali.....	44
3.4.1 Obiettivi del Direttore Generale.....	44
3.4.2 Obiettivi individuali del personale tecnico - amministrativo.....	52
4. Valutazione <i>performance</i> individuale comportamentale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale.....	52
5. Risorse, efficienza ed economicità.....	53
6. Trasparenza e prevenzione della corruzione.....	54
7. Pari opportunità e bilancio di genere.....	67
7.1 Pari opportunità.....	67
7.2 Bilancio di genere.....	79
8. Il processo di redazione della relazione sulla <i>performance</i> .....	79
8.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	79
8.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> .....	81

ALLEGATO 1: obiettivi operativi, indicatori, target, risultati finali

ALLEGATO 2: valutazione finale del personale tecnico-amministrativo

ALLEGATO 3: relazione di valutazione del Direttore Generale

ALLEGATO 4: Progetto Good Practice 2021/22 (benchmarking con gli altri atenei partecipanti)

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

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'Ateneo opera in una regione, l'Abruzzo, che conta una popolazione di poco più di 1.300.000 abitanti, con una densità di 123 abitanti per km<sup>2</sup>, ben al di sotto della media nazionale che sfiora i 199 abitanti per kmq. In tale realtà operano già altre due università, quelle di l'Aquila e di Teramo ed è inoltre attiva l'Università Telematica Leonardo da Vinci a Torrevicchia Teatina (CH). Considerato che l'Università G. d'Annunzio ha strutture e facoltà distribuite su Chieti e Pescara e che L'Università di Teramo ha sedi anche ad Avezzano, Giulianova ed Atri, si intuisce come l'istruzione universitaria sia capillarmente distribuita sul territorio di una regione che tutto sommato non ha un grosso bacino di utenza propria. In tale contesto sicuramente non sarà possibile considerare fra le strategie dell'Ateneo quella di una ulteriore espansione territoriale e bisognerà puntare maggiormente sulla qualità della didattica per attrarre un maggior numero di studenti dalle regioni limitrofe.

Un'altra considerazione riguarda il contesto economico regionale, ben lontano dagli standard delle regioni del nord Italia e quindi meno idoneo a sostenere l'Ateneo con finanziamenti e con incarichi retribuiti.

Il tasso di occupazione dei laureati dell'Ateneo "G. d'Annunzio" ad un anno dalla laurea, come rilevato da AlmaLaurea è di 35,1%.

### 2.2 L'Amministrazione

La Legge n. 240/2010 (cosiddetta "Legge Gelmini") ha avviato un profondo processo di cambiamento del sistema universitario italiano. In linea con tale processo anche l'università "G. d'Annunzio" ha intrapreso un percorso di riscrittura dello Statuto, dei regolamenti e dell'organizzazione interna attraverso l'adozione di una nuova pianta organica.

Gli organi di Ateneo previsti dal nuovo Statuto sono: Rettore, Prorettori, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Direttore Generale, Collegio di Disciplina, Consulta degli Studenti e Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il **Rettore** rappresenta l'Università ad ogni effetto di legge e sovrintende a tutte le sue attività. Esercita funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche. Ha la responsabilità del perseguimento delle finalità dell'Università secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito.

I **Prorettori** affiancano il Rettore nella conduzione dell'Ateneo. Il Prorettore Vicario sostituisce il Rettore in ogni sua funzione in caso di impedimento o assenza.

Il **Senato Accademico** è l'organo di indirizzo "politico" dell'Ateneo. Svolge funzioni di proposta, coordinamento, indirizzo e programmazione delle attività dell'Ateneo nel campo della ricerca e della didattica. Ha funzioni di raccordo con le strutture in cui si articola l'Ateneo e collabora con il Consiglio di Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico e di programmazione finanziaria annuale, triennale e del personale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo responsabile dell'indirizzo strategico, della programmazione e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la miglior efficienza e qualità delle attività istituzionali dell'Ateneo, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità e tutela del merito; esso vigila inoltre sulla sostenibilità finanziaria delle attività dell'Ateneo.

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** è l'organo preposto alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo.

Il **Nucleo di Valutazione** è l'organo dell'Ateneo preposto alla valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative.

Il **Direttore Generale** è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Il **Collegio di Disciplina** è competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo.

La **Consulta degli Studenti** è l'organo di rappresentanza degli studenti dell'Ateneo. Esprime pareri obbligatori su determinati argomenti stabiliti dallo Statuto e dalla normativa vigente.

Il **Comitato Unico di Garanzia** promuove le Pari Opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche e le condizioni di disabilità.

A seguito dell'applicazione della legge 240/2010 di riforma universitaria, attraverso un processo di rinnovamento statutario e di riorganizzazione delle strutture accademiche, è stato definito l'assetto attuale dell'Ateneo. L'organizzazione interna, secondo la legge, deve andare verso la semplificazione che, nella sostanza, riporta le funzioni ed attività oggi ripartite tra le Strutture di raccordo (generalmente denominate "Scuole") e dipartimenti.

Le Scuole sono strutture organizzative di coordinamento e di raccordo attivate per le esigenze di razionalizzazione e supporto dell'offerta formativa tra i Dipartimenti che vi

partecipano, raggruppati in base a criteri di affinità disciplinare, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio e di gestione dei servizi comuni.

Attualmente sono attive tre scuole:

**1) La Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche** comprendente i seguenti dipartimenti:

- Dipartimento di Economia
- Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali

**2) La Scuola di Medicina e Scienze della Salute** comprendente i seguenti dipartimenti:

- Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento
- Dipartimento di Neuroscienze e Imaging e Scienze Cliniche
- Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio
- Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche
- Dipartimento di Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria

**3) La Scuola di Studi Umanistici** comprendente i seguenti dipartimenti:

- Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali
- Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne

Attualmente sono attivi 14 dipartimenti che costituiscono i centri primari della ricerca scientifica e delle attività didattiche e formative. Si elencano con i corsi di laurea afferenti:

**1. Dipartimento di Architettura:**

- Corso di Laurea Magistrale in Architettura – Classe LM-4 C.U;
- Corso di Laurea Magistrale in Eco Inclusive Design – Classe LM-12;
- Corso di Laurea Triennale in Design – Classe L-4;
- Corso di Laurea Triennale in Scienze dell'Habitat Sostenibile – Classe L-21.

**2. Dipartimento di Economia:**

- Corso di Laurea triennale in Economia Aziendale – Classe L-18;
- Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio – Classe L-33;
- Corso di Laurea triennale in Economia e Informatica per l'Impresa – Classe L-33;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia Aziendale – Classe LM-77;

- Corso di Laurea Magistrale in Economia e Commercio – Classe LM-56;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia e Business Analytics – Classe LM-56.

### **3. Dipartimento di Economia Aziendale:**

- Corso di Laurea Triennale in Economia e Management – Classe L-18;
- Corso di Laurea Triennale in Servizio Sociale – Classe L-39;
- Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management – Classe LM-77;
- Corso di Laurea Magistrale in Politiche e Management per il Welfare – Classe LM-87;
- Corso di Laurea Magistrale in Digital Marketing – Classe LM-77.

### **4. Dipartimento di Farmacia:**

- Corso di Laurea magistrale in Chimica e Tecnologia Farmaceutiche – Classe LM-13;
- Corso di Laurea magistrale in Farmacia – Classe LM-13;
- Corso di laurea triennale in Tecnologie Eco-sostenibili e Tossicologia Ambientale – Classe L-29.

### **5. Dipartimento di Ingegneria e Geologia:**

- Corso di Laurea Triennale in Ingegneria delle Costruzioni – Classe L-23;
- Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria delle Costruzioni – Classe LM-24;
- Corso di Laurea Triennale in Scienze Geologiche – Classe L-34;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze e tecnologie Geologiche della Terra e dei Pianeti – Classe LM-74;
- Corso di Laurea Triennale in Ingegneria Biomedica – Classe L-9.

### **6. Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali:**

- Corso di Laurea Triennale in Lettere – Classe L-10;
- Corso di Laurea Triennale in Beni Culturali – Classe L-1;
- Corso di Laurea Magistrale in Beni Archeologici e Storico-Artistici – Classe LM-2, LM-89;
- Corso di Laurea Magistrale in Filologia, Linguistica e Tradizioni Letterarie – Classe LM-14, LM-15.

### **7. Dipartimento di Lingue Letterature e Culture Moderne:**

- Corso di Laurea Triennale in Lingue e Letterature Straniere – Classe L-11;
- Corso di Laurea Triennale in Mediazione Linguistica e Comunicazione Interculturale – Classe L-12;
- Corso di Laurea Magistrale in Lingue, Letterature e Culture Moderne – Classe LM-37;
- Corso di Laurea Magistrale in Lingue straniere per l'Impresa e la Cooperazione Internazionale – Classe LM-38.

## **8. Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento:**

- Corso di Laurea Triennale in Assistenza Sanitaria – Classe L/SNT4;
- Corso di Laurea Triennale in Infermieristica – Classe L/SNT1;
- Corso di Laurea Triennale in Ortottica e Assistenza Oftalmologica – Classe L/SNT2;
- Corso di Laurea Triennale in Ostetricia – Classe L/SNT1;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche – Classe LM/SNT1;
- Corso di Laurea Triennale in Tecniche di Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionione Cardiovascolare– Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Triennale in Scienze delle Attività Motorie e Sportive – Classe L-22;
- Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia – Classe LM-41.

## **9. Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche:**

- Corso di Laurea Triennale in Terapia Occupazionale – Classe-L/NST2;
- Corso di Laurea Triennale in Tecniche di Radiologia Medica, per Immagini e Radioterapia – Classe-L/NST3;
- Corso di Laurea Magistrale in Psicologia – Classe LM-51.

## **10. Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative:**

- Corso di Laurea Triennale in Filosofia e Scienze dell'Educazione – Classe L-5, L-19;
- Corso di Laurea Triennale in Economia, Mercati e Sviluppo – Classe L-33;
- Corso di Laurea Triennale in Economia, Imprese e Mercati Finanziari – Classe L-33;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze Filosofiche – Classe LM-78;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche – Classe L-85;
- Corso di Laurea Magistrale in Management, Finanza e Sviluppo – Classe LM-56;
- Corso di Laurea Magistrale in Economics and Behavioral Sciences – Classe LM-56;

## **11. Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali:**

- Corso di Laurea Triennale in Servizi Giuridici per l'Impresa – Classe L-14;
- Corso di Laurea Triennale in Sociologia e Criminologia – Classe L-40;
- Corso di Laurea magistrale in Ricerca Sociale, Politiche della Sicurezza e Criminalità – Classe LM-88;
- Corso di Laurea magistrale in Scienze Giuridiche per l'internazionalizzazione e l'Innovazione dell'Impresa – Classe LM/SC-GIUR.

## **12. Dipartimento di Scienze Mediche Orali e Biotecnologiche:**

- Corso di Laurea Triennale in Dietistica – Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Triennale in Fisioterapia – Classe L/SNT2;
- Corso di Laurea Triennale in Igiene Dentale – Classe L/SNT3;

- Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche delle Attività Motorie, Preventive ed Adattate – Classe LM-67;
- Corso di Laurea Triennale in Tecniche di Laboratorio Biomedico – Classe L/SNT3;
- Corso di Laurea Triennale in Logopedia – Classe L/SNT2;

### **13. Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio:**

- Corso di Laurea Triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche – Classe L-24;
- Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Clinica e della Salute – Classe LM-51.

### **14. Dipartimento di Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria:**

- Corso di Laurea Triennale in Tecniche della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro – Classe L/SNT-4;
- Corso di Laurea Magistrale in Odontoiatria e Protesi Dentaria – Classe LM-46;
- Corso di Laurea Magistrale in Scienze dell’Alimentazione e Salute – Classe LM-61;

Inoltre sono presenti: il Museo Universitario Uda, il Centro Linguistico di Ateneo, la Scuola Superiore “Gabriele d’Annunzio”, competente per tutto quanto attiene al dottorato di ricerca, una Fondazione universitaria e alcuni centri fra cui vale la pena menzionare il CAST - Center for Advanced Studies and Technology, e il Centro europeo ITAB – Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche., il CUMS – Centro di Medicina dello sport, il CNAT - Centro Nazionale di Alta Tecnologia in Oftalmologia e il CLA – Centro Linguistico di Ateneo.

La gestione tecnica, amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell’Ateneo è affidata all’Amministrazione che è suddivisa, per competenze, in aree gestionali cui fanno capo i settori e quindi gli uffici. A capo dell’apparato amministrativo è posto il Direttore Generale il quale è responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico e amministrativo dell’Ateneo nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

La tabella sottostante riporta la pianta organica al momento in vigore, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/09/2022



### 2.2.3 Mandato istituzionale

L'Università Gabriele d'Annunzio ha come mandato istituzionale la ricerca scientifica e la formazione, ritenute tra loro inscindibilmente legate, nonché – per i corsi di laurea che la contengono – l'assistenza sanitaria.

### 2.2.4 Missione

La missione dell'Ateneo è esplicitata dal suo Statuto il quale all'art 2 recita “... *L'Ateneo promuove lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e del sapere critico e libero da ogni condizionamento ideologico, politico ed economico ed organizza la formazione e l'istruzione superiore con il concorso responsabile dei docenti, degli studenti e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, garantendo ai singoli professori e ricercatori ed alle strutture scientifiche e didattiche la libertà di ricerca e di insegnamento, nonché la piena autonomia nell'organizzazione del lavoro, nella scelta dei contenuti e dei metodi. L'Università promuove il trasferimento del sapere scientifico per favorire il progresso culturale, civile ed economico della società, anche nella prospettiva dell'interazione tra le culture e della generazione di spin-off*”.

### 2.2.5 Analisi del contesto

L'analisi del contesto è un'attività necessaria in ogni amministrazione pubblica che si accinge a definire le proprie strategie. È un processo conoscitivo rivolto sia al contesto esterno che interno e mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione andrà ad operare. Ha inoltre lo scopo di stimare le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione delle strategie previste e verifica i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie previste.

### 2.2.6 Analisi del contesto esterno

L'Ateneo opera in una regione, l'Abruzzo, che conta una popolazione di poco più di 1.300.000 abitanti, con una densità di 123 abitanti per km<sup>2</sup>, ben al di sotto della media nazionale che sfiora i 200 abitanti per km<sup>2</sup>. In tale realtà operano già altre due università, quelle di l'Aquila e di Teramo ed è inoltre attiva l'Università Telematica Leonardo da Vinci a Torrecchia Teatina (CH). Considerato che l'Università G. d'Annunzio ha strutture e facoltà distribuite su Chieti e Pescara e che l'Università di Teramo ha una sede anche ad Avezzano, si intuisce come l'istruzione universitaria sia capillarmente distribuita sul territorio di una regione che tutto sommato non ha un grosso bacino di utenza propria. In tale contesto sicuramente non sarà possibile considerare fra le strategie dell'Ateneo quella di una ulteriore espansione territoriale e bisognerà puntare maggiormente sulla qualità della didattica per attrarre un maggior numero di studenti dalle regioni limitrofe.

Un'altra considerazione riguarda il contesto economico regionale, ben lontano dagli standard delle regioni del nord Italia e quindi meno idoneo a sostenere l'Ateneo con finanziamenti e con incarichi retribuiti.

Parimenti non è in grado di garantire l'inserimento nel mondo del lavoro di tutti i laureati in relazione ai percorsi di studio seguiti.

### 2.2.7 Problematicità

- La riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario degli Atenei, dovuto alle politiche di contenimento della spesa pubblica, aumenta la difficoltà di garantire il mantenimento di adeguati livelli di erogazione dei servizi, del supporto didattico, della ricerca e di terza missione, sebbene negli ultimi anni l'Ateneo abbia avuto un incremento del F.F.O.
- Incertezza sui criteri utilizzati per la valutazione del nuovo esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca che potrebbero portare ad una variazione imprevedibile della quota di F.F.O. premiale nei primi anni;
- I nuovi programmi di ricerca nazionali ed europei, nella loro nuova impostazione, insieme alle impostazioni del Programma Quadro successivo, rendono necessario un cospicuo adeguamento della struttura amministrativa di supporto, in particolare nel settore informatico;
- Il perdurare delle difficoltà economiche nazionali ed internazionali, rende necessaria l'adozione di interventi regionali sempre più incisivi, in modo da supportare le politiche di diritto allo studio e garantire il diritto alla formazione universitaria per gli studenti meritevoli, anche se privi di mezzi;
- L'eccessiva frammentazione delle piccole e medie imprese che caratterizzano il tessuto produttivo locale rendono difficoltosi gli investimenti in ricerca e sviluppo

### 2.2.8 Opportunità

- Le politiche europee rappresentano una grande opportunità per l'Ateneo in quanto mirano ad ottenere un crescente scambio di studenti e ricercatori e possono dunque contribuire a rafforzarne la vocazione internazionale;
- Lo sviluppo delle attività commerciali, anche per conto terzi, tramite l'utilizzo di laboratori e/o strutture di Ateneo costituisce obiettivo strategico primario trasversale dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti/Centri per quanto di competenza;
- Si registra un'attenzione sempre crescente verso i temi del trasferimento tecnologico da parte del contesto socio-economico, e ciò costituisce un'importantissima opportunità di condivisione delle attività di ricerca con il mondo produttivo;
- Le importanti sinergie col mondo scolastico che nascono dalla crescente attenzione all'orientamento degli studenti da parte del sistema nazionale dell'istruzione, in particolare nella delicata fase di passaggio dall'istruzione superiore a quella universitaria;
- I modelli di autovalutazione, nel loro funzionamento a pieno regime, e l'accreditamento delle sedi, dei corsi e dei dipartimenti, agevolano un sempre più efficace ciclo di miglioramento della qualità della didattica e della ricerca
- L'attuale legislazione, tendente a favorire l'ingresso nel mondo accademico di giovani ricercatori, costituisce un'efficace risposta alla pressante necessità di garanzia di continuità di didattica e di ricerca in tutti gli ambiti scientifico disciplinari, in particolare in quelli maggiormente in difficoltà.

## 2.2.9 Analisi del contesto interno

L'attuazione della Legge 240/2010 (riforma Gelmini), con l'adozione del nuovo Statuto e i cambiamenti organizzativi conseguenti, unitamente all'elezione del nuovo Rettore (giugno 2017) e alla nomina di un nuovo Direttore Generale (settembre 2017), costituiscono il dato fondamentale di cui tener conto quando si fa riferimento al profilo interno del contesto complessivo in cui l'Ateneo si trova ad operare.

## 2.2.10 Punti di forza e punti di debolezza

Facendo riferimento al Piano Strategico d'Ateneo 2019/2023 in merito all'analisi del contesto effettuato internamente ed esternamente, l'Università individua i seguenti punti di forza e di debolezza. Per quanto riguarda il contesto interno si riscontra quanto segue:

-nella Didattica emerge come punto di forza una buona strutturazione dei servizi di tutoraggio, della gestione telematica delle carriere e delle aule didattiche, mentre risulta necessario implementare le iniziative di tutoraggio, degli spazi a disposizione degli studenti e dell'offerta formativa che sono ad oggi identificati come punti di debolezza;

-nella Ricerca risulta essere di rilevante eccellenza la presenza di Dipartimenti e di Centri di Ricerca quali il CAST, l'ITAB e il CNAT aventi un'ampia dotazione di attrezzature scientifiche. L'Università ha un modello fortemente meritocratico per la ripartizione del fondo di finanziamento per la ricerca e per posti di RTD-A e Assegni di Ricerca, basato su indicatore VQR ripartiti fra i vari Dipartimenti. Allo stesso tempo la Ricerca ha la necessità di valorizzare il capitale umano e la relativa produzione scientifica in quanto è presente una quota di ricercatori inattivi anche per migliorare il tasso di successo di progetti nazionali e internazionali;

-il settore dell'Internazionalizzazione ha stipulato Nuove Convezioni con enti e università estere e presenta una buona strutturazione dell'ufficio di supporto ai progetti europei; ma possiede una limitata mobilità internazionale di docenti e studenti sia in entrata che in uscita;

-la Terza Missione è dotata di corsi di microimprenditoria e Help Station ma presenta una debole strutturazione di tavoli di partenariato economico sociale;

-si registrano dei risultati positivi nella distribuzione del FFO per il Reclutamento del Capitale Umano e delle buone politiche mirate all'assunzione del personale accademico; al contempo si riscontra un elevato numero di docenti fuori sede.

Il contesto esterno presenta delle opportunità e minacce così sintetizzate:

-istituzione di procedure che consentono di trasmettere conoscenze notizie e informazioni provenienti dai settori Placement, Orientamento e Settore Disabilità funzionali a promuovere e ampliare l'offerta formativa. La minaccia che evince in tale ambito è la tendenza nazionale al calo degli iscritti;

- la Ricerca vede come opportunità la presenza di network per la collaborazione nazionale e internazionale e di partnership con istituzioni accademiche ed enti di ricerca nazionali e internazionali ma allo stesso tempo minacciati da una continua riduzione dei fondi nazionali e regionali per la ricerca;

-per l'internazionalizzazione si evince l'adesione ai programmi proposti dal MAECI nell'ambito del nuovo programma Horizon Europe e ad altri programmi internazionali di ricerca, cooperazione e didattica nonostante l'eccessiva burocrazia per le procedure amministrative;

-per la Terza Missione risultano essere importanti i rapporti che si instaurano con gli altri atenei in particolare nel territorio abruzzese per abbassare il livello della competitività con gli stessi;

-una buona pratica nel reclutamento del capitale umano risulta essere il Piano della Performance che punta a migliorare il coordinamento e la comunicazione tra gli uffici.

Per una panoramica più dettagliata e puntuale si rimanda al Piano Strategico 2019/2023.

### 3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

#### 3.1 L'albero della *performance* dell'Università di Chieti - Pescara

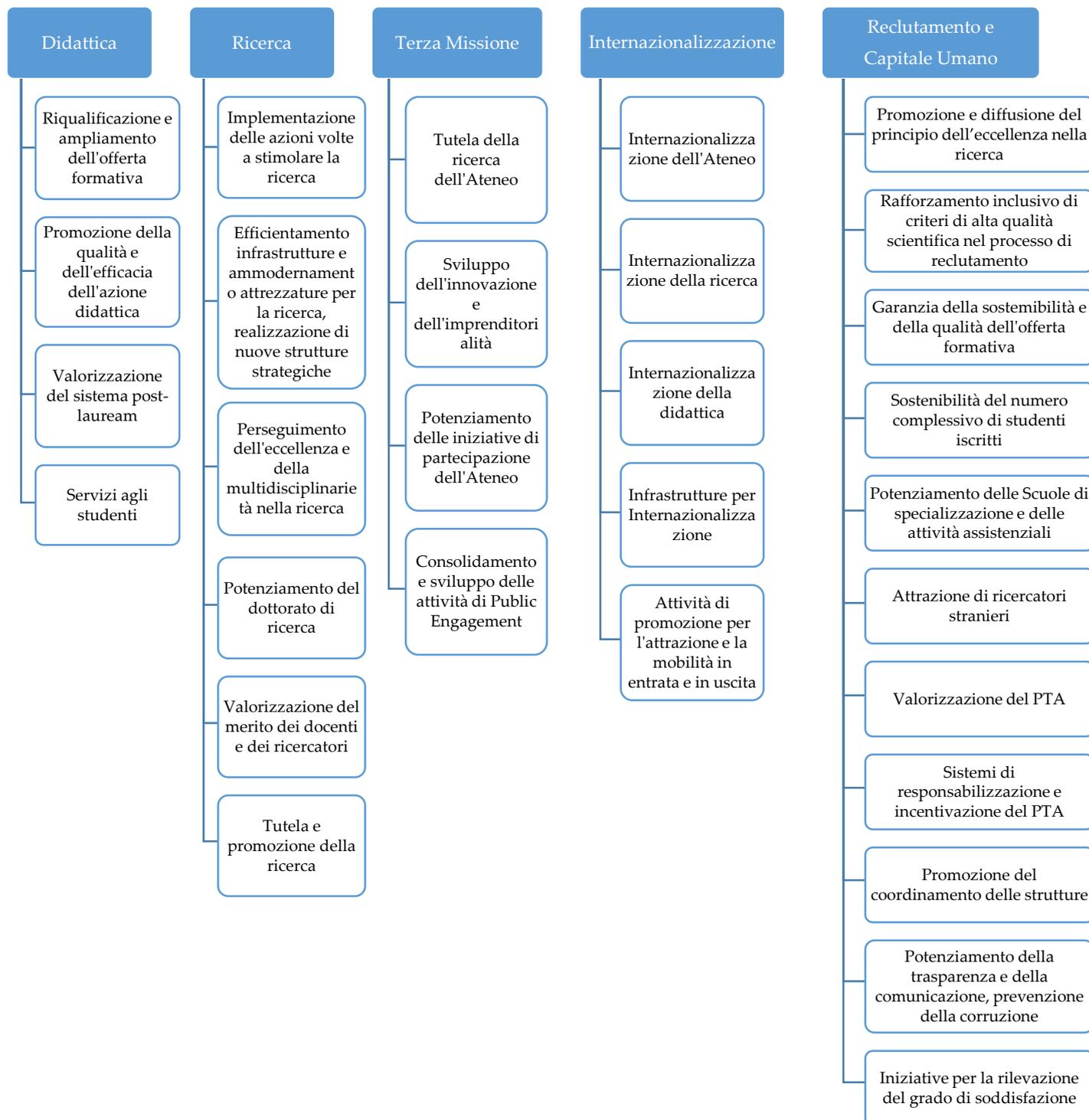
L'albero della *performance* è una mappa logica che a partire dalla missione e visione si declina in tre livelli gerarchici:

- aree strategiche;
- obiettivi strategici;
- obiettivi operativi.

Le aree strategiche sono state articolate in relazione alle attività fondanti dell'Ateneo: "Didattica", "Ricerca", "Internazionalizzazione" e "Terza missione". Inoltre è stata inserita l'area strategica "Reclutamento e capitale umano" allo scopo di raccogliere gli ulteriori obiettivi, funzionali al miglioramento dell'efficacia e efficienza dell'organizzazione e dei processi, che il Direttore Generale attribuisce a ciascuna struttura amministrativa. Tali obiettivi rappresentano un supporto amministrativo – gestionale fondamentale e propedeutico alla realizzazione delle strategie dell'Ateneo. Al terzo livello dell'"albero" della performance sono collocati gli obiettivi operativi che per l'Ateneo di Chieti - Pescara corrispondono agli obiettivi assegnati ai funzionari posti a capo delle varie strutture.

Di seguito, nella Figura 1 viene mostrato l'"albero" delle *performance* dell'Ateneo fino al secondo livello (obiettivi strategici).

# ALBERO DELLA PERFORMANCE



## 3.2 Obiettivi strategici

Alla definizione degli obiettivi strategici, associati a ciascuna area strategica, si è pervenuti attraverso un percorso di incontri e successive analisi.

### 3.2.1 Valutazione degli obiettivi strategici

Nel valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, sono stati utilizzati indicatori di outcome scelti fra quelli impiegati dall'Anvur all'interno della procedura VQR ed AVA o fra quelli scelti ai fini dell'accREDITAMENTO dei Dottorati. A tal fine, è stato costituito un CRUSCOTTO D'ATENEO con 24 indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome dell'Ente; suddetti indicatori sono stati utilizzati per la valutazione della *Performance* organizzativa 2020 e come benchmarking con i risultati degli anni precedenti.

Per le informazioni relative ai risultati dell'attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico, nonché i finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati, si rimanda alla relazione del Presidente del Nucleo di valutazione ed alla relazione al Bilancio consuntivo 2022 in fase di elaborazione, di cui all'art.3 quater della Legge 9 gennaio 2009, n. 1 "Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 10 novembre 2008, n.180, (disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario)".

Di seguito il cruscotto d'Ateneo, corredato da un'analitica descrizione delle Performance registrate dall'Ateneo in ogni Area strategica. I dati sono stati estrapolati dai data base dell'Ateneo.



Area strategica	Indicatore	Note	Target effettivo al 31/12/2016 oppure a.a. 2015/16	Target effettivo al 31/12/2017 oppure a.a. 2016/17	Target effettivo al 31/12/2018 oppure a.a. 2017/18	Target effettivo al 31/12/2019 oppure a.a. 2018/19	Target effettivo al 31/12/2020 oppure a.a. 2019/20	Target effettivo al 31/12/2021 oppure a.a. 2020/21	Target effettivo al 31/12/2022 oppure a.a. 2021/22
Didattica e servizi agli studenti	Avvii di carriera al primo anno	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	6.049	6.720	6.576	6.496	6618	6734	6377
	Studenti immatricolati per la prima volta al Sistema Universitario	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	3.873	4.466	4.159	3.939	4116	4123	3826
	Studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	26.012	25.262	24.557	23.959	23178	23010	22119
	Rapporto studenti regolari/studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	65,60%	67,24%	68,79%	70,13%	71,15%	71,18%	71,88%
	Prosecuzione al 2° anno con numero di CFU conseguiti maggiore di 39	La base di calcolo è costituita da tutti gli iscritti al 1° anno di tutti i corsi che proseguono al 2° anno, il limite di conseguimento è il 31/12 dell'anno successivo all'immatricolazione	58,10%	58,78%	54,17%	56,53%	57,61%	59,95%	59,69%
	Tasso di abbandono CdS <u>primo livello</u> tra 1° e 2° anno	Abbandono: nessuna iscrizione all'anno successivo; rinuncia; trasferiti in uscita	24,19%	23,69%	22,09%	22,31%	23,76%	22,59%	27,33%
	Tasso di laureati in corso	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	47,79%	49,79%	52,90%	54,11%	58,63%	58,33%	60,83%
Esiti occupazionali a 3 anni dalla laurea (dati alma laurea) al 31/12		62,7%	68,4%	65,4%	67,8%	64,3%	69,2%	Il dato sarà disponibile a giugno 2023	
Ricerca e terza missione	Tasso docenti inattivi ai fini VQR	Docenti in servizio nell'anno solare con meno di 2 prodotti nel quadriennio precedente	4,23%	6,43%	6,72%	5,83%	4,97%	4,19%	5,43%
	Entrate istituzionali per la ricerca (escluso fondi di ateneo)		2.948.000	3.096.334	7.701.684	9.210.082	2.252.546	3.996.718	4.629.666

	Media produttività scientifica neoassunti/neo-promossi	Media prodotti dell'ultimo quadriennio dei neoassunti/neo-promossi nell'anno solare	17,87	16,71	13,79	17,02	17,78	18,67%	17,72%
	Quota FFO premiale relativa alla ricerca (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017)	non su Ricerca ma su VQR 2011-2014	1,28%	1,26%	1,27%	1,28%	1,28%	1,28%	1,21%
	Quota FFO borse post-lauream	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	1,39%	1,12%	1,71%	1,29%	1,36%	1,41%	1,17%
	Entrate da conto terzi per docente (importo/n° docenti + ricercatori)	Nel 2018 =3.161.266,59/610	6.158,40	5.434,47	5.182,40	5.078,01	6.969,02 (5.031.630,95/722)	13.640,88 (9.821.434,73/720)	11.964,24 (8.566.395,89/716)
Internazionalizzazioni	Rapporto iscritti a CdS e dottorati con titolo di accesso conseguito all'estero		0,87%	8,89%	0,92%	1,15%	1,33%	1,31%	1,44%
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in USCITA		286	347	261	314	333	67	411
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in INGRESSO		85	75	110	97	115	56	154
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in USCITA		42	26	58	74	30	0	12
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in INGRESSO				4	35	9	1	15
Risorse umane e attività amministrative	ISEF (indicatore di sostenibilità economica finanziaria)		1,46%	1,50%	1,38%	1,31%	1,40%	1,40%	Il dato sarà disponibile a giugno 2023 (chiusura proper)

	Indicatore per le spese di personale		56.04%	54,76%	59,23%	62.33%	58.35%	58,42%	Il dato sarà disponibile a giugno 2023 (chiusura proper)
	Quota FFO di base proveniente dal costo standard per studente	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	1.77%	1,77%	1,63%	1,55%	1,51%	1,41%	1,41%
	Quota FFO premiale relativa alle politiche di reclutamento	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	0.96%	0,95%	1,15%	1,04%	1,20%	1,33%	1,21%

Il Piano integrato 2022/2024 ha inoltre individuato una serie di indicatori di outcome che i Dipartimenti dovevano monitorare nel 2022. Di seguito si riportano i dati di ciascun Dipartimento.

## Dipartimento di Architettura

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico			Target effettivo			Target effettivo al 31/12/2020	Target atteso al 31/12/2021	Target effettivo al 31/12/2021		Target atteso al 31/12/2022	Target effettivo al 31/12/2022		Target atteso al 31/12/2023
				a. a. 2018/2019	Anno 2019	Note	a.a. 2019-2020	anno 2020	Note				Note			note	
DIDATTICA	Riqualificazione e ampliamento dell'Offerta formativa	Ampliamento dell'offerta formativa: istituzione nuovo corso di studio triennale in classe L21	NUMERO IMMATRICOLATI				30		ATTIVATO	ISTITUITO	30	57	IMMATRICOLATI	56	Immatricolati	60	
RICERCA E TERZA MISSIONE	Incremento della capacità di attrarre fondi competitivi per la ricerca	Costituzione e di partenariati finalizzati alla partecipazione a progetti di ricerca	Numero intese/accordi di partenariato		0			2		2	3	7	N. convenzioni con altri enti per collaborazioni di ricerca firmate dal DdA nel 2021	7	13	N. convenzioni con altri enti per collaborazioni di ricerca firmate dal DdA nel 2021	10
	Tutela e promozione della ricerca al fine di favorire la diffusione della cultura scientifica accademica attraverso l'organizzazione di attività divulgative e il miglioramento delle attività espositive	Diffusione della cultura scientifica accademica attraverso l'organizzazione di attività divulgative nella forma di esposizioni tematiche	Numero eventi "esposizioni tematiche"					2	ALLESTIMENTO SALA ESPOSITIVA	SOSPESO CAUSA COVID-19	SOSPESO CAUSA COVID-19	SOSPESO CAUSA COVID-19	ALLESTIMENTO SALA ESPOSITIVA	1	1	In via di completamento a causa dei ritardi nella consegna del mariale	1
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita	Aumento del numero dei docenti incoming anche attraverso bandi di visiting professor	numero moduli CURRICOLARI erogati IN LINGUA INGLESE da docenti in mobilità		2			4		2 (+ 2 INCARICHI SOSPESI CAUSA COVID-19)	NUMERO CFU EROGATI DA DOCENTI STRANIERI. 6	NUMERO CFU EROGATI DA DOCENTI STRANIERI 2	NUMERO CFU EROGATI DA DOCENTI STRANIERI 2	2	2 Visiting		2
		Promozione della mobilità studentesca nelle convenzioni internazionali	Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale		333,33	Scheda SUA CdS - Gruppo B - Indicatori Internaz	336,33		Scheda SUA CdS - Gruppo B - Indicatori Internaz	SOSPESO CAUSA COVID-19	SOSPESO CAUSA COVID-19	347,8	Scheda SUA CdS - Gruppo B - Indicatore iC11	+1%	0,167	Scheda SUA CdS - Gruppo B - Indicatore iC11	

			del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero*			azionizzazione		ionalizzazione								
RECLUTAMENTO E CAPITAUMANO	Promozione e diffusione del principio dell'eccellenza nella ricerca,	Adozione modello di programmazione che premia i migliori risultati VQR per la prima fascia	Aumento prodotti scientifici docenti per SSD		VQR 2011-2014	<a href="https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/">https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/</a>		VQR 2015-2019	<a href="https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/">https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/</a>	NESSUN DATO DISPONIBILE		La pubblicazione dei risultati della VQR è stata differita al 15 marzo 2022 (DM 444/2020)	0.99	Valutazione Indicatore R1		
SERVIZI AGLI STUDENTI	Revisione, manutenzione e miglioramento delle condizioni strutturali e funzionali di aule, strumenti didattici, aree-studio, laboratori e biblioteche	Attivazione FAB-lab (laboratorio di prototipazione)	UTENZA INTERNA: NUMERO di classi		0			2		SOSPESO CAUSA COVID-19	0	Definitivamente abbandonato a causa del taglio dei fondi necessari per la realizzazione				

## Dipartimento di Economia

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target storico 2019	Incremento previsto nel 2020	Target atteso al 31.12. 2020	Target effettivo al 31.12. 2020	Target atteso al 31.12. 2021	Target effettivo al 31.12. 2021	Target atteso al 31.12. 2022	Target effettivo al 31.12. 2022	Target atteso al 31.12. 2022
Miglioramento attività didattica	Riduzione degli studenti fuoricorso e abbandoni	Numero di contratti di tutorato didattico espletati	18	+2	20	16	8	18	10	9	10
		Numero di insegnamenti/moduli/seminari/lab oratori che si avvalgono della piattaforma Moodle FAD.unich	26	+2	28	45	35	19	30	38	40
Miglioramento della ricerca scientifica di Dipartimento	Eliminazione o riduzione del numero di ricercatori inattivi	Rilevazione n. docenti inattivi nell'ultimo biennio	2	-1	1	1	0	0	0	0	0
	Miglioramento della qualità del Dottorato di Ricerca attraverso una maggiore qualificazione della docenza ed una maggiore attenzione alla internazionalizzazione	Numero di PhD del DEC che hanno ottenuto il titolo di doctor europeus	1	+1	2	3	1	1	1	1	1
		Numero di attività formative del Dottorato del DEC erogati da docenti stranieri	Rilevazione iniziata il 01/01/2020	2	2	4	5	1	1	0	0
Miglioramento terza missione	Potenziamento ed innovazione delle azioni di orientamento per favorire l'attrattività dell'Ateneo	n. studenti che hanno partecipato ad attività di Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (ex Alternanza Scuola lavoro) frequentando moduli erogati da docenti DEC	416	+60	476	489	490	1496	1500	1360	1400
	Implementazione di attività connesse con la internazionalizzazione	N° network scientifici o convenzioni internazionali cui partecipano affiliati del Dipartimento	5	+2	7	8	8	6	6	8	8
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	6	+1	7	6	7	4	5	9	9
	Implementazione attività di placement in uscita	numero di eventi organizzati consponsorizzazioni, patrocinii o partecipazioni di aziende o enti pubblici e privati, nazionali e locali	15	+2	17	2	4	3	4	7	7

## Dipartimento di Economia Aziendale

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore di outcome	Target al atteso 31/12/2021	Target al effettivo 31/12/2021	Target atteso al 31/12/2022	Monitoraggio al 30.06.2022	Monitoraggio al 31/12/2022
Miglioramento attività didattica (percorso formativo con doppia titolazione)	Miglioramento attività didattica (percorso formativo con doppia titolazione)	<i>Double degree</i> (avvio della convenzione a.a. 2020/2021)	0		0		1
Miglioramento attività didattica (ottimizzazione dei percorsi esistenti)	Adeguamento dei percorsi formativi.	Revisione regolamenti sulla base degli incontri con gli <i>stakeholders</i> .	0		1	2	3
Miglioramento qualità della ricerca.	Organizzazione di eventi scientifici di rilievo.	Numero di eventi per anno.	4	3	3	2	3
Rafforzamento della Internazionalizzazione della Didattica (in compliance con l'obiettivo di Ateneo)	Aumento del numero dei docenti in mobilità per Bandi ERASMUS o per accordi di mobilità internazionale.	Numero docenti in mobilità	4	0	3	0	3
Miglioramento delle attività di terza missione (consolidamento e sviluppo delle attività di <i>public engagement</i> )	Individuazione/organizzazione di attività significative e valore educativo, culturale e di sviluppo della società.	Numero di attività svolte.	28	41	28	29	48
Miglioramento degli aspetti gestionali del DEA per l'internazionalizzazione	Realizzazione ed implementazione del sito web in lingua inglese.	Sito web in lingua inglese.	Aggiornamento annuale	Aggiornati i contenuti in lingua inglese	Aggiornamento annuale	-	Aggiornamento Annuale
Sviluppo della innovazione e della imprenditorialità (in compliance con obiettivo di Ateneo)	Incentivazione a partecipare a <i>network</i> e reti	Numero di partecipazioni a <i>network</i> e reti	3	3	1		2

## Dipartimento di Farmacia

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico			Target soglia	Target atteso	Target effettivo			Target effettivo al 31/12/2022	Target atteso al 31/12/2022
				a.a. 2020/2021	Anno 2021	Note			a.a. 2021-2022	Anno 2022	Note		
DIDATTICA	Istituzione di percorsi di eccellenza nei Corsi di Studio in Farmacia e CTF nell'ottica di richiamare studenti particolarmente motivati	Rivisitazione dei regolamenti didattici del CdS in Farmacia e CTF	N. percorsi di eccellenza	1	2		-1	+1	2	1		1	2
	Attivazione di un corso di Laurea triennale	Progettazione del Corso	N. Cdl Triennale attivati	1	1			+1	1	1		1	1
	Miglioramento Supporto formazione e post lauream	Mantenimento dei Master già attivati	N. master, corsi perfezionamento e formazione e attivati	n. 0 master, n. 0 corso di perfezionamento			0	2	n. 0 master, n. 0 corso di perfezionamento	2	+1	2	2
RICERCA e terza missione	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	Incontri per l'incentivazione dell'obiettivo	N. brevetti e spin off	5			5	6	5	6	+1	12	12
	Miglioramento dell'attività a conto terzi della struttura	Potenziamento interazione con aziende di settore	Entrate ultimo anno	73.000			-1%	+2%	301.600	347.000		>2%	>2%
	Miglioramento dell'attività a bandi competitivi nuovi assunti	Capacità di attrazione e di risorse esterne per la ricerca	Incremento n. bandi competitivi e indicatori della qualità scientifica dei nuovi assunti								Il anno di rilevazione	Nessuna attività da segnalare	

INTERNAZIONALIZZAZIONE	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con altre amministrazioni)	Ampliamento delle collaborazioni esistenti e creazioni e di nuovi accordi strategici con università di eccellenza italiane e straniere nell'ambito di progetti congiunti di ricerca	N. delle convenzioni per ricerca	17	5		17	17	13	9		9	17
	Consolidamento di posizioni di visiting professors e scholars	Aumento del n. dei docenti invitati	n. dei docenti invitati	7			0	7	7	7		7	7
RECLUTAMENTO e capitale umano	Promozione e diffusione dell'eccellenza della ricerca del Dipartimento	Capacità di attrazione e di risorse esterne per la ricerca	Incremento n. bandi competitivi e indicatori della qualità scientifica dei docenti	8			-1%	+1%	8	11		>1%	+1%
SERVIZI agli studenti	Riduzione del numero di studenti fuori corso	Monitoraggio fuori corso	Percentuale di studenti regolari Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA)	72% CdS CTF 59,2% CdS Farmacia	77% CdS CTF 66,8% CdS Farmacia		-1%	+1%	70% CdS in CTF 58,4% CdS in Farmacia	70% CdS in CTF 56,3% CdS in Farmacia		>1	+1%

## Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali

OBBIETTIVO STRATEGICO	OBBIETTIVO OPERATIVO	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI	TARGET STORICO	TARGET ATTESO	TARGET EFFETTIVO AL 31/12/2020	TARGET ATTESO AL 31/12/2021	TARGET FINALE AL 31/12/2021	TARGET ATTESO AL 31/12/2022	TARGET FINALE AL 31/12/2022
Valorizzazione del sistema post-lauream	Avvio di master e/o corsi di perfezionamento	Direttore di Dipartimento, CdS, Settore post-lauream	Numero master/corsi di perfezionamento	0	1	summer school = 0; master/corsi di perfezionamento = 0	1	1 (Master Starch)	1 Master	1 (Master Starch)
Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa	Revisione degli ordinamenti dei CdS e istituzione di un nuovo percorso CdS	CdS, gruppi AQ CdS, Direttore Dipartimento	Punteggio medio nella rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti per Dipartimenti	3,47 (anno 2018)	3,52	media gradimento studenti per i 4 cds Lettere: 3,52; Filologia, Linguistica e Tradizioni letterarie = 3,58; Beni culturali = 3,50; BASA = 3,62 MEDIA = 3,55	media gradimento = 3,55	3,55	3,55	BC=3,51 Lettere = 3,59 FLT=3,55 BASA = 3,61 MEDIA GRADIMENTO = 3,56
Potenziamento o del dottorato di ricerca	Monitoraggio della qualità scientifica del dottorato	Collegio di Dottorato, segreteria	si/no	monitoraggio no (0%) 24	monitoraggio si (100%)	si	si	si	si	
Implementazioni delle azioni volte a stimolare la ricerca	Incremento assegni di ricerca e posti RDT-A e partecipazione a bandi competitivi	Dipartimento	numero assegni e RDT-A	25 (triennio 2017-2019: 22 assegni + 3 RDT-A)	27	Periodo 2017 - 2020: 28 assegni di ricerca di cui 6 sono stati rinnovati. Periodo 2017 - 2020: 4 ricercatori di tipo A	28	Assegni di ricerca attivati periodo 2017 - 2021: n. 28 di cui 9 rinnovi. Ricercatori di tipo A attivati periodo 2017 - 2021: n. 6	Assegni di ricerca da gennaio 2022: n.13, Ricercatori di tipo Ada gennaio 2022: n. 2	Assegni di ricerca attivati anno 2022: n.1, Ricercatori di tipo A attivati anno 2022: n. 4
			numero vincitori bandi competitivi	4 (PRIN)	5	Periodo 2017 - 2020: 4 PRIN	5	Periodo 2017 - 31/08/2021: 4 PRIN, 1 ERC, 1 Erasmus+ PICASP, 1 ERASMUS KA204, 1 Search for Excellence, 2 Progetti MAE	n.3 PRIN, n.1 ERC, n.1 PICASP, n.1 ERASMUS KA204, n.2 PROGETTI MAE 2022 = n. 8	anno 2022: 6 PRIN, 1 ERC, 1 Erasmus+ PICASP, 1 ERASMUS KA204, 2 Progetti MAE 2022, 1 Progetto Fare
Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo	Sviluppo dei rapporti con gli stakeholders	Responsabile di Dipartimento per la Terza Missione, Responsabile di Dipartimento per i rapporti con gli stakeholders, Referente Placement, Direttore di Dipartimento.	numero incontri constakeholders	1	2019 = 1; 2020=0	0	2	2	2	3
Internazionalizzazione della didattica	Incentivazione attività Erasmus e creazione di percorsi formativi di carattere internazionale	Delegato di Dipartimento alle Relazioni Internazionali, Delegati Erasmus, Presidenti CdS, Direttore di Dipartimento	Numero percorsi internazionali	0	1	0	0	0	0	0
			Numero studenti con CFU conseguiti all'estero	18	30 (2020: 21 (25%); 2021: 24 (50%); 2022: 27 (75%); 2023: 30 (100%)]	a.a. 2019-20 = 9 studenti per 168CFU	10	10	10	a.a.2021-22 = 14 studenti per 316CFU
			Numero visiting professor	0	3 (2021: 1 (33%); 2022: 2 (66%); 2023: 3 (100%)]	4	4	4	4	4
Rafforzamento inclusivo di criteri di alta qualità scientifica nel processo di reclutamento	Incentivazione qualità procedure di reclutamento	Consiglio di Dipartimento, Direttore di Dipartimento	Peso percentuale del Dipartimento in base alla produzione scientifica dei neoassunti nell'ultimo triennio	9,60 (triennio 2015-17)	9,70	9,6	9,7	9,7	9,7	9,7
Valorizzazione del PTA	Monitoraggio e rendicontazione attività formative	Direttore di Dipartimento, SAD	si/no	monitoraggio assente (0%)	monitoraggio presente (100%)	Il personale tecnico amministrativo e Cinca afferente al Dilass ha effettuato corsi formativi durante il 2020	si	si (Il personale Cinca e dipendente ha effettuato corsi formativi durante il 2021)	si	si (Il personale Cinca e dipendente ha effettuato corsi formativi durante il 2022)

## Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target storico			Target atteso	Target effettivo			Target effettivo % al 31/12/2021	Target atteso al 31/12/2022	Target effettivo al 31/12/2022
			a.a. 2020/2021	anno 2021	Note		a.a. 2021/2022	anno 2022	Note			
Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa	Miglioramento stages/tirocini offerti agli studenti	n. di Convenzioni per stages/tirocini stipulati dal Dipartimento		30		31		48		100%	31	48
	Miglioramento N. corsi erogati in parte in Lingua inglese	n. insegnamenti erogati in parte in Lingua inglese	9% dei corsi erogati in parte in Lingua inglese			+1%	11%			100%	+2%	11%
Internazionalizzazione della ricerca	Miglioramento internazionalizzazione della ricerca	organizzazione di almeno 2 convegni, conferenze e Summer School internazionali con almeno 3 speakers stranieri organizzati nell'anno		2		4		4		100%	4	4
Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo	Miglioramento delle azioni di comunicazione e rivolte a docenti, studenti e a imprese e associazioni di categoria del territorio	almeno 1 workshop annuale		1		100%		0		0%	1	0
Potenziamento del dottorato di ricerca	Miglioramento numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno due mesi nell'anno	numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno due mesi nell'anno		1		+30%		5		100%		5

## Dipartimento di Medicina e Scienze dell’Invecchiamento

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore outcome	Target storico2019-2020	Monitoraggio al 31.8.2021	Incremento previsto nel 2021	Risultato al 31.12.2021	Risultato al 31.12.2022
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento Supporto formazione post lauream	N. master, corsi perfezion. e formazione attivati	6	1	2	1 master 2 c.si di formazione 2 C.si Perf.	1 master 1 corso di perfezionamento
	Predisposizione di materiale didattico ed integrativo in lingua inglese dei CdS	N. di programmi inseritisul sito Syllabus	6	7 7	10	85	90
Miglioramento supporto ricerca	Miglioramento tasso partec. ai bandi competitivi	N. proposte bandi competitivi presentate/N. docenti	7	4	6	9	3
	Implementazione produttività scientifica	n. prodotti	1 6 5	1 8 2	80		226
	Riduzione docenti inattivi	Rilevazione n. docenti inattivi	4	- 2	0	0	0
	Monitoraggio dell’attività di ricerca dei dottorandi	n. presentazione dei progress report annuali in lingua inglese (PhD day)	6	0	4	0	0
		Presentazione Produzione scientifica a congressi naz/internaz	5	2	5	3	6
	Miglioramento dell’attività di trasferimento tecnologico della struttura	N. brevetti/n. docenti	1	0	2	1	0
Miglioramento	Implementazione attività di	n. attivazioni convenzioni alternanza/scuola	3	0	0	0	0

supporto terza missione	orientamento	lavoro					
	Implementazione di attività connesse con la internazionalizzazione	N. convenzioni internazionali/Erasmus	7	1 1	33	39	4
	Implementazione attività di placement in uscita	n. partecipazione a riunioni/eventi divulgativi	5	2 4	3	6	4

### Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/Azione	Indicatore	Target storico		Target atteso al 31/12/2021	Target effettivo al 31/12/2021 o del a.a. 2020-21	Target atteso al 31/12/2022 o del a.a. 2021-22	Target EFFETTIVO al 31/12/2022 o del a.a. 2021-22
			a.a. 2019-2020	anno 2020				
Ampliamento, Qualificazione e Ottimizzazione dell'offerta formativa (CdS)	Monitoraggio/riesame e degli ordinamenti didattici sulla base delle risultanze autovalutative e degli studenti ed analisi delle esigenze didattiche effettive dei singoli CdS	<i>Indice di soddisfazione medio degli studenti misurato tramite questionario ministeriale (outcome)</i>	L/SNT3 $\geq 3,26$ L/SNT2 $\geq 3,38$ LM51 $\geq 3,48$		L/SNT3 $\geq 3,26$ L/SNT2 $\geq 3,38$ LM51 $\geq 3,48$	L/SNT3 = 3,51 L/SNT2 = 3,34 LM51 = 3,47	$\geq$ Target storico	Target pressoché raggiunto. L/SNT3 = 3,36 L/SNT2 = 3,44 LM51 = 3,50. Un leggero decremento per l' L/SNT3 che comunque mantiene un valore superiore all'a.a. 2019-20 e non si discosta di molto dalla media di Ateneo per l'area sanitaria (3,40). I valori delle altre due lauree sono leggermente aumentate rispetto al target atteso.
Valorizzazione dei sistemi formativi e di aggiornamento post-lauream	Istituzione di master	Numero di master (output)	Tre Master attivati		Tre Master attivati	MASTER DSA + MASTER NEUROIMAGING + ECONOMIA COMPART. LE .	$\geq$ Target storico (3)	Target raggiunto. Riconfermati i tre master del 2021 (DSA + NEUROIMAGING+ ECONOMIA)
Miglioramento della qualità della ricerca	Organizzazione di eventi scientifici di rilievo a carattere internazionale (workshop, Summer o Winter School, Science Factory, etc.)	Numero di eventi per anno (output) <i>Incremento del numero delle collaborazioni internazionali (outcome)</i>		Due eventi sospesi causa emergenza sanitaria	Due eventi sospesi causa emergenza sanitaria	1 SUMMER SCHOOL ISTITUITA (NON ATTIVATA NEL 2021 CAUSA COVID) 1 WORKSHOP APPROVATO (NON ATTIVATO NEL 2021 CAUSA COVID)	$\geq$ Target storico	Target raggiunto con due eventi (1 SummerSchool+1 Corso di formazione*)
Miglioramento della qualità della ricerca	Reclutamento di giovani ricercatori	Numero di bandi pubblicati	-	3	$\geq$ Target storico	5	$\geq$ Target storico	Target raggiunto. 5 RTDA 7 RTDB in considerazione dell'assegnazione iniziale di 4

								posizioni su Punti Organico extra per Piano Straordinario
<b>Valorizzazione del Dottorato di ricerca per i corsi del Dipartimento e miglioramento dei criteri per l'accreditamento ANVUR</b>	Incentivare l'acquisizione del titolo Doctor Europaeus da parte dei dottorandi e il rilascio del doppio titolo o del titolo congiunto con istituzioni straniere	Numero di convenzione internazionali attive (output)  <i>Numero di Dottori di ricerca con titolo di Doctor Europaeus o Dottorato Internazionale (outcome)</i>	Non si è potuto incrementare a causa dell'emergenza sanitaria  12 per XXXII		Dodici  Dieci per il XXXIII ciclo	In corso di approvazione. In seguito al monitoraggio 2021 si è ottenuto: 15 accordi Erasmus che includono il terzo livello + 16 accordi internazionali per attività di ricerca	≥Target storico  =Target storico	Target pressoché raggiunto. 14 accordi Erasmus che includono il terzo livello + 15 accordi internazionali per attività di ricerca (uno è in corso di approvazione)  1 del XXXIV ciclo. Target non raggiunto anche in considerazione del fatto che il XXXIV ciclo si è svolto in piena fase di pandemia
<b>Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement</b>	Incentivazione di attività con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche in collaborazione con le strutture di coordinamento di Ateneo	Numero di attività (output)  <i>Numero di partecipanti coinvolti nelle attività (outcome)</i>		Sebbene organizzate, le attività non sono state svolte a causa dell'emergenza sanitaria.	Due attività  Almeno 100 partecipanti in totale	Sebbene organizzate, alcune attività non sono state svolte a causa dell'emergenza sanitaria. Partecipazione alla Notte della ricerca	≥Target storico	Target raggiunto. (Attiva partecipazione alla Notte dei ricercatori con numerose attività+Settimana del cervello+Olimpiadi delle Neuroscienze 2022).  A parte la Notte dei ricercatori per le altre attività si possono considerare almeno 100 partecipanti in totale.
	Miglioramento del contenuto e aspetto del sito web dipartimentale	<i>Indice di soddisfazione dei docenti e ricercatori per il nuovo sito del Dipartimento misurato tramite questionario ad hoc (outcome)</i>		Non monitorato	Almeno 3 in una scala da 1 a 5	Non monitorato	Da inserire nel sondaggio della prossima customer satisfaction	Target raggiunto. E' stato inserito nella indagine di Customer Satisfaction del 2022 con un quesito quantitativo (frequenza di utilizzo) e uno qualitativo (suggerimenti per migliorare l'efficacia). I risultati della Customer Satisfaction saranno discussi in CdD
<b>Potenziamento dell'Internazionalizzazione e della Ricerca</b>	Incentivazione della mobilità di ricercatori in collaborazione con	<i>Numero di visiting Professor o</i>		Approvati 6 vincitori+5 idonei nel SA	Quattro l'anno	6 VISITING OSPITATI IN DIPARTIMENTO	Quattro l'anno	Sei

	le strutture e le risorse di Ateneo	<i>Researcher (outcome)</i>		del 15-9-2020. Attività sospesa in parte causa COVID  ----				
<b>Potenziamento dell'Internazionalizzazione della didattica di primo e secondo livello</b>	Incremento degli incontri di orientamento dedicati alla promozione dei bandi di mobilità	Numero degli incontri (output)  <i>Numero di studenti outgoing (outcome)</i>	Dodici	1 EFFETTUATO+1 PROGRAMMATO 2 VOLTE MA SALTATO CAUSA COVID  4 Erasmus svolte+6 Erasmus previste ma annullate per COVID+6 internazionali finanziate ma non bandite causa COVID	Due  Quindici	1 In corso di approvazione	≥Target storico  ≥Target storico	Due incontri (1 per il bando Erasmus Studio e 1 per il bandi Erasmus Traineeship)  a.a. 2021-22: 13 (11 Erasmus studio + 2 Erasmus traineeship)
<b>Miglioramento e pubblicizzazione della Carta dei servizi</b>	Aggiornamento della Carta dei Servizi e sua pubblicazione sul sito di Dipartimento	Avvenuto aggiornamento o e pubblicazione sul sito (output)		Versione embrionale della carta dei servizi non presente sul sito del Dipartimento	Effettuato	Raggiunto	Monitoraggio ed eventuale Aggiornamento della Carta dei servizi in funzione dell'organizzazione e del PTA	Target Raggiunto. Anche per il 2022 è stata effettuata la periodica revisione della Carta dei servizi ed ottimizzata la distribuzione delle competenze per il 2022

\*Come da delibera di Consiglio di Dipartimento era prevista per il mese di settembre 2022 l'attivazione della II Edizione del Corso di formazione permanente sul tema "Video-feedback Intervention to Promote Positive Parenting and Sensitive Discipline training". Il corso si propone di diffondere tra i professionisti competenti la promozione della "Positive Parenting and Sensitive Discipline (VIPP-SD)", secondo la procedura di video-feedback ideata della Leiden University e alle condizioni da quest'ultima stabilite per tutti gli altri Atenei Europei. Il metodo VIPP-SD è una strategia di supporto alla genitorialità, ampiamente validata in ambito di ricerca a livello nazionale ed internazionale. Il Corso sarà attivato all'anno 2023 come richiesto da Leiden University.

## Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative

Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatore di outcome	Target storico	Target atteso	Target effettivo	Target atteso	Target effettivi	Note
			01/01/2020	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2022	
DIDATTICA	Obiettivo 1; Migliorare l'esperienza degli studenti frequentanti e non frequentanti	Numero momenti di confronto con gli studenti per individuare criticità e verificare l'efficacia dei corsi di studio e degli specifici insegnamenti	uno per CdS	uno per CdS	1	uno per CdS	1	
	Obiettivo 2: Ampliamento e miglioramento dell'offerta formativa	Numero di corsi di studio dotati di doppio titolo	Zero	uno	0	1	0	Entro il 2023
		Numero di convenzioni internazionali ai fini della mobilità strutturata	uno	due	1	2	2	Entro il 2023
RICERCA	Obiettivo 3: Sviluppare la dimensione internazionale della ricerca	Numero di visiting professor e relatori a seminario provenienti da università estere	0	2	5	5	8	N. 20 (entro il 2023)
		Media pubblicazioni per docente con coautori afferenti ad università estere	0	0.1	0.21	0.1	0.15	Inteso come docenti con pubblicazioni con coautori stranieri
TERZA MISSIONE	Obiettivo 4: Incremento divulgazione delle attività di ricerca del Dipartimento	Organizzazione e/o partecipazione a incontri pubblici divulgativi	0	1	1	1	1	
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Obiettivo 5: Incrementare il numero degli scambi con sedi Stati esteri da cui tradizionalmente provengono studenti Erasmus	Numero studenti outgoing nel prossimo quinquennio 2019-2023	40 ultimo quinquennio 8 annuali	10	8	10	11	Entro il 2023 Aumento del 25%
		Numero studenti incoming nel prossimo quinquennio 2019-2023	19 ultimo quinquennio 4 annuali	6	6	20	6	20

### Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target Atteso 31/12/2020	Target Effettivo 31/12/2020	Target Atteso 31/12/2021	Target Effettivo 31/12/2021	Target Atteso 31/12/2022	Target Effettivo 31/12/2022	Target Atteso 31/12/2023
Miglioramento supporto attività didattica	Insegnamenti tenuti in lingua inglese	Numero di insegnamenti in lingua inglese	2	2	2	9	9	8	8
	Seminari tenuti in lingua straniera	Numero di seminari in lingua straniera	7	2	7	3	3	8	
	Incontri informativi e divulgativi su programma ERASMUS	Numero di studenti Erasmus outgoing	40	20	4	35	35	47	40
	Borse di tutorato a sostegno della didattica	Numero di borse	5	10	10	10	12	10	14
Miglioramento supporto ricerca	Riduzione del numero di ricercatori inattivi	Numero di ricercatori inattivi	0	3	0	0	0	4	0
	Miglioramento della qualità dei prodotti scientifici del Dipartimento	Indicatore della produzione scientifica (cfr. RiRD 2018-2019)	1.19	1.04	1.0	0.84	1.0	0.97	1.0
		Percentuale di pubblicazioni sottoposte a referaggio	59%	68%	50%	85%	70%	74%	85%
		Percentuale di articoli su riviste in Fascia A	25%	37%	30%	32%	30%	38%	40%
		Percentuale di articoli su riviste impattate	38%	7%	5%	8%	7%	11%	11%
	Potenziamento dell'internalizzazione del dottorato	Numero di seminari svolti da docenti stranieri	2	10	2	7	7	1	7
	Potenziamento dei network scientifici nazionali ed internazionali	Indicatore Network scientifici (cfr. RiRD 2018-2019)	2.13	1.23	+5%	1.58	1.60	1.58	1.60
Potenziamento dei gruppi di ricerca	Indicatore dei gruppi di ricerca (cfr. RiRD 2018-2019)	1.58	1.69	+5%	2.11	2.10	2.23	2.20	

	Partecipazione a bandi competitivi	Indicatore di Partecipazione a Bandi (cfr. RiRD 2018-2019)	0.61	0.43	+5%	1.41	1.00	1.50	1.00
	Potenziamento degli assegni di ricerca	Numero di assegni di ricerca	10	7	5	8	14	14	7
	Potenziamento delle borse di studio	Numero di borse di studio	6	2	8	3	8	10	14
	Attività divulgative	Numero di attività divulgative	monitoraggio iniziato il 01/01/2020	5	5	30	5	76	30
Miglioramento supporto terza missione	Incremento delle collaborazioni con enti ed istituti nazionali ed esteri	Indicatore delle collaborazioni con enti (cfr. RiRD 2018-2019)	0.69	5%	0.72	0.81	+5%	0.88	0.80

### Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target al 31.12.2021	Incremento previsto nel 2022	Target al 31.12.2022	Dati 2022	nota
Potenziare il sistema PostLauream	Incrementare offerta formativa post lauream	N. master, corsi perfezion. e formazione attivati	30	2	32	4	Due di nuova attivazione e due rinnovi
	Organizzazione di un ufficio con ruolo di incentivazione/supporto all'organizzazione di programmi di formazione post-lauream	Strutturazione dell'ufficio di supporto	1		Obiettivo realizzato nel 2021		
Potenziamento della qualità della ricerca scientifica	Aumentare il n° di articoli scientifici pubblicati su riviste censite Scopus o WoS	n° di articoli scientifici indicizzati	24 1	10%	+ 10%	208	Il dato potrebbe essere incompleto per mancato inserimento da parte dei docenti
	Aumentare il n. di pubblicazioni catalogate in Q1 o Q2	n° di pubblicazioni in Q1 o Q2	Q 1: 91 Q 2:	+ 10%	+ 10%	Q1: 62 Q2: 54	Il dato potrebbe essere incompleto per mancato inserimento

			84				da  parte dei docenti
	Favorire lavori ed attività di ricerca interdisciplinare anche mediante seminari interni	n° di eventi	1	Almeno 1 per anno	Almeno 1 per anno	Seminario Ricercatori DSMOB	
	Organizzazione di convegni e workshop nazionali e internazionali	n° di eventi	3	Almeno 2 per anno	Almeno 2 per anno	2	
Efficientamento delle infrastrutture	Organizzazione di un servizio con ruolo di supporti ai docenti per l'aggiornamento dei propri CV su IRIS i di promozione  /incentivazione della produzione scientifica	Strutturazione dell'ufficio di supporto	as se nt e		Strutturazione dell'ufficio di supporto		
Migliorare il tasso di partecipazione e successionei bandi competitivi	Incentivare la partecipazione dei ricercatori a bandi Europei o altri bandi competitivi	N° dei progetti presentati e n° progetti finanziati	Progetti presentati 35 Progetti finanziati 2	Aumento del 15 %	Aumento del 15 %	Progetti presentati 51 Progetti finanziati 65	
Organizzazione di una struttura/infrastruttura dipartimentale per la gestione della Terza Missione	Individuare un Referente dipartimentale per la Terza Missione e i membri dell'apposita Commissione	Nomina del Referente e individuazione dei membri della Commissione	Nomina dei membri della Commissione		Obiettivo realizzato nel 2021		
Valorizzazione della ricerca	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	N. brevetti	3		Almeno 2 brevetti nel triennio		Per il triennio 2021-2023  È stato raggiunto il target

	Valorizzazione economica dei brevetti depositati	Ricadute economiche e realizzazione di spinoff	0		Almeno 1 spinoff nel triennio	1	Per il triennio 2021-2023 È stato raggiunto il target
Potenziamento delle iniziative dipartimentali per la spendibilità della ricerca accademica	Incentivare i contratti con terzi/ricerca commissionati		19	2	Almeno 2 nell'anno	5	
	Incentivare il n° di sperimentazioni cliniche effettuate		1	1	Almeno 1 nell'anno	7	Si riferisce a nr. Di sperimentazioni
							cliniche approvate dal dipartimento che in parte mancano di approvazione e da parte del nuovo Comitato Etico non ancora attivo
Potenziamento dell'internazionalizzazione della ricerca	Aumentare il n° di convenzioni con Enti/Atenei stranieri	N° di convenzioni con enti/atenei stranieri	2	1	Almeno 1 nell'anno	1	
	Aumentare le collaborazioni con enti/atenei stranieri	n° di pubblicazioni con co-autori stranieri	49	Incremento del 20%	Incremento del 20%	47	47

## Dipartimento di Scienze Psicologiche della Salute e del Territorio

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore di outcome	Target atteso 31/12/20	Target effettivo 31/12/20	Target atteso 31/12/21	target effettivi al 31/12/2021	Target attesi al 31/12/2022	target effettivi al 31/12/2022
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento gestione offerta formativa	Predisposizione e gestione Calendario didattico in house di Attività di Terzo livello (Master)	Predisposizione e gestione calendari o per almeno 1 Master	Predisposizione e gestione calendari o per 1 Master	Predisposti e gestiti calendari didattici per n. 2 Master (secondo anno della prima edizione e primo anno della seconda edizione del Master Biennale di II livello STArch)	Predisposti e gestiti calendari didattici per n. 2 Master (secondo anno della prima edizione e primo anno della seconda edizione del Master Biennale di II livello STArch)	Predisposizione e gestione calendario per 2 Master	Predisposizione e gestione calendario didattico del Master Starch Seconda Edizione (aa.aa.2020-2021/2021-2022); predisposizione e gestione dei verbali delle riunioni di Consiglio di Corso, delle verifiche intermedie di tutte le discipline (n. 50 insegnamenti), delle verifiche finali, delle relazioni conclusive del Master STArch Prima edizione (aa.aa. 2019-2020/2020-2021).
	Strutturazione e di percorsi di alternanza scuola-lavoro in ciascuna delle 3 macro aree scientifiche del Dipartimento	N. dei percorsi attivati in ciascuna macro area	Almeno un percorso per ciascuna macro area	Attivazione e di un percorso per UNA macro area	Sono stati attivati accordi con alcuni ISS ma causa COVID non è stato possibile espletare le attività didattiche con gli studenti	Sono stati attivati accordi con alcuni ISS ma causa COVID non è stato possibile espletare le attività didattiche con gli studenti	Almeno un percorso per ciascuna macro area	Attivato un percorso di PCTO (ex Alternanza Scuola-Lavoro) in convenzione DiSPuTer e Liceo Classico "G. D'Annunzio" di Pescara: n. 38 allievi, 45 ore.  Adesione al percorso di PCTO del Dipartimento DiLASS (ThEATER) con il Liceo Classico "G.B.Vico" di Chieti: n. 14 studenti, 3 ore.
Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Attuazione normativa sull'Amministrazione digitale	% di documenti prodotti in formato digitale	95%	95%	100% raggiunto	100% raggiunto	Digitalizzazione dei contratti di insegnamento per il raggiungimento del 100%	Digitalizzati tutti i contratti di insegnamento laddove il docente aveva disponibilità di firma digitale. Non essendo previsto l'obbligo sul bando non è stato possibile imporre la firma digitale a chi ne fosse sprovvisto.
	Revisione del Patrimonio del Dipartimento	% del Patrimonio verificato	70%	L'obiettivo è stato assegnato a livello individuale e ripartito tra il 2020 e 2021. Realizzato al 10%	75% del patrimonio verificato	75% del patrimonio verificato	Se non termina l'emergenza sanitaria non si andrà oltre il 25%	Revisione conclusa al 90%
Valorizzazione del personale	Promozione partecipazione e del personale a corsi di formazione	n. corsi di formazione e frequentati	Incremento del 25% del numero dei corsi seguiti	23	n. corsi di formazione frequentati in totale: 47	n. corsi di formazione frequentati in totale: 47	Mantenimento della soglia > 30	A causa della drastica diminuzione delle assegnazioni di budget non è stato possibile investire risorse nella formazione del personale se non in piccolissima parte. Il personale ha seguito fondamentalmente corsi gratuiti in ossequio alla soglia prefissata.

e TA	Sviluppo iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione e dell'utenza e degli stakeholders	Adozione misure correttive in relazione ai risultati della Customer Satisfaction	Adozione e misure correttive per ciascuna criticità rilevata	Misure adottate, customer satisfaction 2020 di successo	Riscontro positivo mantenuto	Riscontro positivo mantenuto	Mantenimento del riscontro positivo.	Target positive mantenuto
	Attività di promozione	N. delle unità	Soddisfatti di	Causa Covid non			Impossibile fare previsioni sempre a	

### Dipartimento di Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria

Obiettivo strategico	Azione	Indicatore outcome	Target storico 2021	Target effettivo 31/12/2022	Target atteso al 31/12/2023
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento Supporto formazione post lauream	N. master, corsi perfezionamento attivati	7	7	8
	Progettazione di nuovi CdS	Progettazione di nuovi CdS	0	1	0
	Organizzazione di un ufficio con ruolo di incentivazione/supporto all'organizzazione di programmi di formazione post-lauream	Strutturazione dell'ufficio di supporto	0	0	0
Potenziamento dell'internazionalizzazione dei Cds	Incentivare la mobilità degli studenti nell'ambito delle attività Erasmus	n° studenti in Erasmus	3	3	3
	Incrementare il numero di seminari svolti da Professori provenienti da Atenei Stranieri	n° di seminari	0	3	4
Miglioramento supporto ricerca	Miglioramento tasso partecipazione ai bandi competitivi	N. proposte bandi competitivi presentate/N. docenti	7/6	7/6	10/7
Potenziamento della qualità della ricerca scientifica	Aumentare il n° di articoli scientifici pubblicati su riviste censite Scopus o WoS	n° di articoli scientifici indicizzati		308	350
	Organizzazione di convegni e workshop nazionali e internazionali	n° di eventi	0	2	2
Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi	Incentivare la partecipazione dei giovani ricercatori a bandi di Ateneo o altri	N° dei progetti presentati da giovani ricercatori	3	5	5
Valorizzazione dei giovani ricercatori e potenziamento del Dottorato di Ricerca	Incentivare le pubblicazioni da parte dei Dottorandi di Ricerca/ assegnisti/ borsisti	n° di pubblicazioni	0	3	3
	cofinanziamento di borse di studio/assegni o di progetti meritevoli da parte di giovani ricercatori	n° di cofinanziamenti	7	1	0
	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	N. brevetti/n. docenti	0	1	0

Miglioramento supporto terza missione	Miglioramento dell'attività conto terzi della struttura	Entrate ultimo anno/media entrate triennio precedente	120.000	1.200.000,00	+5%
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	5	20	20
		N. delle borse di studio e assegni di ricerca	13	8	4
Individuazione ed istituzione di un'apposita Commissione Dipartimentale	Individuare un Referente dipartimentale per la Terza Missione e i membri dell'apposita Commissione	Nomina del Referente e individuazione dei membri della Commissione	nessuno	Nominato	

N.B. Gli Assegni di Ricerca e le Borse di Studio hanno subito un forte calo a fronte di numerosi posti da ricercatore messi a concorso (RTDA PON e punti organico RTDB)

## Dipartimento di Ingegneria e Geologia

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore outcome	Dato anno 2020	Target effettivo anno 2021	Target atteso anno 2022	Target effettivo al 31/12/2022	Note	Target atteso al 21/12/2023
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento gestione offerta formativa	N. inserimento dati UGOV-Didattica	682	682	300	816		500
	Miglioramento gestione mobilità Erasmus	N. studenti incoming / n. student outgoing Erasmusplus	0	28	00	77		77
	Miglioramento Supporto formazione post laurea	N. master, corsi perfezionam. e formazione attivati	0	0				7
Miglioramento supporto ricerca	Miglioramento tasso partic. ai bandi competitivi	N. proposte bando competitivi presentate / N. docenti	6/6	11/10	6	19/6		15
Miglioramento supporto terza missione	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura	N. 1 brevetti/n. docenti	0	0/0		0		0
		N. 1 spin off / n. 1 docenti	1/1	1/0	0	1		1

Miglioramento dell'attività conto terzi della struttura	Entrate ultimo anno /Media entrate triennio precedente	45.952,5 2/ 120.913, 48 €	292.460 ,00/	50.00 0	2 4 3 . 5 9 5 , 9 3		200.000 €
			191.381,3 7 €				
Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	27	20	20	30/20		20
	N. delle borse di studio e assegni di ricerca	15+15	15+15	12+17	15/16		15+15

### 3.3 Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi sono stati valutati attraverso l'inserimento nell'apposito software, da parte del Settore Performance sulla base dei dati e documenti forniti da ciascun capo struttura, del target raggiunto da ciascun obiettivo operativo al 31/12/2022. Ciascun responsabile ha indicato, in una breve relazione a parte, sempre inserita nel software, i criteri utilizzati per applicare gli indicatori, le fonti da cui hanno tratto i dati utili per la misurazione e quant'altro utile per eventuali controlli successivi utili per una verifica della correttezza della valutazione effettuata. Nell'ottica di diffondere il più possibile l'utilizzo del nuovo software di gestione della performance fra i funzionari, quest'anno buona parte degli obiettivi sono stati misurati direttamente dai responsabili di struttura cui sono state fornite le credenziali di accesso al software.

**L'allegato 1** riporta i risultati al 31/12/2022 di ciascun obiettivo operativo, raggruppati per obiettivi strategici e per aree strategiche con i rispettivi indicatori, target storici, target attesi e target dichiarati dai Responsabili delle strutture interessate. Nella colonna "Valutazione finale" è stata riportata la valutazione in percentuale di ciascun obiettivo dopo attenta verifica dei loro risultati oggettivi. Agli obiettivi per i quali i responsabili di struttura non sono riusciti a fornire una prova certa dei target dichiarati, è stata attribuita d'ufficio una valutazione pari a zero che concorre al computo del risultato complessivo della performance organizzativa di ciascuna struttura. Gli obiettivi che nella valutazione finale riportano la dicitura "non valutabile" sono da considerare non realizzabili per cause indipendenti dalla volontà della struttura assegnataria (nuove

norme o fatti che hanno reso inutile o impossibile realizzare gli obiettivi). In tal caso il risultato è stato escluso dal computo della performance organizzativa della struttura.

E' stato effettuato un monitoraggio intermedio degli obiettivi alla data del 30/06/2022 e le risultanze ottenute hanno chiaramente evidenziato che non si rendeva necessaria alcuna rimodulazione degli obiettivi.

### **3.4 Obiettivi individuali**

#### **3.4.1 Obiettivi del Direttore Generale**

Di seguito vengono riportati gli obiettivi del Direttore generale che, secondo il modello definito dal Nucleo di valutazione contribuiscono alla valutazione della sua Performance individuale, inclusa la loro declinazione alle varie aree amministrative attraverso il processo a cascata (secondo livello di *cascading*) e che sono presi in considerazione anche nella valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo.

## Obiettivi del Direttore Generale 2022 e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi o step	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo o collabora all'obiettivo individuale	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/22	Target annuale atteso al 31/12/22
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)</b>									
Servizi agli studenti	Progetto definitivo/esecutivo Nuovo edificio Segreterie Studenti Campus Chieti e bar/punto ristoro	Step 1 – approvazione bando di gara – 10% Step 2 – indizione gara d'appalto – 20% Step 3 – aggiudicazione gara d'appalto 30% Step 4 – stipula contratto d'appalto – 20% Step 5 – inizio lavori – 20%	10%	<b>60%</b>	Settore Progettazione		% di realizzazione	0% (Step 0 – obiettivo non realizzato – 0%)	60% (Step 3 – aggiudicazione gara d'appalto 30%)
Servizi agli studenti	Risoluzione problematiche connesse alle infiltrazioni all'interno di alcuni immobili dell'Ateneo	Step 1 – ricognizione criticità – 70% Step 2 – proposte interventi – 30%	15%		Settore Global Service		% di realizzazione	0% (Step 0 – obiettivo non realizzato – 0%)	100% (Step 2 – proposte interventi 30%)
Servizi agli studenti	Avvio procedure interventi di edilizia universitaria finanziati dal M.U.R.	Adozione provvedimento per l'avvio degli interventi di edilizia universitaria finanziati	10%		Settore Progettazione		Obiettivo realizzato Si/No	No	Si
Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Rinnovo delle postazioni informatiche obsolete del personale TA ed adeguamento ai moderni		5%		Settore Help Desk Chieti	Settore Patrimonio Immobiliare - MePA	% di realizzazione	30% (Step 1 – ricognizione attrezzature in uso e definizione	65% (Step 2 – Upgrade o sostituzione di un ulteriore 40% delle postazioni di lavoro definite "obsolete" per un complessivo

	sistemi operativi – sede di Chieti							di quelle obsolete da sostituire)	60% di sostituzione delle stesse – 35%)
Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	Azione 1 – Attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione economica delle carriere dei docenti e ricercatori denominata "What if"	10%		Settore Reclutamento Docenti e Ricercatori	Settori: Gestione Carriere Docenti e Ricercatori. Reclutamento Personale TAB e CEL. Sistemi Informativi U-GOD Didattica e Ricerca	% di realizzazione	50% (Step 1 – completamento configurazione data mart risorse umane) – 50%	100% (Step 2 – messa in esercizio dell'applicativo "Simulazioni risorse umane (WHAT IF)" – 50%
		Azione 3 – attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione del ciclo della performance	10%		Settore Performance		% di realizzazione	80% (Step 4 – attivazione moduli x monitoraggi e valutazione obiettivi – 30%)	100% (Step 5 – Piena operatività dei moduli UGOV del CINECA per l'intera gestione del ciclo della performance inclusa la predisposizione della valutazione finale degli obiettivi operativi 2021 e la valutazione comportamentale 2021 – 20%)
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA MISSIONE ISTITUZIONALE E ALLE PRIORITA' POLITICHE E STRATEGICHE (40%)</b>									
Sistemi di responsabilizzazione e incentivazione del PTA	Predisposizione ed attuazione PIAO – Piano integrato di attività e di organizzazione	Step 1 – predisposizione e approvazione PIAO – 50% Step 2 – attuazione PIAO – 50%	20%	<b>40%</b>	Settore Performance	Area Dirigenziale del Personale.	% di realizzazione	0%	100% (Step 2 – attuazione PIAO)

					Settore Anticorruzione e Trasparenza. CUG			
Sistemi di responsabilizzazione e incentivazione del PTA	Dematerializzazione	Dematerializzazione: compilazione on line schede candidati commissari mediante applicativo	10%		Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatori	% di realizzazione	0%	100%
		Dematerializzazione dei contratti di insegnamento ex art. 23 L. 240/2010 mediante inserimento dello schema contrattuale nella piattaforma dedicata su U-GOV	10%		Settore Gestione Carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in Convenzione ASL	% di realizzazione	0%	100%

Tali obiettivi sono stati quindi successivamente attribuiti ai competenti responsabili delle strutture di Ateneo attraverso un processo di *cascading*. Pertanto la valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2022 è stata effettuata sulla base delle risultanze degli obiettivi operativi esposti nel paragrafo 3.3 ed ha evidenziato un grado di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%.

Di seguito si riporta la tabella di autovalutazione degli obiettivi del Direttore Generale. Nella parte destra è stata inserita una colonna con il target raggiunto al 31/12/2022 ed una colonna con il punteggio percentuale ponderato da cui si evince che **la valutazione complessiva finale è pari al 100%**.

### Valutazione obiettivi 2022 del Direttore Generale

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi o step	Peso singoli obiettivi	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo o che collabora all'obiettivo individuale	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/22	Target annuale atteso al 31/12/22	Target effettivo al 31/12/22	Punteggio finale	Punteggio pesato
			(A)								(B)	
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%)</b>												
Servizi agli studenti	<b>DG-15-2022</b> - Progetto definitivo/esecutivo Nuovo edificio Segreterie Studenti Campus Chieti e bar/punto ristoro	Step 1 – approvazione bando di gara – 10% Step 2 – indizione gara d'appalto – 20% Step 3 – aggiudicazione gara d'appalto 30% Step 4 – stipula contratto d'appalto – 20% Step 5 – inizio lavori – 20%	10%	60%	Settore Progettazione		% di realizzazioni	0% (Step 0 – obiettivo non realizzato – 0%)	60% (Step 3 – aggiudicazione e gara d'appalto 30%)	60% (Step 3 – aggiudicazione gara d'appalto 30%)	100%	10%
Servizi agli studenti	<b>DG-18-2022</b> - Risoluzione problematiche connesse alle infiltrazioni all'interno di alcuni immobili dell'Ateneo	Step 1 – ricognizione criticità – 70% Step 2 – proposte interventi – 30%	15%		Settore Global Service		% di realizzazioni	0% (Step 0 – obiettivo non realizzato – 0%)	100% (Step 2 – proposte interventi 30%)	100% (Step 2 – proposte interventi 30%)	100%	15%

Servizi agli studenti	<b>DG-19-2022</b> - Avvio procedure interventi di edilizia universitaria finanziati dal M.U.R.	Adozione provvedimento per l'avvio degli interventi di edilizia universitaria finanziati	10%		Settore Progettazione		Obiettivo realizzato Si/No	No	Si	Si	100%	10%
Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	<b>DG-6-2022</b> - Rinnovo delle postazioni informatiche obsolete del personale TA ed adeguamento ai moderni sistemi operativi – sede di Chieti		5%		Settore Help Desk Chieti	Settore Patrimonio Immobiliare - MePA	% di realizzazioni	30% (Step 1 – ricognizione e attrezzature in uso e definizione di quelle obsolete da sostituire)	65% (Step 2 – Upgrade o sostituzione di un ulteriore 40% delle postazioni di lavoro definite "obsolete" per un complessivo 60% di sostituzione delle stesse – 35%)	65%	100%	5%
Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità	Potenziamento dei sistemi informativi di Ateneo attraverso l'adozione di nuove procedure	<b>DG-5-2022</b> - Azione 1 – Attivazione nuovi moduli U-GOV per la gestione economica delle carriere dei docenti e ricercatori denominata "What if"	10%		Settore Reclutamento Docenti e Ricercatori	Settori: Gestione Carriere Docenti e Ricercatori. Reclutamento Personale TAB e CEL. Sistemi Informativi U-GOD Didattica e Ricerca	% di realizzazioni	50% (Step 1 – completamento configurazione data mart risorse umane) – 50%	100% (Step 2 – messa in esercizio dell'applicativo "Simulazioni risorse umane (WHAT IF)" – 50%)	100% (Step 2 – messa in esercizio dell'applicativo "Simulazioni risorse umane (WHAT IF)" – 50%)	100%	10%
		<b>DG-8-2022</b> - Azione 3 – attivazione nuovi moduli U-	10%		Settore Performance		% di realizzazioni	80% (Step 4 – attivazione moduli x	100% (Step 5 – Piena	100% (Step 5 – Piena	100%	10%

		GOV per la gestione del ciclo della performance						monitoraggi e valutazione obiettivi – 30%)	operatività dei moduli UGOV del CINECA per l'intera gestione del ciclo della performance inclusa la predisposizione della valutazione finale degli obiettivi operativi 2021 e la valutazione comportamentale 2021 – 20%)	operatività dei moduli UGOV del CINECA per l'intera gestione del ciclo della performance e inclusa la predisposizione della valutazione finale degli obiettivi operativi 2021 e la valutazione comportamentale 2021 – 20%)		
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI ALLA MISSIONE ISTITUZIONALE E ALLE PRIORITA' POLITICHE E STRATEGICHE (40%)**

Sistemi di responsabilizzazione e incentivazione del PTA	<b>DG-20-2022</b> - Predisposizione ed attuazione PIAO – Piano integrato di attività e di organizzazione	Step 1 – predisposizione e approvazione PIAO – 50% Step 2 – attuazione PIAO – 50%	20%	<b>40%</b>	Settore Performance	Area Dirigenziale del Personale.  Settore Anticorruzione e Trasparenza.  CUG	% di realizzazione	0%	100%  (Step 2 – attuazione PIAO)	100%  (Step 2 – attuazione PIAO)	<b>100%</b>	<b>20%</b>
Sistemi di responsabilizzazione e incentivazione del PTA	Dematerializzazione	<b>DG-16-2022</b> - Dematerializzazione: compilazione on line schede candidati commissari mediante applicativo	10%		Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatori		% di realizzazione	0%	100%	100%	<b>100%</b>	<b>10%</b>

		<b>DG-17-2022 -</b> Dematerializzazione dei contratti di insegnamento ex art. 23 L. 240/2010 mediante inserimento dello schema contrattuale nella piattaforma dedicata su U-GOV	10%		Settore Gestione Carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in Convenzione ASL		% di realizzazione	0%	100%	100%	<b>100%</b>	<b>10%</b>
<b>Valutazione finale 2022 del Direttore Generale</b>												<b>100%</b>

La relazione di autovalutazione degli obiettivi di performance 2022 e la relazione sulla gestione 2022 del Direttore Generale sono integralmente riportati **nell'allegato 3**.

### 3.4.2 Obiettivi individuali del personale tecnico - amministrativo

Il processo di *cascading*, effettuato attraverso uno specifico software, si è concluso con l'attribuzione degli obiettivi operativi, inclusi quelli in capo direttamente al Direttore Generale, alla gran parte del personale tecnico amministrativo. Al personale escluso dal *cascading* o con obiettivi oggettivamente insufficienti, nel **15%** circa dei casi sono stati attribuiti obiettivi individuali direttamente dal loro superiore gerarchico. L'allegato 1 riporta il dettaglio degli obiettivi individuali attribuiti e dei loro risultati.

## 4. Valutazione *performance* individuale comportamentale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale

Come stabilito dal SMVP la valutazione comportamentale doveva essere effettuata in tre fasi:

- **1<sup>a</sup> fase:** valutazione di tutto il personale senza incarico di responsabilità effettuato dai responsabili di settore, dai segretari di dipartimento/centro e dai Presidenti delle scuole, utilizzando la scheda A2 del SMVP;
- **2<sup>a</sup> fase:** valutazione dei responsabili di settore da parte dei rispettivi responsabili di divisione, se previsti nella pianta organica, utilizzando la scheda B2 del SMVP;
- **3<sup>a</sup> fase:** valutazione dei responsabili di divisione da parte dei rispettivi responsabili di area, se previsti nella pianta organica, utilizzando la scheda B2 del SMVP;
- **4<sup>a</sup> fase:** valutazione dei responsabili di area, dei responsabili di settore privi di capo divisione, dei responsabili di divisione privi di capo area e dei segretari di dipartimento o centro da parte del Direttore Generale, utilizzando la scheda B2 del SMVP.

Al termine (conclusa quindi la valutazione degli obiettivi operativi e la valutazione comportamentale), il SMVP prevedeva l'applicazione dell'algoritmo di cui al paragrafo 5.3, di seguito indicato:

$$P = W_{Ob} \cdot P_{Ob} + W_{Comp} \cdot P_{Comp}$$

in cui:

$W_{ob}$  è il peso assegnato alla valutazione degli obiettivi organizzativi ed individuali, come da Tabella 5.1

$W_{Comp}$  è il peso assegnato alla valutazione comportamentale, come da Tabella 5.1

$P_{ob} = \sum_{i=1}^{n.ob.org.} w_i P_i + \sum_{i=1}^{n.ob.ind.} w_i P_i$  è il punteggio complessivamente conseguito negli obiettivi organizzativi ed individuali ( $P_i$  sono i punteggi conseguiti nei singoli obiettivi con pesi  $w_i$ )

$P_{Comp} = 20 \sum_{i=1}^{n.comp.} w_i P_i$  è il punteggio complessivamente conseguito nell'apporto professionale ( $P_i$  sono i punteggi conseguiti nei singoli comportamenti organizzativi con pesi  $w_i$ ; in assenza di pesi espliciti questi sono assunti uguali e pari ad  $1/n.comp.$  con  $n.comp.$  = numero di comportamenti valutati) normalizzato a 100.

**L'allegato 2** evidenzia per ciascun dipendente attualmente in servizio, la media ottenuta negli obiettivi e la media ottenuta nella valutazione della performance comportamentale. Nell'elenco i nominativi dei dipendenti sono stati occultati per ragioni di privacy.

## 5. Risorse, efficienza ed economicità

Il Piano della *performance*, per l'anno 2022, non rileva ancora un ciclo della *performance* collegato agli aspetti economici e finanziari desumibili dal bilancio. Pertanto, non è possibile integrare gli obiettivi e risultati, quindi, non potranno essere esplicitati i risultati in termini di efficienza ed economicità. Rimane fermo, però, che l'introduzione della contabilità economico patrimoniale per centri di costo e l'acquisto di un apposito modulo di UGOV per la redazione dei budget (U-BUDGET) consentiranno negli anni a seguire di realizzare l'integrazione mancante.

Inoltre, per le stesse ragioni sopra esposte, sempre in riferimento all'anno 2022, non è possibile riportare la quantificazione di quei dati utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

## 6. Trasparenza e prevenzione della corruzione

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21.12.2021 l'incarico di Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione è stato affidato al Prof. Enzo Fimiani, attualmente docente di seconda fascia di Storia Contemporanea che aveva già due volte, in passato, ricoperto tale incarico nella sua precedente veste di funzionario di livello EP, responsabile della Divisione 2 - Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario.

Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PIAO O DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	Come sotto meglio specificato, si valutano positivamente le attività poste in essere dall'Ateneo, sia in generale sia per quanto riguarda i previsti piani (PIAO e PTPCT). Il RPCT ha svolto un ruolo fondamentale nell'attività di impulso, coordinamento e monitoraggio costante rispetto all'attuazione di quanto previsto per anticorruzione trasparenza, in ottemperanza alla normativa in materia da parte della complessa compagine universitaria.
Stato di attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema	Il PTPCT è stato attuato parzialmente per il 2022, visto che l'Amministrazione ha proceduto a due cambiamenti di Organigramma (delibere nn. 212 del 31.05.2022 e 384 del 27.09.2022). Ciò ha comportato la necessità di effettuare a più riprese nuove mappature e valutazioni del rischio (prott.n. 29130 del 20.04.2022, 53594 del 24.07.2022, e 66008 del 22.09.2022) in relazione agli Uffici di prima costituzione e/o attivazione. L'approvazione ed attivazione dell'organigramma ha d'altra parte consentito una sostanziale rotazione del personale, mentre un ampio ventaglio di nuove assunzioni per diverse categorie ha diversificato il personale, benché non in misura sufficiente ad esaurire la molteplicità degli adempimenti, soprattutto in materia di trasparenza. Va segnalato comunque che il sensibile rinnovamento dell'intero impianto organizzativo che ne è derivato è stato possibile grazie anche al coordinamento tra i vari Uffici ed al dispiegamento di una fitta rete di procedure che hanno coinvolto gli organi di indirizzo, di gestione e controllo, e per una parte non irrilevante anche il personale tutto - Dirigenti, funzionari e tecnici - riscontrando un'ampia collaborazione. Nell'ambito di tale processo di riorganizzazione, merita senz'altro menzione l'emanazione (D.R. n. 351 del 7.03.2022) del "Regolamento relativo ai criteri per la graduazione delle Indennità di Responsabilità e Funzioni Specialistiche di cui al CCNL 2006/2009", concepito necessariamente anche in appendice all'avvenuta mappatura e valutazione del rischio dei singoli Uffici. Il livello di attuazione del PTPCT risulta, dunque, in generale positivo, nonostante sia necessario implementare la formazione e l'informazione costante degli Uffici, soprattutto in materia di trasparenza, al fine di veicolare una consapevole attività preventiva e proattiva.
Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - Qualora la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dalla suddetta sezione del PIAO o dal PTPCT	La principale motivazione dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPCT è da individuarsi senz'altro nella complessità ed unicità della struttura stessa delle istituzioni universitarie che sono di fatto concepite come una Amministrazione Centrale ramificata in una molteplicità di Amministrazioni Periferiche, quali i Dipartimenti, in cui opera una particolare eterogeneità di personale (docente, ricercatore, tecnico-amministrativo-bibliotecario) a fronte di un'applicazione della normativa che richiede, al contrario, un altissimo livello di coordinamento e monitoraggio. Tale difficoltà intrinseca è, inoltre, aggravata dalla effettiva carenza di personale dedicato ai numerosi e complessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di anticorruzione, ma soprattutto in materia di trasparenza. Si riscontra, tuttavia, un generale impegno organizzativo nella realizzazione degli obiettivi, come sopra indicato. Si segnala, a tal proposito, anche la tempestiva approvazione del PIAO con delibera n.239 del 28 giugno 2022.
Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o del PTPCT, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	Il ruolo di impulso, coordinamento e controllo del RPCT si è sostanziato in un dialogo costante con i diversi soggetti coinvolti nelle procedure di prevenzione della corruzione e di implementazione della trasparenza, con particolare riguardo alle attività relazionali e di collaborazione con i dirigenti e funzionari delle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo e di quelle particolarmente sensibili alle problematiche relative alla trasparenza. Tale attività di continuo feedback e reporting, abbinato al controllo, è stato il principale fattore di incidenza dell'azione del RPCT.
Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o del PTPCT	Per l'anno 2022 l'azione di impulso e coordinamento del RPCT può dirsi soddisfacente nonostante sia condizionata dalla strutturale complessità del sistema universitario, caratterizzato dalla coesistenza ed eterogeneità dei diversi regimi giuridici del personale assunto, non compensate da un adeguato numero di risorse umane destinate a sopperire agli innumerevoli adempimenti previsti dalla normativa di settore. Non si registrano ulteriori fattori di ostacolo in aggiunta a tale ribadita costante. Si ravvisa, tuttavia, una strisciante difficoltà legata ad un più o meno diffuso sentimento di scarsa percezione della cruciale importanza delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza, cui è necessario provvedere con formazione e aggiornamento mirati.

<p align="center"><b>SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO <u>IL 15 GENNAIO 2023</u> DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA</b></p>			
<p>La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni/enti tenuti all'adozione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2022 o del PTPCT 2022, e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione. Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019) e al documento ANAC <i>Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022</i>.</p>			
ID	Domanda	Risposta <i>(selezionare dal menu a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)</i>	Ulteriori Informazioni <i>(Max 2000 caratteri)</i>
2	<b>GESTIONE DEL RISCHIO</b>		

2.A	<b>Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT (<u>domanda facoltativa</u>)</b>	Si (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	Il monitoraggio è stato effettuato seppure con rilevamenti a campione e non sistematici, mediante attività non proceduralizzata né sempre formalizzata. La principale criticità rilevata consiste nella complessità ed unicità della struttura stessa delle istituzioni universitarie che sono di fatto concepite come una Amministrazione Centrale ramificata in una molteplicità di Amministrazioni Periferiche, quali i Dipartimenti, in cui opera una particolare eterogeneità di personale (docente, ricercatore, tecnico-amministrativo-bibliotecario) a fronte di un'applicazione della normativa che richiede, al contrario, un altissimo livello di coordinamento e monitoraggio. Tale problematica intrinseca è, inoltre, aggravata dalla effettiva carenza di personale dedicato ai numerosi e complessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia. L'iniziativa adottata per far fronte a tale congenita difficoltà è rappresentata dalla riorganizzazione strutturale dell'Amministrazione, attraverso l'adozione della nuova pianta organica, e l'assunzione di risorse umane che potranno essere destinate dagli Uffici anche a tali adempimenti.
2.A.4	<b>Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento</b>		
2.B	<b>Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (§ 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nei PTPCT delle amministrazioni/enti):</b>		
2.B.1	Acquisizione e gestione del personale	<b>No</b>	
2.B.2	Contratti pubblici	<b>No</b>	
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<b>No</b>	
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico	<b>No</b>	

	diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.5	Affari legali e contenzioso	<b>No</b>	
2.B.6	Incarichi e Nomine	<b>No</b>	
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		
2.B.8	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)	<b>Si, indicare quali</b>	Violazione R.D. 1592 del 1933 nonché inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto di ricerca.
2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi	<b>No</b>	
2.C	<b>Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT 2022 erano state previste misure per il loro contrasto</b>	No	
2.E	<b>Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.) e nel documento ANAC <i>Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022</i></b>	Si, parzialmente	L'ultima mappatura generale di tutte le strutture risale al novembre 2020 ed è stata svolta in base alle disposizioni ANAC precedenti a quelle del PNA 2019. Successivamente sono state effettuate mappature parziali che hanno riguardato prevalentemente le strutture di nuova istituzione oppure strutture nelle quali era stata effettuata una rotazione dei responsabili. Come detto si è provveduto ad inserire tale misura nella sottosezione dedicata al PTPCT del PIAO 2023 in seguito all'adozione della nuova pianta organica.
2.F	<b>Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree:</b>		
2.F.1	Contratti pubblici	<b>No</b>	L'ultima mappatura generale risale al novembre 2020. In seguito all'approvazione del nuovo organigramma nel 2022 si è provveduto ad inserire tale misura nella sottosezione dedicata al PTPCT del PIAO che verrà approvato entro il 31 gennaio 2023.
2.F.2	Incarichi e nomine	<b>No</b>	L'ultima mappatura generale risale al novembre 2020. In seguito all'approvazione del nuovo organigramma nel 2022 si è provveduto ad inserire tale misura nella sottosezione dedicata al PTPCT del PIAO che verrà approvato entro il 31 gennaio 2023.
2.F.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<b>No</b>	L'ultima mappatura generale risale al novembre 2020. In seguito all'approvazione del nuovo organigramma nel 2022 si è provveduto ad inserire tale misura nella sottosezione dedicata al PTPCT del PIAO che verrà approvato entro il 31 gennaio 2023.

2.F.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	L'ultima mappatura generale risale al novembre 2020. In seguito all'approvazione del nuovo organigramma nel 2022 si è provveduto ad inserire tale misura nella sottosezione dedicata al PTPCT del PIAO che verrà approvato entro il 31 gennaio 2023.
2.F.5	Acquisizione e gestione del personale	No	L'ultima mappatura generale risale al novembre 2020. In seguito all'approvazione del nuovo organigramma nel 2022 si è provveduto ad inserire tale misura nella sottosezione dedicata al PTPCT del PIAO che verrà approvato entro il 31 gennaio 2023.
2.G	<b>Indicare se la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti (domanda facoltativa)</b>	No	
3	<b>MISURE SPECIFICHE</b>		
3.A	<b>Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali</b>	Si,	
3.B.	<b>Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate (domanda facoltativa)</b>		Verifiche a campione sulle spese dei fondi di ricerca di Ateneo (ex 60%) erogati ai dipartimenti, Verifiche a campione sulle somme erogate agli Spin-Off dai singoli dipartimenti, fatta eccezione per i fondi di finanziamento provenienti dall'esterno
4	<b>TRASPARENZA</b>		
4.A	<b>Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente"</b>	Si (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	L'nformatizzazione del flusso è avvenuta parzialmente, ma si provvederà in tal senso per il futuro inserendo apposita misura nella sottosezione PIAO dedicata al PTPCT.L'attivazione avvenuta riguarda centri di dati nevralgici attraverso la piattaforma telematica di E-Procurement U-BUY, che consente la pubblicazione automatica dei dati delle gare d'appalto e dei contratti.
4.B	<b>Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente", ha l'indicatore delle visite</b>	<b>No (indicare se non è presente il contatore delle visite)</b>	La società di fornitura del servizio e-trasparenza "Isweb s.r.l." dal 31.12.2021 ha dismesso il sistema di rilevazione statistica degli accessi alla piattaforma, pertanto non disponiamo del dato per l'anno 2022. Tempestivamente si provvederà per il futuro ad implementare un sistema esterno di WAI utile a tal fine.
4.C	<b>Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"</b>	No	
4.D	<b>Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"</b>	No	

4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	Sì (se disponibili, indicare i settori delle richieste)	<p>AREA AFFARI LEGALI</p> <p>SETTORE ORGANI ACCADEMICI ED ATTIVITA' ISTITUZIONALI</p> <p>SETTORE PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO</p> <p>SETTORE PROGETTI EUROPEI E NAZIONALI</p> <p>SETTORE SCUOLA DI DOTTORATO, PARTECIPAZIONI E BREVETTI</p> <p>SEGRETERIA STUDENTI DI MEDICINA E CHIRURGIA, PROFESSIONI</p> <p>SANITARIE, ODONTOIATRIA, SCIENZE ATTIVITA' MOTORIE</p> <p>FARMACIA E</p> <p>CTF,SS.MM.FF.NN.</p> <p>SEGRETERIA STUDENTI DI PSICOLOGIA E SCIENZE SOCIALI, LETTERE E</p> <p>SCIENZE DELLA FORMAZIONE</p> <p>SETTORE CORSI POST LAUREAM (TFA - PAS - MASTER - PERFEZIONAMENTO / AGGIORNAMENTO / FORMAZIONE)</p> <p>SETTORE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ED ESAMI DI STATO</p> <p>SEGRETERIA STUDENTI DI ARCHITETTURA, INGEGNERIA E SCIENZE</p> <p>MANAGERIALI</p> <p>SEGRETERIA STUDENTI DI ECONOMIA E LINGUE</p> <p>SETTORE APPLICATIVI SERVIZI STUDENTI</p> <p>SETTORE PATRIMONIO IMMOBILIARE, PROCEDURE PER BANDI E ACQUISTI</p> <p>SOTTO SOGLIA PUBBLICI APPALTI - CENTRALE MEPA</p> <p>SETTORE PROGETTAZIONE E SVILUPPO EDILIZIO</p> <p>SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE (Servizio Protocollo)</p> <p>SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENEO</p> <p>SETTORE PERSONALE DOCENTE E RAPPORTI CON LA ASL</p> <p>SETTORE PERSONALE NON DOCENTE, LAVORO A TEMPO DETERMINATO E</p> <p>RELAZIONI SINDACALI</p> <p>SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE TAB E CEL</p> <p>SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE</p> <p>TECNOLOGICA</p> <p>SETTORE GESTIONE CARRIERE</p> <p>DOCENTI, RICERCATORI, RTD E PERSONALE IN CONVENZIONE ASL</p> <p>SETTORE GESTIONE WEB</p> <p>DIPARTIMENTI DELL'ATENEO(TUTTI)</p>
4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze ( <i>domanda facoltativa</i> )	Sì	
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	Sono stati svolti dei monitoraggi su alcune sezioni a maggio e ottobre 2022
4.H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che	Il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza risulta in generale positivo, nonostante sia necessario implementare la formazione e l'informazione costante degli Uffici al fine di agevolare e diffondere una consapevole attività preventiva e proattiva.	

	<b>rallentano l'adempimento</b>		
5	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
5.A	<b>Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione</b>	Si	
5.B	<b>Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione</b>		
5.E	<b>Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare se ha riguardato, in particolare: <i>(domanda facoltativa)</i></b>		
5.E.1	Etica ed integrità	<b>Si</b>	
5.E.2	I contenuti dei codici di comportamento	<b>Si</b>	
5.E.3	I contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO	<b>No</b>	
5.E.4	Processo di gestione del rischio	<b>No</b>	
5.C	<b>Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:</b>		
5.C.1	SNA		
5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		

5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)	Si	Dasein Srl di Torino (n. 5 corsi on line)
5.C.5	Formazione in house		
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	<b>Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti</b>		Il questionario era stato svolto nell'autunno 2021 per avere un'idea su quali potessero essere i bisogni formativi in modo tale da calibrare meglio i corsi. Nel 2022 il sondaggio non è stato effettuato ma, seppure per le vie brevi, vi sono stati diversi feedback positivi circa l'utilità dei corsi
6	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b>		
6.A	<b>Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:</b>		
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati	4	3 Dirigenti di cui 1 in Comando in Uscita cui si aggiunge anche il Direttore Generale
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati	1510	Personale TECNICO AMMINISTRATIVO e CEL: 33 cat.B, 212 Cat.C,74 D cui si aggiunge 1 in Comando in Entrata,8 EP, 23 CEL. Totale con Comando 351. Personale DOCENTE:212 professori ordinari,314 professori associati,60 ricercatori, 169 ricercatori a t.det. Totale 755.
6.B	<b>Indicare se nell'anno 2022 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio</b>	No, la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022	
6.C	<b>Indicare se l'ente, nel corso del 2022, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2022 (domanda facoltativa)</b>	Si	E' stato approvato il nuovo organigramma con la delibera di CdA n. 212 del 31.05.2022 e, successivamente, una sua rimodulazione con la delibera n.384 del 27.09.2022. La pianta organica è stata attuata con Diversi Decreti Direttoriali aventi ad oggetto l'attivazione e/o costituzione dei nuovi Uffici.
7	<b>INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013</b>		

7.A	<b>Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità</b>	No, la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022	
7.B	<b>Indicare, con riferimento all'anno 2022, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013</b>	No	
8	<b>INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013</b>		
8.A	<b>Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità</b>	No, la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022	
9	<b>CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI</b>		
9.A	<b>Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi</b>	Sì	<p>La procedura non è stata attivata per il personale tecnico, amministrativo e per i collaboratori esperti linguistici. Per il personale docente e ricercatore invece è stata attivata la seguente procedura conforme alla normativa vigente e al regolamento d'ateneo disciplinante gli incarichi extra-istituzionali, emanato con D.R. 815 del 03.12.2013:</p> <p>1) rilascio al docente di apposita modulistica da compilare e sottoscrivere contenente richiesta di autorizzazione a svolgere l'incarico extra-istituzionale e una serie di autodichiarazioni attestanti assenza di conflitto di interesse e insussistenza incompatibilità, in conformità della normativa vigente e del citato regolamento d'ateneo;</p> <p>2) eventuale istruttoria da attivare nel caso in cui le informazioni contenute nella richiesta del docente non siano esaustive o siano poco chiare (consistente in richiesta di precisazioni al docente o ad altri uffici che possano essere coinvolti);</p> <p>3) riscontro del docente quale precisazione dell'istanza nel caso di attività istruttoria;</p> <p>4) autorizzazione a firma del Rettore.</p> <p>I moduli sono pubblicati sul sito di Ateneo alla sezione <a href="https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/documentazione-e-modulistica-del-personale/modulistica-personale-docente-e">https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/documentazione-e-modulistica-del-personale/modulistica-personale-docente-e</a>, e nella normativa di Ateneo è pubblicato il regolamento citato.</p>

9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	Sì (indicare le segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	n.2 segnalazioni ma non è stato quantificato il numero di violazioni accertate
10	<b>TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)</b>		
10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione	Sì	
10.B	Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione		
10.C	Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione		
10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di <i>whistleblower</i>	No	
10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie ( <i>domanda facoltativa</i> )	Il sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, adottato dall'Ateneo è molto soddisfacente. Sono attuate misure idonee ed efficaci per garantire il totale livello di anonimato.	
11	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b>		

11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Sì	
11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) <i>(domanda facoltativa)</i>	Sì	
11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	No	
12	<b>PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI</b>		
12.B	Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti	Sì (indicare il numero di procedimenti)	Un procedimento disciplinare a carico di un ricercatore
12.D	Se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):	0	Nel 2022 non risultano presentate denunce dinanzi l'Autorità Giudiziaria penale per i procedimenti di cui sopra

12.D. 1	Peculato – art. 314 c.p.	0	
12.D. 2	Concussione - art. 317 c.p.	0	
12.D. 3	Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.	0	
12.D. 4	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.	0	
12.D. 5	Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.	0	
12.D. 6	Induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater c.p.	0	
12.D. 7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.	0	
12.D. 8	Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.	0	
12.D. 9	Traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p.	0	
12.D. 10	Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.	0	
12.D. 11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.	0	
12.D. 12	Altro (specificare quali)	1	Violazione R.D. 1592 del 1933 nonché inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto di ricerca.
12.E	<b>Indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):</b>		
12.E. 1	Contratti pubblici	0	
12.E. 2	Incarichi e nomine	0	

12.E. 3	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	
12.E. 4	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	
12.E. 5	Acquisizione e gestione del personale	0	
12.F	<b>Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali</b>	No	
13	<b>ALTRE MISURE</b>		
13.A	<b>Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.</b>	No	
13.B	<b>Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati</b>	No	
14	<b>ROTAZIONE STRAORDINARIA</b>		
14.A	<b>Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l- quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva</b>	No	

15	<b>PANTOUFLAGE</b>		
15.A	<b>Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti</b>	No	
15.B	<b>Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage</b>	Sì ( indicare le misure adottate)	Come previsto nel PTPCT- ora sottosezione dedicata del PIAO 2022- nei contratti di assunzione del personale è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Infine, è stata disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente e si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

## 7. Pari opportunità e bilancio di genere

### 7.1 Pari opportunità

A seguito della riforma Gelmini, il Comitato per le Pari Opportunità dell'Ateneo, ha optato per lo scioglimento, in data 18 marzo 2013, senza attendere la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, organo introdotto dal c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010) che, nel novellare il D. Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la *reductio ad unum* dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del *mobbing* e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.). La costituzione del C.U.G. di ateneo è avvenuta con Decreto Rettorale n. 1582 del 06/11/2014.

Di seguito si riporta un sunto della relazione sulle attività svolte dal CUG nel biennio 2021/2022.

## **Relazione sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, relativa agli anni 2021 e 2022**

### **A. OPERATIVITA'**

Il Comitato è organizzato in **Gruppi di Lavoro** (cfr. Verbale 12-06-2019, Prot.51685 del 18-07-2019, e ssg. modifiche in verbali a. 2019 e 2020), alcuni operanti su tematiche generali, altri nominati su temi e lavori specifici; questi ultimi nel corso del 2021 e del 2022 hanno lavorato più attivamente per concludere specifici lavori attivati e/o previsti dal PAP; restava comunque aperta la possibilità per tutti/e i/le componenti di occuparsi di qualsiasi tematica.

#### **Gruppo di lavoro sul Codice delle molestie e sull' istituzione della Figura consigliera/e di fiducia**

Codice delle molestie: Francesca Alparone, Adele Bianco, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito.

Figura di garanzia: Francesca Alparone, Ottavia Aristone, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito (rif. Verbale CUG luglio 2020, e ssg. aggiornamenti).

#### **Gruppo di lavoro per la Redazione del Gender Equality Plan**

Francesca Alparone, Adele Bianco, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito, Sandra Rosini: tutte le componenti del gruppo sono inserite all'interno del più ampio "Gruppo di Lavoro per la redazione del Gender Equality Plan Ud'A (GEP) per il triennio 2022-2024" (cfr. DR 396, 422, 909 / 2022).

#### **Gruppo di lavoro su *Carriere Alias***

Francesca Alparone, Adele Bianco, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito, Luigi Fusella: il gruppo nel corso del biennio 2021-2022 ha seguito attivamente le problematiche legate alla fase di attivazione e messa a regime della misura.

#### **Gruppo di lavoro sulla comunicazione (e sito internet)**

Adele Bianco, Simone Calci, Francesca Cermignani.

#### **Gruppo di lavoro sul linguaggio di genere:**

Francesca Alparone, Francesca Cermignani, Simone Calci, Luigi Fusella.

#### **Gruppo di lavoro sul tema del benessere**

Sottogruppo Servizi e strategie di promozione del benessere e della salute: Francesca Alparone, Ottavia Aristone, Adele Bianco, Felicia D'Apolito, Francesca Diomede, Fabio Monteverde, Sandra Rosini.

### **Gruppo di lavoro su Corso di formazione "Etica della differenza e politiche di genere"**

Francesca Alparone – Francesca Cermignani – Maria Grazie Del Fuoco - Felicia D'Apolito (Rif. Verbale CUG ottobre 2020)

A tali gruppi si aggiunge il gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere, coordinato dalla Prorettrice Prof. Augusta Consorti, composto anche da elementi dell'Ateneo esterni al CUG, che negli anni precedenti si è occupato della realizzazione e redazione del Bilancio di genere.

### ***Risorse***

Il CUG redige il Piano delle Azioni Positive triennale, approvato dall'Ente; nel PAP 2021-2023 è indicato un budget, accantonato per l'attuazione delle azioni indicate (cfr. *infra*, B.2.1), a questo budget il CUG fa riferimento per le spese eventualmente da affrontare nella sua attività (eventi, formazione, attività di rete)

### ***Riconoscibilità / visibilità***

#### *Spazi fisici e virtuali, eventi*

Il CUG non dispone di un proprio ufficio o spazio fisico deputato all'interno dell'Ateneo, e per le sue riunioni utilizza gli spazi istituzionali messi liberamente a disposizione dagli Organi (in genere la Sala Consiliare).

Ha invece un suo spazio virtuale: uno spazio dedicato sul sito dell'Ateneo, che il Comitato ha organizzato con tutte le informazioni complete che riguardano la sua composizione e l'attività che porta avanti, e che tiene costantemente aggiornato (cfr. *infra*, B.1.3).

Come da PAP, il CUG organizza con costanza eventi (seminari, convegni, mostre, spettacoli, e altro), momenti di incontro e/o approfondimento che hanno anche lo scopo di promuovere la visibilità del CUG stesso e di promuovere i temi di cui si occupa (cfr. *infra*, *Attività*).

### ***Normativa che regola rapporti Amministrazione / CUG***

- *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia* - emanato con D.R. n. 349 del 26 marzo 2014, e ss. modifiche (cfr. *infra*, B.2.6 e Allegato 2 alla presente relazione).

- [Disciplina interna di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università "G. d'Annunzio"](#) (documento interno per disciplinare il funzionamento del Comitato, redatto e approvato dal CUG in seduta del 10-02-2016)

## **B. ATTIVITA'**

Come il 2020, anche il successivo biennio 2021 – 2022 è stato un periodo fuori dall'ordinario a causa del protrarsi della fase emergenziale della pandemia da Covid19 che, con le misure restrittive definite dal Governo, ha determinato la sospensione di tutte le attività in presenza (lock down totale nella prima metà dell'anno 2021, e successivamente parziale, a partire dal mese giugno 2021 e per gran parte del 2022).

Dunque nel 2021 e 2022 il CUG - in linea con le decisioni dell'Ateneo - si è trovato dover organizzare di conseguenza il proprio lavoro, evitando tutte le attività in presenza (nel 2021) e programmando il proprio lavoro secondo diverse e opportune modalità.

### ***Poteri propositivi-consultivi e di verifica***

Il CUG esplica i compiti e poteri propositivi, consultivi e di verifica ad esso attribuiti, attraverso la somma di tutte le attività che mette in campo nell'anno.

Nel corso del 2021 e del 2022, pur nella situazione emergenziale creatasi con la pandemia, il Comitato ha portato avanti l'attività ordinaria, consistente nelle azioni di comunicazione, formazione e networking, nell'attività consultiva e in azioni di supporto e sostegno, di seguito descritte in dettaglio; nello stesso tempo ha lavorato sulle principali azioni positive, alcune delle quali già programmate e/o avviate negli anni precedenti, che per la loro natura complessa hanno richiesto fasi preparatorie, organizzative ed attuative distribuite nel medio e lungo periodo.

In sintesi il Comitato Unico di Garanzia ha lavorato portando avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno di una buona parte dei e delle componenti che si sono dimostrati elementi costantemente attivi e partecipi nell'operatività del comitato stesso.

## **B.1 Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico (convegni, seminari, corsi di formazione, ecc.)**

### **B.1.1.**

#### **- "60 anni di parità tra vecchie e nuove sfide. A che punto siamo?" – Seminario on line, venerdì 12 marzo 2021**

Dal momento che già dal mese di ottobre 2020 il CUG aveva aderito al Comitato organizzatore per le celebrazioni dei 60 anni della sentenza della Corte costituzionale n. 33 del 13 maggio 1960, per celebrare la Giornata internazionale della donna 2021 il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo "d'Annunzio" ha voluto organizzare un evento che coniugasse la trattazione delle tematiche femminili con le celebrazioni lanciate dal **Comitato 603360** per i 60 anni di quella storica sentenza, che eliminò le discriminazioni per l'accesso delle donne alle principali carriere pubbliche e segnò un punto di svolta fondamentale per il raggiungimento della parità effettiva.

Il CUG ha pertanto organizzato venerdì 12 marzo 2021, h. 17.00, “**60 anni di parità tra vecchie e nuove sfide**”, un seminario on line (su piattaforma Teams), con la protagonista di quella sentenza, dott. **Rosanna Oliva De Conciliis**, presidente della Rete per la parità e coordinatrice in sede ASVIS ([www.asvis.it](http://www.asvis.it)) dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 dedicato alla parità di genere; la dott. Oliva De Conciliis proprio quella mattina aveva ricevuto dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella la massima onorificenza di Cavaliere di Gran Croce, per quel traguardo e il suo impegno costante sul tema della parità.

La dott. Oliva De Conciliis ha dialogato su questi temi con la docente e studiosa, prof. **Marilisa D'Amico** (Università di Milano), a partire dall'interessante suo volume *Una parità ambigua* (Cortina, 2020), che ripercorre le tappe salienti del percorso di conquista della parità, sul piano dei diritti ed in tutti gli altri ambiti.

A questo tavolo virtuale, moderato dalla giornalista dott. Monica Di Pillo, le giuriste sono state affiancate da una esperta di medicina di genere, la Prof. **Annarita Frullini**, per un approfondimento sul tema della salute. I saluti istituzionali sono pervenuti dalla Prorettrice Prof. **Augusta Consorti** e alla Presidente del CUG dott. **Francesca Cermignani**.

L'evento, che ha visto una folta partecipazione di persone in collegamento, ha ricevuto il patrocinio dell'AMMI – Associazione mogli di Medici Italiani, che come già in eventi precedenti ha contribuito alla comunicazione, e partecipato con le sue numerose associate.

B.1.2

**“8 marzo 2022 - I diritti delle donne tra guerra e pace” – Campus di Pescara - Aula Federico Caffè - 8 marzo 2022, ore 15:00.**

In occasione della celebrazione della Giornata internazionale della Donna 2022, il Comitato Unico di Garanzia ha voluto creare una occasione di riflessione sui preoccupanti scenari internazionali dominati dalla drammatica situazione delle donne in Afghanistan e dai recentissimi avvenimenti che vedono addirittura una guerra in Europa, con l'invasione dell'Ucraina.

La tavola rotonda “8 marzo 2022 - I diritti delle donne tra guerra e pace” ha voluto dunque essere un confronto sulla condizione delle donne tra guerra e pace, invitando ricercatrici ed esperte di varie aree del mondo e rappresentanti dei movimenti e delle associazioni locali impegnate sul tema.

L'evento si è svolto in presenza (ma era naturalmente possibile anche seguirlo on line, su piattaforma Teams) martedì 8 marzo, alle ore 15:00, presso l'Aula “Federico Caffè” nel Polo Universitario di Pescara, ed ha visto una folta partecipazione sia in presenza che on line.

Dopo i saluti del Prorettrice Prof. Augusta Consorti, come sempre presente agli eventi del CUG, la tavola rotonda è stata introdotta dalla Prof. Francesca Alparone e dalla Prof. Adele Bianco, componenti del CUG, e moderata dalla giornalista dott. Monica Di Pillo.

Il confronto è stato strutturato in due sessioni consecutive che hanno approfondito “Il contesto globale” e “Il contesto locale”. Alla prima sessione hanno partecipato Eleonora Tafuro dell'ISPI (Istituto per gli Studi di Politica Internazionale) ed esperta di questioni ucraine, Antonella Sinopoli, giornalista di “Voci globali” in collegamento dal Ghana, Alessandra Desiderio e Chiara Nigliato di “Amnesty International”.

La riflessione sul contesto locale è stata invece animata dagli interventi di Isa Maggi degli “Stati Generali Donne Abruzzo”, Benedetta La Penna del Collettivo “Zona Fucsia/Non Una di Meno”, Francesca Cermignani portavoce della “Conferenza Donne Democratiche - Provincia di Pescara” e dell'Avv. Anna Olivieri.

## B.1.2

### Aggiornamento sito web del CUG

L'aggiornamento del sito web nel 2021 è stato portato avanti e implementato, come strumento di comunicazione dell'attività, delle iniziative e degli ambiti di intervento del Comitato Unico di Garanzia (<<https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/organi-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia-cug>>)

Contenuto all'interno dello spazio web istituzionale dell'università, il web space del CUG è stato, in questi anni difficili segnati dalle restrizioni delle possibilità di incontro, particolarmente importante per mantenere attiva la comunicazione con l'esterno.

## B.2

### Azioni positive

#### B.2.1.

##### Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023

Il CUG ha lavorato alla stesura del nuovo PAP per il triennio 2021-2023, arrivando puntuale a licenziare il documento ed inoltrarlo agli Organi di Ateneo in data 18/01/2021, per l'iter di approvazione ufficiale che è avvenuta in data il 03-03-2021 (Prot. 15791).

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 dell'Università "G. d'Annunzio" è stato poi inviato alla Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, secondo necessari adempimenti normativi, in data 17-03-2021.

Il PAP è un documento fondamentale, sia per l'Ateneo, sia per il CUG che organizza e programma la sua attività sostanzialmente in base agli obiettivi individuati all'interno del documento.

Il nuovo PAP 2021-2023 (allegato alla presente Relazione) conferma le linee di intervento principali fissate nel precedente Piano e coincidenti con le finalità del Comitato stesso, e al contempo arricchisce alcuni obiettivi aggiungendo nuove azioni positive, in ragione sia delle esigenze emergenti dal contesto specifico sia degli indirizzi e priorità più recenti indicate da direttive ed orientamenti nazionali ed internazionali e recepiti grazie all'attenzione ai contesti più ampi e al dialogo costante intrattenuto con organismi nazionali (come Commissione di genere CRUI, la Rete dei CUG e la Conferenza nazionale degli organismi di parità).

Nel nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, tra gli aggiornamenti inseriti ci sono l'istituzione della figura di garanzia, lo stato di avanzamento dei lavori sul linguaggio, alcune iniziative di formazione già programmate e/o in fase avanzata di organizzazione - la cui realizzazione, con le necessarie e opportune modifiche, è slittata a causa della pandemia - e il Regolamento delle Carriere Alias per le persone transgender (cfr. *infra*, B.2.1), realizzato ed emanato, ma in attesa di diventare pienamente operativo.

In sintesi il PAP 2021-2023 traccia le seguenti linee di intervento:

- accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità;
- monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria (lavori preparatori nuova edizione Bilancio di Genere) e diffondere i risultati;
- attuare i necessari e corretti adempimenti che riguardano l'operatività del CUG (aggiornamento PAP, Relazioni annuali);

- promuovere, anche con analisi conoscitive, il benessere lavorativo e il benessere bio-psicosociale della popolazione studentesca;
- rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale, anche attraverso la formazione ad un uso linguistico corretto dal punto di vista del genere;
- diffondere un modello culturale improntato alla cultura del rispetto, delle pari opportunità, e del benessere lavorativo, e improntato alla prevenzione di situazioni di violenza e discriminazione, sia attraverso specifiche azioni di formazione (Corso “Etica della differenza e politiche di genere”), sia attraverso azioni positive specifiche (Carriere alias, Consigliera di fiducia);
- diffondere il modello culturale delle pari opportunità tramite la promozione della conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;

## B.2.2.

### ***Regolamento per le carriere Alias per persone transgender***

Il *Regolamento per le carriere Alias per persone transgender*, uno strumento LGBTQI-friendly per agevolare le persone in transizione di genere, è stato redatto dal Comitato Unico di Garanzia dopo un approfondito lavoro di studio e confronto con altri atenei, avvenuto precedentemente e conclusosi con l’approvazione all’ interno del CUG in data 10 luglio 2019.

Nei successivi mesi, a cavallo tra il 2019 e i primi mesi del 2020, il testo del Regolamento approvato dal CUG è stato condiviso e discusso con settori e organismi dell’Ateneo che sarebbero stati in qualche modo coinvolti nel processo di approvazione e/o attivazione del regolamento stesso (Area Affari Legali, Consulta degli Studenti, Settore Sistemi informativi e innovazione tecnologica), e dopo un confronto molto partecipato - che ha un po’ rallentato l’iter di presentazione ufficiale agli Organi accademici (Senato e CdA) dell’Ateneo - nella sua forma definitiva esso è stato ufficialmente emanato dall’Ateneo con DR n. 936 del 27 luglio 2020.

Dopo aver curato la comunicazione della misura sulla stampa e sugli altri mezzi di comunicazione (social di Ateneo, sito), nei successivi mesi e per tutto l’anno 2021 il CUG ha vigilato sull’attuazione del regolamento interfacciandosi con organi e settori, oltre che con i primi studenti/esse interessati/e alla misura, fin da subito molto attenzionata sebbene non ancora strutturata dal punto di vista pratico e organizzativo.

Con DR 925 del 7 luglio 2021 sono stati infine individuati dagli Organi di Ateneo referenti e tutor (esterni al Comitato stesso), come previsto da Regolamento; in ogni caso anche successivamente a tali nomine, e nel corso di tutto l’anno 2022, il CUG è rimasto a disposizione, sia perchè continuamente interpellato dagli/le aspiranti aderenti alla misura Alias, sia perchè altro tempo è risultato necessario per organizzare e mettere a regime la misura delle *Carriere Alias* nei suoi vari aspetti soprattutto tecnici, pratici e organizzativi.

## B.2.3

### **Figura di garanzia e Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali, morali e psicologiche**

Fin dal 2020 il Comitato Unico di Garanzia aveva iniziato una riflessione sul tema della figura di garanzia dietro molteplici spinte: *in primis* l’emanazione del *Regolamento delle carriere Alias* che prevede la presenza di tale figura all’interno dell’ente (cfr. B.2.2); in secondo luogo le indicazioni contenute nella Direttiva ministeriale 2/2019, e infine l’attenzione manifestata sul tema da parte degli Organi.

L’istituzione della Consigliera di fiducia, quale figura istituzionalmente incaricata a fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, popolazione studentesca, corpo docente) oggetto di discriminazioni, molestie o lesioni della dignità, è stata inserita come azione positiva nel nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023.

E’ stato pertanto istituito all’interno del CUG un gruppo di lavoro (cfr. *supra*, paragrafo A) finalizzato ad individuare le caratteristiche che deve necessariamente avere la figura di garanzia nell’Ateneo (terzietà, professionalità specifiche), e nel corso del 2021 è stata elaborata dal Comitato una bozza di documento quale base del bando di selezione. Tale bozza, condivisa e approvata all’interno del Comitato, è pronta per essere presentata agli Organi deputati ai fini della conseguente deliberazione.

Nel corso del 2021 il CUG ha inoltre avviato la redazione in bozza di un *Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali*, che si pone come testo normativo di riferimento necessario all'attività che dovrà svolgere la figura di garanzia.

Il lavoro condotto dal Gruppo di lavoro specifico (cfr. *supra*, paragrafo A) e costantemente condiviso e discusso con l'intero Comitato, ha dunque prodotto:

- a) una bozza in avanzato stato di definizione del *Regolamento del Codice di condotta*
- b) una bozza anch'essa ormai a uno stadio avanzato di definizione, del bando di *Avviso di conferimento dell'incarico di consiglier/ea di fiducia*, entrambi condivisi in seno al CUG

Entrambi questi passaggi sono stati condivisi e deliberati in seno al CUG, ed essendo in fase avanzata di completamento, sono sostanzialmente pronti per avviare un iter ufficiale in seno agli Organi.

#### **B.2.4**

##### **Linguaggio di genere**

L'obiettivo del lavoro del CUG sul tema è stato far recepire ed applicare le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* del MIUR. Si tratta di un intervento già presente tra le azioni positive del PAP 2018-2020 con la finalità di rimozione delle discriminazioni *in primis* nel linguaggio amministrativo, e in generale nella comunicazione ufficiale in tutti gli ambiti (didattica, ricerca e terza missione). Nel nuovo PAP 2021-2023 tale obiettivo è stato articolato e arricchito con l'inserimento di azioni specifiche di formazione.

Nel corso del 2021 e del 2022 la riflessione sul linguaggio e il lavoro già avviato precedentemente in seno al CUG (anche con la istituzione di un gruppo specifico) si è completamente allineato al Gruppo di Lavoro sul Linguaggio di Genere della Commissione di genere della CRUI, presieduta dalla prof. Cecilia Robustelli (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Accademia della Crusca).

Il Gruppo di lavoro CRUI, alle cui riunioni la Presidente dott. Cermignani ha partecipato regolarmente, ha definito un piano di azioni da mettere in campo sul linguaggio, per rendere efficaci e concrete le *Linee guida* del MIUR (documenti e strumenti specifici per gli Atenei).

Trattandosi di un tema tanto difficile da realizzare e quanto ritenuto di grande rilevanza, la scelta di lavorare in rete con la CRUI è avvalorata dall'attesa di risultati più efficaci e incisivi. In tale contesto è possibile inoltre condividere le difficoltà che tale misura incontra nel suo percorso di realizzazione, mettendo in atto uno scambio di esperienze e consentendo l'eventuale adozione di soluzioni (best practices) adottate in altri Atenei.

#### **B.2.5**

##### **GEP-Gender Equality Plan**

A partire dal 2021 (cfr. verbale CUG 24-06-2021 e ssg.) il CUG ha avviato al suo interno una riflessione sul Gender Equality Plan (GEP), un documento che secondo il nuovo programma quadro europeo per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027 (*Horizon Europe*), a partire dall'anno 2022 sarebbe divenuto obbligatorio per tutti gli enti di ricerca pubblici e privati, come prerequisito per l'accesso ai finanziamenti, con la finalità di rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

Il Comitato ha anche avviato fin dal giugno 2021 un dialogo sul tema con il Settore Progetti Nazionali e Europei dell'Ateneo (cfr. Verbale CUG 24-06-2021), in attesa di indicazioni operative in merito, che sono in effetti pervenute sia dalla CRUI che dall'Ateneo nei successivi mesi (2021/ 2022).

Nel corso del 2022 il lavoro per la realizzazione del Gender Equality Pla (GEP) è diventato pertanto una priorità sia per l'Ateneo e sia all'interno del CUG, in particolare per lo specifico Gruppo di lavoro CUG per la redazione del Gender Equality Plan (cfr. par. A).

Tutte le componenti del CUG di tale gruppo di lavoro CUG/GEP sono state inserite all'interno del più ampio "Gruppo di Lavoro per la redazione del Gender Equality Plan Ud'A (GEP) per il triennio 2022-2024" (cfr. DR 396, 422, 909 / 2022), e nel corso dell'intero anno hanno lavorato in maniera preponderante alla redazione del GEP, interfacciandosi sia con il gruppo GEP UdA sia con settori ed uffici di Ateneo, fino alla emanazione del documento (cfr. CdA del 27-09-2022 e SA dell'11-10-2022).

## **B.2.6**

### **Operatività del CUG**

- **Adeguamento alla normativa nazionale del *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia-Università "G. d'Annunzio"* (D.R. n. 349 del 26-03-2014).**

Nel corso del 2021 (cfr. Verbale CUG 23-04-2021) il Comitato ha proceduto all'aggiornamento del *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia-Università "G. d'Annunzio"* (D.R. n. 349 del 26-03-2014), resosi necessario e opportuno per allineare la normativa interna alle novità contenute nella nuova Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia", sostitutiva della precedente Direttiva CUG del 2010.

In particolare, si è reso necessario adeguare il dettato dell'art. 3.6 - Rafforzamento dei comitati unici di garanzia, che recita nella versione aggiornata come segue:

**"Direttiva 2/2019 - Art. 3.6 "Procedure di nomina: [...omissis...]"**

*Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purchè gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei all'incarico" [...]"*

La richiesta di adeguamento approvata dal CUG nel corso della seduta del 23 aprile 2021 è stata inviata agli Organi competenti a mezzo PEC in data 05-07-2021 (Prot. Ateneo n. 50308 del 05/07/2021, cfr. Allegato 2 alla presente Relazione).

- **Performance 2021**

A seguito delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019, il CUG ha avviato una collaborazione attiva con il settore Performance; per l'anno 2021 sono stati inseriti nel ciclo della performance dell'Ateneo obiettivi direttamente legati all'azione del CUG e al tema delle pari opportunità, che rientrano in attività e azioni concretamente portate avanti e attuate in Ateneo dal CUG, e regolarmente portate a termine.

### **B.2.7. Promozione del benessere lavorativo attraverso indagini conoscitive - Questionario su benessere organizzativo**

Come azione sul benessere lavorativo il CUG sia nel 2021 sia nel 2022 ha collaborato con il settore competente ad un'indagine sul benessere organizzativo del personale amministrativo, tecnico, bibliotecario e dei collaboratori esperti linguistici, nell'ambito del Progetto "Good Practice" coordinato dal Politecnico di Milano.

Si tratta di un supporto e una collaborazione finalizzati di assicurare una buona comunicazione ed una piena adesione del personale, con possibili coinvolgimenti nelle successive analisi e diffusione dei dati raccolti. Una collaborazione che va avanti da diversi anni, e assicura sempre alla rilevazione un feedback molto positivo, registrando un dato di partecipazione in costante miglioramento, tanto da poter essere ormai considerata una buona pratica consolidata.

### **B.3. Partecipazione a reti e progetti**

Nel corso del 2021 e 2022 il CUG ha proseguito l'attività di networking, con la partecipazione a reti e gruppi di lavoro sia esterni sia interni all'Ateneo. In particolare:

#### **B.3.1**

##### **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università – Rete Nazionale dei CUG - UniRe**

- Il CUG segue attivamente i lavori della **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, che porta avanti un costante dibattito e approfondimento sui principali temi relativi all'ambito di genere. Nel 2022, la Presidente dott. Francesca Cermignani e la componente Prof. Francesca Romana Alparone hanno preso parte al **Convegno Nazionale dalla Conferenza degli Organismi di Parità delle Università Italiane 2022** dal titolo: "PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'Università per una società più equa e inclusiva" (Ancona, Università l'Università Politecnica delle Marche, 6-7 ottobre 2022)
- Il 13-04-2021 il CUG dell'Ateneo "G. d'Annunzio" ha aderito formalmente alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (*Forum Nazionale dei CUG*).
- Il Comitato Unico di Garanzia segue costantemente anche le iniziative della rete **UniRe** Università in rete contro la violenza.

##### **Commissione tematiche di genere della CRUI -Conferenza dei Rettori delle Università italiane**

Il CUG dell'Ateneo "G. d'Annunzio" è inserito come parte attiva nella *Commissione tematiche di genere* istituita all'interno della CRUI, e fin dal 2018 partecipa alle riunioni che si svolgono presso la sede della CRUI a Roma, ai gruppi di lavoro e alle iniziative messe in campo sul tema di genere dalla CRUI.

Il Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere della CRUI, nel 2020 è diventato "Commissione"; nel 2021 per conferire un maggiore peso politico alle attività della CRUI sul tema, la Coordinatrice della Commissione stessa (Prof. Antonella Polimeni) ha invitato espressamente i Rettori a partecipare in prima persona, oppure ad indicare una persona di fiducia delegata a partecipare alle riunioni della Commissione. Nelle more della nomina di una delegata rettoriale alle PO, nel maggio 2021 la Presidente del CUG ha ricevuto formalmente delega dal Rettore a seguire i lavori della Commissione CRUI tematiche di genere. Pertanto - e come già negli anni precedenti - ha continuato a prendere parte regolarmente alle riunioni che si tengono periodicamente presso la CRUI (e, successivamente alle restrizioni Covid19, on line su piattaforma Teams) e a seguirne i lavori.

La Commissione di genere della CRUI sta portando avanti un lavoro prezioso su diversi temi, tra cui emergono il Bilancio di genere, il linguaggio di genere, le STEM, la governance, il GEP; la partecipazione agli incontri e agli eventi della Commissione tematiche di genere della CRUI offre occasione di confronto con colleghe/i di vari atenei italiani, aggiornamento e scambio di buone pratiche.

Nel corso del 2021 e 2022 di particolare interesse è stata la riflessione avviata intorno alla redazione del **Gender Equality Plan**, per la cui redazione la Commissione di genere della CRUI ha predisposto e condiviso una serie di indicazioni e strumenti preziosi (es. il *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*), e rappresenta un punto di riferimento e di aggiornamento fondamentale sul tema (cfr. *supra*, punto B.2.5).

### **Presidenza del Consiglio dei Ministri**

Nel corso del 2022 Il CUG ha risposto ad un bando della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di violenza di genere. Si tratta di un progetto costruito insieme alle altre Università della regione Abruzzo e con Enti, Associazioni che si occupano di violenza di genere e con alcune scuole. Ad oggi ancora non si sono avuti i risultati circa l'esito di tale concorso.

### **B.3.2. Altre collaborazioni a reti e progetti**

- Nel corso del biennio 2021-2022 il CUG ha proseguito la collaborazione avviata negli anni precedenti sul tema delle carriere alias, consistente – dopo la realizzazione ed emanazione del relativo Regolamento - in confronti e scambio di buone prassi con la rete di riferimento (cfr. B.2.2), in merito alle diverse problematiche emergenti nel lungo e faticoso iter di approvazione ed attuazione del Regolamento.

- Il Comitato ha collaborato ad una ricerca della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, finalizzata a costruire un quadro aggiornato e dettagliato dei CUG universitari (composizione, ruolo, funzionamento, governance) e anche a raccogliere dati in merito alla gestione dell'emergenza da Covid-19, con riferimento al ruolo del CUG nei processi decisionali, ed i cui risultati sono stati analizzati e diffusi nei primi mesi del 2021.

- Somministrazione Questionario Indagine benessere studentesco (25 maggio 2021) - Su proposta del CUG, il nostro Ateneo tra maggio e ottobre 2021 ha aderito ad uno studio della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, che attraverso la somministrazione di un questionario on-line rivolto alla popolazione studentesca, ha approfondito temi e aspetti di interesse per i CUG (ma anche per il nostro ateneo). Si tratta di uno studio che, ponendosi in continuità con altre indagini già realizzate sul personale docente ed amministrativo, si è concentrato sul benessere della popolazione studentesca, rilevando la valutazione dei servizi di supporto negli Atenei, il benessere e il coinvolgimento nello studio ma anche l'eccesso di studio e le difficoltà incontrate nel lungo periodo emergenziale (compresi episodi di molestie); al fine di individuare possibili iniziative da mettere in atto per migliorare la qualità di studio e di vita negli Atenei. Per la riuscita della somministrazione era naturalmente fondamentale la collaborazione della rappresentanza studentesca; il CUG si è attivato coordinandosi con gli uffici della didattica, curando anche la comunicazione per la diffusione e somministrazione capillare dei questionari alla popolazione studentesca; e ricevendo gli esiti dell'indagine a valle del percorso.

### **-Tavolo Operativo - interventi strutturati di accoglienza per famiglie afghane e bambini**

In occasione dell'emergenza Afghanistan, la Presidente del CUG, venerdì 3 settembre 2021, su delega del Rettore, ha preso parte ad un Tavolo operativo convocato dalla Garante per l'infanzia della Regione Abruzzo, in cui erano

presenti moltissimi rappresentanti sia delle amministrazioni territoriali sia dell'associazionismo, e finalizzato a creare una Rete per accoglienza e inserimento di un numero di famiglie afgane presenti sul territorio regionale.

### B.3.3. Altre azioni di networking

Più in generale il Cug nel 2021 e 2022 ha portato avanti rapporti di collaborazione e di rete come già negli anni precedenti (e con modalità opportunamente modificate secondo la situazione pandemica); le collaborazioni sono intessute sia al di fuori che all'interno dell'Ateneo, in linea con i suoi obiettivi e compiti istituzionali e al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

- **All'esterno dell'Ateneo** il CUG ha approfondito i rapporti di reciproco scambio di buone pratiche e di collaborazione, con diverse realtà del territorio: CPO Provincia Pescara, CUG di altre Università ed enti (Università dell'Aquila, di Teramo), Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, associazioni presenti sul territorio, singoli attori (studiosi, docenti, ecc.) interessati a prendere parte attiva ai lavori sulle tematiche di riferimento.
- **All'interno dell'Ateneo** il CUG ha avviato e/o proseguito rapporti di collaborazione con colleghi (sia docenti sia colleghi TA di vari uffici), che partecipano in vari modi a lavori o a progetti, ad esempio come parte integrante di **gruppi di lavoro** oppure collaborando a singole iniziative (es. convegni, seminari, eventi, ma anche adempimenti amministrativi); in questo modo vengono creati collegamenti tra le persone, mettendo in rete le diverse esperienze di studi e ricerca caratterizzati da attenzione verso la prospettiva di genere, e verso le tematiche del benessere lavorativo, nei diversi ambiti disciplinari.

Come negli anni precedenti, l'attivazione di tutte queste forme di collaborazione avvengono con varie modalità di partecipazione: in maniera piena e diretta da parte dell'intero Comitato, con l'invito di studiosi ed esperti (in occasione di eventi); con la **partecipazione a convegni e seminari** oppure con lo strumento del **patrocinio gratuito** ad iniziative ed eventi, richiesti al Comitato, e concessi in base alla effettiva congruità dei temi; eventi cui il CUG in genere prende parte, con interventi e contributi della Presidente o di altre componenti, e che offrono dunque ulteriori occasioni di scambio e rete, es.:

- Convegno *"Generi di confine. Attraversamenti, scritture, culture"*, Dipartimento di Lingue e Letterature straniere, Pescara, 26 marzo 2021 (patrocinio e intervento/saluto istituzionale);
- Webinar *"Approcci Innovativi in Oncologia con Sguardo di Genere"* - 14 Ottobre 2021, Scuola di Medicina e Scienze della Salute, Università degli studi "G.d'Annunzio" di Chieti-Pescara (patrocinio).
- *"Forme e fonti della comunicazione. Il valore della parità di genere nell'europa dei diritti"*, talk conclusivo del progetto "UdA 4 equity", 30 marzo 2022 (patrocinio e intervento)
- Convegno *"Mascolinità nella letteratura e nelle arti: decostruzione / evoluzione dei modelli"*, Dipartimento di Lingue e Letterature straniere, Pescara, 29 e 30 settembre 2022 (Patrocinio e intervento/saluto istituzionale).

## 1. Azioni di supporto e di sostegno

Il Comitato ha continuato ad assolvere al proprio compito di monitoraggio e verifica su eventuali situazioni di discriminazioni e/o violenze psicologiche o morali nel luogo di lavoro

Il Comitato, seguendo una linea già tracciata e in relazione alle proprie funzioni istituzionali, non interviene nel merito dei singoli casi, ma fornisce di volta in volta indicazioni procedurali.

In ogni caso le singole segnalazioni vengono tenute in considerazione come "eventi sentinella" e meccanismi da verificare in una logica di prevenzione di ogni ingiusta discriminazione, in una visione più ampia finalizzata alla progettazione di azioni positive da porre eventualmente in essere per il futuro: in questa prospettiva si colloca ad esempio il lavoro avviato nel corso del precedente anno sul tema delle carriere Alias (cfr. *supra*, punto **B.2.2.**),

## 7.2 Bilancio di genere

Nella tabella seguente viene presentata la distribuzione per genere del personale docente-ricercatore, tecnico-amministrativo e dei Collaboratori Esperti Linguistici in servizio presso l'Ateneo al 31 dicembre 2022.

<b>BILANCIO DI GENERE UNIVERSITA' DI CHIETI - PESCARA</b>					
<b>PERSONALE</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Femmine per ruolo</b>	<b>Percentuale Maschi per ruolo</b>
<b>Professori ordinari</b>	67	145	212	31,16%	68,34%
<b>Professori associati</b>	132	182	314	42,03%	57,96%
<b>Ricercatori Universitari</b>	37	23	60	61,66%	38,33%
<b>Ricercatori legge 240/10 t. det.</b>	98	71	169	57,98%	42,01%
<b>Assegni di ricerca</b>	55	38	93	59,13%	40,86%
<b>Personale TA</b>	198	133	331	59,82%	40,18%
<b>Collaboratori Esperti Linguistici</b>	20	3	23	89,96%	13,04%

## 8. Il processo di redazione della relazione sulla *performance*

### 8.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La relazione sulla *performance* ha richiesto il contributo di tutte le strutture coinvolte nella realizzazione degli obiettivi operativi assegnati. In particolare, tutti gli uffici del Rettorato, le Segreterie Studenti, le Biblioteche, le Scuole, i Dipartimenti e i Centri.

Il Direttore Generale ha provveduto a trasmettere a tutti i responsabili di strutture destinatarie di obiettivi operativi e/o individuali, un invito ad effettuare la loro valutazione misurando i target effettivi alla data del 31/12/2022, con l'indicazione, in tabelle e relazioni a parte, di tutte le informazioni utili per la valutazione del risultato raggiunto in ciascun obiettivo.

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della relazione specificando i tempi ed i soggetti coinvolti.

FASE DEL PROCESSO		SOGGETTI COINVOLTI	Dic. 2022	Gen 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mag 2023	Giu 2023
1	Raccolta dati performance organizzativa	Settore Performance - Tutte le strutture dell'Ateneo interessate dalla performance organizzativa							
2	Analisi dei dati performance organizzativa	Settore Performance - Tutte le strutture dell'Ateneo interessate dalla performance organizzativa							
3	Valutazione e raccolta dati performance comportamentale dei dipendenti senza incarico di responsabilità	Settore Performance – Responsabili di Settore – Segretari di dipartimento/centro							
4	Valutazione e raccolta dati performance comportamentale dei dipendenti con incarico di responsabilità	Settore Performance – Direttore Generale – Responsabili di Area							
5	Misurazione e valutazione performance	Direttore Generale - Settore Performance							
6	Redazione della relazione sulla performance	Direttore Generale - Settore Performance							
7	Invio al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione	Direttore Generale - Settore Performance							
8	Invio al Nucleo di Valutazione per la validazione della relazione sulla performance	Direttore Generale - Settore Performance – Nucleo di Valutazione							

## 8.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Il ciclo di gestione della *performance* si inserisce in un contesto particolarmente complesso, in quanto l'azione amministrativa, in virtù dell'avvenuta riforma dello statuto a seguito della riforma Gelmini, è volta alla definizione dei processi finalizzati alla ottimizzazione dell'efficienza e dell'efficacia della stessa azione amministrativa. Quindi, trattandosi della fase di avvio del Ciclo di gestione della *performance*, nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo stesso si rende necessaria la realizzazione dell'integrazione tra la pianificazione della *performance* e il processo di programmazione economico finanziaria così come previsto dall'art. 5 comma 1 e dall'art. 10 comma 1, lett. A) del Dlgs n. 150/2009. Il **collegamento e l'integrazione** sopraesposti potranno essere garantiti in ragione alla coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi, al coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte, alla predisposizione di un sistema informativo ed informatico integrato con strumenti di reportistica integrata dei due processi di cui sopra, alla coerenza dei contenuti.

La progressiva introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del controllo di gestione, pianificati a partire dall'anno 2014, dovrebbe consentire all'Ateneo di dotarsi di un adeguato sistema di *budgeting* coordinato in maniera sistematica, con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, e dovrebbe incrementare, inoltre, le azioni di informazione rivolte al personale tecnico amministrativo ed ai responsabili di struttura.

Tali azioni, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza, si rendono necessarie e opportune al fine di rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Ateneo e di offrire, contestualmente, in base alla valutazione delle prestazioni, trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio.

Il percorso individuato, se esteso a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, al fine di rafforzare il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, potrebbe consentire di sviluppare e completare il sistema di allineamento degli obiettivi strategici, operativi ed individuali.

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2023**