



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Relazione sulla performance
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

2011

(Art. 10 D.Lgs. del 27 Ottobre 2009, n.150)

Indice

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento	4
2.2 L'amministrazione	6
2.2.1 Il personale.....	7
2.3 I risultati raggiunti.....	13
2.4 Le criticità e le opportunità	17
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	18
3.1 Albero della <i>performance</i>	18
3.2 Obiettivi strategici.....	19
3.3 Obiettivi e piani operativi	21
3.4 Obiettivi individuali	23
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	24
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	25
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	30
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	30
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	31
Allegato 1: Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	33
Allegato 2: Tabella degli indicatori di Bilancio	34
Indice delle Tabelle	37
Indice dei Grafici	37
Indice delle Figure	37

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Come stabilito dall'art. 10, comma 1, lettera b) , del D. Lgs n.150/2009, le Amministrazioni, adottano un documento denominato "Relazione sulla performance" nella quale si evidenzia << *a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti ed il bilancio di genere realizzato*>>. Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6 del D. Lgs n.150/2009, la Relazione sulla performance deve essere validata dal Nucleo di Valutazione (Organismo Indipendente di Valutazione interno dell'Ateneo); inoltre l'art. 10, comma 2 stabilisce la trasmissione della Relazione sulla performance alla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità (CiVIT) e al Ministero dell'Economia e delle Finanze unitamente alla valutazione del Nucleo.

La presente Relazione sulla performance è il documento che completa il Ciclo della Performance, con riferimento all'annualità 2011 e per la sua redazione si è tenuto conto del:

- "Piano della Performance 2011-2013" (in seguito denominato Piano), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 Ottobre 2011;
- "Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 Gennaio 2012;
- "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni" approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 24 Aprile 2012.

Tutti i documenti sopra citati sono pubblicati sul sito <http://trasparenza.uniroma2.it/> e sono riportati nell' Allegato 1.

Sia l'Allegato 1 che il presente documento sono stati elaborati seguendo le indicazioni della Delibera CiVIT n.5/2012 che fornisce le Linee guida relative alla redazione ed adozione della Relazione sulla performance.

Con D.R. n.4201 del 25/11/2010, successivamente integrato con D.R. n.130 del 17/01/2011 l'Ateneo ha istituito una Commissione di valutazione relativo al piano della performance che in accordo con gli altri organi di governo d'Ateneo ha deciso di adottare il modello CAF proposto dalla CRUI e riconosciuto dalla CiVIT come modello di riferimento per la misurazione e valutazione della performance (Delibera CiVIT n.89/2010). La commissione in prima applicazione ha scelto di adottare il modello CAF per l'autovalutazione dei processi amministrativi da parte dei soli dirigenti dell'Ateneo. In questo modo è stato possibile disporre di un quadro dell'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo e, conseguentemente, individuare i punti di forza e le aree di miglioramento dell'amministrazione centrale. La commissione, sulla base, delle valutazioni recepite con il modello



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

CAF, dei rating dell'Ateneo sugli indicatori della programmazione triennale, degli indicatori della parte premiale del FFO, delle relazioni del Nucleo di valutazione, dopo aver sentito il Rettore, il Direttore Amministrativo e i dirigenti dell'amministrazione centrale, ha successivamente redatto la prima versione del Piano della performance 2011-2013, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 Ottobre 2011. Il Piano della performance è stato presentato al personale dell'amministrazione nel corso della Giornata della Trasparenza il 20 Dicembre 2011.

Inoltre, le recenti innovazioni normative introdotte nel sistema universitario come la riforma Gelmini, Legge 30 Dicembre 2010 n.240 ed i relativi decreti attuativi, hanno impegnato fortemente l'Ateneo nel corso del 2011 nell'adeguamento del proprio Statuto e conseguentemente nell'aggiornamento dei propri regolamenti interni. L'entrata in vigore del nuovo Statuto di Ateneo con D.R. n. 3427 del 12/12/2011 pubblicato sulla G.U. n. 296 del 21/12/2011 ha richiesto l'istituzione di 19 nuovi Dipartimenti, in luogo dei precedenti 28, come stabilito dal D.R. n.996 del 10/04/2012. Questi mutamenti hanno ridisegnato l'organizzazione delle strutture amministrative di supporto ai dipartimenti e conseguentemente si è delineato un nuovo modello organizzativo per l'amministrazione dell'Ateneo.

Per le considerazioni precedenti, va precisato che la presente relazione ha per oggetto esclusivamente la prima fase di applicazione del Piano visto il ridotto arco temporale di applicazione dello stesso per l'annualità 2011.

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Nel territorio del comune di Roma l'offerta formativa è ampia e diversificata. Oltre all'Ateneo di "Tor Vergata" vi gravitano altri Atenei pubblici e sei università private che operano in ambiti differenziati (medico-biologici, economici, giuridici, delle scienze umane, filosofiche, letterarie e linguistiche). Sono inoltre presenti cinque sedi di Università straniere (Loyola University of Chicago, John Cabot University, Link Campus Malta, St. John's University, The American University Of Rome e Yorker International University).

Nel complesso l'area romana conta 200.997 iscritti a università pubbliche, private o telematiche ad un corso di studio universitario.

Il Campus di "Tor Vergata" è inserito nell'VIII e nel X Municipio del comune di Roma e conta su un bacino di utenza composto dalla popolazione dei due municipi, più una parte della popolazione della provincia di Roma (sud/est), ma il contesto territoriale è comunque più ampio e non completamente definibile vista la diversa storia degli Atenei romani.

Nel Campus universitario è stata realizzata una residenza per studenti, docenti e ospiti del Policlinico per un totale di 1500 alloggi. Le residenze sono utilizzabili dal personale dell'Ateneo, dagli studenti e



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

dai loro familiari a particolari condizioni economiche. Le altre aree del Campus sono destinate all'Orto Botanico, alle attività sportive e a giardini aperti al pubblico. Queste destinazioni garantiscono il processo di integrazione dell'Ateneo nel proprio territorio.

I principali stakeholder esterni dell'Ateneo di "Tor Vergata" sono gli studenti e le loro famiglie, i soggetti regolatori del sistema (tutte le amministrazioni dello Stato connesse al sistema universitario), altri enti pubblici (altri Atenei, enti internazionali, enti di ricerca, enti territoriali) con i quali sono instaurati rapporti di collaborazione. A questi si aggiungono tutte le organizzazioni produttive private e pubbliche che compongono il sistema sociale e che valorizzano l'attività formativa e di ricerca attuando il trasferimento scientifico e tecnologico.

L'elenco completo degli stakeholder esterni è così individuato:

- ✓ *Studenti e loro famiglie*
- ✓ *MIUR, altri ministeri, UE*
- ✓ *CUN, ANVUR, CRUI, CiVIT, CODAU*
- ✓ *Altri atenei ed Enti di Ricerca pubblici e privati (es. CNR, INFN), CNIPA*
- ✓ *Organizzazioni di ricerca e università straniere*
- ✓ *Regione Lazio, Enti locali (Comune e Provincia), ADISU*
- ✓ *Scuole di secondo grado*
- ✓ *Enti di formazione professionale, Ordini ed Associazioni Professionali*
- ✓ *Fondazioni*
- ✓ *Imprese pubbliche e private*

E' evidente come, tra gli stakeholder, la categoria primaria sia quella dello studente. Mentre come stakeholder interni si hanno:

- Docenti e Ricercatori: costituiscono la struttura portante dell'Ateneo per quanto attiene alle sue missioni istituzionali (didattica, ricerca e supporto allo sviluppo del sistema produttivo);
- Dirigenti, Personale Tecnico Amministrativo e altro personale non strutturato: sono di fondamentale importanza ai fini del regolare svolgimento delle attività statutarie dell'Ateneo.



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

2.2 L'amministrazione

Progettato sul modello dei campus universitari anglosassoni, l'ateneo romano di "Tor Vergata", la cui attività didattica è iniziata nel 1982, occupa un'estensione territoriale di circa 600 ettari. All'interno dell'area, dove sono presenti importanti istituzioni di ricerca, come il CNR e l'ASI, Agenzia Spaziale Italiana, avrà sede il nuovo centro internazionale di fisica fondamentale e applicata, il Laboratorio Nicola Cabibbo, promosso dall'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare e dall'Università degli studi di Roma Tor Vergata per la realizzazione dell'acceleratore Super B. Grazie anche agli altri centri di Ricerca che gravitano in prossimità del campus, quali l'ENEA, l'ESA - ESRIN, l'Istituto Nazionale di Astrofisica, l'Osservatorio di Monte Porzio Catone e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, "Tor Vergata" si conferma una delle più dinamiche aggregazioni del Paese.

L'ateneo deve il suo nome all'antico casale "Turris Virgate" (XIV secolo), di proprietà della famiglia nobile romana degli Annibaldi, i cui resti si trovano sotto Villa Gentile, un antico casale del '700 completamente ristrutturato all'interno del comprensorio universitario. Oggi l'Università degli studi di Roma Tor Vergata offre 113 corsi di laurea (triennale, magistrale, a ciclo unico), di cui 9 interamente in lingua inglese, partecipa a progetti internazionali e promuove ricerca in ambito interdisciplinare, dialoga con le imprese e offre supporto alla nascita e alla crescita di imprese che provengono dal mondo della ricerca per sviluppare prodotti innovativi. Nel Campus è presente una delle strutture ospedaliere più moderne d'Italia, Il Policlinico Universitario Tor Vergata, centro assistenziale e di ricerca per tutta la Regione, con attrezzature di assoluta avanguardia, dove opera anche la Facoltà di Medicina.

Alcuni numeri dell'Università per a.a. 2011-2012

- 38.480 studenti (compreso anche il post laurea)
- 1437 docenti (compresi i ricercatori)
- 1032 tecnici e amministrativi
- 600 ettari di campus universitario
- 6 Facoltà (Economia, Giurisprudenza, Ingegneria, Lettere, Medicina, Scienze MMFFNN)
- 113 corsi di studio
- 54 corsi di laurea
- 53 corsi di laurea magistrale
- 6 corsi di laurea magistrale a ciclo unico
- Sul totale dei corsi di studio previsti, 8 vengono erogati interamente in lingua inglese, 5 in modalità teledidattica e 5 sono riservati ai corpi militari sulla base di specifiche convenzioni con Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza.
- 95 Corsi di perfezionamento e master
- 39 Scuole di specializzazione
- 300 premi di studio annuali "Raeli" da 5000 euro ciascuno per i migliori laureati
- 30 totem informatici per l'iscrizione on line
- 19 dipartimenti

- 51 corsi di dottorato
- 750 assegni di ricerca erogati
- 6 biblioteche d'area
- 390 stages attivati nel 2011
- 439 collaborazioni part time per un costo complessivo di €476.095,00
- 500 borse di studio Erasmus erogate
- 22 borse Leonardo
- 87 borse placement da 500 euro l'una per 4 mensilità (mediamente)

Nel contesto del servizio didattico formativo, dove la centralità dello studente è l'obiettivo-guida dei principali interventi, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) di Tor Vergata svolge le peculiari attività di informazione e comunicazione ma anche di facilitazione all'accesso ai servizi ed agli atti Amministrativi, di soluzione dei problemi, di conoscenza dei progetti e dei servizi dell'Ateneo, di rilevazione dei bisogni dell'utenza. Il personale addetto presta ascolto ed attenzione al giudizio degli utenti, ne percepisce le esigenze e trae da ogni rilevazione, importanti spunti per migliorare la qualità dei servizi. Coadiuvato il lavoro dell'URP, il servizio di risposta telefonica "Chiama Tor Vergata" che fornisce una immediata informazione agli utenti. Il Servizio front office ha riscontrato un'alta affluenza di utenti che hanno visitato l'URP per avere informazioni relative a: iscrizioni, rilascio certificazioni, riconoscimento di CFU ma soprattutto per la determinazione del calcolo del reddito riparametrato e per la soluzione di problemi di varia natura anche relativi alle procedure on line. Per tali servizi si è potuto rilevare un alto grado di soddisfazione da parte dell'utenza studentesca.

2.2.1 Il personale

Nella sezione si vuole fornire una visione sintetica ed esaustiva dell'Ateneo. Le Tabelle seguenti presentano la distribuzione del personale suddiviso per tipologia utilizzando i dati del "Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche" (SICO) per l'anno 2011; quindi i dati esposti sono aggiornati al 31/12/2011.

Tabella 1: Distribuzione del personale per Macro – Categorie

	Numero	%
PROF. I fascia	389	15,76%
PROF. II fascia	327	13,24%
RICERCATORI	721	29,20%
DIRIGENTI	6	0,24%
COLLABORATORI LINGUISTICI	15	0,61%
PERSONALE TA Categoria EP	49	1,98%
PERS. TEC-AMM.VO	962	38,96%
	2469	100,00%

Grafico 1 : Distribuzione del personale per Macro – Categorie

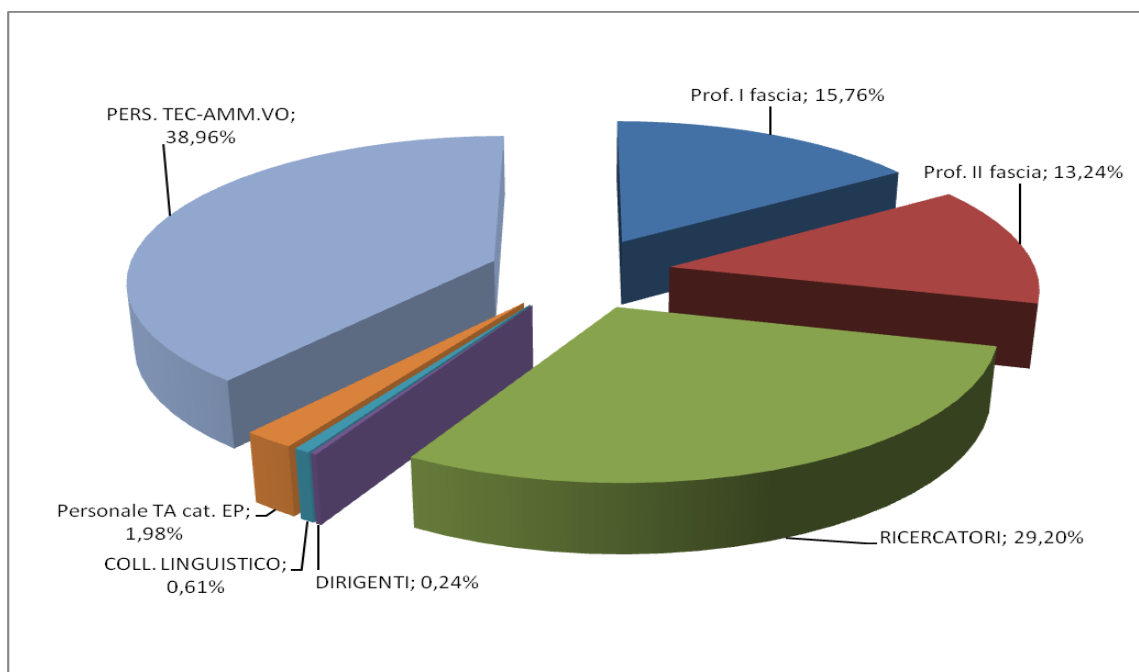


Tabella 2: Età media del personale per Macro – Categorie

	ETA' MEDIA (anni)
PROF. I fascia	60
PROF. II fascia	53
RICERCATORI	47
DIRIGENTI	59
COLLABORATORI LINGUISTICI	51
PERSONALE TA Categoria EP	55
PERS. TEC-AMM.VO	47

Grafico 2: Età media del personale per Macro – Categorie

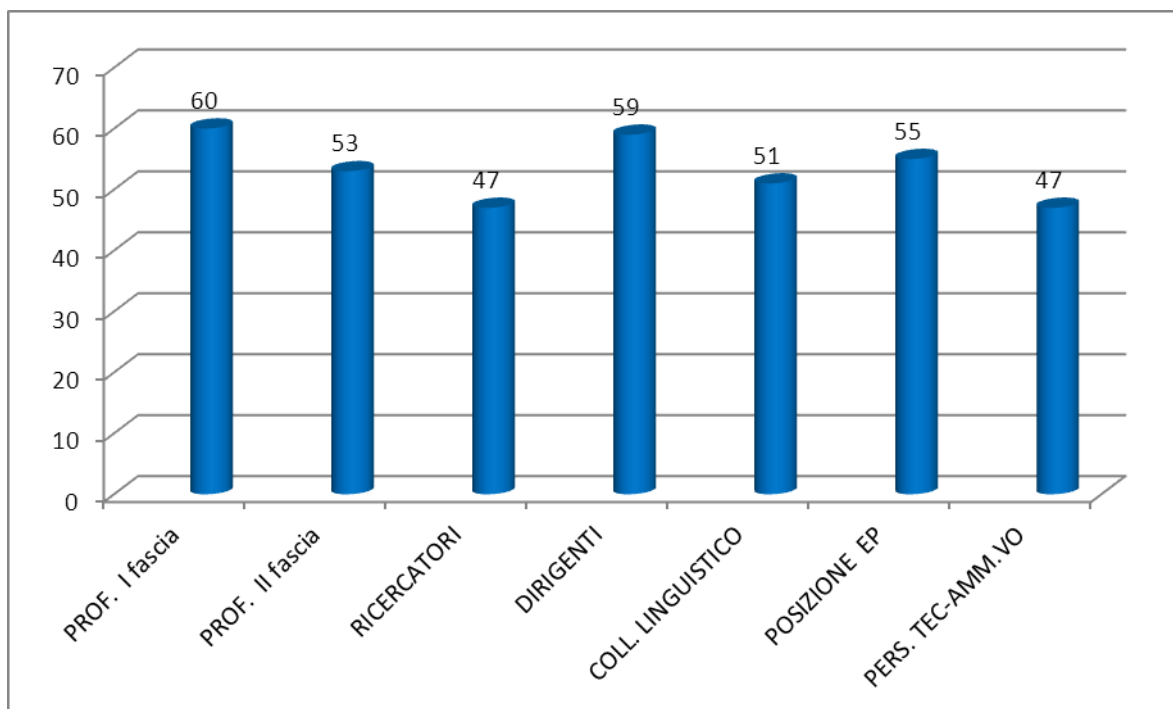


Tabella 3: Personale Docente e Ricercatore per Ruolo e per Sesso

Qualifica	Uomini	Donne	Tot	Uomini	Donne	Distribuzione per Ruolo
PROF. I fascia	316	73	389	81%	19%	27%
PROF. II fascia	234	93	327	72%	28%	23%
RICERCATORI	424	297	721	59%	41%	50%
TOT	974	463	1437	68%	32%	100%

Grafico 3: Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di ruolo per qualifica

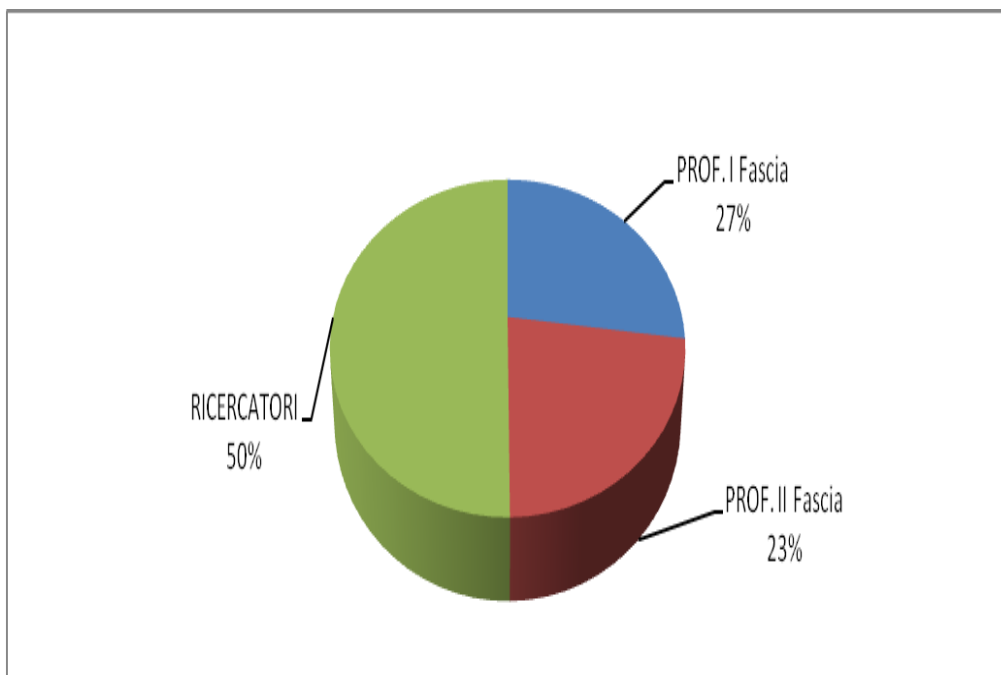


Tabella 4: Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Classi di Età

Anni	PROF. I fascia	PROF. II fascia	Ricercatori	TOTALI
30 e 34	0	0	49	49
35 e 39	2	8	140	150
40 e 44	16	49	156	221
45 e 49	33	65	117	215
50 e 54	52	86	123	261
55 e 59	84	69	100	253
60 e 64	97	35	30	162
65 e 67	64	14	6	84
> 68 anni	41	1	0	42
TOTALE	389	327	721	1437

Grafico 4: Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Classi di Età

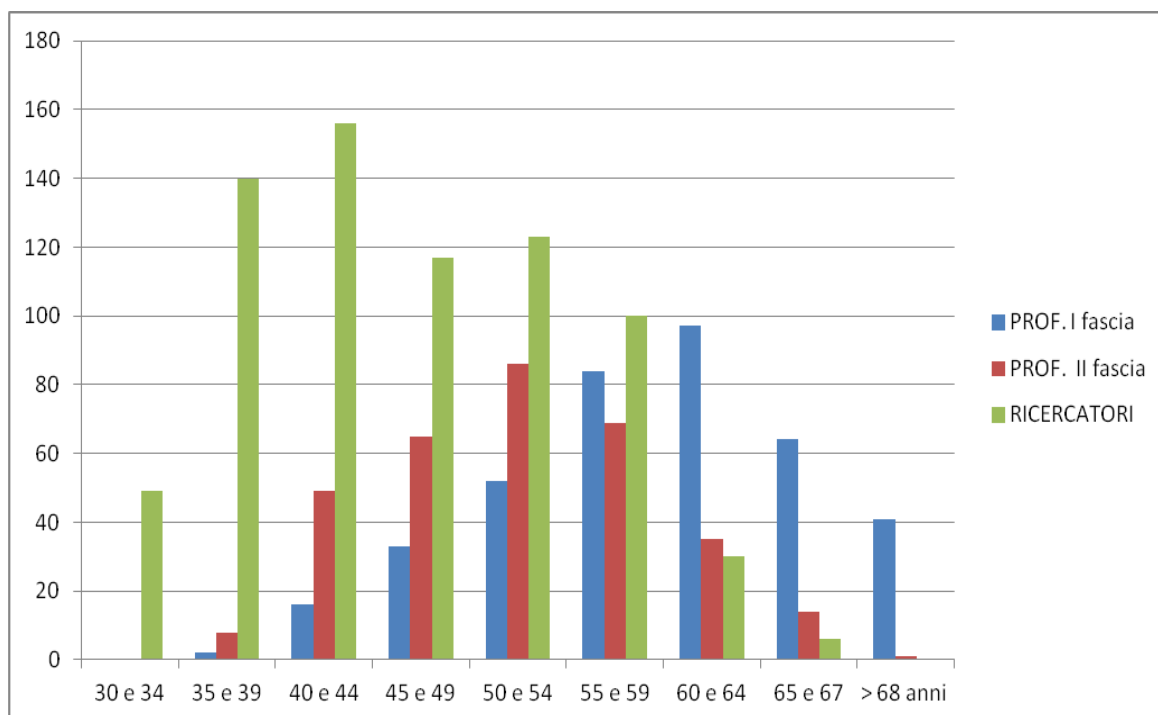


Tabella 5: Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo ind. per Qualifica e per Sesso

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Distribuzione
Dirigenza Amministrativa	2	4	6	33.33%	66.67%	0.58%
Coll. Linguistici	5	10	15	33.33%	66.67%	1.45%
EP	23	26	49	46.94%	53.06%	4.75%
D	153	279	432	35.42%	64.58%	41.86%
C	191	272	463	41.25%	58.75%	44.86%
B	36	31	67	53.73%	46.27%	6.49%
	410	622	1032	39.73%	60.27%	100%

Grafico 5: Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Qualifica

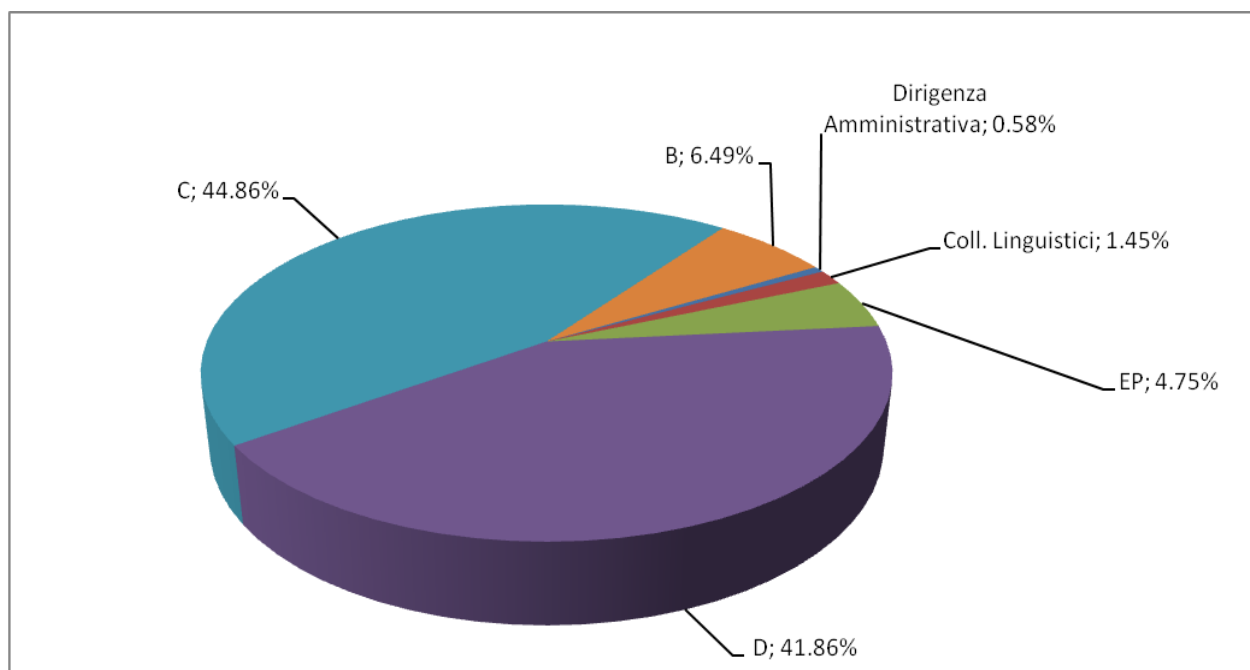
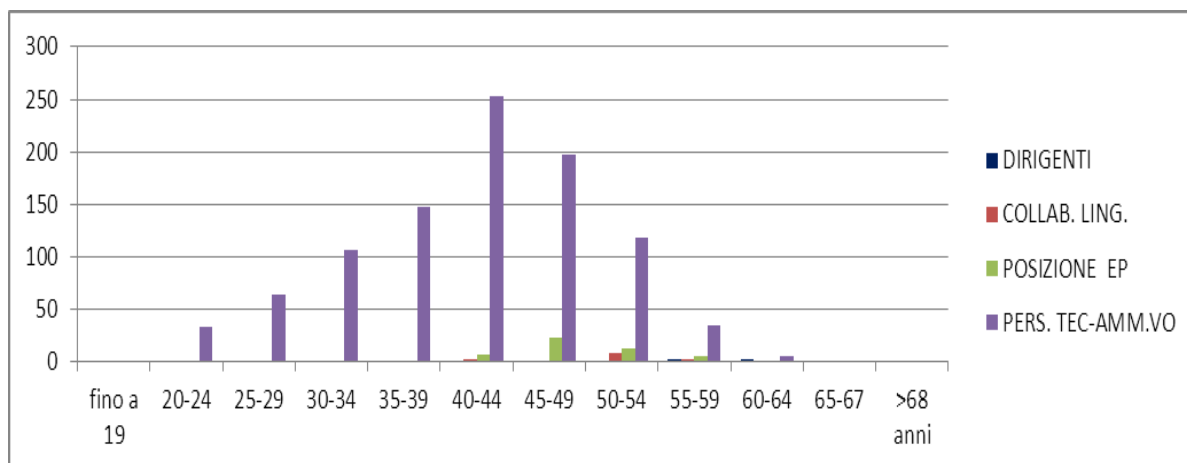


Tabella 6: Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Classi di Età

	DIRIGENTI	COLLAB. LING.	POSIZIONE EP	PERS. TEC-AMM.VO	Totale
fino a 19	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	33	33
25-29	0	0	0	64	64
30-34	0	0	0	107	107
35-39	0	0	1	148	149
40-44	0	3	7	253	263
45-49	0	1	23	198	224
50-54	1	8	12	118	139
55-59	2	3	6	35	47
60-64	3	0	0	6	6
65-67	0	0	0	0	0
>68 anni	0	0	0	0	0
Totale	6	15	49	962	1032

Grafico 6: Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Classi di Età



2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti appaiono coerenti con gli obiettivi di programmazione triennale dell'Ateneo relativi al triennio 2010-2012 in accordo con le linee programmatiche dettate dal MIUR, secondo le cinque principali aree di intervento:

- i corsi di studio da istituire e da attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse umane e strutturali, nonché quelli da sopprimere;
- il programma dello sviluppo della ricerca scientifica;
- le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
- i programmi di internazionalizzazione;
- il fabbisogno di personale docente e non docente sia a tempo determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità.

In particolare, le strutture amministrative dell'Ateneo sono state chiamate a favorire ed agevolare l'utilizzo delle attività di gestione delle basi dati relativamente a:

- Banca dati dell'offerta formativa;
- Anagrafe Nazionale Studenti (ANS);
- Anagrafe dei laureati;
- Anagrafe dei dottori di ricerca;
- Anagrafe della ricerca di Ateneo (ART);
- Banca dati dei curricula (per piani di studio ed esami).

Per quel che riguarda i servizi informatici di Ateneo, sono stati realizzati varie attività per la razionalizzazione dei collegamenti delle centrali telefoniche, per il perfezionamento del software di rendicontazione degli addebiti, per la sperimentazione delle applicazioni VOIP che stanno già evidenziando risultati efficaci sia sotto il profilo della qualità dei servizi che della riduzione della relativa spesa. Nel corso del 2011 si è introdotto il Sistema Informativo della Manutencoop per la gestione dell' Appalto di Manutenzione secondo il Capitolato Speciale d'Appalto (CSA) che ha permesso un'attività manutentiva degli edifici e degli impianti, orientata ad una programmazione degli interventi, consentendo lo sviluppo di una metodologia sistematica finalizzata alla riduzione dei costi totali di gestione.

L'Ateneo ha ottenuto il miglioramento delle proprie performance anche attraverso una serie di progetti ed attività intraprese come:

- Mappatura dei processi amministrativi di Ateneo;
- Prosecuzione del processo di semplificazione amministrativa;
- Individuazione ed ottimizzazione degli interventi di contenimento della spesa in conformità alle restrizioni imposte dalle recenti leggi finanziarie;
- Vigilanza sulle segreterie studenti sia per il corretto svolgimento delle procedure amministrative sia per la verifica delle procedure automatizzate;
- Promozione della ricerca co-finanziata a livello europeo;
- Impulso della mobilità studentesca in ambito Erasmus e di quella Extraeuropea in entrata e in uscita;
- Adesione a Convenzioni Consip;
- Utilizzo del Mercato Elettronico e degli Accordi Quadro.

Il progetto "Mappatura dei Processi" è un progetto importante per l'Ateneo, perché permetterà la rivisitazione delle procedure in atto in un'ottica di dematerializzazione ed informatizzazione oltre al miglioramento dei servizi rivolti agli stakeholder. Al 31/06/2012 sono stati **censiti 1810 processi** con priorità alta, media e bassa di cui 587 ad alta priorità e 609 a media priorità; mentre sono **953 i processi mappati e archiviati** nel repository d'Ateneo, equivalente a più del **77%**.

Si consideri, inoltre, che nel corso del 2011, a seguito dell'attuazione del D.M. 4 agosto 2011, n. 345, con cui sono stati definiti gli indicatori per la valutazione dei risultati dell'attuazione dei programmi delle Università per il triennio 2010-2012, l'Ateneo ha provveduto all'aggiornamento della "Relazione Programmazione Triennale 2010/2012" inizialmente preparata sulla base delle indicazioni del D.M. 10 aprile 2006, n.21. Nella predetta relazione si evidenzia come **nell'Area - Qualità della didattica** - il valore assunto dall'indicatore "*Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di laurea e di laurea magistrale attivati*" (nel periodo 2004-2011) è costantemente superiore al valore dell'indicatore medio nazionale, come

riportato nella Tabella 7. Si osserva, inoltre, che nelle Tabella 7, Tabella 8 e Tabella 9 di seguito presentate non è stato inserito l'Indicatore Italiano per il 2011 perché ancor non disponibile; quindi si riportano i dati consolidati al 2010.

**Tabella 7: Andamento dell'indicatore dal 2008 al 2010-
Fonte dei dati: Banca dati dell'Offerta Formativa**

ANNO	N.Docenti in SSD	N. CDS attivati	Indicatore (Ateneo)	Indicatore (Italia)
2008	1521	149	10,208	10,128
2009	1508	124	12,161	10,783
2010	1470	128	11,484	11,050

Anche l'indicatore *“Proporzione di studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito la laurea in un'altra Università in un numero di anni non superiore alla durata normale del relativo corso, aumentata di un anno”* risulta migliore rispetto agli indicatori calcolati a livello nazionale. Nella Tabella 8 è riportata la valutazione dell'indicatore menzionato nel triennio 2008-2010 e si può osservare che è sempre superiore al valore di riferimento per l'Italia nel suo complesso; si sottolinea come il processo di razionalizzazione in atto delle Lauree Magistrali nel nostro Ateneo abbia consentito di ottenere dei significativi risultati competitivi. Pertanto si ritiene opportuno continuare in questa direzione, qualificando sempre più l'offerta formativa dell'Università degli studi di Roma Tor Vergata. A tal fine si è posto come obiettivo il raggiungimento, in tre anni, di un tasso di crescita degli immatricolati laureati in corso presso altri atenei pari al 30% rispetto al 2010, ciò al fine di mantenere la posizione sopra il dato nazionale. L'obiettivo che si vuole raggiungere dovrà essere supportato da: a) una migliore campagna di informazione, b) un'offerta formativa di elevato livello che produca consolidati sbocchi professionali.

Tabella 8: Andamento dell'indicatore – Fonte dei dati: Anagrafe Nazionale degli studenti

ANNO	Imm. Magistrale	Imm. Totale	Indicatore (Ateneo)	Indicatore (Italia)
2008	384	2037	0,189	0,096
2009	350	1916	0,183	0,103
2010	438	2047	0,214	0,109

Per l'Area – **I programmi di internazionalizzazione** – l'indicatore *“Proporzione di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato”* l'Ateneo risulta avere dati nettamente migliori della mediana

nazionale. Per mantenere questo vantaggio è opportuno poter contare su adeguati finanziamenti europei su cui far gravare borse di dottorato per stranieri meritevoli. Inoltre si può incentivare e pubblicizzare la International School of Global Studies, progetto sponsorizzato dall'Ateneo rivolto anche a studenti stranieri. L'indicatore misura la capacità del nostro Ateneo di attrarre studenti stranieri verso i propri dottorati.

Anche l'indicatore *“Entità dei contratti/convenzioni acquisiti da agenzie e enti, esteri e internazionali”* è sempre superiore alla media nazionale. L'indicatore riflette l'attività dell'Ateneo nei contatti internazionali che spesso si realizzano in finanziamenti negli anni. Nel triennio in esame si registra una variabilità ma è possibile ipotizzare un leggero trend crescente, come si mostra nella Tabella 9: Entrate di bilancio con enti stranieri su totale entrate anni 2008-2009-2010 dove il numeratore è l'entità dei contratti/convenzioni acquisiti da agenzie e enti, esteri e internazionali, mentre al denominatore sono conteggiate le entrate di bilancio dell'Ateneo nell'anno(t) acquisite mediante contratti/convenzioni con agenzie e enti, esteri e internazionali (valori espressi in migliaia di euro)

Tabella 9: Entrate di bilancio con enti stranieri su totale entrate anni 2008-2009-2010

ANNO	Num.	Den.	Indicatore (Ateneo)	Indicatore (Italia)
2008	6506	293364	0,022	0,019
2009	8733	303070	0,029	0,019
2010	6646	277998	0,024	0,019

Nel 2011 l'ERC (European Research Council) ha assegnato ben cinque Starting Grants, i premi per i giovani ricercatori, all'Università degli studi di Roma Tor Vergata: tre al Dipartimento di Matematica (su un totale di cinque starting grants assegnati all'Italia in questo campo), uno al Dipartimento di Fisica e uno a quello di Informatica. Oltre ai cinque Starting Grants all'Ateneo sono stati assegnati due Advanced Grants: uno per la medicina e uno per le scienze sociali e umane (ingegneria civile). L'Università degli studi di Roma Tor Vergata è l'ateneo italiano ad avere ricevuto il maggior numero di Grants nel 2011 (Starting e Advanced) ed è l'unico ateneo nel Lazio ad aver ricevuto l'ERC Advanced, confermando così l'eccellenza dei suoi ricercatori. L'ERC Advanced è un riconoscimento ambito che viene conferito a scienziati affermati che si distinguono per eccellente curriculum scientifico e presentano un originale e innovativo progetto di ricerca. Il grant finanzia la formazione e gestione di un gruppo di ricerca, che lavorerà sulle tematiche del progetto.

Le iniziative e le attività sopra citate sono state attuate, nel corso del periodo considerato, con il miglioramento dei diversi indicatori di performance. Nel complesso, i risultati ottenuti devono considerarsi ampiamente apprezzabili la dove si tenga conto della perdurante ristrettezza delle risorse economiche con cui l'amministrazione è stata costretta ed è tuttora obbligata ad operare.

2.4 Le criticità e le opportunità

In un contesto normativo ed organizzativo in evoluzione il nostro Ateneo ha intrapreso, con il Piano della Performance di cui art. 4 D. Lgs n.150/2009, azioni di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Una criticità riscontrata riguarda la carenza del monitoraggio continuo delle attività che non abbiano diretto impatto sugli indicatori che determinano direttamente l'FFO. Questa carenza sottolinea la necessità di un apposito servizio informativo che abbia la funzione di supporto costante ai monitoraggi ed alla elaborazione dei dati inerenti i processi nelle strutture dell'Ateneo (didattica, ricerca, servizi). Si segnala che il ridotto arco temporale di applicazione del sistema di misurazione della performance non ha consentito la sua estensione al personale non dirigenziale.

In base alle precedenti criticità, riscontrabili anche nel rapporto di autovalutazione compilato a seguito della sperimentazione condotta con il modello CAF-CRUI, sono state individuate le seguenti azioni di miglioramento:

- i) *diffondere la vision organizzativa e la trasferibilità delle practice e della conoscenza organizzativa;*
- ii) *aumentare la formalizzazione dell'apprendimento organizzativo e strutturare meccanismi operativi condivisi;*
- iii) *aumentare l'integrazione inter-divisionale ed incrementare il coinvolgimento degli stakeholder;*
- iv) *migliorare la pianificazione anche in assenza di risorse;*
- v) *semplificare i processi, della comunicazione e rendere operativa la trasparenza.*

Per una completa diffusione e condivisione del processo di autovalutazione e dei relativi esiti è opportuno:

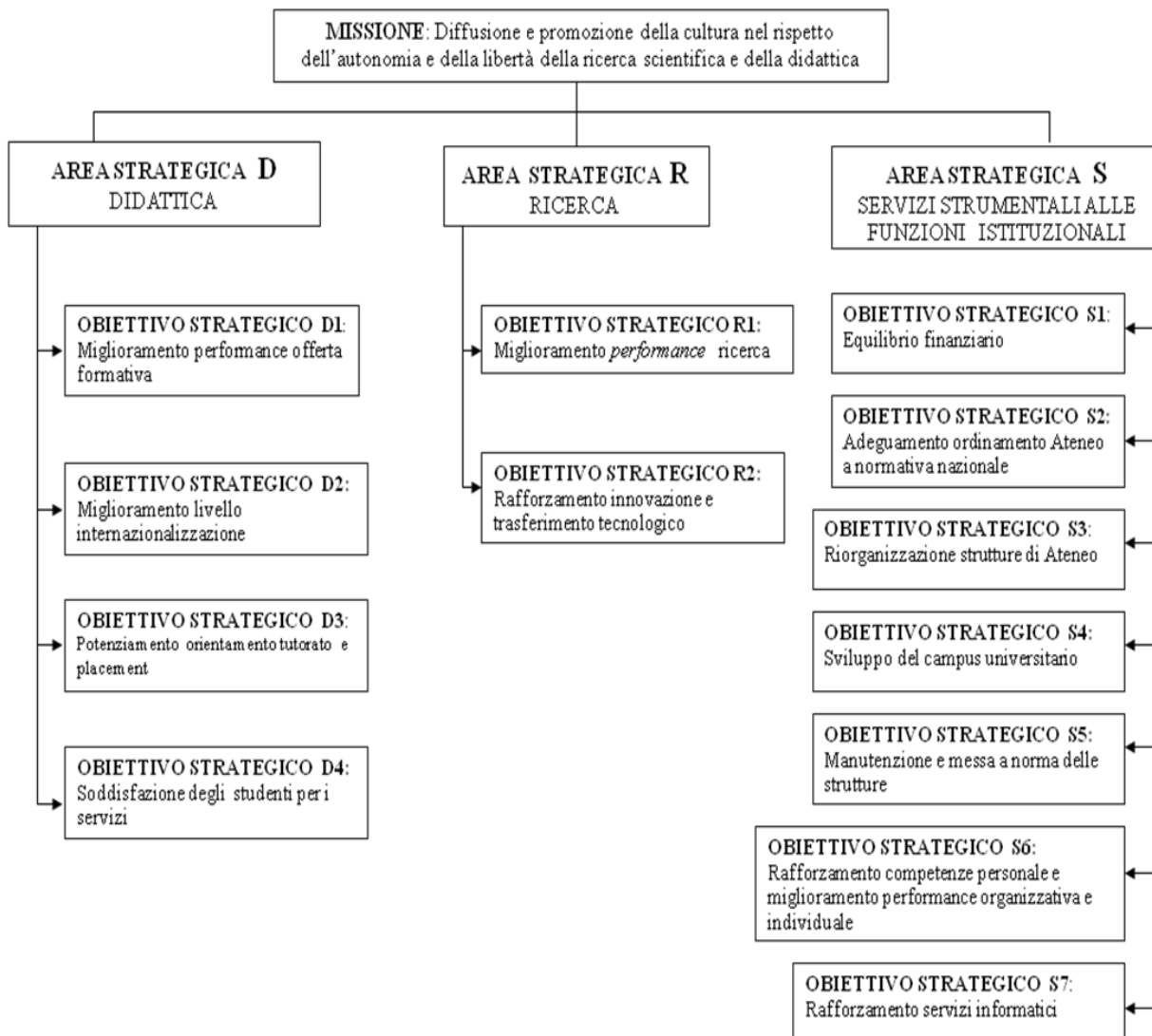
- individuare attraverso focus group un insieme di indicatori quantitativi/qualitativi per i dirigenti con specifiche professionalità che pesino anche su output difficilmente misurabili (ufficio stipendi, gestione personale, economia ragioneria);
- coinvolgere il personale per la definizione degli obiettivi e l'individuazione di elementi di benchmarking con altri Atenei dell'area romana;
- istituzionalizzare un sistema di monitoraggio, condiviso e stabile, della performance e dei processi stabilendo delle cadenze periodiche che siano legate al PDCA ed agli adempimenti ministeriali;
- rafforzare le attuali capacità organizzative.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della *performance*

L'Albero della performance è una mappa logica che fornisce un visione sintetica e complessiva della correlazione tra obiettivi di vari livelli e di diversa natura con la Missione istituzionale ed il disegno strategico dell'Ateneo. La Figura 1 riporta il primo livello dell'Albero della performance dell'Università degli studi di Roma Tor Vergata articolato in aree strategiche a cui sono associati più obiettivi strategici programmati su base triennale.

Figura 1: L'albero della Performance contenente il collegamento tra mandato istituzionale, aree strategiche ed obiettivi strategici



3.2 Obiettivi strategici

Le tre aree strategiche individuate per l'Ateneo e presentate nel Piano sono:

AREA STRATEGICA D “Didattica”: S'intende realizzare l'offerta formativa tenendo conto del contesto socioeconomico del territorio favorendo i processi d'internazionalizzazione e di formazione post-laurea.

Obiettivo strategico dell'Area Strategica: razionalizzare l'offerta formativa e potenziare il placement e l'attività d'internazionalizzazione.

In dettaglio l'area strategica della “Didattica” è stata suddivisa nel Piano della Performance in quattro obiettivi strategici così formalizzati:

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 R “Ricerca”: attività volte a sostenere e promuovere lo sviluppo della ricerca universitaria in ambito nazionale, comunitario e internazionale. **Obiettivo strategico dell'Area Strategica**: s'intende promuovere, realizzare e incrementare il numero dei progetti di ricerca nazionali, comunitari ed internazionali di eccellenza.

In dettaglio l'area strategica della “Ricerca” è stata suddivisa nel Piano della Performance in due obiettivi strategici così formalizzati:

R1 - Miglioramento della performance della ricerca

R2 - Rafforzamento dell'innovazione e trasferimento tecnologico

AREA STRATEGICA S “Servizi di supporto alle funzioni istituzionali, sviluppo del campus universitario e governante”: S'intende mettere in atto un insieme di azioni di sostegno alle attività di supporto alla ricerca e alla didattica. **Obiettivo strategico dell'Area Strategica**: migliorare i servizi legati alle attività istituzionali di supporto agli organi deliberanti e determinanti per l'efficacia ed efficienza di tali attività istituzionali. Per quanto attiene allo sviluppo del territorio è prioritario progettare e realizzare modelli di sviluppo del campus universitario nell'ambito della pianificazione socio-economica dell'area romana. Per il raggiungimento degli obiettivi di governance, occorre potenziare la formazione permanente al personale e adeguare il supporto informatico alle attività degli stakeholder.

In dettaglio l'area strategica dei “Servizi” è stata suddivisa nel Piano della Performance in sette obiettivi strategici così formalizzati:



Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

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

Gli obiettivi strategici sono stabiliti su base triennale in coerenza con il piano di programmazione collegato al FFO.

Si rappresenta inoltre che la CiVIT ha instaurato un proficuo rapporto con la CRUI, per la sperimentazione del progetto "CAF Università".

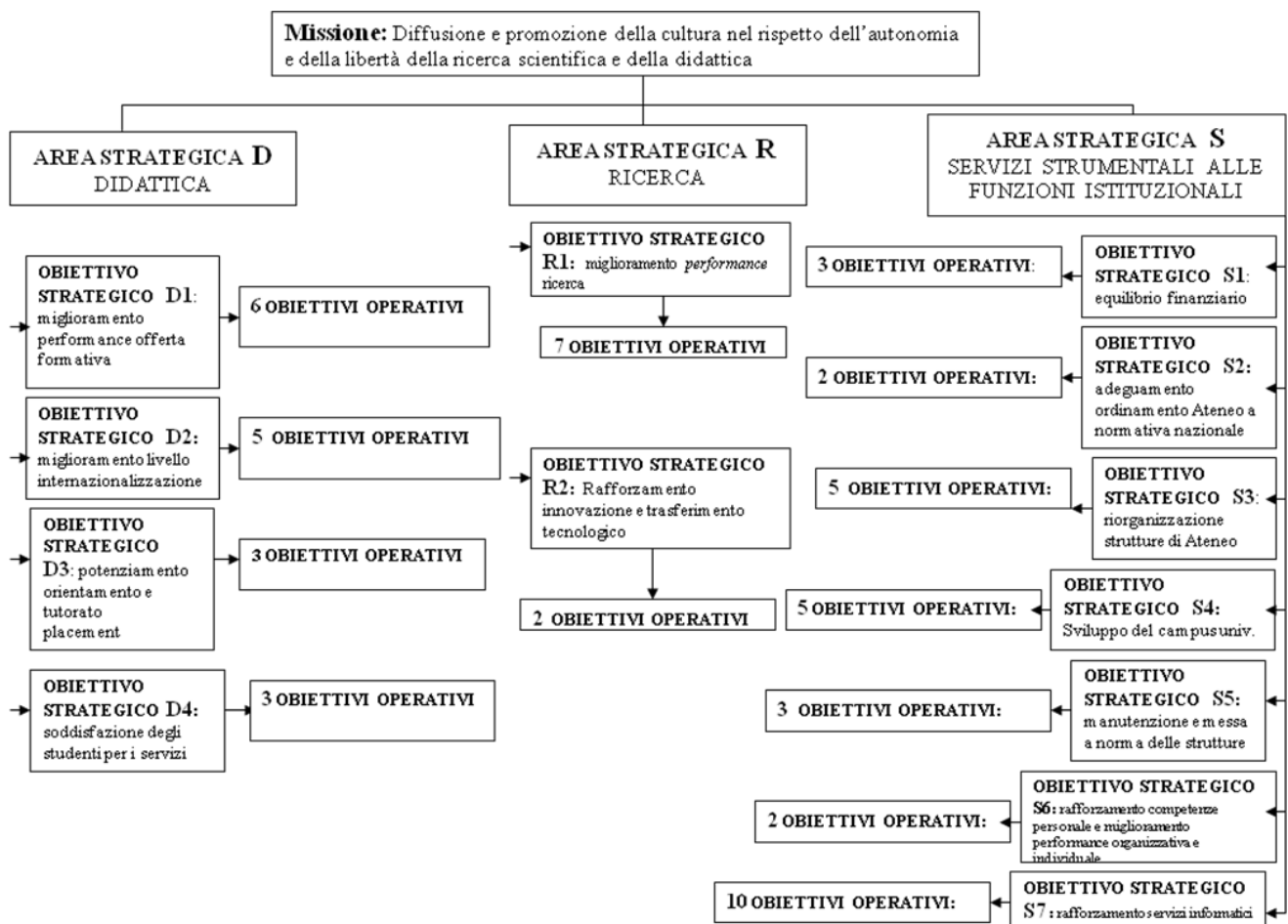
Il nostro Ateneo ha aderito a tale progetto che, coinvolgendo oltre 40 Università, ha portato inevitabilmente ad una dilazione dei tempi di adozione dei piani di valutazione (26 ottobre 2011 approvazione del Piano della performance - 23 gennaio 2012 approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance).

Tale tempistica, coniugata al carattere pluriennale degli obiettivi strategici ha comportato che gli obiettivi relativi all'annualità 2011 sono rimasti quelli assegnati ai dirigenti con delibera del Consiglio d'Amministrazione il 24 gennaio 2011 sulla base della previgente normativa.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Gli obiettivi strategici definiti nella sezione precedente sono suddivisi nel Piano della performance 2011-2013 dell'Ateneo in più obiettivi operativi come riportato in Figura 2 e, a ciascuno di essi, è associato un piano operativo contraddistinto da uno o più indicatori corredati da target, tempi di raggiungimento e la relativa attribuzione di responsabilità. Gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori sono parte degli obiettivi operativi presenti nella Relazione "Programmazione Triennale 2010/2012" approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 02/04/2012.

Figura 2: L'albero della Performance: collegamento tra aree strategiche, obiettivi strategici ed obiettivi operativi



Vista la necessità di rendere manifesto il livello di integrazione tra gli obiettivi individuali nel Piano ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, come previsto dalla Delibera CiVIT n.

5/2012, si riporta una descrizione sintetica sull'efficacia del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno.

- ✓ In primo luogo è stato presentato ed approvato dal Senato Accademico in data 14 giugno 2011 il Programma Triennale per la Trasparenza per il triennio 2011 – 2013 e pubblicato sul sito d'Ateneo nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Inoltre, nell'ambito delle iniziative in parola, particolare rilievo ha assunto l'organizzazione della 1° Giornata della Trasparenza. L'evento si è svolto il giorno 20 dicembre 2011 presso i locali dell'Ateneo alla presenza dei rappresentanti dei maggiori stakeholder interni ed esterni: studenti, personale docente, personale tecnico amministrativo, Rappresentante del Dipartimento per la Programmazione e il Coordinamento della Politica Economica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, Presidente del Comitato per la Piccola Industria, Rappresentante dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, Frosinone, Rieti e Viterbo (Unindustria), Rappresentante Italia Lavoro - Agenzia del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Il coinvolgimento dei "Portatori d'interesse" iniziato con la giornata della trasparenza ha costituito l'avvio di un programma di interlocuzione sistematica che sarà seguito da incontri tecnici periodici, per realizzare la più ampia cooperazione con gli stakeholder.

In occasione della Giornata della trasparenza, è stato inoltre presentato il Piano della Performance.

In sintesi, le categorie dei dati pubblicati a Giugno 2012 sono indicate in Tabella 10.

Tabella 10: Stato di attuazione programma della trasparenza

Indicatore: Stato di attuazione programma della trasparenza		
Categorie di dati pubblicate	17	59%
Categorie di dati assenti (saranno pubblicati entro 2013)	7	24%
Categorie di dati in fase di pubblicazione (entro il 2012)	5	17%
Totale categorie di dati	29¹	

¹ Si sono considerate le categorie dell'Allegato n.1 della Delibera CiVIT n.2/2012

3.4 Obiettivi individuali

In questo paragrafo sono riportate informazioni sintetiche sugli obiettivi individuali assegnati al personale dirigente con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 Gennaio 2011. Gli obiettivi individuali, assegnati ai dirigenti, sono conformi alle priorità gestionali e all'orientamento strategico di fondo dell'Ateneo rivolto sia al miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca e alla didattica che all'ottimizzazione dei processi per l'utilizzo razionale delle risorse e dei procedimenti amministrativi. Tali obiettivi individuali sono di seguito riportati:

- Individuazione e ottimizzazione degli interventi di contenimento della spesa nei vari settori dell'amministrazione in conformità con le reiterate restrizioni imposte dalla legge finanziaria.
- Verifica - ed eventuali interventi correttivi - del grado di adeguamento dei vari settori alle riforme introdotte nel comparto universitario, entro un quadro organico di miglioramento dell'apparato amministrativo. In tal senso, per un più incisivo e sollecito intervento di riforma, è affidato al Direttore Amministrativo di intrattenere rapporti con il MIUR – Direzione Generale Universitaria.
- Coordinamento delle ripartizioni contabili (Ragioneria e Stipendi) e della loro interazione con le strutture periferiche.
- Attività di vigilanza sulle segreterie studenti sia per quanto riguarda il corretto svolgimento delle procedure amministrative che per la parte riguardante la verifica delle procedure automatizzate.
- Attuazione dei vari incombeni previsti dalle leggi di riforma relative al personale e alle procedure concorsuali e decreti collegati; redazione dei relativi regolamenti e provvedimenti amministrativi tipo.
- Implementazione dei servizi generali rivolti all'utenza studentesca.
- Verifica e coordinamento, di concerto con le Presidenze delle Facoltà, dei contenuti dell'offerta formativa ai fini della predisposizione del piano triennale.
- Pianificazione e verifica degli interventi e miglioramenti infrastrutturali sul territorio collegati agli impegni assunti dall'Università con enti terzi riconducibili a nuovi insediamenti per didattica, la ricerca e le attività polifunzionali.
- Predisposizione atti e procedure contrattuali, con relativi adempimenti, riguardanti il piano di sviluppo infrastrutturale (Palazzo dello Sport, completamento costruzione Facoltà ecc.) anche in correlazione con lo strumento concessorio vigente e relative problematiche.
- Organizzazione e gestione struttura di supporto ai progetti europei; formazione personale addetto ed informatizzazione dati.
- Redazione e verifica applicazione di regolamenti concernenti l'attività del personale impegnato in progetti europei.

Tutto il personale dirigente ha consegnato le relazioni previste dal sistema; nella delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 Aprile 2012 sono state valutate positivamente le relazioni dei dirigenti sulla base dei seguenti parametri:

- Capacità organizzative delle attività delle divisioni con riferimento alle risorse umane e strumentali assegnate;
- Qualità del servizio reso e dei rapporti con l'utenza;
- Gestione di carichi di lavoro non programmati.

Riguardo al personale di ctg D, con responsabilità di struttura, la corresponsione dei compensi correlati alla produttività individuale è stata avviata sin dall'esercizio 2009 con l'applicazione dell'art. 91, comma 4 del CCNL 16/10/2008. La valutazione dei risultati è effettuata annualmente attraverso una scheda predisposta secondo le modalità di cui all'art. 75, comma 5 del CCNL 16/10/2008.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

L'attuale situazione economico-finanziaria vede il sistema universitario sempre più penalizzato sul fronte dei finanziamenti pubblici. Tale limitazione è evidenziata dalla forbice tra l'andamento delle spese per assegni fissi, con oneri a carico degli Atenei e il costo medio annuo della stessa voce. Dal 2001 al 2009, si è registrato un aumento del 34% delle prime contro un aumento del 60% del secondo (fonte XI rapporto sullo stato del sistema universitario). Se si esamina l'andamento del valore assoluto dell'FFO dal 2001 al 2011 si nota che per quest'ultimo anno l'FFO è tornato ai livelli del 2001, ciò lascia chiaramente trasparire le reali condizioni finanziarie degli Atenei italiani.

L'andamento dell'FFO e del rapporto AF/FFO riportato nella Tabella 11 seguente mostra come la situazione finanziaria dell'Ateneo inciderà sulle politiche stesse di miglioramento che l'Ateneo intende mettere in atto.

Tabella 11: Andamento del FFO e AF/FFO dal 2007 al 2011

Anno	FFO	AF/FFO		
		<i>Puro</i>	<i>Senza riduzioni</i>	<i>A norma</i>
2007	142,7	91,02%	89,80%	84,59%
2008	150,3	91,46%	89,72%	83,73%
2009	154,2	99,15%	98,15%	89,19%
2010	153,7	101,24%	100,59%	94,37%
2011	154,9	100,05%	99,70%	99,70%

Nota esplicitiva: AF : assegni fissi (stipendi per personale di ruolo); FFO: Fondo di Finanziamento ordinario assegnato dal Ministero; AF/FFO "puro ": rapporto tra AF e FFO; AF/FFO "senza riduzioni ": rapporto tra AF e FFO aumentato da incassi provenienti da convenzioni che finanziano posti di ruolo; AF/FFO "a norma ": rapporto tra AF -(spese corrispondenti agli adeguamenti stipendiali + quota spese per personale di ruolo impegnato in attività assistenziale) e FFO aumentato da incassi provenienti da convenzioni che finanziano posti di ruolo.

I dati riportati nella Tabella 11 evidenziano, per il nostro Ateneo, che il rapporto AF/FFO è aumentato di circa 10 punti percentuali dal 2007 al 2011, anno in cui ha raggiunto il 99%, valore ben al di sopra della soglia del 90%. Tale situazione è dovuta a tre fattori: il mancato aumento del valore assoluto del FFO, la mancata riduzione del costo del personale, per effetto di un turnover insufficiente data la particolare conformazione della piramide dell'età e la mancata riduzione di un terzo delle spese relative al personale che svolge attività assistenziale. Il superamento del limite del 90% dei trasferimenti statali sul fondo per il finanziamento ordinario previsto dalla norma in argomento ha imposto le limitazioni previste dall'art. 1, comma 1, legge 9 gennaio 2009, n. 1 ovvero il divieto di procedere, nell'anno 2012, all'indizione di procedure concorsuali e di valutazione comparativa, né all'assunzione di personale.

Conseguenza dei limiti imposti da detta norma è stato un sensibile ridimensionamento del personale in servizio rendendolo inadeguato soprattutto se messo in relazione alle crescenti esigenze dell'Ateneo. Nel 2011 sono infatti cessati a vario titolo 40 professori di prima fascia, 8 professori di seconda fascia, 14 ricercatori e 27 unità personale tecnico amministrativo.

A tale problema si è tentato di dare parziale soluzione facendo ricorso all'istituto delle assunzioni a tempo determinato di personale amministrativo e tecnico previsto dal vigente CCNL del comparto Università e di ricercatori a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato, in attuazione dell'art. 1, comma 14, della legge n. 230/2005. In entrambe i casi le assunzioni sono gravate totalmente su finanziamenti esterni.

Razionalizzare, programmare, ottimizzare sono azioni costantemente richieste dal MIUR. Pur nelle difficoltà che le attuali condizioni di contesto impongono, l'Ateneo di "Tor Vergata" accetta la sfida del rinnovamento, della razionalizzazione, della programmazione e dell'ottimizzazione. L'Ateneo crede infatti che questi stimoli esterni possano essere il veicolo per il proprio miglioramento.

In allegato 2 sono riportati gli indicatori di struttura finanziaria, gli indicatori di gestione finanziaria e gli indicatori economico-patrimoniali che fanno parte del "Piano degli indicatori e i risultati attesi di bilancio" come previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 91/2011 e forniscono, inoltre, indicazioni rilevanti in termini di efficienza ed economicità.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato Pari Opportunità (CPO) dell'Università degli studi di Roma "Tor Vergata" è attivo fin dal 2004 e promuove la realizzazione di "azioni positive" da parte dell'Ateneo per garantire le pari opportunità nel lavoro e nello studio, in sintonia con le politiche europee in materia, con la direttiva del Consiglio dei Ministri del 7 marzo 1977 e con la Legge 125/91. Il Comitato Pari Opportunità (CPO) è un organo rappresentativo del corpo studentesco e del personale docente e tecnico amministrativo. Si prefigge di attuare le pari opportunità, valorizzare le differenze tra uomo e donna e

di promuovere interventi per far rispettare il principio della non discriminazione di genere nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione delle carriere e nella vita lavorativa in generale. Numerose e di rilievo sono state le iniziative promosse dal CPO di Ateneo nel corso del 2011 e tra queste ricordiamo: il Seminario interdisciplinare annuale: **"Donne e violenza: corpi di pace, corpi di guerra"** del 12 -13 Aprile 2011 ed il progetto di formazione dal titolo **"Donne, politica, istituzioni - percorsi formativi per la promozione delle pari opportunità nei centri decisionali. La figura femminile nella società del terzo millennio"**, finalizzato a promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli della vita politica e istituzionale e incentivare lo studio sulle tematiche di genere e pari opportunità attraverso incontri e seminari didattici con autorevoli docenti dell'Ateneo. Il Corso di formazione è realizzato con il contributo del Dipartimento per le Pari Opportunità nei due anni accademici 2011/2012 e 2012/2013 e conterà di 76 ore di lezione in presenza (in aula) riferite a dieci aree tematiche:

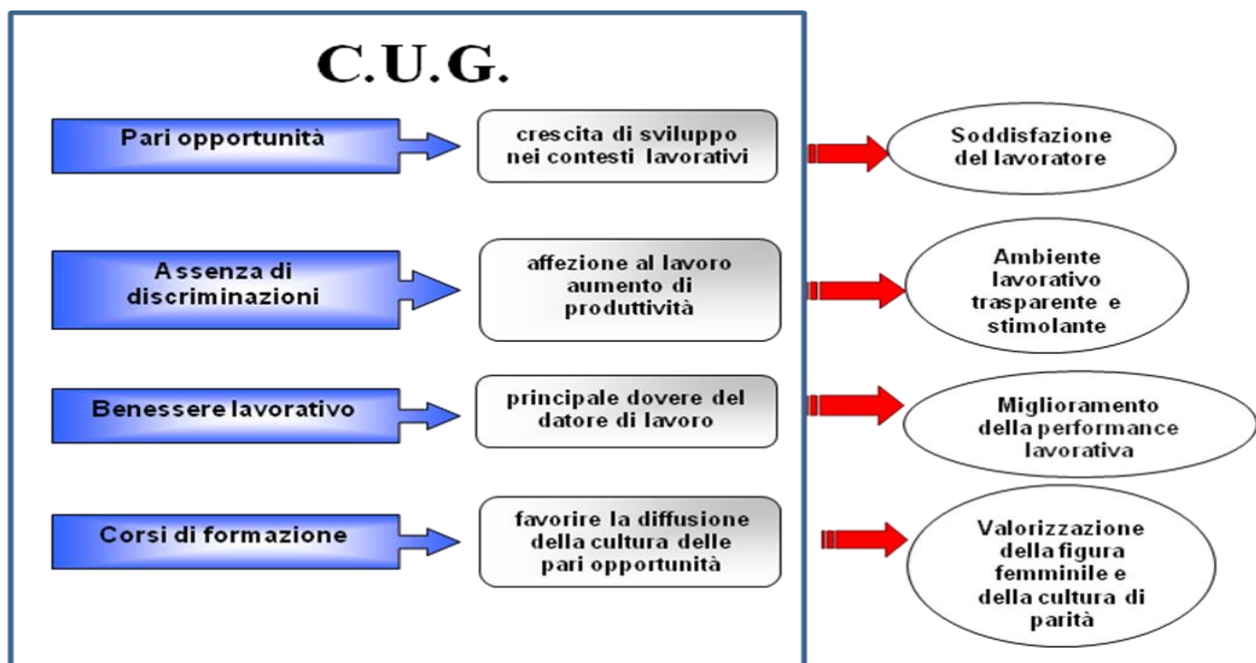
1. Questioni di genere: approccio storico,
2. Le pari opportunità: teorie e prassi,
3. Organizzazione e funzionamento delle istituzioni parlamentari e governative in Italia e in Europa: i sistemi di governance,
4. L'ordinamento dello Stato italiano e sue articolazioni territoriali,
5. Giurisprudenza nazionale e comunitaria sul principio dell'uguaglianza di genere,
6. Le politiche di genere: lavoro, formazione, welfare e conciliazione,
7. Partiti, partecipazione politica e sociale, rappresentanza politica e di genere,
8. Bilancio di genere,
9. Teoria e prassi della comunicazione e nuovi media: genere e comunicazione,
10. Violenza di genere.

Con Decreto Rettorale n. 2449 del 9 Agosto 2012, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché dalla disposizioni transitorie e finali (punto II) dello Statuto dell'Università degli studi di Roma Tor Vergata, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni (denominato C.U.G.).

Il nuovo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano al CPO di Ateneo e rappresenterà un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione.

L'istituzione del C.U.G. rappresenta un intervento di semplificazione e razionalizzazione che risponde all'esigenza di avere una pubblica amministrazione più efficace ed efficiente nell'esercizio delle funzioni assegnate al nuovo organismo, con il fine di garantire un contesto lavorativo trasparente, stimolante giusto e attento al lavoratore.

Figura 3: Mission istituzionali del C.U.G. di Ateneo



L'indagine sul benessere organizzativo è stata rinviata, per ragioni metodologiche, a un periodo di minor cambiamento organizzativo per l'Ateneo, così da evitare di identificare problematiche e conflittualità temporanee che potrebbero invalidare l'indagine.

E' stata condotta una **prima analisi sulla dimensione di genere** propedeutica alla redazione del bilancio di genere di Ateneo. E' stato considerato il personale in servizio al 31 Dicembre 2011 distinto tra personale docente e personale tecnico-amministrativo, dichiarati nella rilevazione richiesta dal "Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche" (SICO) per l'annualità 2011. Si è riscontrato che il personale docente complessivo in servizio presso l'Università degli studi di Roma "Tor Vergata" si attesta su una percentuale del 32% circa come riportato nel Grafico 8, mentre la percentuale di personale tecnico-amministrativo in servizio presso

L'Ateneo di sesso femminile è pari a circa il 60% del totale come riportato nel Grafico 10. Inoltre nel Grafico 7 viene riportata il dettaglio della distribuzione del personale docente e ricercatore di ruolo suddiviso per qualifica e per sesso; mentre il Grafico 9 riporta il dettaglio della distribuzione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato per qualifica e per sesso. Si osserva che i dati utilizzati per il Grafico 8 che il Grafico 7 si riferiscono alla Tabella 3 presente nella Sezione 2.2; mentre i dati presenti nei Grafico 9 e Grafico 10 sono inerenti alla Tabella 5 della Sezione 2.2.

Grafico 7: Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Qualifica e per Sesso

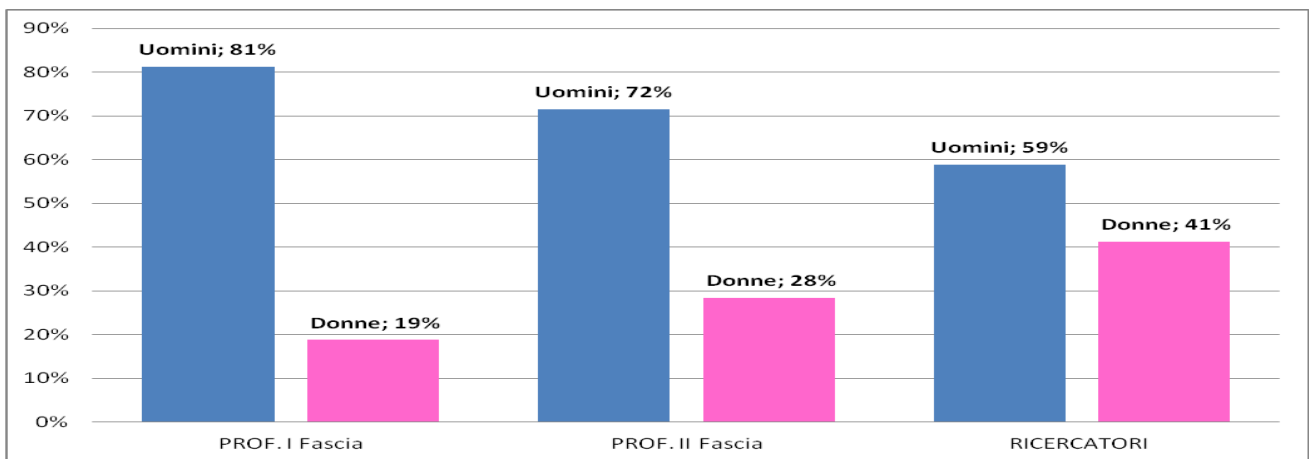


Grafico 8: Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Sesso

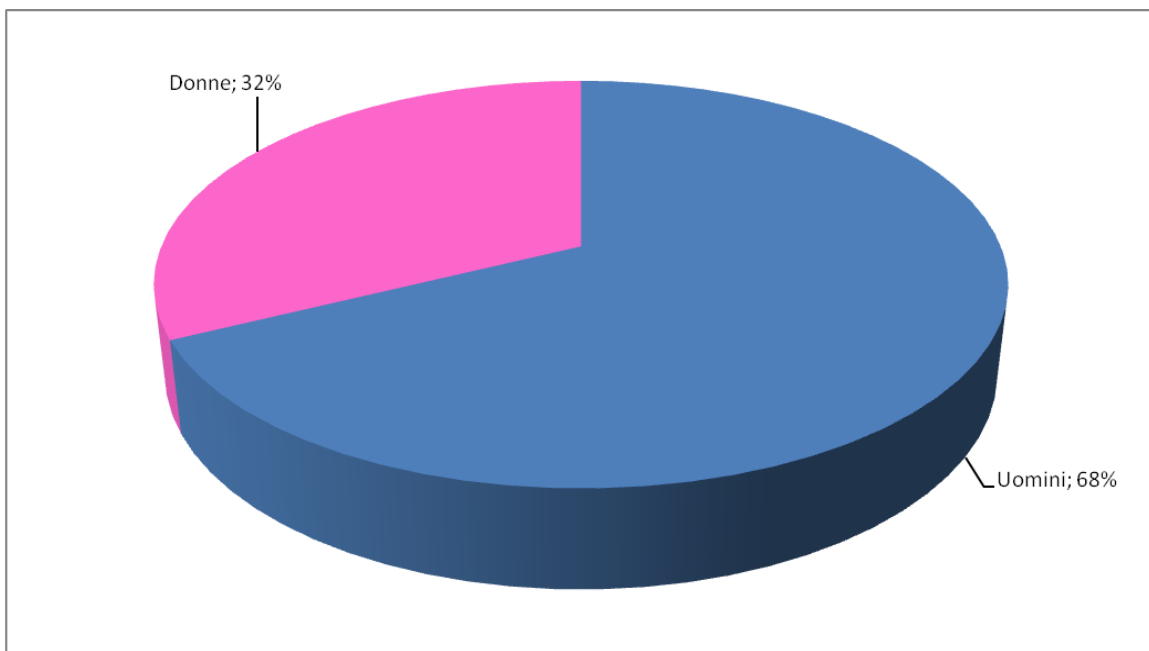


Grafico 9: Distribuzione del pers.le Tecnico Amm. a tempo indet. per Qualifica e per Sesso

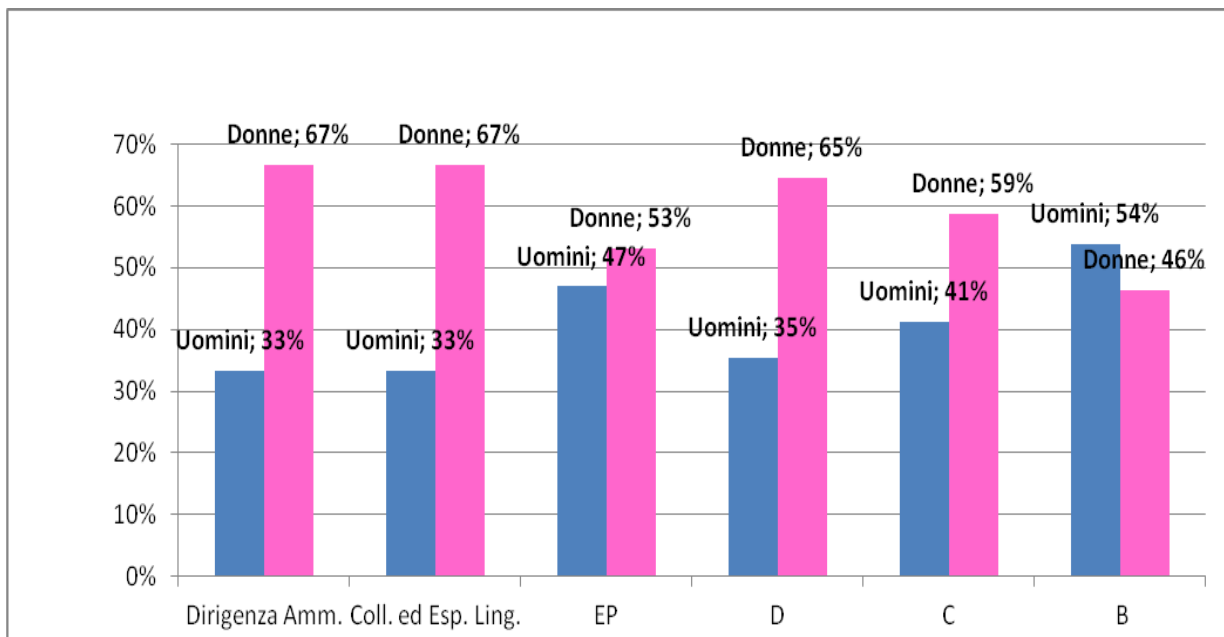
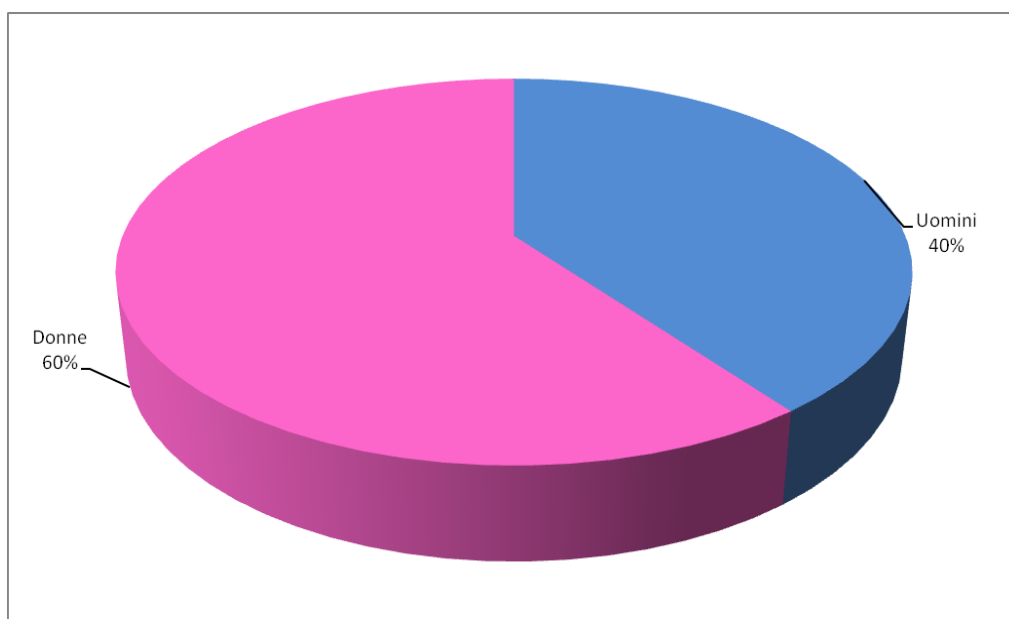


Grafico 10: Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Sesso



In Tabella 12 sono riportati alcuni indicatori propedeutici al redazione del bilancio di genere.

Tabella 12: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donna	66%
% di personale donna assunto a tempo indet.	44%
% di docenti donna	32 %
% di donne nel personale Tecnico Amm.	60 %

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il modello per la valutazione CAF-CRUI introdotto nell'Ateneo ad Aprile 2011 ha comportato, in un primo momento, la stesura di un questionario al fine di analizzare i seguenti aspetti: Leadership, Politiche e strategie, Personale, Partnership e risorse, Processi. Il questionario è stato somministrato, in prima applicazione, ai soli dirigenti, per valutarne la comprensibilità del linguaggio e per sviluppare una certa condivisione del momento di autovalutazione quale aspetto utile per pianificare la programmazione. La "Commissione per la stesura del piano della performance", istituita con D.R. n.130 del 17/01/2011, sulla base dei risultati del questionario, dei rating dell'Ateneo sugli indicatori della programmazione triennale, degli indicatori della parte premiale del FFO, delle relazioni del Nucleo di valutazione, dopo aver sentito il Rettore, il Direttore Amministrativo e i dirigenti dell'amministrazione centrale, ha successivamente redatto la prima versione del Piano della Performance 2011-2013 che è stato integrato con il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" approvato dal CdA del 23 Gennaio 2012. Nel corso dei primi mesi del 2012 sono state recepite e valutate le relazioni dei dirigenti sugli obiettivi individuali ad essi assegnati. La rendicontazione dettagliata del sistema di valutazione introdotto nel 2011 con il CAF-CRUI e formalizzato nel 2012 è possibile solo dopo un'adeguata fase di monitoraggio finalizzata ad ottenere i feedback necessari ad azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance. Si rimanda ad un successivo documento la rendicontazione esaustiva della rilevazione

della performance. L'attuale processo di redazione della Relazione sulla performance è schematizzato in Tabella 13.

Tabella 13: Sintesi temporale del processo di redazione della Relazione sulla performance

FASI DEL PROCESSO			ARCO TEMPORALE 2012 (MESI)											
Attività	Soggetti Coinvolti		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	
1	Redazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale"	Comitato per il Piano della performance												
2	Relazione dei dirigenti sugli obiettivi	Dirigenti												
3	Analisi delle relazioni dei dirigenti	Direzione Amministrativa												
4	Redazione della relazione sulla performance	Direzione Amministrativa												
5	Condivisione con gli organi di governo	Organi Accademici												

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

La prima parziale applicazione del Piano ha consentito di:

- conoscere i punti di forza e di miglioramento dell'attività amministrativa delle strutture centrali;
- individuare gli interventi di riorganizzazione dell'attività istituzionale secondo criteri di efficacia ed efficienza.

In particolare, i **punti di forza** che sono stati identificati si possono così sintetizzare:

- presenza di leadership personale informale;
- percezione di un clima di lavoro forte e coeso all'interno delle divisioni;
- consapevolezza dell'importanza della professionalizzazione;
- esistenza di forti relazioni personali Dirigenti - collaboratori;
- imprenditorialità potenziale diffusa;

Mente i **punti di debolezza** individuati sono:

- scarsa trasferibilità delle practice e della conoscenza organizzativa;
- modalità informali di apprendimento organizzativo;
- meccanismi operativi destrutturati e non sistemici;
- rischio di non equità organizzativa;

- scarsa integrazione inter-divisionale;
- conoscenza tacita della macchina organizzativa e assenza di una reale visione organizzativa;
- consapevolezza delle necessità di un maggiore coinvolgimento degli stakeholder a cui non corrisponde uno sforzo efficace per realizzarlo;
- assenza di prassi di pianificazione pur in una situazione di carenza di risorse.

Il Piano della performance nel suo primo anno di parziale sperimentazione è stato dunque rivolto prevalentemente all'area amministrativo-gestionale ed ha rilevato la necessità di potenziare il sistema di supporto alle decisioni (DSS) dell'Ateneo coadiuvato da un adeguato servizio informativo, così da migliorare i servizi per la ricerca e la didattica, i processi per l'utilizzo razionale delle risorse come già segnalato nella Sezione 2.4 Le criticità e le opportunità del presente documento.

Allegato 1: Tabella documenti del ciclo di gestione della *performance*

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Link documento
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	S.A. del 14 Giugno 2011	15/06/2011	http://web.uniroma2.it/modules.php?name=Content&action=showattach&attach_id=11285
Piano della <i>performance</i>	CdA del 26 Ottobre 2011	27/10/ 2011	http://web.uniroma2.it/modules.php?name=Content&action=showattach&attach_id=11824
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	CdA del 23 Gennaio 2012	24/01/2012	http://web.uniroma2.it/modules.php?name=Content&action=showattach&attach_id=12300
Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli esterni	NdV del 24 Aprile 2012	24/04/2012	http://web.uniroma2.it/modules.php?name=Content&action=showattach&attach_id=12411

Allegato 2: Tabella degli indicatori di Bilancio

Indicatori di struttura finanziaria							
Indicatore	Rapporto	2011	%	Indice	2010	%	Indice
Autonomia finanziaria	Entrate proprie	€ 38,460,466.94	12.03	0.12	€ 36,147,300.18	11.87	0.12
	Entrate totali	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Dipendenza finanziaria	Entrate trasferimenti totali	€ 281,367,323.17	87.97	0.88	€ 268,413,931.02	88.13	0.88
	Entrate totali	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Indipendenza finanziaria	Entrate proprie	€ 38,460,466.94	13.67	0.14	€ 36,147,300.18	13.47	0.13
	Trasferimenti attivi	€ 281,367,323.17			€ 268,413,931.02		
Autonomia tributaria	Entrate contributive	€ 36,600,129.40	11.44	0.11	€ 33,930,828.06	11.14	0.11
	Entrate totali	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Indice di autofinanziamento	Entrate da autofinanziamento	€ 1,156,081.31	0.36	0.00	€ 1,248,897.25	0.41	0.00
	Entrate totali	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Autosufficienza finanziaria	Entrate proprie	€ 38,460,466.94	12.66	0.13	€ 36,147,300.18	11.13	0.11
	Spese complessive	€ 303,840,741.32			€ 324,887,525.27		
Rigidità delle entrate	Entrate finalizzate	€ 127,325,197.23	39.81	0.40	€ 115,774,376.99	38.01	0.38
	Entrate totali	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Indice spesa corrente	Spese correnti	€ 274,998,994.64	90.51	0.91	€ 278,479,776.40	85.72	0.86
	Spese totali	€ 303,840,741.32			€ 324,887,525.27		

Note: dagli importi indicati sono escluse le partite di giro, l'avanzo di amministrazione

Indicatori di gestione finanziaria							
Indicatore	Rapporto	2011	%	Indice	2010	%	Indice
Grado attendibilità previsioni entrate	Entrate finali	€ 312,751,017.31	107.09	1.07	€ 314,079,539.26	111.80	1.12
	Entrate iniziali	€ 292,038,257.09			€ 280,935,584.94		
Grado attendibilità previsioni spese	Spese finali	€ 321,015,265.98	109.92	1.10	€ 343,412,308.47	122.24	1.22
	Spese iniziali	€ 292,038,257.09			€ 280,935,584.94		
Grado realizzazione entrate	Entrate accertate	€ 319,827,790.11	102.26	1.02	€ 304,561,231.20	96.97	0.97
	Previsioni finali entrate	€ 312,751,017.31			€ 314,079,539.26		
Grado realizzazione spese	Spese impegnate	€ 303,840,741.32	94.65	0.95	€ 324,887,525.27	94.61	0.95
	Previsioni finali spese	€ 321,015,265.98			€ 343,412,308.47		
Grado di riscossione entrate	Riscossioni competenza	€ 272,076,733.79	85.07	0.85	€ 241,208,403.56	79.20	0.79
	Accertamenti competenza	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Grado di pagamento spese	Pagamenti competenza	€ 257,654,184.88	84.80	0.85	€ 264,336,198.09	81.36	0.81
	Impegni competenza	€ 303,840,741.32			€ 324,887,525.27		
Velocità gestione spese correnti	Pagamenti correnti competenza	€ 246,284,133.17	89.56	0.90	€ 247,157,233.36	88.75	0.89
	Impegni correnti competenza	€ 274,998,994.64			€ 278,479,776.40		
Indice di accumulo residui attivi	Residui attivi di competenza	€ 47,751,056.32	14.93	0.15	€ 63,352,827.64	20.80	0.21
	Accertamenti totali di competenza	€ 319,827,790.11			€ 304,561,231.20		
Indice di accumulo residui passivi	Residui passivi di competenza	€ 46,186,556.44	15.20	0.15	€ 60,551,327.18	18.64	0.19
	Impegni totali di competenza	€ 303,840,741.32			€ 324,887,525.27		
Indice di smaltimento residui attivi	Riscossioni residui attivi	€ 39,738,967.36	37.84	0.38	€ 52,065,695.73	37.47	0.37
	Totale residui attivi riaccertati	€ 105,004,910.81			€ 138,951,714.97		
Indice di smaltimento residui passivi	Pagamenti residui passivi	€ 55,430,841.41	52.86	0.53	€ 47,072,063.94	43.22	0.43
	Totale residui passivi riaccertati	€ 104,864,487.05			€ 108,924,190.02		
Equilibrio di cassa	Pagamenti	€ 257,654,184.88	94.00	0.94	€ 264,336,198.09	101.59	1.02
	fondo cassa iniziale + riscossioni	€ 274,105,303.71			€ 260,195,738.13		

Note: dagli importi indicati sono escluse le partite di giro, l'avanzo di amministrazione

Indicatori economico-patrimoniali							
Indicatore	Rapporto	2011	%	Indice	2010	%	Indice
Indice di liquidità	Disponibilità finanziarie	€ 23,000,165.13	18.74	0.19	€ 22,133,045.38	15.07	0.15
	Passività correnti	€ 122,741,570.27			€ 146,914,821.80		
Indice di indebitamento	Passività finanziarie	€ 228,123,840.39	991.84	9.92	€ 260,065,788.44	1,175.01	11.75
	Disponibilità finanziarie	€ 23,000,165.13			€ 22,133,045.38		
Indice di rigidità patrimoniale	Immobilizzazioni nette	€ 95,528,571.00	19.63	0.20	€ 99,704,282.74	21.64	0.22
	Totale attività	€ 486,549,060.16			€ 460,839,256.46		

Indice delle Tabelle

Tabella 1:	Distribuzione del personale per Macro – Categorie	7
Tabella 2:	Età media del personale per Macro – Categorie	8
Tabella 3:	Personale Docente e Ricercatore per Ruolo e per Sesso	9
Tabella 4:	Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Classi di Età.....	10
Tabella 5:	Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo ind. per Qualifica e per Sesso ...	11
Tabella 6:	Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Classi di Età .	12
Tabella 7:	Andamento dell'indicatore dal 2008 al 2010-	15
Tabella 8:	Andamento dell'indicatore – Fonte dei dati: Anagrafe Nazionale degli studenti	15
Tabella 9:	Entrate di bilancio con enti stranieri su totale entrate anni 2008-2009-2010	16
Tabella 10:	Stato di attuazione programma della trasparenza	22
Tabella 11:	Andamento del FFO e AF/FFO dal 2007 al 2011	24
Tabella 12:	Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere	30
Tabella 13:	Sintesi temporale del processo di redazione della Relazione sulla <i>performance</i>	31

Indice dei Grafici

Grafico 1 :	Distribuzione del personale per Macro – Categorie	8
Grafico 2:	Età media del personale per Macro – Categorie.....	9
Grafico 3:	Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di ruolo per qualifica.....	10
Grafico 4:	Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Classi di Età	11
Grafico 5:	Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Qualifica	12
Grafico 6:	Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Classi di Età .	13
Grafico 7:	Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Qualifica e per Sesso...	28
Grafico 8:	Distribuzione del personale Docente e Ricercatore di Ruolo per Sesso	28
Grafico 9:	Distribuzione del pers.le Tecnico Amm. a tempo indet. per Qualifica e per Sesso	29
Grafico 10:	Distribuzione del personale Tecnico Amm. a tempo indeterminato per Sesso.....	29

Indice delle Figure

Figura 1:	L'albero della Performance contenente il collegamento tra mandato istituzionale, aree strategiche ed obiettivi strategici.....	18
Figura 2:	L'albero della Performance: collegamento tra aree strategiche, obiettivi strategici ed obiettivi operativi	21
Figura 3:	Mission istituzionali del C.U.G. di Ateneo	27