



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

## **Relazione sulla performance**

**Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"**

**2013**

(Ai sensi dell' Art. 10 D.Lgs. del 27 Ottobre 2009, n.150)



## PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Università di Roma "Tor Vergata" illustra a tutti i cittadini e ai portatori di interesse (*stakeholder*) interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. Questo conclude il ciclo di gestione della performance, previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, che è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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

- Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", in cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione che intendono adottare – come definito nell'art.7. Il documento è aggiornato in occasione di revisione del sistema.
- Il "Piano della Performance", in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire – come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.
- La "Relazione sulla performance", in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti – come definito nell'art.10. Il documento è aggiornato con cadenza annuale.
- Il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", in cui vengono descritte tutte quelle azioni e strumenti che consentono ai cittadini di accedere agevolmente alle informazioni (compresi i documenti sopra indicati) circa il funzionamento dell'ente e i risultati raggiunti. Il documento è adottato con cadenza annuale.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

La presente relazione è stata redatta in conformità alle linee guida definite della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), ora Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC), relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance, come da Delibera 5/2012 e aggiornamento del 30/5/2012. Si osserva inoltre che la CIVIT, in merito all'applicabilità delle Delibere 4/2012, 5/2012 e 6/2012 all'Università, ha sostanzialmente riconosciuto la specificità e l'autonomia degli Atenei all'interno del comparto pubblico, consentendo loro di adottare "in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale".

Sulla base delle linee guida della CIVIT, la Relazione è stata strutturata in modo da evidenziare nella prima parte un nucleo di informazioni di interesse per gli *stakeholder*, 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 gestionali programmati su performance e trasparenza e sul grado di differenziazione dei giudizi nella valutazione degli obiettivi individuali. Una terza parte documenta i risultati ottenuti in tema di risorse, efficienza ed economicità. Infine, una quarta parte presenta i risultati in tema di pari opportunità e risultati di genere. La Relazione si conclude quindi con la descrizione del processo di redazione del presente documento.

A garanzia della trasparenza, la Relazione sulla performance 2013 sarà presentata a tutti gli stakeholder in occasione della Giornata della Trasparenza 2014, sarà pubblicata sul sito istituzionale [www.uniroma2.it](http://www.uniroma2.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente", e sarà trasmessa all'A.N.AC ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze.



## INDICE

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....	5
1.1. Il contesto esterno di riferimento .....	5
1.2. L'amministrazione .....	8
1.3. I risultati raggiunti.....	13
1.4. Le criticità e le opportunità .....	15
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	17
2.1. Albero della Performance .....	17
2.2. Obiettivi strategici.....	20
2.3. Obiettivi e piani operativi .....	21
2.4. Obiettivi individuali .....	25
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	30
4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE .....	36
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	38
5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	38
5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance .....	40
ALLEGATO 1 - Tabella degli obiettivi strategici	
ALLEGATO 2 - Tabella degli obiettivi operativi	
ALLEGATO 3 - Tabella documenti del ciclo performance	
ALLEGATO 4 - Tabelle dati sintetici sulla valutazione individuale	



## 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

In questa sezione sono descritti i contenuti della relazione che possono essere di interesse più immediato per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni. Si descrivono inizialmente le principali caratteristiche del contesto esterno, nazionale ed internazionale, nel quale l'Università di Roma "Tor Vergata" ha operato nel corso del 2013 e di come tale contesto ha influenzato le attività svolte. Viene poi illustrato un quadro molto sintetico dei principali dati che caratterizzano l'Ateneo. Infine, vengono descritti molto sinteticamente i principali risultati ottenuti nel corso del 2013, evidenziando le principali criticità e opportunità riscontrate nel ciclo della performance.

### 1.1. Il contesto esterno di riferimento

Nel contesto internazionale, negli ultimi anni sembra essere cresciuto ulteriormente il divario tra il sistema dell'istruzione universitaria italiana e i sistemi di istruzione terziaria degli altri paesi. Secondo le recenti stime OCSE (Education at a Glance 2013) l'Italia investe soltanto l'1,0% del proprio PIL nell'istruzione universitaria, a fronte di una media OCSE dell'1,6%. Anche se nel nostro paese i più giovani continuano ad avere un livello d'istruzione più elevato rispetto ai più anziani, soltanto il 15% degli italiani di 25-64 anni raggiunge un livello d'istruzione universitario, rispetto a una media OCSE del 32%. Anche la domanda di istruzione superiore in Italia è inferiore alle medie OCSE: solo il 48% dei diplomati italiani si iscrive all'università, a fronte di una media OCSE del 60%. Inoltre, mentre negli altri paesi l'attuale congiuntura economica sembra aver incentivato le immatricolazioni all'università, invece in Italia si registra la tendenza ad una sostanziale flessione nel numero di immatricolati. Secondo i dati MIUR (Ufficio Statistica, Indagine sull'Istruzione Universitaria) negli ultimi tre anni continua infatti il trend negativo nelle immatricolazioni: gli immatricolati nel sistema universitario nazionale sono scesi da 294.724 (nel 2009-2010) a 278.866 (nel 2011-2012) per un calo percentuale pari al 5,4%. Nello stesso periodo, il numero di immatricolati all'Università di Roma "Tor Vergata", ha avuto un calo del 6,5%. Una più approfondita analisi dei dati MIUR (Ufficio Statistica, Indagine sull'Istruzione Universitaria) evidenzia che la componente degli immatricolati che decresce negli anni è quella di età superiore a diciannove anni: su base nazionale il numero di immatricolati di età inferiore o uguale a 19 anni è infatti in lieve aumento (da 204.484 nel 2009/2010 a 205.888 nel 2011/2012), mentre invece è in sostanziale calo il numero di immatricolati di età superiore ai 19 anni (da 90.240 nel 2009/2010 a 74.048 nel 2011/2012). Probabilmente l'introduzione della laurea breve e la possibilità di concludere il percorso di studi in tempi ridotti ha incentivato l'immatricolazione di una popolazione più adulta: superata la fase di novità dei nuovi percorsi formativi, le immatricolazioni sembrano essersi attestate sui livelli riscontrati in precedenza.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

La ricerca scientifica prodotta in Italia, nonostante gli scarsi investimenti, peraltro ancora in sostanziale diminuzione, risulta di buon livello con punte di eccellenza che emergono dai ranking degli atenei prodotti a livello mondiale, e da recenti indagini di altri paesi, come ad esempio il recente studio sulla performance della ricerca inglese rispetto al resto del mondo, commissionata dal governo britannico ad Elsevier ("International Comparative Performance of the UK Research Base – 2013"), in cui l'Italia è al terzo posto per numero di citazioni ad articoli scientifici per unità di spesa totale in ricerca. L'Università di Roma "Tor Vergata" occupa una posizione di tutto rispetto nelle principali classifiche internazionali, come riportato nella sezione sui risultati raggiunti.

Sul fronte degli adempimenti normativi, continua il profondo cambiamento che ha interessato il sistema universitario, iniziato con il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e con la Legge 30 dicembre 2010 n. 240. In particolare il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, detto "Riforma Brunetta", ha introdotto la premialità per il personale tecnico amministrativo e la performance nel sistema universitario; mentre la Legge 30 dicembre 2010 n. 240, detta "Riforma Gelmini", ha introdotto cambiamenti radicali al sistema di governo degli Atenei, all'organizzazione della didattica e della ricerca, allo stato giuridico dei docenti e dei ricercatori ed al reclutamento del personale docente.

Nel corso del 2013 sono sopraggiunte ulteriori disposizioni normative, che hanno fortemente influenzato e modificato le attività istituzionali delle università italiane. Tra queste si citano:

- la Legge 6 novembre 2012 n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità", entrata in vigore il 28/11/2012 ha richiesto la nomina del Responsabile anticorruzione di Ateneo, dott. Luca Pirozzi (D.R. n. 997 del 15/03/2013) e la predisposizione del "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016". Inoltre la L.n.190/2012 ha due decreti attuativi:
  - ✓ D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" che persegue lo scopo, non solo di riordinare in un unico corpo legislativo le numerose e frammentarie norme in materia, ma anche di modificare e integrare l'attuale quadro normativo, ha comportato la creazione del nuovo sito istituzionale denominato "Amministrazione Trasparente" e la predisposizione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".
  - ✓ D.Lgs. 8 aprile 2013 n.39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" applicabile agli incarichi conferiti nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, ha comportato un riesame della conformità delle procedure interne per il conferimento di incarichi sia interni che esterni.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

- DM 30 gennaio 2013, n. 47 Autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica, successivamente modificato ed integrato dal DM 23 dicembre 2013, n. 1059, riguarda il sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione periodica, Accreditamento), in attuazione delle disposizioni della Legge 20/12/2010, n. 240 e del D.Lgs 27/01/2012, n. 19, che prevede l'introduzione del sistema di accreditamento iniziale e periodico dei corsi di studio e delle sedi universitarie, della valutazione periodica della qualità, dell'efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei e il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università. L'Università degli studi di Roma "Tor Vergata" ha istituito con D.R. n. 428 del 01/02/2013 il Presidio Qualità dell'Ateneo (PQA) con funzioni di promozione della cultura della qualità nell'Ateneo, di consulenza agli organi di governo dell'Ateneo sulle tematiche dell'Assicurazione di Qualità (AQ), di sorveglianza e monitoraggio dei processi di AQ, di promozione del miglioramento continuo della qualità e supporto alle strutture dell'Ateneo nella gestione dei processi per l'AQ. Nel corso del 2013 l'Ateneo, con il PQA, si è fortemente impegnato alla riorganizzazione dei processi interni volti a garantire l'Assicurazione di Qualità sia nella Ricerca che nella Didattica.
- Digitalizzazione di documenti e processi: il D.Lgs. n.82/2005 è stato recentemente aggiornato ed integrato con il D.Lgs 235/2010, il D.L. 83/2012 convertito in L.n.134/2012. Inoltre, la Circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale n. 61/2013 ("Disposizioni del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 in tema di accessibilità dei siti web e servizi informatici. Obblighi delle pubbliche amministrazioni") fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni sui nuovi adempimenti posti a loro carico dal recente decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 (c.d. Decreto Sviluppo *bis*) in tema di accessibilità dei siti web e servizi informatici. Nell'attuazione del programma di innovazione per l'università, definito dal piano e-Gov 2012, l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" ha intrapreso varie iniziative, volte all'adozione di procedure legate alla completa dematerializzazione dei procedimenti amministrativi interni ed in particolare dei servizi rivolti ai principali stakeholder, gli studenti. Infatti, nell'ambito del miglioramento dei servizi agli studenti l'Ateneo, nel corso del 2013, ha sottoposto ai propri studenti un questionario atto a misurare la qualità del servizio offerto e ad analizzare e comprendere le motivazioni che li portassero in segreteria studenti nonostante tutti gli adempimenti legati alla carriera siano da tempo completamente dematerializzati e accessibili on-line. Dall'indagine è risultato che l'adempimento che viene richiesto con maggior frequenza è il rilascio di certificati; pertanto l'Ateneo sta procedendo alla reingegnerizzazione del processo di rilascio delle certificazioni insieme ad altri procedimenti di come, ad esempio, la ridefinizione del processo di verbalizzazione elettronica degli esami di profitto.
- Sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico: il D.Lgs.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

n.18/2012, "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università a norma dell'art. 5, comma 1, lettera b), e 4, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240" prevede due cambiamenti radicali introdotti entro il 1° gennaio 2014: il passaggio dalla contabilità finanziaria di tipo pubblico a una economico-patrimoniale (Cep) di tipo civilistico e l'adozione del bilancio unico in luogo dei molteplici bilanci autonomi dei dipartimenti e degli altri centri autonomi. L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" ha adottato, al 1° gennaio 2013, il bilancio unico di Ateneo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2012, propedeutica alla successiva adozione della contabilità economico patrimoniale e di un nuovo schema di bilancio finanziario. Per tutto il 2013, l'Ateneo è stato fortemente impegnato su questo fronte, come ad esempio sull'adeguamento delle codifiche SIOPE, sul consolidamento dei dati dei centri di gestione autonoma e sulla ricognizione delle partite di trasferimento interno tra l'amministrazione centrale ed i centri di gestione autonoma.

- Sistema di valutazione dell'attività amministrativa delle università: l'art. 60 del D.L. 21 giugno 2013, n. 69 convertito con la Legge 9 agosto 2013, n. 98 «*Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia*» ha trasferito le competenze per la valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca all'ANVUR. Inoltre, con DM 1051 del 20 dicembre 2013 sono stati ridefiniti gli indicatori 2013 per l'attribuzione della quota premiale, che è stata fissata al 13,5% del totale delle risorse disponibili.

Dal punto di vista finanziario, si rileva che il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle università ha subito nel 2013 una notevole decurtazione, pari al 17,5% (da 6,8 miliardi di euro nel 2012 a 5,6 miliardi di euro nel 2013). Per l'Università di Roma "Tor Vergata" il taglio è stato contenuto al 5% (da 126 milioni nel 2012 a 120 milioni nel 2013), in virtù della quota di premialità di cui l'Ateneo ha beneficiato. Anche i fondi per la programmazione triennale del sistema universitario hanno subito forti tagli che si sommano a quelle del FFO. La capacità di spesa delle università statali è inoltre ridotta dalle restrizioni normative, inasprite ulteriormente con la Legge 135/2012 di *spending review*, sull'utilizzo dei fondi, che si aggiunge al blocco degli stipendi ai dipendenti pubblici, delle progressioni di carriera e del turn over. La contrazione di risorse disponibili e la rigidità nelle capacità di spesa ha effetti particolarmente negativi per le università statali, visto che si colloca in un contesto di perdurante crisi economica che incide su tutte le tipologie di entrate, e in particolare sugli investimenti privati in ricerca, innovazione e sviluppo.

### 1.2.L'amministrazione

In questa sezione si riportano in modo sintetico dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". L'Ateneo è nato nel 1982 sul modello dei campus universitari anglosassoni, occupa un'estensione territoriale di circa 600 ettari, e ospita al suo interno





## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

anche altre importanti istituzioni di ricerca, come il CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche) e l'ASI (Agenzia Spaziale Italiana). La presenza di altri centri di ricerca che gravitano in prossimità dell'università, quali l'ENEA, l'ESA - ESRIN, l'Istituto Nazionale di Astrofisica, l'Osservatorio di Monte Porzio Catone e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ha fin dagli inizi contribuito a rendere il campus di "Tor Vergata" una dinamica aggregazione di ricerca. Seguendo la sua vocazione alla ricerca, l'Ateneo partecipa a progetti internazionali e promuove numerose attività di ricerca in ambito interdisciplinare, dialoga con le imprese e con altri enti della pubblica amministrazione, e offre supporto alla nascita e alla crescita di imprese che provengono dal mondo della ricerca per sviluppare tecnologie e prodotti innovativi. A testimonianza della sua vitalità scientifica e tecnologica, nel recente Rapporto dell'ANVUR sulla Valutazione della Qualità della Ricerca 2004-2010 in Italia, l'Università di Roma "Tor Vergata", oltre a presentare diverse eccellenze in specifiche aree scientifiche, si è collocato al nono posto tra le grandi università, risultando nel panorama nazionale la prima università del centro-sud.

Dal punto di vista dell'offerta formativa, l'Università di Roma "Tor Vergata" offre 113 corsi di laurea (triennale, magistrale, a ciclo unico), di cui 10 interamente in lingua inglese, a circa 33.000 studenti. Offre inoltre formazione post-laurea (come master, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca) a circa 5.000 studenti: in particolare offre 31 dottorati di ricerca, di cui il 12% rilascia titolo congiunto con Atenei stranieri. Tor Vergata, accanto alla tradizionale offerta regionale, è in grado di offrire agli studenti ulteriori 1500 posti letto, grazie alla presenza di residenze universitarie realizzate recentemente all'interno del campus universitario. All'interno del campus è anche presente una delle strutture ospedaliere più moderne d'Italia, il Policlinico Universitario Tor Vergata, centro assistenziale e di ricerca per tutta la regione, dotato di attrezzature di avanguardia, dove opera anche la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Ateneo. Il Policlinico eroga annualmente circa 2.000.000 di prestazioni ambulatoriali, con 25.000 degenze e 53.000 accessi al pronto soccorso. I posti letto sono circa 400 e 1800 le unità di personale in servizio.

Nonostante la sua giovane età, l'Università di Roma "Tor Vergata" ha acquistato una solida reputazione in campo internazionale. Ad esempio, nella speciale classifica dedicata agli atenei che hanno meno di 50 anni, il *QS World University Ranking*<sup>1</sup>, l'Università degli studi di Roma "Tor Vergata" si colloca al 38° posto nel mondo (si tratta dell'unica università italiana presente in questa classifica).

---

<sup>1</sup> Il *QS World University Rankings* è una classifica delle migliori 700 università al mondo pubblicata ogni anno da Quacquarelli Symonds (QS). Il ranking si basa su sei indicatori: la reputazione accademica, il numero delle citazioni, il livello di preparazione degli studenti, la qualità della didattica, la qualità delle attività a livello internazionale e gli sbocchi lavorativi. Per approfondimenti si rinvia al sito <http://www.topuniversities.com>.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Le principali strutture a supporto delle attività di ricerca e didattica dell'Ateneo nell'anno accademico 2013-2014 sono le seguenti:

- 6 Macroaree (Economia, Giurisprudenza, Ingegneria, Lettere, Medicina, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali)
- 19 Dipartimenti
- 113 Corsi di Laurea (triennale, magistrale, ciclo unico)
- 14 Corsi di Perfezionamento
- 58 Master di 1° livello e 90 Master di 2° livello
- 54 Scuole di Specializzazione
- 31 Corsi di Dottorato di Ricerca
- 28 Laboratori informatici
- 6 Biblioteche di Area
- 334 Aule

La lettura di questi dati, e il loro confronto con le informazioni contenute nel Piano della performance 2011-2013, consente di individuare alcune variazioni significative avvenute nel corso del 2013. Alcune di queste sono riconducibili agli adempimenti normativi previsti dalla Legge 30 dicembre 2010 n. 240, come ad esempio la cessazione delle Facoltà (con la conseguente introduzione delle Macroaree) e la riorganizzazione dei Dipartimenti, che sono passati da 28 a 19. Altre sono dovute a riorganizzazioni interne dell'Ateneo, come ad esempio la sostanziale riduzione nel numero di Corsi di Dottorato di Ricerca, che sono passati da 74 a 31, ed una diminuzione dell'offerta formativa relativa ai Corsi di Perfezionamento (da 24 a 14), ai Master di 1° livello (da 64 a 58) e di 2° livello (da 97 a 90), a fronte di un lieve incremento nelle Scuole di Specializzazione (da 49 a 54). Si evidenzia inoltre un lievissimo aumento dei Corsi di Laurea offerti (da 110 a 113), con una importante crescita dei Corsi di Laurea offerti interamente in lingua inglese (da 7 a 10), a testimonianza di una maggiore consapevolezza dell'importanza dei processi di internazionalizzazione per l'istruzione universitaria. Secondo i dati MIUR (Ufficio di Statistica, Indagine sull'Istruzione Universitaria), il numero totale di studenti iscritti a Tor Vergata è diminuito da 34.096 (a.a. 2010-2011) a 33.591 (a.a. 2011-2012), mentre gli immatricolati sono aumentati da 5.867 (a.a. 2010-2011) a 5.976 (a.a. 2011-2012).

Un'altra importante variazione intercorsa nel 2013 è relativa alla governance di Ateneo: il Prof. Giuseppe Novelli, professore ordinario del Settore Scientifico Disciplinare MED/03 (Genetica medica) è stato eletto Rettore dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". Questo ha comportato un cambiamento nel sistema di governance dell'Ateneo, con la nomina di un nuovo Prorettore vicario, nuovi Prorettori, Delegati, Responsabili con delega e Commissioni consultive del Rettore con delega di competenza.

Di seguito si riportano sinteticamente la composizione per categorie del personale docente e tecnico-amministrativo - bibliotecario al 31/12 per il triennio 2011-2012-2013. Da questi dati si evince una sostanziale contrazione nel personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, con conseguente riduzione della spesa per le retribuzioni del personale. La principale fonte dati utilizzata per le tabelle seguenti è il Conto Annuale 2013, rilevazione del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prevista dal Titolo V del D.Lgs. n. 165/2001. Come evidenziato dalla Tabella 2, l'età media dei professori ordinari, dei professori associati e dei ricercatori dell'Università di Roma "Tor Vergata" è inferiore alle medie nazionali. Questo dato appare positivo: un docente universitario deve essere prima di tutto una persona attiva nella ricerca scientifica, e i contributi di originalità nella ricerca sono notoriamente più elevati in età giovanile. Come è evidente dai dati riportati nella Tabella 2, la composizione per qualifica della docenza dell'Ateneo si discosta significativamente da una struttura a «piramide», struttura che potrebbe meglio garantire nel tempo non solo adeguate possibilità di accesso alla carriera universitaria, ma anche la sostenibilità finanziaria del reclutamento.

Personale a tempo indeterminato al 31.12	2011	2012	2013
PROFESSORI	716	687	694
RICERCATORI	721	695	662
DIRETTORE GENERALE	1	1	1
DIRIGENTI di 2° FASCIA	5	4	4
CATEGORIA EP	49	48	47
CATEGORIA D	432	424	419
CATEGORIA C	463	455	454
CATEGORIA B	67	65	65
Totale	2454	2379	2346

**Tabella 1:** Distribuzione del personale dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" al 31/12

Ruolo	Unità	Maschi (%)	Femmine (%)	Età media Tor Vergata	Età media Nazionale
<b>Docenti I fascia</b>	365	79,18%	20,82%	59	60
<b>Docenti II fascia</b>	329	70,82%	29,18%	53	54
<b>Ricercatori</b>	662	58,16%	41,84%	40	46
<b>Dirigenti</b>	5	40,00%	60,00%	59	ND
<b>Tecnici Amministrativi</b>	985	39,54%	60,46%	48	ND
<b>Totale</b>	2346	55,35%	44,65%		

**Tabella 2:** Distribuzione del personale dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" per categoria, sesso ed età media al 31/12/2013

Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)	2011	2012	2013
PROFESSORI	62.706.380	58.545.663	54.971.243
RICERCATORI	35.656.772	35.893.185	33.101.280
DIRIGENTI	732.630	643.072	567.996
CATEGORIA EP	2.180.165	2.116.530	2.111.692
CATEGORIA D	13.632.354	12.956.677	13.186.057
CATEGORIA C	12.053.451	11.420.717	11.776.591
CATEGORIA B	1.431.743	1.416.052	1.429.081
Collaboratori Esperti Linguistici	240.960	240.960	232.805
<b>Totale Spesa per retribuzioni lorde personale</b>	128.634.455	123.232.856	117.376.745
<b>Totale costo annuo del lavoro</b>	169.228.270	161.305.068	153.327.017

**Tabella 3:** Spesa per retribuzione lorde nel triennio 2011-2013



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### 1.3.I risultati raggiunti

In questo paragrafo si riassumono, in modo sintetico, i principali risultati ottenuti dall'Università di Roma "Tor Vergata" nel 2013, in relazione alle principali aree di attività: didattica, ricerca, organizzazione e servizi di supporto. Nelle successive sezioni del documento i risultati saranno descritti più in dettaglio in relazione alle aree strategiche e agli obiettivi strategici del Piano della performance 2011-2013.

#### Didattica

- Nel 2013, la percentuale di occupazione a 12 mesi dei laureati di Tor Vergata è la più elevata tra le università statali del centro-sud (50,8% rispetto a una media nazionale del 44,4%), come rilevato nell'indagine AlmaLaurea.
- Miglioramento dell'efficienza dei processi didattici, come testimoniato dal buon recupero del peso dell'Ateneo sulla quota premiale del FFO assegnata per i risultati della didattica (1,69% nel FFO 2013 rispetto all'1,51% nel FFO 2012).
- Potenziamento delle attività d'internazionalizzazione, tramite l'aumento dei corsi di studio offerti interamente in lingua inglese, passati da 7 nel 2012 a 10 nel 2013, e del numero di studenti in mobilità internazionale in entrata (da 356 nel 2012 a 430 nel 2013) e in uscita (da 433 nel 2012 a 493 nel 2013).
- Potenziamento delle attività di orientamento, tutorato e placement. In particolare, nel 2013 sono stati attivati ulteriori stage riservati esclusivamente a laureati che hanno conseguito il titolo da non più di 12 mesi. Inoltre è stata completata la seconda fase del Progetto FIO ("Formazione e Innovazione per l'Occupazione") per il rafforzamento e la qualificazione dei servizi di placement. Nell'ambito di questo progetto, che prevede ulteriori stage, contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e tirocini per laureati, sono state anche svolte azioni riservate ai dottorandi di ricerca, incentrate su creazione d'impresa e spin-off, occupazione nell'ambito del trasferimento tecnologico e supporto all'inserimento lavorativo. Infine è stato avviato il programma FIO Scuola e Università, nel cui ambito sono previsti ulteriori stage, contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e tirocini per laureati.
- Incremento della soddisfazione degli studenti: i giudizi positivi degli studenti frequentanti sugli insegnamenti e dei laureandi sui corsi di studio sono aumentati rispettivamente del 4,5% e del 7,3% rispetto al 2012.

#### Ricerca

- Alto livello di produttività e di qualità della ricerca scientifica, testimoniato dalle posizioni dell'Università di Roma "Tor Vergata" nei principali ranking nazionali e internazionali. In



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

particolare, Tor Vergata è l'unico Ateneo italiano presente nella classifica internazionale "Top 50 Under 50" del QS World University Ranking, riservata a tutte le università del mondo che hanno meno di 50 anni di storia. In questo ranking, Tor Vergata occupa il 38° posto, in risalita rispetto al 44° posto occupato nel 2012.

- Un buon livello della performance nella ricerca è stato anche evidenziato dai risultati della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2004-2010, condotta dall'ANVUR, che sono stati resi noti nel 2013. In tale valutazione, l'Ateneo presenta punte di eccellenza in varie discipline, e si colloca nelle prime dieci posizioni della graduatoria per numerose aree scientifiche.
- Potenziamento della competitività e del tasso di successo su progetti di ricerca internazionali e nazionali. Per i progetti di ricerca internazionali, si registra un aumento dei finanziamenti ottenuti con progetti di ricerca europei nell'ambito del VII PQ (da 61 nel 2012 a 84 nel 2013) e di altri Direttorati (da 10 nel 2012 a 38 nel 2013), e cinque ERC Grants (4 Advanced ed 1 Starting) ottenuti da ricercatori dell'Ateneo. Gli ERC (European Research Council) Grants sono altamente competitivi e sono valutati sulla base dell'eccellenza scientifica: Tor Vergata si colloca tra i primi posti nella classifica nazionale degli enti di ricerca per numero totale di ERC Grants. Per i progetti di ricerca nazionali, si registra ancora un buon successo nei bandi PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale): Tor Vergata si è posizionata al 7° posto della graduatoria nazionale per l'entità del finanziamento assegnato nel bando PRIN 2012, mentre nel bando precedente (PRIN 2010-2011) si trovava al 9° posto.
- Consolidamento delle attività formazione alla ricerca: pur in presenza di una sostanziale contrazione su base nazionale dei finanziamenti per la ricerca, si registra un aumento del numero di assegni di ricerca banditi, passati da 318 nel 2012 a 333 nel 2013.
- Promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico tramite l'attivazione di spin-off universitari. Secondo il rapporto annuale Netval, la rete per la valorizzazione dei risultati della ricerca formata da enti di ricerca e atenei italiani che ha raccolto i dati sul trasferimento tecnologico in Italia, Tor Vergata è nelle prime 10 università nella classifica nazionale. Nel 2013, sono stati creati ulteriori 3 spin-off, per un numero totale di spin-off pari a 15.

### Organizzazione e servizi di supporto

- Miglioramento di alcuni indicatori finanziari. Ad esempio, l'Ateneo ha registrato un sostanziale miglioramento dei propri parametri passando da un indicatore di spese per il personale pari all'83,35% ed un tasso di indebitamento pari al 4,89% del 2011 a, rispettivamente, 78,16% e 3,68% per l'anno 2012. Per l'anno 2013 il MIUR non ha ad oggi ancora comunicato i relativi dati.

- Si evidenzia anche un netto miglioramento dell'indice di autonomia finanziaria (entrate proprie / entrate totali), che aumenta da 0,13 nel 2012 a 0,24 nel 2013. In netto aumento, da 0,15 a 0,32, anche l'indice di indipendenza finanziaria (entrate proprie / trasferimenti attivi) e l'indice di autosufficienza finanziaria (entrate proprie / spese complessive), da 0,13 a 0,27.
- Nell'ambito delle azioni per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ateneo, nel 2013 si è concluso un progetto di mappatura dei processi, che ha ottenuto i seguenti risultati: creazione di una piattaforma di Business Process Management d'Ateneo; ultimazione del percorso formativo per tutti i settori dell'Amministrazione centrale, le Segreterie studenti, le Biblioteche, i Dipartimenti, le Macroaree e i Centri; creazione di una piattaforma virtualizzata per il Repository, le simulazioni e l'analisi dei processi; completamento del censimento di oltre 4000 processi per 142 uffici. La gran parte di questi processi è stata mappata secondo lo standard BPMN. La mappatura dei processi fornisce all'Ateneo strumenti per poter procedere alla semplificazione dei processi amministrativi attraverso una riprogettazione organizzativa delle posizioni centrali e periferiche, alla standardizzazione dei processi comuni e alla valutazione della loro centralizzazione, e alla dematerializzazione dei servizi che sono di particolare rilevanza per gli *stakeholder*.
- Nell'ambito della semplificazione e digitalizzazione dei rapporti tra studenti e università, sono state avviate e concluse molte attività di rilevante importanza, come l'adozione di un unico strumento di autenticazione di accesso ai servizi; la digitalizzazione dei pagamenti on-line; l'automazione delle procedure di iscrizione ai concorsi e test di accesso ai corsi universitari; l'automazione delle procedure di passaggio e di trasferimento; l'automazione della prenotazione degli esami universitari; l'accesso alle riviste scientifiche on-line.
- Sono stati realizzati, inoltre, servizi per l'ottimizzazione delle attività individuali volti principalmente ad automatizzare alcune procedure dell'amministrazione centrale. Tali interventi hanno riguardato in particolare i seguenti settori: gestione presenze personale; contabilità; servizi a supporto dell'Ufficio Stipendi (Cedolino on line, CUD on line, compilazione modello 730 on line); protocollo informatico.

### 1.4. Le criticità e le opportunità

Di seguito si sintetizzano brevemente le principali criticità e opportunità riscontrate nell'anno 2013 per la performance dell'Ateneo.

Tra le principali criticità si evidenziano:

- La riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, legato alle politiche di contenimento della spesa definite a livello nazionale.

- La riduzione delle entrate da investimenti privati in ricerca, innovazione e sviluppo (in particolare conto terzi), che l'Ateneo sta già cercando di fronteggiare in primo luogo attraverso azioni volte a promuovere attività di Terza Missione.
- La riduzione del personale, sia docente che tecnico-amministrativo.
- In tale contesto, l'Ateneo è costretto a operare sostanzialmente in uno scenario di forte contrazione delle risorse, e in cui gli stanziamenti in uscita sono quasi interamente assorbiti dalle spese obbligatorie (personale, contratti in essere, spese di funzionamento non comprimibili, oneri tributari).
- L'incertezza finanziaria, i vincoli normativi in materia di assunzione del personale, il blocco delle retribuzioni e delle progressioni economiche e i limiti alla contrattazione collettiva integrativa rischiano di creare possibili resistenze al cambiamento verso le innovazioni introdotte dalla Legge 240/2010, resistenze peraltro fisiologiche in ogni innovazione. Sembrerebbe importare adottare logiche di gestione del cambiamento, ma le risorse disponibili su questi fronti non appaiono pienamente sufficienti rispetto alle esigenze.
- La complessità delle procedure e l'eccessiva burocratizzazione, generata da regole e normative non sempre adeguate alle specificità del sistema universitario e della ricerca, rischiano di assorbire le migliori energie del personale docente, tecnico-amministrativo e degli studenti, compromettendo gravemente la competitività e l'attrattività anche internazionale delle università.
- L'attuale impostazione del Bilancio dell'Ateneo non si è ancora adeguata alle innovazioni previste dalla Legge n. 240/2010 che prevede l'introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. In prospettiva, l'adozione di tale sistema consentirà una maggiore integrazione tra il ciclo della performance e le misurazioni contabili, con particolare riferimento al necessario collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.
- I dati e gli indicatori relativi al ciclo della performance dell'Ateneo non sono gestiti tramite un sistema informativo, che dovrebbe anche essere integrato con altre piattaforme informatiche. Questo rende più complesse le attività di monitoraggio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio.
- Il processo di coinvolgimento degli *stakeholder* nel ciclo di performance dovrebbe essere reso più ampio e sistematico.

Tra le principali opportunità si evidenziano:

- Il nuovo assetto istituzionale attuativo della L. 240/2010 può consentire all'Ateneo di ridefinire i propri processi chiave in un'ottica di semplificazione, efficienza ed efficacia, con particolare attenzione all'assegnazione delle risorse.
- L'introduzione della contabilità economico-gestionale e del bilancio unico può consentire una



- riorganizzazione dei sistemi di budgeting, programmazione, controllo e gestione del bilancio.
- L'incremento di corsi di laurea in inglese può consentire, anche grazie alle loro risorse, un aumento della presenza di professori internazionali, di studenti esteri permanenti, di studenti Erasmus e di upgrade dell'infrastruttura didattica di cui può beneficiare l'intero Ateneo.
  - La presenza sul territorio di una pluralità di istituzioni, pubbliche e private, con cui è possibile stabilire accordi e convenzioni nel campo della formazione e del trasferimento tecnologico.
  - La presenza sul territorio di un tessuto imprenditoriale, industriale e di start-up (Polo Tecnologico Tiburtino), con cui è possibile costruire buone sinergie.
  - Il processo di integrazione della formazione universitaria europea e internazionale stimola nuove forme di collaborazioni con università internazionali.
  - La quota premiale del FFO rappresenta un elemento positivo in ragione delle buone performance realizzate dall'Ateneo.
  - A fronte della previsione di futuro collocamento a riposo di quote significative del personale, vi è l'opportunità, pur in presenza di un turn-over necessariamente limitato, di orientare le politiche di reclutamento rispetto ad obiettivi strategici della programmazione e al riequilibrio dei carichi di lavoro.

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 2.1. Albero della Performance

Nel Piano della performance 2011-2013 sono state individuate le seguenti tre aree strategiche per la gestione della performance:

- Didattica
- Ricerca
- Servizi di supporto alle funzioni istituzionali, sviluppo del campus universitario e governance

Alle tre aree strategiche sono stati collegati gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è proposto per il triennio 2011-2013, che vengono descritti nel primo livello dell'albero della performance riportato in Figura 1. L'albero della performance rappresenta una mappa logica che descrive graficamente i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche e obiettivi strategici. Di seguito si riporta una breve descrizione di ciascuna area e dei suoi obiettivi strategici.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### *AREA STRATEGICA: Didattica*

Il principale obiettivo di questa area è quello di razionalizzare l'offerta formativa e di potenziare il placement e l'attività d'internazionalizzazione. In particolare, l'area strategica della "Didattica" si propone di conseguire i seguenti obiettivi strategici:

- D1 - Miglioramento della performance dell'offerta formativa
- D2 - Miglioramento del livello d'internazionalizzazione
- D3 - Potenziamento attività di orientamento, tutorato e placement
- D4 - Miglioramento della qualità e della soddisfazione degli studenti per i servizi

### *AREA STRATEGICA Ricerca*

Il principale obiettivo di questa area è quello di sostenere e promuovere lo sviluppo della ricerca universitaria in ambito nazionale, comunitario e internazionale, promuovendo, realizzando e incrementando il numero dei progetti di ricerca nazionali, comunitari ed internazionali di eccellenza. In particolare, si propone di conseguire i seguenti obiettivi strategici:

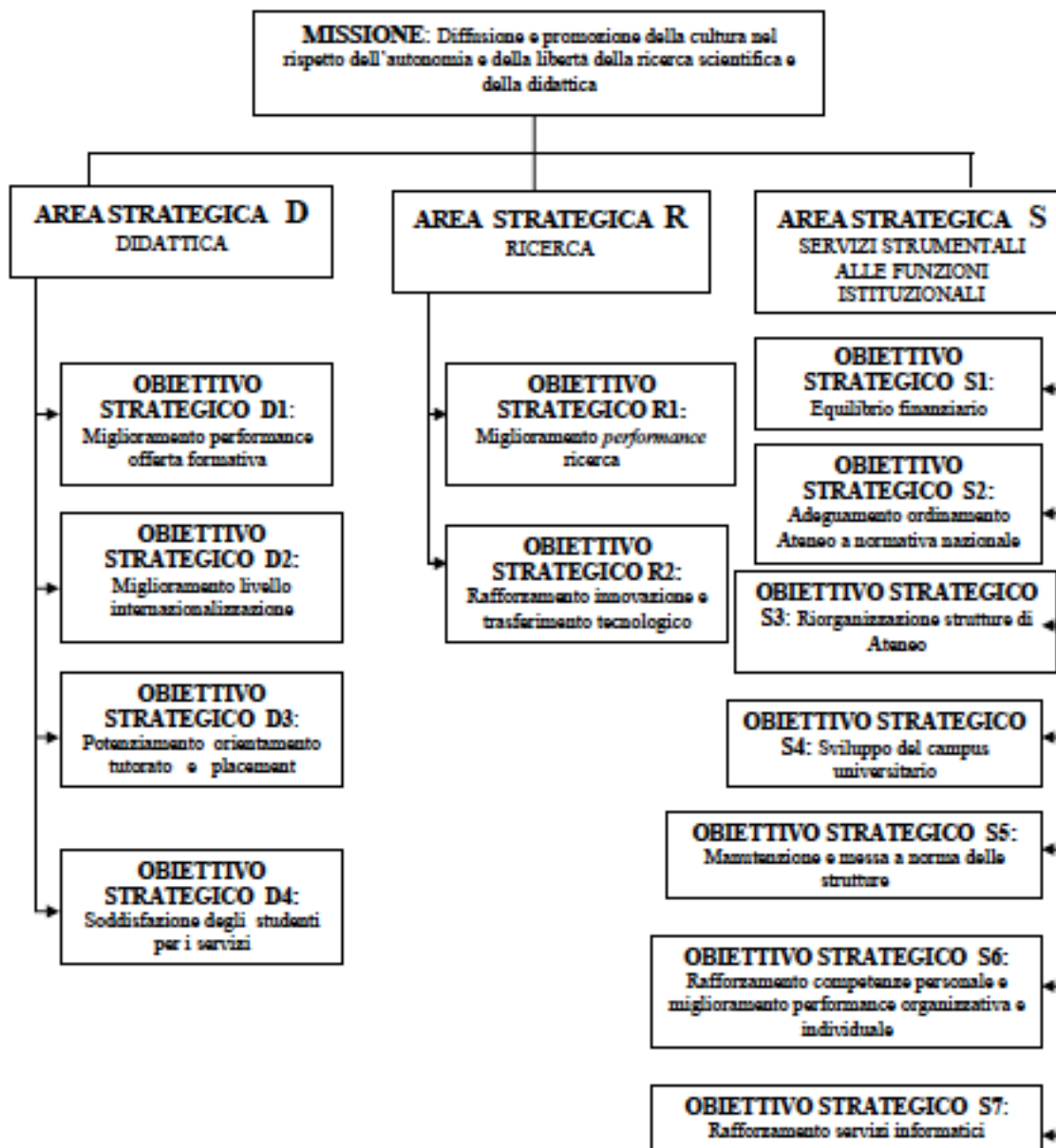
- R1 - Miglioramento della performance della ricerca
- R2 - Rafforzamento dell'innovazione e trasferimento tecnologico

### *AREA STRATEGICA Servizi di supporto alle funzioni istituzionali, sviluppo del campus universitario e governante*

Il principale obiettivo di questa area è quello di mettere in atto un insieme di azioni di sostegno alle attività di supporto alla ricerca e alla didattica. In particolare, si propone di conseguire i seguenti obiettivi strategici:

- S1 - Equilibrio finanziario
- S2 - Adeguamento dell'ordinamento dell'Ateneo alla normativa nazionale
- S3 - Riorganizzazione delle strutture di Ateneo
- S4 - Sviluppo del campus universitario
- S5 - Manutenzione e messa a norma delle strutture
- S6 - Rafforzamento competenze professionali e miglioramento performance organizzativa ed individuale
- S7 - Rafforzamento dei servizi informatici

Per ciascun obiettivo strategico sono stati infine definiti uno o più indicatori utili a monitorare l'andamento dell'Ateneo in relazione alle strategie per il triennio indicato.



**Figura 1:** L'albero della performance illustra il collegamento tra missione istituzionale, aree strategiche e obiettivi strategici



## 2.2. Obiettivi strategici

In questo paragrafo sono riportati i risultati ottenuti per ciascuno degli obiettivi strategici presenti nel Piano della performance 2011-2013. Trattandosi dei primi anni di monitoraggio degli indicatori previsti, alcuni indicatori si sono rivelati non facilmente misurabili per le attuali rigidità del sistema informativo o perché superati dalle norme, per cui in qualche caso sono stati ridefiniti in base all'effettiva misurabilità e coerenza con l'obiettivo di riferimento.

La Tabella nell'Allegato 1 riporta il dettaglio dei risultati conseguiti per gli obiettivi strategici. Per ciascun obiettivo strategico sono riportate le seguenti informazioni:

- Descrizione dell'obiettivo strategico
- Ambito dell'obiettivo, specificato secondo l'Allegato alla Delibera CiVIT 5/2012
- Risorse finanziarie
- Indicatore
- Target 2013
- Valore consuntivo dell'indicatore
- Grado di raggiungimento dell'obiettivo
- Eventuali note

Si osserva che né nel Piano della performance 2011-2013 né in altre sedi risultano presenti assegnazioni di risorse finanziarie agli obiettivi strategici, e di conseguenza la colonna delle Risorse finanziarie contiene la dicitura "Non assegnate" per ogni obiettivo strategico. Come precedentemente osservato, questa è una delle criticità riscontrate, dovuta alla carenza di collegamenti tra ciclo della performance e programmazione economica-finanziaria e di bilancio. Questa criticità potrà essere risolta dall'adozione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. Inoltre il Piano della performance 2011-2013 non prevede indicatori per gli obiettivi strategici. Si è quindi scelto di selezionare gli indicatori dei corrispondenti obiettivi operativi più rappresentativi.

## Analisi degli scostamenti

In questa sezione vengono considerati gli indicatori che presentano un andamento in flessione rispetto all'anno precedente. Pur rilevando che tali flessioni non sempre sono indice di un peggioramento della performance, nel seguito si cerca di analizzare le possibili cause degli scostamenti e le eventuali azioni e interventi pianificati per la soluzione delle loro criticità.

Per quanto riguarda l'obiettivo strategico D2 - Miglioramento del livello d'internazionalizzazione, nel 2013 si è registrato comunque un incremento del numero di studenti in mobilità internazionale in



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

entrata (indicatore D2.2) pari al 2%, anche se sostanzialmente inferiore a quello dell'anno precedente, che era circa del 13%. Per incrementare ulteriormente la mobilità internazionale in entrata, sono già state messe in opera alcune azioni, come ad esempio il potenziamento degli scambi europei/extraeuropei anche grazie alle nuove opportunità offerte dal Programma Erasmus+; consolidamento e miglioramento dei corsi di laurea in lingua inglese, grazie al finanziamento di *visiting professor* per almeno tre mesi per attività didattica da svolgersi nell'ambito del corso di studi; promozione/diffusione dell'offerta formativa in lingua straniera presso Ambasciate e tramite fiere/recruitment, eventi sociali, utilizzo di social network. Una maggiore criticità si riscontra invece nell'obiettivo strategico S3 - Riorganizzazione delle strutture di Ateneo (indicatore S3.1), che sembra aver sostanzialmente risentito del cambiamento della governance dovuto alle elezioni e all'insediamento del nuovo Rettore. Superato questo periodo di transizione, gran parte degli obiettivi pianificati in questo settore sono stati ottenuti nel corso della prima metà del 2014. La Tabella nell'Allegato 1 non riporta i risultati conseguiti per due obiettivi strategici: l'obiettivo strategico S4 - Sviluppo del campus universitario e l'obiettivo strategico S5 - Manutenzione e messa a norma delle strutture. Per quanto riguarda l'obiettivo strategico S4 - Sviluppo del campus universitario (indicatori S4.4 e S4.5), si segnala che molti degli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2011-2013, come ad esempio lo stato di avanzamento lavori della metropolitana di superficie Anagnina PTV Ateneo o dell'acceleratore Super B, non sono stati applicati perché il loro raggiungimento dipende prevalentemente da enti esterni all'Ateneo, e in alcuni casi tali obiettivi appaiono anche del tutto estranei alla missione istituzionale di un'università. Infine, si sono riscontrate criticità anche per il raggiungimento dell'obiettivo strategico S5 - Manutenzione e messa a norma delle strutture, dovute principalmente ai ritardi accumulati nella gara di appalto della manutenzione ordinaria e straordinaria. Alcune delle principali criticità in tal senso sono state risolte, e ad oggi è in fase di utilizzo sperimentale un'applicazione gestionale di controllo degli interventi ai fini sia di segnalazione guasti che di contabilizzazione e rendicontazione.

### 2.3. Obiettivi e piani operativi

In questa sezione vengono sviluppati gli obiettivi operativi, secondo criteri sostanzialmente analoghi a quelli riportati nella sezione precedente. Occorre preliminarmente riportare che l'anno 2013 ha rappresentato, per varie ragioni, un anno di transizione particolarmente complesso per l'Ateneo, tra cui si citano l'attuazione del nuovo modello organizzativo adottato a seguito dell'approvazione dello Statuto ai sensi della riforma universitaria prevista dalla Legge n. 240/2010, e il cambiamento sostanziale della governance dell'Ateneo dovuto alle elezioni e all'insediamento del nuovo Rettore. Alcuni obiettivi operativi hanno quindi sostanzialmente risentito dello sforzo organizzativo, che ha anche comportato un ritardo nella messa a regime di un robusto sistema di rilevazione degli indicatori di Ateneo da utilizzare per il monitoraggio di tutti gli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance.



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

La Tabella "Anagrafica degli indicatori per gli obiettivi operativi" nell'Allegato 2 riporta gli indicatori ed i target per ogni obiettivo operativo delle diverse aree strategiche in coerenza con il Piano della performance. Il codice di riferimento dei predetti obiettivi operativi, per brevità indicato di seguito con Codice Piano Performance (C.P.P.), seguirà la numerazione utilizzata nel Piano della performance. Per gli indicatori per cui non è stato possibile reperire il dato per motivi tecnici si riporta la dicitura "Non rilevato", mentre per gli indicatori che non sono stati adottati si riporta la dicitura "Non applicato".

### **Risultati in tema di trasparenza e integrità**

Come indicato dalla Delibera A.N.AC. n.50/2012, in questa sezione si riportano le valutazioni sintetiche sull'efficacia del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno. Si osserva che nel "Piano della Performance 2011-2013", oggetto della presente relazione, non sono indicati obiettivi di trasparenza né operativi né strategici.

### **Stato di attuazione del programma triennale**

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" ha da sempre considerato la "trasparenza" un principio ispiratore per la propria azione amministrativa; il "valore della trasparenza" è stato, nel corso degli anni, rafforzato con adeguate misure organizzative finalizzate a promuovere il perseguimento degli obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche.

In ottemperanza al D. Lgs n.33/2013 ed alla Delibera dell'A.N.AC. (ex CiVIT) n. 50/2013, è stata creata una sezione sul portale istituzionale di Ateneo denominata "Amministrazione trasparente", suddivisa in categorie e sottocategorie come stabilito dalle predette normative. Tale sezione è stata completamente riprogettata ed è stato mantenuto un link alla precedente sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito". Al fine di rendere più agevole la consultazione del sito, nell'intestazione della pagina viene sempre riportata la normativa di riferimento. Il sito è completo in ogni sua sezione e viene alimentato con i dati pervenuti dalle strutture centrali e periferiche.

E' stata redatta la "Relazione sullo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013", presentata nella seduta del Senato Accademico del 17/12/2013 e nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 19/12/2013; attualmente disponibile nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Disposizioni Generali".

In sintesi, le categorie dei dati pubblicati al 31/12/2013 erano i seguenti:

Categorie di dati pubblicate	45	81,82%
Categorie di dati assenti	7	12,73%
Categorie di dati in fase di pubblicazione	3	5,45%
<b>Totale categorie di dati</b>	<b>55</b>	

**Tabella 4:** Stato di attuazione del Programma Triennale dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" aggiornato al 31/12/2013

#### **Coinvolgimento degli stakeholder interni in iniziative di diffusione, formazione e sensibilizzazione sul tema "Trasparenza"**

E' stata organizzata la Giornata della Trasparenza 2013 dal titolo: "Trasparenza, Integrità e anticorruzione. Nuovi strumenti per l'etica pubblica" con il coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni in data 16/12/2013. Come previsto dall'art. 11 comma 6 del D.Lgs. n.150 del 2009, durante la Giornata della Trasparenza sono stati presentati il Piano della Performance 2011-2013 e la Relazione della Performance 2012.

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" ha avviato una serie di azioni volte a migliorare da un lato la cultura della trasparenza e della legalità nel concreto agire quotidiano dei dipendenti e, dall'altro ad offrire una formazione adeguata ai propri dipendenti attraverso i seguenti corsi di formazioni svolti nel corso del 2013:

- ✓ "L'abuso d'ufficio e la legittimità dell'azione amministrativa" svolto il 29 maggio 2013 dal prof. Vittorio Capuzza e rivolto a tutto il personale tecnico- amministrativo.
- ✓ "La corruzione nel diritto penale: analisi dei principali aspetti della fattispecie" svolto il 2 ottobre 2013 dal prof. Vittorio Capuzza e rivolto a tutto il personale tecnico- amministrativo.
- ✓ "Anticorruzione e Trasparenza" modulo di 12 ore del Master di II livello "Processi decisionali e lobbying in Italia ed in Europa" del Dipartimento di Giurisprudenza. Quest'attività formativa, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 30 settembre 2013 punto 20.4), è stata erogata a 25 unità di personale tecnico amministrativo che operano in settori ritenuti ad *alto* rischio di corruzione.
- ✓ "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella P.A." svolto sia il 29 novembre che il 4 dicembre 2013 dal prof. Vittorio Capuzza per i responsabili dei settori operanti nelle aree a *medio* rischio di corruzione.

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nel corso del 2013, si è rivolta direttamente ai

propri portatori di interesse attraverso la somministrazione di un questionario volto ad individuare le reali esigenze conoscitive degli stakeholder. Il questionario era completamente anonimo ed i dati raccolti, trattati in modo aggregato, sono stati utilizzati per la redazione della "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"; nel Programma predetto è riportata un'analisi qualitativa dei dati ricavati dal questionario.

Inoltre, come richiesto dalle Linee guida A.N.AC. (ex CiVIT) n.50/2013 del 04/07/2013, per l'individuazione dei contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 sono stati invitati tutti gli uffici dell'amministrazione, oltre al Responsabile della Trasparenza, a fornire il proprio contributo attraverso la compilazione della scheda seguente:

<b>Ufficio / Ripartizione:</b>	
<b>Contenuti</b> che si ritiene utile inserire nel "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"	
<b>Azioni</b> che si intendono intraprendere per il triennio 2014-2016 <b>per aumentare il livello di trasparenza.</b>	
<b>Misure</b> organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.	
<b>Suggerimenti</b> ed <b>iniziative</b> da proporre	

**Tabella 5:** Richiesta contributo al "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"

Nel 2013, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-15" dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2013), tenendo conto delle indicazioni fornite dalla L. n. 190/2012, dalla circolare n. 1/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Linee guida dell' A.N.AC. (ex CiVIT) . Il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-15, al fine di avviare un'azione efficace ed efficiente di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione, è stato articolato intorno ad alcuni punti essenziali, a partire da quelli predeterminati dall' art.1 comma 9 della legge n.190/2012. Nella prima fase sono state individuate le attività dell'Ateneo più esposte al rischio di corruzione; mentre nella seconda fase è stato sensibilizzato il personale con una serie di corsi di informazione e formazione (come richiesto dall'art. 1, comma 5 lettera b), comma 8 e comma 9 lettera b) della legge n. 190/2012) sui temi dell'anticorruzione, la trasparenza, l'abuso d'ufficio e la legittimità dell'azione amministrativa. Sono stati coinvolti ai predetti corsi i dirigenti, i responsabili di ripartizioni e di settore, i segretari amministrativi e tutto il personale addetto alle aree ad alto e medio rischio di corruzione.





## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

### Standard di qualità dei servizi

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" nel corso del 2013 ha intrapreso un processo di elaborazione delle Carte dei Servizi di quelle strutture dell'Ateneo più a diretto contatto con i principali stakeholders, gli studenti, come: le Segreterie Studenti, la Segreteria Studenti Stranieri, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e le Biblioteche d'Area. Le Carte dei Servizi sono state redatte secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la Valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (in breve A.N.AC., già CiVIT) n.88/2010, n.3/2012 e n.50/2013 ed attualmente sono in attesa di essere esaminate dalla Commissione Regolamenti di Ateneo. Vista la complessità nel gestire il processo di elaborazione degli standard di qualità caratterizzato dall'elenco dei servizi, dall'individuazione delle dimensioni della qualità, dei relativi indicatori e valori standard, l'Ateneo si propone di predisporre un Regolamento per gli Standard di Qualità così da redigere ed adottare la Carta dei servizi di Ateneo.

Nel corso del 2013 è stata effettuata un'indagine di customer satisfaction on line al fine di misurare il livello di qualità dei servizi erogati dalle segreterie studenti di Ateneo ed il grado di soddisfazione degli studenti.

### 2.4. Obiettivi individuali

In questa sezione si riportano alcune informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente. Tali informazioni sono aggregate per tipologia di personale (dirigente e non dirigente).

#### 2.4.1 Obiettivi individuali dei dirigenti

Il modello proposto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" dell'Università di Roma "Tor Vergata" è applicato ai dirigenti e prende in considerazione non solo i risultati individuali, ma anche i risultati ottenuti nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità. In particolare, ai dirigenti viene attribuito un punteggio complessivo determinato al 70% dal raggiungimento degli obiettivi e al 30% dagli esiti della rilevazione sui cinque fattori del modello CAF-CRUI (leadership, politiche e strategie, gestione delle risorse umane, partnership e risorse, processi gestionali e cambiamento).

Gli obiettivi individuali dei dirigenti per l'anno 2013 sono stati individuati e comunicati agli interessati dal Magnifico Rettore in una riunione di scopo in data 14 marzo 2013. La valutazione del Direttore Generale, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, è stata condotta dal Magnifico Rettore, supportato dal

Nucleo di valutazione, mentre la valutazione dei dirigenti è stata condotta dal Direttore Generale. Per ciascun dirigente sono state compilate le seguenti tre schede:

- "Scheda di valutazione obiettivo operativo", in cui sono state riportate tutte le caratteristiche descrittive, di misurazione e di raggiungimento dell'obiettivo. Di tale scheda è stata redatta una copia per ogni obiettivo operativo assegnato.
- "Scheda di valutazione performance organizzativa individuale", che ha fornito, per ogni dirigente, la valutazione dei comportamenti organizzativi utilizzando i 5 fattori abilitanti del sistema CAF su indicati.
- "Scheda di valutazione riepilogativa", che ha fornito il punteggio finale di valutazione su base 100 costituito dal punteggio complessivo ottenuto dagli obiettivi operativi pesati al 70% sommato al punteggio della scheda di valutazione della performance organizzativa individuale pesato al 30%

Nelle seguenti Tabelle si riportano i dati sintetici sulla valutazione individuale dei dirigenti effettuata nel corso del 2013.

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	6/2014	NO	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	6/2014	NO	X		

**Tabella 6:** Categorie di personale oggetto della valutazione individuale - Dirigenti

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	17	3	70			10
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	13	7	70			10

**Tabella 7:** Peso (%) dei criteri di valutazione -Dirigenti

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4		

**Tabella 8:** Distribuzione del personale per classi di punteggio finale – Dirigenti

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili		X		L'incentivo viene erogato nella sua totalità al superamento di una soglia di risultato che corrisponde al 70% del valore massimo come previsto dal sistema di misurazione e valutazione d'ateneo	28/07/2010 C.C.N.L.

**Tabella 9:** Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo - Dirigenti

## 2.4.2 Obiettivi individuali del personale non dirigente

Nell'anno 2013, l'amministrazione, non essendo pervenuta ad un accordo con le OO.SS. sul contratto integrativo ha proceduto unilateralmente, giusta autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione del 22 luglio 2013 e previa acquisizione del prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti effettuato in data 17 luglio 2013, secondo le previsioni dell'art. 40 bis, del d.lgs. 165/2001.

Con il citato atto l'Ateneo ha introdotto un nuovo sistema di valutazione dei risultati conseguiti dal personale titolare di incarichi di responsabilità, basato sulla valutazione del raggiungimento degli

obiettivi assegnati e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D. Il sistema prevede che la valutazione degli obiettivi raggiunti venga effettuata da valutatori che, in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai valutati, hanno assegnato gli obiettivi medesimi.

L'erogazione dell'Indennità mensile accessoria (art. 88 comma 2, lettera f) è stata effettuata a seguito di valutazione trimestrale dell'attività delle macro-strutture relativamente ai processi riorganizzativi in atto.

Sono stati infine previsti per l'anno 2013 lo svolgimento di progetti nell'ambito degli obiettivi strategici dell'Ateneo con incentivi individuali rivolti al personale delle categorie B, C e D.

Nelle seguenti Tabelle si riportano i dati sintetici sulla valutazione individuale del personale non dirigente effettuata nel corso del 2013.

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Non dirigenti	845	31-mar-14	NO	x	0	0

**Tabella 10:** Categorie di personale oggetto della valutazione individuale – Personale non dirigente

		contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Non dirigenti	EP				50			50
	D				30			70
	Altro personale					80	20	

**Tabella 11:** Peso (%) dei criteri di valutazione – Personale non dirigente

personale per classe di punteggio (valore assoluto)			
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Non dirigenti	837	8	0

**Tabella 12:** Distribuzione del personale per classi di punteggio finale – Personale non dirigente

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Non dirigenti		X		Contratto unilaterale: Cat EP: 3 fasce al superamento di un punteggio minimo di 71 Cat.D con incarico 1 fascia al superamento di un punteggio minimo di 71 Resto del personale 3 fasce collegate al punteggio (60- 80- 100)	Autorizzazione Collegio Revisori 17/07/2013

**Tabella 13:** Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo – Personale non dirigente



### 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'<sup>2</sup>

L'anno 2013 ha rappresentato per l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" un passo decisivo verso la riforma universitaria prevista dalla Legge n. 240/2010. In seguito all'adozione al 1° gennaio 2013 del bilancio unico di Ateneo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2012, propedeutica alla successiva adozione della contabilità economico patrimoniale e di un nuovo schema di bilancio finanziario, che consente la classificazione delle spese per natura, si sono evidenziate alcune difficoltà operative.

In primo luogo il consolidamento dei dati dei centri di gestione autonoma (dipartimenti, centri interdipartimentali, interuniversitari), che fino al 2012 adottavano un sistema contabile finanziario di sola cassa con quelli dell'amministrazione centrale che, invece, aveva una gestione di competenza, ha comportato l'iscrizione come maggiori entrate riferite al 2013 anche di accertamenti e di impegni dei centri autonomi riferiti ad esercizi pregressi. Ne consegue pertanto che il raffronto dei dati 2013 con i dati degli esercizi precedenti (2012 e 2011) non è sempre agevole.

E' stata poi avviata un'azione di ricognizione delle partite di trasferimento interno tra l'amministrazione centrale ed i centri di gestione autonoma, per consentire se non ancora l'eliminazione, la sostanziale riduzione delle poste interne che, per mancanza di giacenze di cassa effettiva o per contenere il limite di fabbisogno finanziario determinato annualmente dal MIUR, non sono state conciliate negli esercizi pregressi.

L'Ateneo ha poi nel 2013 proseguito l'azione di trasformazioni interne già avviate con la nuova configurazione dei suoi Dipartimenti, con l'istituzione di altri centri di gestione, quali il CTIF - Centro per le Tele infrastrutture - il Comitato esecutivo per l'attuazione delle Convenzioni di laurea sottoscritte dalla Facoltà di Giurisprudenza, precedentemente gestito dal Dipartimento di Giurisprudenza, ed il Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Le entrate rilevate nel conto consuntivo dell'esercizio 2013 sono relative alla gestione di tutto l'Ateneo (amministrazione centrale e centri di gestione autonoma). Per questi ultimi, come precedentemente accennato, sono stati contabilizzati in conto competenza anche i movimenti finanziari riferiti ad esercizi pregressi. Si osserva che nel "Piano della Performance 2011-2013" non sono presenti raccordi con la programmazione economica pluriennale ed annuale. Di seguito vengono riportati alcuni indicatori di bilancio che rappresentano in maniera sintetica gli effetti più significativi della gestione intervenuta nel corso dell'esercizio finanziario 2013. I dati presentati vengono confrontati con quelli registrati negli esercizi finanziari 2012 e 2011.

---

<sup>2</sup> Il principale documento di riferimento è costituito dalla Relazione Tecnica al Conto Consuntivo 2013 fornita dalla Divisione II-Ripartizione I " Ragioneria, Coordinamento Contabile Dipartimenti"

<b>Indicatori di struttura finanziaria</b>					
<b>Indicatore</b>	<b>Rapporto</b>	<b>Indice 2013</b>	<b>Indice 2012</b>	<b>Indice 2011</b>	<b>Variazione dal 2012 al 2013</b>
<b>Autonomia finanziaria</b>	Entrate proprie	<b>0,24</b>	<b>0,13</b>	<b>0,12</b>	83,27%
	Entrate totali				
<b>Dipendenza finanziaria</b>	Entrate trasferimenti totali	<b>0,76</b>	<b>0,87</b>	<b>0,88</b>	-12,74%
	Entrate totali				
<b>Indipendenza finanziaria</b>	Entrate proprie	<b>0,32</b>	<b>0,15</b>	<b>0,14</b>	110,02%
	Trasferimenti attivi				
<b>Autonomia tributaria</b>	Entrate contributive	<b>0,12</b>	<b>0,13</b>	<b>0,11</b>	-8,95%
	Entrate totali				
<b>Indice di autofinanziamento</b>	Entrate da autofinanziamento	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	116,77%
	Entrate totali				
<b>Autosufficienza finanziaria</b>	Entrate proprie	<b>0,27</b>	<b>0,13</b>	<b>0,13</b>	112,17%
	Spese complessive				
<b>Rigidità delle entrate</b>	Entrate finalizzate	<b>0,42</b>	<b>0,37</b>	<b>0,4</b>	13,82%
	Entrate totali				
<b>Indice spesa corrente</b>	Spese correnti	<b>0,92</b>	<b>0,88</b>	<b>0,91</b>	5,26%
	Spese totali				

**Tabella 14:** Indicatori di struttura finanziaria nel triennio 2011-2013

La tabella evidenzia un miglioramento delle entrate proprie nel 2013 con un aumento più del doppio rispetto all'anno precedente, dovuto in parte all'iscrizione come maggiori entrate riferite al 2013 anche di accertamenti e di impegni dei centri autonomi riferiti ad esercizi pregressi, a causa dell'adozione del bilancio unico di Ateneo. Questo comporta un miglioramento dell'indice di autonomia finanziaria, che aumenta da 0,13 a 0,24 e conseguentemente migliora anche l'indice di dipendenza finanziaria, che scende da 0,86 a 0,76. L'incremento delle entrate proprie si riflette anche nell'indice di indipendenza finanziaria (che aumenta da 0,15 a 0,32) e nell'indice di autosufficienza finanziaria (da 0,13 a 0,27). Stabili invece gli indici di autonomia tributaria e di autofinanziamento.

<b>Indicatori di gestione finanziaria</b>					
<b>Indicatore</b>	<b>Rapporto</b>	<b>Indice 2013</b>	<b>Indice 2012</b>	<b>Indice 2011</b>	<b>Variazione dal 2012 al 2013</b>
<b>Grado attendibilità previsioni entrate</b>	Entrate finali	<b>1,34</b>	<b>1,10</b>	<b>1,07</b>	<b>21,72%</b>
	Entrate iniziali				
<b>Grado attendibilità previsioni spese</b>	Spese finali	<b>1,34</b>	<b>1,18</b>	<b>1,10</b>	<b>14,12%</b>
	Spese iniziali				
<b>Grado realizzazione entrate</b>	Entrate accertate	<b>0,87</b>	<b>0,98</b>	<b>1,02</b>	<b>-10,91%</b>
	Previsioni finali entrate				
<b>Grado realizzazione spese</b>	Spese impegnate	<b>0,79</b>	<b>0,92</b>	<b>0,95</b>	<b>-14,13%</b>
	Previsioni finali spese				
<b>Grado di riscossione entrate</b>	Riscossioni competenza	<b>0,86</b>	<b>0,85</b>	<b>0,85</b>	<b>0,74%</b>
	Accertamenti competenza				
<b>Grado di pagamento spese</b>	Pagamenti competenza	<b>0,88</b>	<b>0,80</b>	<b>0,85</b>	<b>9,26%</b>
	Impegni competenza				
<b>Velocità gestione spese correnti</b>	Pagamenti correnti competenza	<b>0,90</b>	<b>0,85</b>	<b>0,90</b>	<b>5,29%</b>
	Impegni correnti competenza				
<b>Indice di accumulo residui attivi</b>	Residui attivi di competenza	<b>0,14</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>-4,33%</b>
	Accertamenti totali di competenza				
<b>Indice di accumulo residui passivi</b>	Residui passivi di competenza	<b>0,12</b>	<b>0,20</b>	<b>0,15</b>	<b>-37,39%</b>
	Impegni totali di competenza				
<b>Indice di smaltimento residui attivi</b>	Riscossioni residui attivi	<b>0,40</b>	<b>0,35</b>	<b>0,38</b>	<b>13,66%</b>
	Totale residui attivi riaccertati				
<b>Indice di smaltimento residui passivi</b>	Pagamenti residui passivi	<b>0,75</b>	<b>0,53</b>	<b>0,53</b>	<b>42,08%</b>
	Totale residui passivi riaccertati				
<b>Equilibrio di cassa</b>	Pagamenti	<b>0,93</b>	<b>0,97</b>	<b>0,94</b>	<b>-4,19%</b>
	fondo cassa iniziale + riscossioni				

**Tabella 15:** Indicatori di gestione finanziaria nel triennio 2011-2013



I primi due indicatori, relativi al grado di attendibilità delle previsioni, esprimono la capacità di previsione dell'Ateneo. Gli indicatori relativi al grado di realizzazione delle entrate e delle spese esprimono gli scostamenti tra entrate accertate e spese impegnate rispetto alle relative previsioni finali; tra il 2012 ed il 2013 si evidenzia una diminuzione di tali indicatori. Gli indicatori sul grado di riscossione e pagamento e sull'accumulo residui tra loro complementari, evidenziano, tra i due esercizi in esame, sia in entrata che in uscita un incremento dell'incidenza delle somme riscosse/pagate sugli accertamenti/impegni di competenza e un conseguente minore accumulo sia dei residui attivi che dei residui passivi. L'indicatore equilibrio di cassa evidenzia, tra il 2012 e il 2013, un incremento sia dei pagamenti che del fondo cassa iniziale con riscossioni.

Indicatori economico-patrimoniali					
Indicatore	Rapporto	Indice 2013	Indice 2012	Indice 2011	Variazione dal 2012 al 2013
Indice di liquidità	Disponibilità finanziarie	0,50	0,26	0,19	91,38%
	Passività correnti				
Indice di indebitamento	Passività finanziarie	3,78	6,75	9,92	-43,90%
	Disponibilità finanziarie				
Indice di rigidità patrimoniale	Immobilizzazioni nette	0,09	0,15	0,20	-39,67%
	Totale attività				

**Tabella 16:** Indicatori economico –patrimoniali nel triennio 2011-2013

Sul lato economico-patrimoniale, la tabella mostra il netto miglioramento dell'indice di liquidità che passa da 0,26 a 0,5 e dell'indice di indebitamento, che scende da 6,75 a 3,78. Questo è dovuto ad un leggero miglioramento delle disponibilità finanziarie, ma ad un forte calo sia delle passività correnti che delle passività finanziarie.

L'indice di rigidità patrimoniale registra, nel 2013, una diminuzione rispetto al 2012 riconducibile all'effetto congiunto di una diminuzione delle immobilizzazioni nette e di un calo meno che proporzionale delle attività totali.

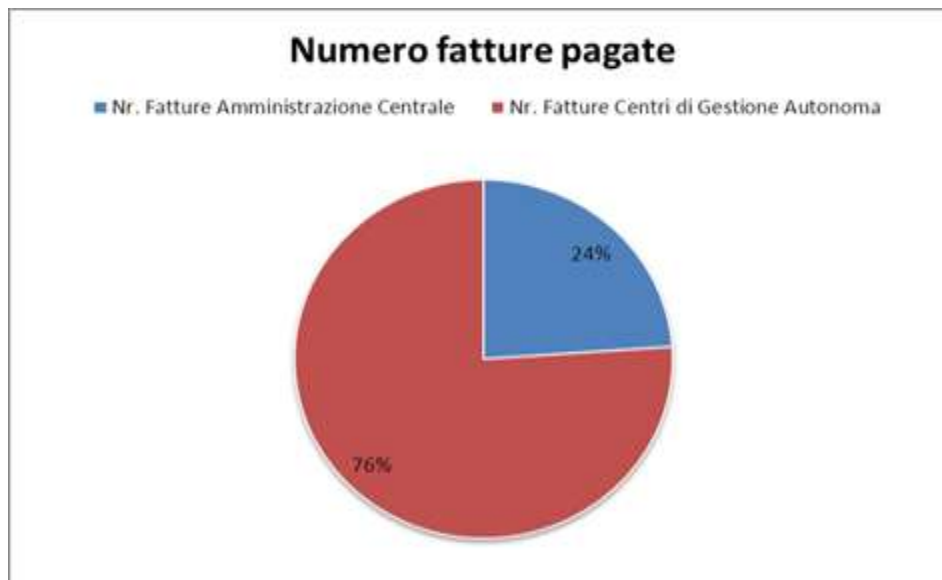
### Indicatore di tempestività dei pagamenti dell'amministrazione

L'indicatore di tempestività dei pagamenti dell'anno 2013 è stato quantificato prendendo in considerazione le fatture passive relative ad acquisti di beni, servizi e forniture registrate nel programma di contabilità; è stato calcolato come media dei giorni che intercorrono tra la data di registrazione della fattura e la data di acquisizione in banca del mandato di pagamento in formato elettronico.

Sono stati altresì individuati altri due parametri: il numero delle fatture nel periodo di riferimento, distinto tra Amministrazione centrale e Centri di Gestione Autonoma, e la distribuzione per fasce temporali dei pagamenti.

<b>Descrizione</b>	<b>2013</b>
<b>Tempo medio pagamento fornitori</b>	<b>27</b>
Nr. Fatture Amministrazione Centrale	1.873
Nr. Fatture Centri di Gestione Autonoma	5.960
<b>Totale nr. Fatture Ateneo</b>	<b>7.833</b>

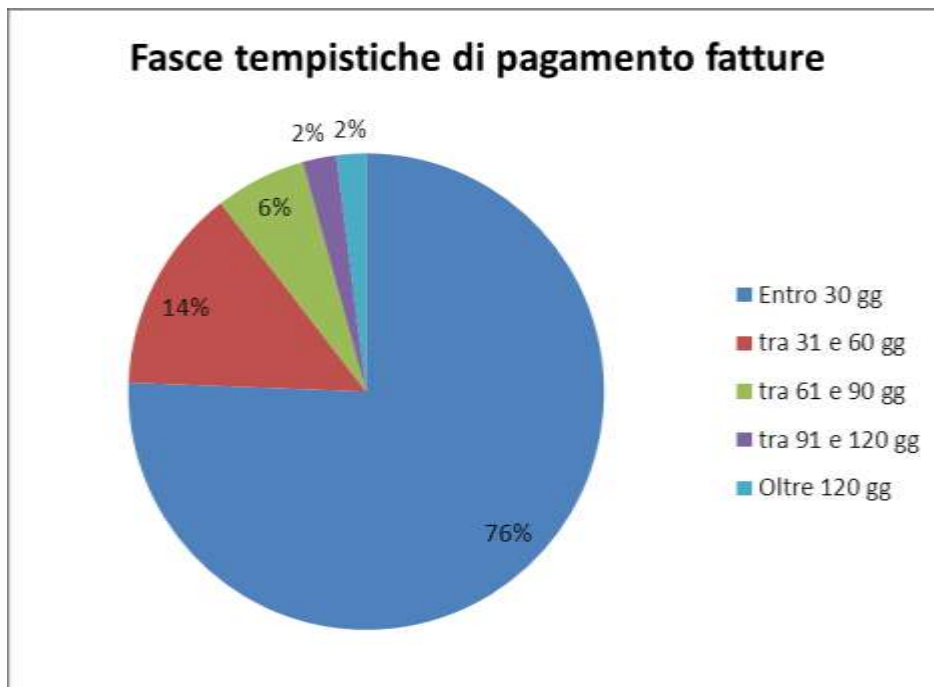
**Tabella 17:** Numero fatture di Ateneo nel 2013



**Figura 2:** Grafico del numero di fatture pagate dall'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Fasce tempistiche pagamento fatture	2013
Entro 30 gg	5.922
tra 31 e 60 gg	1.090
tra 61 e 90 gg	484
tra 91 e 120 gg	179
Oltre 120 gg	158
<b>Totale fatture pagate</b>	<b>7.833</b>

**Tabella 18:** Tempistiche del pagamento delle Fatture di Ateneo



**Figura 3:** Grafico per tempistica di pagamento fatture di Ateneo



#### 4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE<sup>3</sup>

Il Comitato Unico di Garanzia (in breve CUG o Comitato) è un organo di garanzia che nasce per razionalizzare e semplificare tutte le attività che mirano al miglioramento dell'ambiente di lavoro e del benessere dei lavoratori, per tutelare i cittadini che frequentano le Pubbliche Amministrazioni. Nel caso specifico delle Università, la funzione del CUG è quella di migliorare la qualità dell'ambiente accademico promuovendo iniziative che mirano alla diffusione della conoscenza e alla tutela delle pari opportunità e delle politiche antidiscriminatorie. Il CUG favorisce politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro e rappresenta un punto di riferimento per le attività dell'amministrazione che coincidono con l'ambito delle pari opportunità e dei diritti dei lavoratori. A tal fine svolge attività di ricerca e fornisce pareri obbligatori, ma non vincolanti all'amministrazione.

Il CUG dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" non è un organo del tutto nuovo. La sua struttura fonda le sue basi sull'unione di due Comitati già esistenti, il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, di cui assume tutte le funzioni per esigenze di semplificazione e di razionalizzazione. In riferimento alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di attuazione dell'articolo 21, Legge 4 novembre 2010, n.183), l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" con Decreto Rettorale n. 1913/2013 ha provveduto alla costituzione del Comitato unico di Garanzia - CUG.

Il CUG di Ateneo si rivolge agli studenti, al personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario e, in generale, a tutto il personale preposto alla ricerca, alla formazione e ai servizi. Il Comitato apre alle esigenze di tutta la popolazione dell'Ateneo, offrendo ascolto e supporto e si impegna a promuovere la cultura delle pari opportunità attraverso gli strumenti a disposizione e a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della persona nello studio e nel lavoro.

**MISSION:** Il primo - e più evidente - livello di *trasparenza* del CUG è nel suo stesso nome: qui si vede la "*mission*" e si vedono le competenze generali del CUG. Infatti, proprio nell'intitolazione del Comitato, ne sono definite molto bene - a 360 gradi - le competenze. *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni.*

**RUOLO:** E' un ruolo attivo, quello affidato al CUG: azione (perciò, promozione) "*per*" le pari opportunità, azione (perciò, promozione) "*per*" la valorizzazione del benessere, contrasto (e dunque, anche prevenzione, diagnosi e cura) contro le discriminazioni.

---

<sup>3</sup> Contributo fornito dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"



## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

**AREE:** Questo ruolo si esplica in tre aree (pari opportunità, benessere, non-discriminazione) che sono collegate tra loro e interdipendenti, nel concreto di ogni giorno, per tutti.

Tutti gli obiettivi che il Comitato si dà e si darà devono quindi riportarsi al suo **ruolo** ed alle **aree** che gli sono affidate. Il CUG dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", è il primo tra le Università romane e del Lazio ad essere stato attivato, grazie al supporto valido e costante del Rettore e alla collaborazione dell'Amministrazione e di tutti i componenti del Comitato, ed ha iniziato a vivere una propria vita ponendosi subito degli obiettivi e cominciando ad attuare progetti a medio e lungo termine.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", nominato nel mese di luglio 2013, ha iniziato la propria attività nel mese di ottobre pensando inizialmente all'organizzazione interna del comitato stesso, precisamente procedendo:

1. All'organizzazione della segreteria del Comitato con la nomina di un Segretario e di tre collaboratori
2. Alle modifiche del regolamento intento: (art.2 comma 7) sono stati istituiti, su proposta dell'assemblea, "Comitati consultivi" che prevedono la partecipazione, su base volontaristica, sia di membri effettivi che di membri supplenti.
3. All'identificazione di tre settori di vitale interesse per la vita del CUG : 1) regolamento e aggiornamenti normativi; 2) creazione del sito web e suo costante aggiornamento; 3) progetti culturali, formativi e di supporto.
4. All'organizzazione della nuova sede sita presso il Campus X (Via di Passolombardo 341, palazzina 2C).

Il Comitato in questi primi mesi ha iniziato a svolgere una triplice attività: una di tipo culturale, una formativa e un'attività di supporto iniziando ad attuare progetti finalizzati al benessere organizzativo della comunità universitaria (personale amministrativo, docenti e studenti) e al contrasto di ogni forma di discriminazione nell'ambiente del lavoro.

Gli obiettivi e le aspettative del CUG dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" sono stati esplicitati nel corso della Giornata della Trasparenza 2013 tenutasi il 16 dicembre 2013. I risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, sulla condivisione e sulla valutazione, permetteranno di conoscere in maniera approfondita le opinioni del personale amministrativo per quanto attiene sia l'ambiente di lavoro che le modalità lavorative. L'indagine sarà condotta nel corso del 2014 ed i dati saranno oggetto di riflessioni e di incontri in seno al Comitato.

E' stato inoltre attivato per gli studenti un servizio di Counselling psicologico che vede il coinvolgimento di numerose figure professionali (psichiatra, neurologo, psicologo, counselor, sessuologo); mentre per il personale docente e tecnico-amministrativo è stato attivato il servizio "S.O.S. CUG: sportello di ascolto".

Si osserva che nel Piano della Performance 2011- 2013 dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" non sono stati inseriti obiettivi specifici per l'Amministrazione correlati con il tema delle pari opportunità e non è stato redatto un bilancio di genere come previsto dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.

## Analisi di Genere

La Tabella 19 illustra la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse categorie professionali presenti nell'Ateneo. Si riscontrano percentuali sensibilmente inferiori alle medie nazionali per i ruoli dei professori associati e dei ricercatori, mentre risultano superiori alle medie nazionali le percentuali di donne nei ruoli dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

<b>% di donne per categoria</b>	<b>Valore Ateneo</b>	<b>Media Nazionale</b>
Personale docente di I Fascia	20,82%	20,86%
Personale docente di II Fascia	29,18%	38,86%
Personale docente Ricercatore	41,84%	45,43%
Personale dirigente	60,00%	39,91%
Personale TAB a tempo indeterminato.	60,46%	58,25%

**Tabella 19:** Distribuzione percentuale delle donne nelle categorie professionali.

## 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione sulla performance dell'anno 2013 costituisce il documento consuntivo a fronte degli obiettivi strategici stabiliti nel Piano della Performance 2011-2013 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 Ottobre 2011). Nel mese di marzo 2013, tenendo conto degli indirizzi generali stabiliti nel suddetto Piano, gli obiettivi individuali sono stati assegnati dal Rettore al Direttore Generale e, da quest'ultimo ai dirigenti. Nel primo semestre 2014 è stata svolta la fase di analisi e valutazione degli obiettivi individuali relativi all'anno 2013, da parte del Direttore Generale.

La presente relazione è stata redatta dalla "Commissione per la performance e la Qualità di Ateneo", istituita con D.R. n. 3914/2013, e ha richiesto il contributo di diverse uffici dell'Amministrazione centrale, relativamente alla redazione di singoli capitoli e/o alla rilevazione di categorie di indicatori. Tutte le strutture dell'Ateneo sono state coinvolte nel processo di acquisizione dei dati. In particolare, le principali fonti di dati e informazioni utilizzate sono le seguenti:

- Piano delle performance 2011-2013;
- Relazione al Conto Consuntivo 2013;
- documenti finanziari forniti dalla ripartizione "Ragioneria - Coordinamento contabile Dipartimenti";
- dati delle banche dati DALIA, PROPER, FFO, SICO.

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

FASI DEL PROCESSO			2014					
	Attività	Soggetti Coinvolti	F	M	A	M	G	L
1	Raccolta dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
2	Analisi dati	Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
3	Redazione della Relazione	Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
4	Presentazione al Rettore e al Direttore Generale	Rettore, Direttore Generale, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
5	Presentazione agli Organi di Governo	Rettore, Direttore Generale, Organi di Governo, Uffici, Commissione per la Performance e la Qualità di Ateneo						
6	Invio al Nucleo di valutazione per la validazione	Direttore Generale, Uffici						

## 5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

La Relazione sulla performance costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance dell'anno 2013. La Relazione pertanto costituisce l'occasione per tracciare i punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo, con riferimento sia all'analisi del processo, sia alla integrazione tra i vari soggetti coinvolti, sia ancora alla coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Con riferimento al primo aspetto, l'Ateneo di "Tor Vergata" ha concluso il ciclo di gestione della performance 2013 e ha avviato il nuovo ciclo 2014, rispettando puntualmente la tempistica prevista dalla normativa vigente (D.lgs. 150/2010 e delibere della CiVIT-ANAC). L'unica criticità riguarda gli standard di qualità che non sono stati ancora adottati dall'Ateneo nelle forme previste dalle delibere della CiVIT. Tuttavia, l'Ateneo ha adottato alcune carte dei servizi per specifici settori (biblioteche, servizi tecnici, ecc.) ed è impegnata in una razionalizzazione del sistema di qualità attraverso l'adozione di un'unica carta dei servizi contenente gli standard di qualità dell'Ateneo. La Tabella 20 riporta i riferimenti relativi ai principali documenti del ciclo di gestione delle performance adottati dall'Ateneo, con l'indicazione della data di pubblicazione e di aggiornamento dei documenti.

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvato dal CdA del 23 Gennaio 2012	23/01/2012	23/01/2012	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049</a>
Piano della performance	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/2014	28/01/2014	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507</a>

**Tabella 20:** Documenti del Ciclo della Performance dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Oltre al rispetto della tempistica, i maggiori punti di forza del processo di gestione della performance nell'Università "Tor Vergata" si riferiscono alla performance organizzativa. Gli obiettivi e i risultati organizzativi sono strettamente correlati alla missione istituzionale dell'Ateneo e misurati attraverso





## Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

un ampio set di indicatori che includono anche le dimensioni dell'*outcome* e della *customer satisfaction*. Tenendo conto anche delle osservazioni espresse dal Nucleo di Valutazione nella relazione sul funzionamento del sistema dei controlli interni del 17 dicembre 2013, le principali criticità attengono all'infrastruttura di supporto per la misurazione della performance individuale e al livello di differenziazione delle valutazioni individuali. Su questi aspetti l'Amministrazione è comunque impegnata in un percorso di miglioramento, tenendo conto di quelle che saranno le indicazioni che verranno formulate dalle istituzioni competenti (ANVUR, in attuazione di quanto previsto dall'art. 56, comma 2, del D.L. 69/2013).

Relativamente all'integrazione degli attori coinvolti e delle funzioni organizzative, il punto di forza è costituito dall'elevato coordinamento garantito attraverso la costituzione della "Commissione per la performance e la Qualità di Ateneo" che, da un lato, ha il compito di supportare la stesura dei documenti del Ciclo della Performance e, dall'altro, vede la presenza in qualità di componente del Direttore Generale, cui spetta la predisposizione del Bilancio (art 11, comma 2, lettera a, dello Statuto).

Un ultimo aspetto attiene alla coerenza con il ciclo di programmazione economica e di bilancio. Come evidenziato in altri punti della Relazione, l'attuale impostazione del Bilancio dell'Ateneo non si è ancora adeguata alle innovazioni previste dalla Legge n. 240/2010 che, all'art. 5, commi 1 e 4, ha previsto per le università, l'introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. L'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale è stata procrastinata al 2015, in conseguenza dello slittamento dei tempi di emanazione del Decreto Interministeriale MIUR/MEF previsto dalla d.lgs. n. 18/2012. In prospettiva, l'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica consentirà certamente una maggiore integrazione tra il ciclo delle performance e le misurazioni contabili, con particolare riferimento al necessario collegamento tra risorse utilizzate e risultati programmati e realizzati.



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

## **ALLEGATO 1 - Tabella degli obiettivi strategici**

Macro area	Descrizione Obiettivo strategico			Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	Risorse finanziarie	Indicatore	Target 2013	Valore consuntivo indicatore	Grado di Raggiungimento Obiettivo in %	Note
	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico	Descrizione							
Didattica	D1	Miglioramento della performance dell'offerta formativa	incremento degli studenti iscritti attivi		Non assegnate	n° studenti attivi / numero di iscritti per A.A.(corsi DM270)	aumento del 2%	0,83	100,00	
	D1		diminuzione del tasso di abbandono per A.A. (CDS)		Non assegnate	studenti iscritti al secondo anno / immatricolati anno precedente	decremento del 1%	0,06	100,00	Il valore dell'indicatore rappresenta un decremento rispetto all'anno precedente del 39%
	D2	miglioramento del livello di internazionalizzazione della performance dell'offerta formativa	incremento degli studenti italiani in mobilità		Non assegnate	rapporto tra studenti in mobilità in uscita su studenti iscritti regolari per A.A. (solo nuovo ordinamento)	il rapporto non deve essere inferiore alla media nazionale (A.A. 2008/09) del 2,17% per ciascun anno del triennio e del 4,5% nel 2013	0,0216	48,00	
	D2		incremento degli studenti stranieri in mobilità in entrata		Non assegnate	n° di studenti stranieri in entrata per A.A. (t+1) / (t)	la variazione % rispetto all'anno precedente non deve essere inferiore alla media nazionale dell'ultimo triennio (5%), valore obiettivo ottimale annuale 3% nel triennio	1,02	67,00	L'andamento dell'indicatore risulta crescente nel triennio.
	D4	miglioramento della soddisfazione degli studenti per i servizi	incremento dei giudizi positivi dei laureandi sui servizi: biblioteca e spazi per studio individuale A.A. ( t+1 ) su A.A. ( t )		Non assegnate	% giudizi positivi	incremento percentuale del 1,5% per ogni triennio	0,68	100,00	L'incremento è stato del 3%
Ricerca	R1	miglioramento della performance di ricerca	incremento partecipazione ai programmi quadro		Non assegnate	n° progetti quadro per A.A. (t)	incremento di un progetto quadro anno	55,00	0,00	Nonostante il numero elevato di progetti a cui partecipano registriamo una flessione
	R2	rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico	incrementare gli spin-off		Non assegnate	n° di spin-off	incremento annuale di almeno uno spin-off	17,00	100,00	
ionali	S1	equilibrio finanziario	riduzione del rapporto AF/FFO dell'Ateneo al di sotto del 90%	Contenimento della Spesa	Non assegnate	AF personale di ruolo/FFO	decremento del rapporto AF/FFO annuo del 5%		non calcolabile	Il dato non è calcolabile in quanto il MIUR non ha ancora definito le assegnazioni FFO 2013
	S3		realizzazione di un nuovo assetto organizzativo coerente con lo statuto e i regolamenti sia per le strutture centrali sia per quelle periferiche a seguito dell'approvazione dello statuto		Non assegnate		completamento ipotesi progettuali nel 2012 dopo approvazione dello statuto	In fase di studio e progettazione	0,00	In fase di studio e progettazione

Macro area	Descrizione Obiettivo strategico			Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	Risorse finanziarie	Indicatore	Target 2013	Valore consuntivo indicatore	Grado di Raggiungimento Obiettivo in %	Note
	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico	Descrizione							
Servizi di supporto alle funzioni istituz	S3	riorganizzazione delle strutture di Ateneo	mappatura dei processi a media e alta priorità		Non assegnate		25% di mappatura processi e manuali per l'amministrazione periferica	Realizzazione di analisi e simulazioni aggregate dei processi. Pubblicazione dei censimenti on line	70,00	La mappatura è stata completata ed è iniziata una fase di analisi e simulazione aggregata dei processi. Si è scelto di realizzare il manuale dopo il passaggio al nuovo sistema contabile
	S6	rafforzamento delle competenze professionali e miglioramento performance organizzativa ed individuale	incremento della formazione continua		Non assegnate	percentuale di partecipanti ai corsi dedicati alla formazione continua su posti disponibili in relazione alle risorse l'anno (t+1) / anno (t)	il rapporto deve essere uguale o maggiore ad uno	6,32	100,00	
	S7	rafforzamento dei servizi informatici	perfezionamento del processo di popolazione dell'anagrafica studenti	Digitalizzazione	Non assegnate	errori riscontrati nell'anagrafica all'anno (t+1) su anno (t)	il rapporto deve essere uguale o inferiore ad uno	0,40	100,00	
	S7		procedura informatica di aggiornamento della base dati insegnamenti		Non assegnate	n° di insegnamenti nel data base / totale degli insegnamenti	1,00	1,00	100,00	



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

## **ALLEGATO 2 - Tabella degli obiettivi operativi**

Area	codice	Obiettivo Strategico	Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	codice	Obiettivi Operativi	codi	Indicatore	Tipo di calcolo	2011	2012	2013	Target 2013	Grado di Raggiungimento Obiettivo
Macro area	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico		codice dell'obiettivo operativo	nome dell'obiettivo operativo	codice dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	Se quantitativo, come è calcolato?	Indicatore	Indicatore	Indicatore	A che livello di performance si punta per il 2013?	
Didattica	D1	Miglioramento della performance dell'offerta formativa		D1.1	incremento degli studenti iscritti attivi	D1.1	n° studenti attivi su numero di iscritti per A.A.	n° studenti attivi / numero di iscritti per A.A.(corsi DM270)	0,76	0,81	0,83	aumento del 2%	Il target è stato raggiunto
	D1			D1.2	incremento CFU acquisiti per studente	D1.2	numero di CFU acquisiti per studente su CFU acquisibili, per A.A.	numero di CFU acquisiti per studente / CFU acquisibili, per A.A.	0,60	0,65	0,65	aumento del 2%	L'indicatore ha avuto una flessione
	D1			D1.3	incremento dei giudizi positivi dei laureandi sul percorso di studio per anno solare	D1.3	giudizi positivi sul totale dei giudizi espressi per anno solare	giudizi positivi / totale dei giudizi espressi per anno solare	0,82	0,81	0,87	equilibrio minimo del 80%	Il target è stato raggiunto
	D1			D1.4	incremento dei giudizi positivi degli studenti frequentanti gli insegnamenti	D1.4	giudizi positivi sul totale dei giudizi espressi per A.A.	giudizi positivi sul totale / totale dei giudizi espressi per A.A.	0,80	0,86	0,90	equilibrio minimo del 80%	Il target è stato raggiunto
	D1			D1.5	diminuzione del tasso di abbandono per A.A. (CDS)	D1.5	studenti iscritti al secondo anno su immatricolati anno precedente	1-(studenti iscritti al secondo anno / immatricolati anno precedente)	0,23	0,10	0,06	decremento del 1%	Il target è stato raggiunto
	D1			D1.6	diminuzione del numero di corsi di laurea in lingua italiana per A.A.	D1.6	numero corsi di laurea in lingua italiana A.A. (t+1) su A.A. (t)	numero corsi di laurea in lingua italiana A.A. (t+1) / A.A. (t)	1,00	0,95	0,99	il rapporto deve essere inferiore ad 1	Il target è stato raggiunto
	D2	miglioramento del livello di internazionalizzazione della performance dell'offerta formativa		D2.1	incremento degli studenti italiani in mobilità	D2.1	rapporto tra studenti in mobilità in uscita su studenti iscritti regolari per A.A. (solo nuovo ordinamento)	rapporto tra studenti in mobilità in uscita su studenti iscritti regolari per A.A. (solo nuovo ordinamento)	0,02	0,02	0,0216	il rapporto non deve essere inferiore alla media nazionale (A.A. 2008/09) del 2,17% per ciascun anno del triennio e del 4,5% nel 2013	Il target non è stato raggiunto
	D2			D2.2	incremento degli studenti stranieri in mobilità in entrata	D2.2	n° di studenti stranieri in entrata per A.A. (t+1) su (t)	n° di studenti stranieri in entrata per A.A. (t+1) / (t)	non rilevato	1,13	1,02	la variazione % rispetto all'anno precedente non deve essere inferiore alla media nazionale dell'ultimo triennio (5%), valore obiettivo ottimale annuale 3% nel triennio	L'andamento dell'indicatore risulta crescente nel triennio.
	D2			D2.3	incremento degli studenti stranieri in entrata rispetto agli studenti italiani in uscita per A.A.	D2.3	rapporto studenti stranieri in entrata su studenti italiani in uscita per A.A.	rapporto studenti stranieri in entrata su studenti italiani in uscita per A.A.	0,67	0,64	0,71	il rapporto deve superare la media nazionale dell'ultimo triennio (86%), valore ottimale del 89% nel 2013	Il target è stato raggiunto all'80%
	D2			D2.4	incremento convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa ed attività di ricerca per A.A.	D2.4	numero convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa ed attività di ricerca A.A. (t+1) su A.A. (t)	numero convenzioni con Atenei stranieri per attività didattica condivisa ed attività di ricerca A.A. (t+1) / A.A. (t)	0,77	0,82	1,02	il rapporto deve superare almeno l'unità	Il target è stato raggiunto
	D2			D2.5	incremento del numero di CDL in lingua inglese (I° - II° livello) in convenzione con Atenei stranieri per attività didattica condivisa per A.A.	D2.5	n° corsi di studio in lingua inglese con Atenei stranieri per attività didattica condivisa A.A. (t+1) su A.A. (t)	n° corsi di studio in lingua inglese con Atenei stranieri per attività didattica condivisa A.A. (t+1) / A.A. (t)	1,00	1,00	1,00	il rapporto deve superare almeno l'unità	L'indicatore è rimasto costante

Area	codice	Obiettivo Strategico	Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	codice	Obiettivi Operativi	codi	Indicatore	Tipo di calcolo	2011	2012	2013	Target 2013	Grado di Raggiungimento Obiettivo
Macro area	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico		codice dell'obiettivo operativo	nome dell'obiettivo operativo	codice dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	Se quantitativo, come è calcolato?	Indicatore	Indicatore	Indicatore	A che livello di performance si punta per il 2013?	
	D3	potenziamento attività di orientamento, tutorato, e placement		D3.1	incremento convenzioni con scuole	D3.1	n° convenzioni con le scuole A.A. (t+1) su A.A. (t)	n° convenzioni con le scuole A.A. (t+1) / A.A. (t)	non rilevato	non rilevato	non rilevato	il rapporto deve superare almeno l'unità	
	D3			D3.2	incremento supporto al test di accesso	D3.2	n° di incontri con le scuole	n° di incontri con le scuole	5,00	3,00	16,00	3 incontri per A.A.	Il target è stato raggiunto
	D3			D3.3	incremento supporto alle attività di placement	D3.3	n° di convenzioni con istituzioni pubbliche/private rivolti al potenziamento del placement	n° di convenzioni con istituzioni pubbliche/private rivolti al potenziamento del placement	non rilevato	non rilevato	186,00	L'incremento deve superare almeno l'unità	Il target è stato raggiunto
	D4	miglioramento della soddisfazione degli studenti per i servizi	Standard di qualità e carta dei servizi	D4.1	dematerializzazione dei servizi di segreteria	D4.1	n° di servizi dematerializzati A.A. (t+1) su A.A. (t)	n° di servizi dematerializzati A.A. (t+1) / A.A. (t)	non rilevato	dematerializzate n.9 nuove procedure informatiche	dematerializzate n.5 nuove procedure informatiche	il rapporto deve superare almeno l'unità	Il target è stato raggiunto al 56%
	D4			D4.2	istituzione del questionario on-line pe facilitare le consultazioni con gli studenti	D4.2	n° di tipologie di questionario on-line realizzati A.A. (t+1) su A.A. (t)	n° di tipologie di questionario on-line realizzati A.A. (t+1) / A.A. (t)	1,00	1,33	0,75	il rapporto deve superare almeno l'unità	Il target è stato raggiunto al 75%
	D4			D4.3	incremento dei giudizi positivi dei laureandi sui servizi: biblioteca e spazi per studio individuale A.A. ( t+1 ) su A.A. ( t )	D4.3	% giudizi positivi	% giudizi positivi	0,66	0,68	0,68	incremento percentuale del 1,5% per ogni triennio	L'incremento è stato del 3%
Ricerca	R1	miglioramento della performance di ricerca		R1.1	incremento partecipazione ai programmi quadro	R1.1	n° progetti quadro per A.A. (t)	n° progetti quadro per A.A. (t)	55,00	61,00	55,00	incremento di un progetto quadro anno	Il target non è stato raggiunto
	R1			R1.2	incremento partecipazione attiva ai programmi quadro	R1.2	n° di docenti partecipanti a progetti quadro	n° di docenti partecipanti a progetti quadro	165,00	183,00	165,00	incremento del 2%	Il target non è stato raggiunto
	R1			R1.3	incremento partecipazione a progetti europei	R1.3	n° di progetti europei attivati dall'ateneo	n° di progetti europei attivati dall'ateneo	9,00	10,00	13,00	incremento del 2%	Il target è stato raggiunto
	R1			R1.4	incremento partecipazioni attive ai PRIN	R1.4	n° di docenti di ruolo con giudizio positivo su progetti PRIN su numero totale di docenti di ruolo A.A. (t)	n° di docenti di ruolo con giudizio positivo su progetti PRIN / numero totale di docenti di ruolo A.A. (t)	551,00	551,00	Dati cineca non disponibili	incremento del 1%	Non calcolabile
	R1			R1.5	incremento convenzioni con Atenei stranieri su progetti di ricerca	R1.5	n° convenzioni su progetti di ricerca con Atenei stranieri A.A. (t)		non rilevato	non rilevato	1,00	incremento del 2%	Non calcolabile
	R1			R1.6	stimolare i dipartimenti a formulare degli obiettivi di ricerca da raggiungere	R1.6	presenza di un documento formale che espliciti i percorsi di sviluppo delle attività di ricerca		non applicato	non applicato	non applicato	un documento all'anno ed un documento per la programmazione triennale	Non applicato
	R1			R1.7	incrementare il processo di aggiornamento della base dati della produzione scientifica CINECA ed ART	R1.7	% di documenti presenti nelle due banche dati con dati aggiornati all'anno solare (t)		non rilevato	non rilevato	non rilevato	un documento all'anno ed un documento per la programmazione triennale	Non rilevato

Area	codice	Obiettivo Strategico	Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	codice	Obiettivi Operativi	codi	Indicatore	Tipo di calcolo	2011	2012	2013	Target 2013	Grado di Raggiungimento Obiettivo
Macro area	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico		codice dell'obiettivo operativo	nome dell'obiettivo operativo	codice dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	Se quantitativo, come è calcolato?	Indicatore	Indicatore	Indicatore	A che livello di performance si punta per il 2013?	
	R2	rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico		R2.1	incrementare gli spin-off	R2.1	n° di spin-off	n° di spin-off	9,00	9,00	17,00	incremento annuale di almeno uno spin-off	Il target è stato raggiunto
	R2		R2.2	incremento dei brevetti	R2.2	n° di brevetti	n° di brevetti	40,00	46,00	32,00	incremento annuale di almeno un brevetto	Il target non è stato raggiunto	
	S1	equilibrio finanziario	Contenimento della Spesa	S1.1	riduzione del rapporto AF/FFO dell'Ateneo al di sotto del 90%	S1.1	soglia del 90 per il rapporto AF/FFO puro	AF personale di ruolo/FFO	1,00	0,97		Il dato non è calcolabile in quanto il MIUR non ha ancora definito le assegnazioni decremento del rapporto AF/FFO anno del 5%	Il dato non è calcolabile in quanto il MIUR non ha ancora definito le assegnazioni
	S1			S1.2	introduzione sistema contabilità economico-patrimoniale ( COEP ) ed economico - analitico ( COA )	S1.2	rapporto aree di applicazione su totale delle aree		non applicato	In corso di attivazione	In corso di attivazione	aumento del rapporto anno per anno fino a raggiungere il 100%	Il target non è stato raggiunto
	S1			S1.3	riduzione spese energetiche e telefoniche	S1.3	rapporto spese anno (t+1) su anno (t)		non rilevato	non rilevato	non rilevato	diminuzione del rapporto del 10% all'anno fino al raggiungimento del limite consentito ad un apposito studio	Non rilevato
	S2	adeguamento dell'orientamento dell'Ateneo alla normativa aziendale		S2.1	stesura dello statuto	S2.1	stesura del nuovo statuto nel primo anno		Approvato nel 2011	Approvato nel 2011	Approvato nel 2011		Il target è stato raggiunto nel 2011
	S2		S2.2	stesura dei regolamenti dell'Ateneo	S2.2	stesura dei regolamenti nei tre anni		4,00	7,00	9,00	50% nel 2013	Il criterio del target non definito	
	S3	riorganizzazione delle strutture di Ateneo		S3.1	realizzazione di un nuovo assetto organizzativo coerente con lo statuto e i regolamenti sia per le strutture centrali sia per quelle periferiche a seguito dell'approvazione dello statuto	S3.1	rielaborazione ed aggiornamenti di ipotesi progettuali		non applicato	In fase di studio e progettazione	In fase di studio e progettazione	completamento ipotesi progettuali nel 2012 dopo approvazione dello statuto	In fase di studio e progettazione
	S3		S3.2	mappatura dei processi a media e alta priorità	S3.2	mappatura dei processi amministrazione centrale e periferica con formazione del personale ad essa dedicato		Mappatura dei processi di alcuni settori pilota dell'Amministrazione centrale	Completamento della mappatura dei processi ad alta e media priorità dell'ateneo	Realizzazione di analisi e simulazioni aggregate dei processi. Pubblicazione e dei censimenti on line	25% di mappatura processi e manuali per l'amministrazione periferica	La mappatura è stata completata ed è iniziata una fase di analisi e simulazione aggregata dei processi. Si è scelto di realizzare il manuale dopo il passaggio al nuovo sistema contabile	



Area	codice	Obiettivo Strategico	Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	codice	Obiettivi Operativi	codi	Indicatore	Tipo di calcolo	2011	2012	2013	Target 2013	Grado di Raggiungimento Obiettivo
Macro area	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico		codice dell'obiettivo operativo	nome dell'obiettivo operativo	codice dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	Se quantitativo, come è calcolato?	Indicatore	Indicatore	Indicatore	A che livello di performance si punta per il 2013?	
Servizi di supporto alle funzioni istituzionali	S3			S3.3	costruzione della base dati sulle strutture dei costi e avviamento del controllo di gestione	S3.3	n° di fattori di costo rilevati	n° di fattori di costo rilevati	non rilevato	In fase di studio e progettazione	In fase di studio e progettazione	30% della rilevazione	Il target non è stato raggiunto
	S3			S3.4	organizzare le segreterie studenti in modo da migliorare il rapporto con gli studenti e la qualità dei servizi resi	S3.4	n° di segreterie/Facoltà che hanno istituito un servizio di supporto agli studenti per offerta formativa ed adempimenti amministrativi attraverso la istituzione del manager didattico	n° di segreterie/Facoltà che hanno istituito un servizio di supporto agli studenti per offerta formativa ed adempimenti amministrativi attraverso la istituzione del manager didattico	Non applicato	Non applicato	Non applicato	2 segreterie/facoltà	Non applicato
	S3			S3.5	riorganizzazione dei dipartimenti/facoltà per supportare l'attività di ricerca	S3.5	n° di Dipartimenti/facoltà che hanno istituito un servizio di supporto all'attività di ricerca (nazionale e/o internazionale) attraverso la istituzione del manager didattico	n° di Dipartimenti/facoltà che hanno istituito un servizio di supporto all'attività di ricerca (nazionale e/o internazionale) attraverso la istituzione del manager didattico	Non applicato	Non applicato	Non applicato	6 dipartimenti/facoltà	Non applicato
	S4	sviluppo del campus universitario		S4.1	realizzazione di impianti fotovoltaici per gli attuali edifici	S4.1	n° edifici con impianto realizzato	n° edifici con impianto realizzato	Non applicato	Non applicato	Non applicato	un edificio all'anno	Non applicato
	S4			S4.2	riqualificazione degli edifici al fine di renderli classificabili nella classe energetica A, riduzione di CO2 a zero	S4.2	n° edifici riqualificati	n° edifici riqualificati	Non applicato	Effettuata diagnosi energetica di tutti gli edifici ed identificati tutti i piani di miglioramento	15,00	un edificio all'anno	Parzialmente applicato
	S4			S4.3	trigenerazione del complesso PTV	S4.3	n° unità trigenerate	n° unità trigenerate	Non applicato	Non applicato	Non applicato	un edificio all'anno	Non applicato
	S4			S4.4	metropolitana di superficie Anagnina PTV Ateneo	S4.4	stato avanzamento lavori		Non applicato	Non applicato	Non applicato	100% in 5 anni	Non applicato
	S4			S4.5	acceleratore Super B	S4.5	stato avanzamento lavori		Non applicato	Non applicato	Non applicato	100% in 5 anni	Non applicato
	S5			manutenzione e messa a norma delle strutture		S5.1	miglioramento della gestione delle attività di manutenzione ordinaria edilizia	S5.1	n° richieste di intervento su numero di pratiche evase con impostazione gara/intervento	n° richieste di intervento / numero di pratiche evase con impostazione gara/intervento	Non applicato	Non applicato	1,00
	S5	S5.2	miglioramento della gestione della attività di manutenzione straordinaria edilizia			S5.2	progetto, espletamento gara e realizzazione lavori		Non applicato	Non applicato	Non applicato	90% di realizzazione dei lavori	
	S5	S5.3	messa a norma dell'impiantistica sul patrimonio immobiliare			S5.3	n° di richieste di intervento su numero di pratiche evase con impostazione gara/intervento	n° di richieste di intervento / numero di pratiche evase con impostazione gara/intervento	Non applicato	Non applicato	1,00	90% ogni 6 mesi	

Area	codice	Obiettivo Strategico	Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	codice	Obiettivi Operativi	codi	Indicatore	Tipo di calcolo	2011	2012	2013	Target 2013	Grado di Raggiungimento Obiettivo	
Macro area	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico		codice dell'obiettivo operativo	nome dell'obiettivo operativo	codice dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	Se quantitativo, come è calcolato?	Indicatore	Indicatore	Indicatore	A che livello di performance si punta per il 2013?		
	S6	rafforzamento delle competenze professionali e miglioramento performance organizzativa ed individuale		S6.1	incremento della formazione continua	S6.1.1	percentuale di partecipanti ai corsi dedicati alla formazione continua su posti disponibili in relazione alle risorse l'anno (t+1) su anno (t)	percentuale di partecipanti ai corsi dedicati alla formazione continua su posti disponibili in relazione alle risorse l'anno (t+1) / anno (t)	non rilevato	non rilevato	6,32	il rapporto deve essere uguale o maggiore ad uno	Il target è stato raggiunto	
	S6					S6.1.2	n° di incontri o focus group per la formazione continua per l'anno (t+1) su anno (t)	n° di incontri o focus group per la formazione continua per l'anno (t+1) / anno (t)	non rilevato	non rilevato	0,81	il rapporto deve essere uguale o maggiore ad uno	Il target non è stato raggiunto	
	S6				S6.2	attuazione del sistema CAF a livello dirigenziale e periferico	S6.3	n° di unità operative che attuano il sistema CAF nell'anno (t+1) su anno (t)	n° di unità operative che attuano il sistema CAF nell'anno (t+1) / anno (t)	1,00	1,00	0,83	il rapporto deve superare almeno l'unità per ogni anno per tendere ad uno	Applicato solo al personale dirigente
	S7	rafforzamento dei servizi informatici	Digitalizzazione	S7.1	perfezionamento del processo di popolazione dell'anagrafica studenti	S7.1	errori riscontrati nell'anagrafica all'anno (t+1) su anno (t)	errori riscontrati nell'anagrafica all'anno (t+1) su anno (t)	non rilevato	0,32	0,40	il rapporto deve essere uguale o inferiore ad uno	Il target è stato raggiunto	
	S7			S7.2	creazione di basi dati in senso dinamico per master e dottorati	S7.2.1	procedura per la popolazione della base dati al primo anno: Master			completata 2011	completata 2011		100% il primo anno	Il target è stato raggiunto nel 2011
	S7					S7.2.2	procedura per la popolazione della base dati dottorati dal XXVII ciclo			completata 2011	completata 2011		100% il primo anno	Il target è stato raggiunto nel 2011
	S7					S7.2.3	procedura per l'aggiornamento annuale: master			completata 2011	completata 2011		100% il primo anno	Il target è stato raggiunto nel 2011
	S7					S7.2.4	procedura per l'aggiornamento annuale: dottorati			completata 2011	completata 2011		100% il primo anno	Il target è stato raggiunto nel 2011
	S7			S7.3	creazione di sistemi automatici per le rilevazioni on line (questionario) per studenti in entrata, frequentanti, laureandi e post laurea a tutti i livelli	S7.3	procedure realizzate su procedure richieste	procedure realizzate / procedure richieste	1,00	1,00	1,00	100% il terzo anno	Il target è stato raggiunto	
	S7			S7.4	gestione verbali esami on-line	S7.4	procedure realizzate per esame sul totale degli esami	procedure realizzate per esame	non rilevato	non rilevato	non rilevato	1,00	Non rilevato	
	S7			S7.5	gestione prenotazioni on-line	S7.5	procedure realizzate per prenotazione esame sul totale degli esami	procedure realizzate per prenotazione esame / totale degli esami	non rilevato	1,00	100% esami prenotati on line con verbali on line	1,00	Il target è stato raggiunto	
	S7			S7.6	controllo dei libretti delle lezioni on-line	S7.6	procedure realizzate per docente sul totale dei docenti di ruolo e non di ruolo		non rilevato	non rilevato	non rilevato	1,00		
	S7			S7.7	procedura informatica di aggiornamento della base dati insegnamenti	S7.7	n° di insegnamenti nel data base sul totale degli insegnamenti	n° di insegnamenti nel data base / totale degli insegnamenti	1,00	1,00	1,00	1,00	Il target è stato raggiunto	
	S7	S7.8	istituzione dell'Anagrafe della Ricerca di Ateneo (ART) e popolamento	S7.8	definizione della procedura e messa in atto del sistema di inserimento dei prodotti di ricerca	Numero nuovi prodotti inseriti nell'anno	2852,00	2700,00	1182,00	Completamento procedura	Il target è stato raggiunto			

Area	codice	Obiettivo Strategico	Ambito Obiettivo secondo Allegato alla Delibera CIVIT n.5/2012	codice	Obiettivi Operativi	codi	Indicatore	Tipo di calcolo	2011	2012	2013	Target 2013	Grado di Raggiungimento Obiettivo
Macro area	codice obiettivo strategico	nome dell'obiettivo strategico		codice dell'obiettivo operativo	nome dell'obiettivo operativo	codice dell'indicatore	Titolo dell'indicatore	Se quantitativo, come è calcolato?	Indicatore	Indicatore	Indicatore	A che livello di performance si punta per il 2013?	
	S7			S7.9	procedura per la gestione giuridica della carriera del personale dell'Ateneo	S7.9	definizione della procedura e messa in atto della procedura	migrazione dei dati	non applicato	Installazione e configurazione della base dati e migrazione dei dati	1,00	Inserimento delle anagrafiche	Al 31/12/2013 inserite le anagrafiche e terminato l'addestramento del personale
	S7			S7.10	Procedura per la gestione delle presenze del personale amministrativo	S7.10	definizione della procedura e messa in atto della procedura	Copertura personale con il nuovo sistema rilevazione presenze	Completamento test funzionamento delle procedure su alcune strutture dell'amm.ne centrale	0,48	0,54	Copertura delle biblioteche e predisposizione per l'estensione nel 2014 a tutti i dipartimenti	La copertura di tutto il personale sotto il nuovo sistema rilevazione presenze è stato completato il 1 maggio 2014



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

**ALLEGATO 3 - Tabella documenti del ciclo della performance**

### ***ALLEGATO 3 “documenti del ciclo”***

<b>Documento</b>	<b>Data di approvazione</b>	<b>Data di pubblicazione</b>	<b>Data ultimo aggiornamento</b>	<b>Link documento</b>
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	Approvato dal CdA del 23 Gennaio 2012	23/01/12	23/01/12	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=1049</a>
Piano della <i>performance</i>	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/14	28/01/14	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=169</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Approvato dal CdA del 28 gennaio 2014	28/01/14	28/01/14	<a href="http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507">http://amministrazionetrasparente.uniroma2.it/?page_id=507</a>



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

#### **ALLEGATO 4 - Tabelle dati sintetici sulla valutazione individuale**

**ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:**

*Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	6/2014	NO	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	6/2014	NO	X		
Non dirigenti	845	3/2014	NO	X		

*Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione*

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	17	3	70			10
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	13	7	70			10
Non dirigenti	EP			50			50
	D			30			70
	Altro personale				80	20	

*Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4		
Non dirigenti	837	8	0

*Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo*

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aa aa)
	(indicare con "X")	(indicare con "X")			
Dirigenti e assimilabili		X		L'incentivo viene erogato nella sua totalità al superamento di una soglia di risultato che corrisponde al 70% del valore massimo come previsto dal sistema di misurazione e valutazione d'ateneo	28/07/2010 C.C.N.L.
Non dirigenti		X		Contratto unilaterale: Cat EP: 3 fasce al superamento di un punteggio minimo di 71 Cat.D con incarico 1 fascia al superamento di un punteggio minimo di 71 Resto del personale 3 fasce collegate al punteggio (60- 80-100)	Autorizzazione Collegio Revisori 17/07/2013



*Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali*

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
	X