



LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA GESTIONALE

RELAZIONE ESERCIZIO 2019



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	5
2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	6
2.2 LE RISORSE INTERNE	7
3. RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	12
3.1. IL POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO	12
3.2. SODDISFAZIONE DELL'UTENZA SUI SERVIZI EROGATI	13
3.3. RISULTATI RAGGIUNTI SU OBIETTIVI OPERATIVI	16
3.4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	65
3.5. LA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	71
3.6. PREMIALITÀ PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	72
4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	74
5. AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	74
ALLEGATO 1 - SINTESI RISULTATI ORDINATI PER OBIETTIVO STRATEGICO	75
ALLEGATO 2 – SINTESI RISULTATI ORDINATI PER STRUTTURA	82
ALLEGATO 3 - SERVIZI EROGATI, RISORSE ASSEGNATE E VOLUMI GESTITI PER STRUTTURA (ANNO 2019)	87

1. PREMESSA

Il **Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2019-2021**¹ rappresenta un'importante componente attuativa di una programmazione di più ampio respiro, che prende le mosse dal **Piano Strategico di Ateneo 2016-2019**: la **Programmazione Integrata d'Ateneo**.

Dal Piano Strategico derivano le **Politiche settoriali**, che per area (Ricerca, Didattica e Terza Missione) e obiettivo strategico definiscono le modalità attraverso cui l'Ateneo vuole raggiungere i risultati, la **Programmazione dell'offerta formativa** e le **Politiche di reclutamento del personale**.

Documenti attuativi delle politiche settoriali sono i **Piani degli obiettivi di Dipartimento/Scuola (PODS)**, che traducono in azioni le strategie in tema di Didattica, Ricerca e Terza missione, per una maggiore convergenza tra le politiche complessive dell'Ateneo e le decisioni strategico-operative di Dipartimenti e Scuole.

Per quanto riguarda la struttura gestionale, l'Ateneo si ispira al **ciclo di gestione della performance** disciplinato dal D.Lgs. 150/2009, che si articola in diverse fasi, quali la definizione e l'assegnazione degli obiettivi, il collegamento tra gli obiettivi e le risorse, il monitoraggio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi, la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, l'utilizzo dei sistemi premianti.

Ciò avviene mediante l'adozione a inizio anno del **Piano integrato della Performance della struttura gestionale**, con cui l'Ateneo individua le linee di sviluppo dell'attività tecnica e amministrativa e definisce puntualmente gli obiettivi operativi, in attuazione del Piano Strategico e delle Politiche settoriali in interrelazione con i PODS, ed integrato con la **Programmazione economico-finanziaria** (bilancio preventivo). Il Piano integrato della Performance, infine, tiene conto anche delle politiche di trasparenza, di prevenzione della corruzione e sui conflitti di interesse intraprese dall'Ateneo, tenendone conto in specifici obiettivi operativi e rinviando, per tutti i dettagli, al **Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza**.

Per monitorare e valutare le attività realizzate, l'Ateneo adotta annualmente il **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, che fotografa lo schema logico e gli ambiti di applicazione, definisce le metodologie e le modalità ed esplicita le fasi e gli attori del processo.

Al termine del ciclo di gestione della performance, l'Ateneo è chiamato a rendicontare i risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, attraverso la **Relazione sulla performance**. Tale documento, da adottare entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di realizzazione delle attività, evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti dall'Ateneo nell'anno precedente, con riferimento agli obiettivi definiti nel Piano Integrato della Performance della struttura gestionale, tenuto conto delle raccomandazioni proposte dal Nucleo di Valutazione, in occasione della periodica relazione – in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) – sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. La Relazione vuole inoltre rendere trasparenti i risultati organizzativi e individuali conseguiti, a fronte delle risorse impiegate.

¹ Il Piano Performance è redatto in ottemperanza al D. Lgs. n. 150/2009 ed alle successive deliberazioni delle competenti autorità nazionali in materia (CIVIT, ANAC ed ANVUR), con particolare riferimento alle Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance del luglio 2015 ed alla nota di indirizzo ANVUR sul Ciclo della Performance 2018-2020 del 20 dicembre 2017.



2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Le finalità istituzionali dell'Università sono la formazione degli studenti, per un loro inserimento qualificato nel mondo del lavoro, la produzione di conoscenza di elevato livello scientifico e quella che è stata definita come Terza missione, cioè l'applicazione diretta, la valorizzazione e l'impiego della conoscenza per contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della società.

L'Ateneo di Verona è articolato in 12 Dipartimenti, a loro volta afferenti a 4 macroaree scientifico-disciplinari: Scienze Giuridiche ed Economiche, Scienze Umanistiche, Scienze della Vita e della Salute, Scienze ed Ingegneria; è un'istituzione composta da circa 23.000 studenti e oltre 1.400 tra docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo.

I poli universitari veronesi sono al momento in gran parte distribuiti nella città:

- Veronetta (Polo Umanistico ed Economico);
- Borgo Roma (Polo Scientifico e Medico);
- Centro (Polo Giuridico);
- Borgo Venezia (Polo delle Scienze Motorie).

Sono, inoltre, attive sedi didattiche e scientifiche in altre zone del Veneto e delle regioni limitrofe, come a San Pietro in Cariano (VR), Legnago (VR), Vicenza, Trento, Ala (TN), Rovereto (TN) e Bolzano.

Per l'A.A. 2019/20, l'offerta formativa consiste in 63 corsi di laurea (29 corsi triennali, 30 corsi magistrali - di cui 7 erogati interamente in lingua inglese - e 4 corsi a ciclo unico), 38 master, 28 corsi di perfezionamento e 17 corsi di aggiornamento professionale, 38 scuole di specializzazione di area sanitaria e 1 scuola di specializzazione per le professioni legali, 17 corsi di dottorato di ricerca, di cui 14 di Ateneo, 2 interateneo e uno internazionale.

Si riporta di seguito una sintesi di dimensioni e articolazione organizzativa dell'Ateneo riferita al 2019.

Studenti A.A. 2019/2020

- 22.972 iscritti
- 6.938 immatricolati
- 5.125 laureati (Anno 2019)

Strutture accademiche

- ❖ 12 Dipartimenti
- ❖ 3 Scuole
- ❖ 41 Collegi didattici a fronte di 63 Corsi di studio
- ❖ 7 Commissioni paritetiche
- ❖ 17 Corsi di dottorato e 4 Scuole di dottorato
- ❖ 7 Centri

Struttura gestionale

- ❖ 6 Direzioni
- ❖ 2 strutture in staff alla Direzione Generale
- ❖ 2 Biblioteche centralizzate

Personale (Organici dell'ultimo triennio)

Personale al 31.12.2017	Personale al 31.12.2018	Δ	Personale al 31.12.2019	Δ
☐ 709 docenti , di cui:	☐ 726 docenti e ricercatori , di cui:	+2,4%	☐ 752 docenti e ricercatori , di cui:	+3,58%
➤ 171 professori ordinari	➤ 167 professori ordinari	-2,34%	➤ 185 professori ordinari	+10,8%
➤ 266 professori associati	➤ 292 professori associati	+9,77%	➤ 324 professori associati	+11,0%
➤ 0 professori convenzione altro ateneo (art.6 co.11 L.240)	➤ 0 professori in convenzione altro ateneo (art.6 co.11 L.240/2010)	=	➤ 1 professore in convenzione altro ateneo (art.6 co.11 L.240/2010)	n.d.
➤ 191 ricercatori	➤ 150 ricercatori	-21,47%	➤ 112 ricercatori	-25,3%
➤ 48 ricercatori a TD tipo A	➤ 58 ricercatori a TD tipo A	+20,83%	➤ 59 ricercatori a TD tipo A	+1,72%
➤ 33 ricercatori a TD tipo B	➤ 59 ricercatori a TD tipo B	+78,79%	➤ 71 ricercatori a TD tipo B	+20,3%
☐ 728 unità di personale dirigente e TA di cui:	☐ 747 unità di personale dirigente e TA di cui:	+2,61%	☐ 754 unità di personale dirigente e TA di cui:	+0,94%
➤ 7 dirigenti	➤ 8 dirigenti	+14,29%	➤ 8 dirigenti	=
➤ 685 unità di personale TA	➤ 704 unità di personale TA	+2,77%	➤ 712 unità di personale TA	+1,1%
➤ 36 unità di personale TA TD	➤ 35 unità di personale TA TD	-2,78%	➤ 42 unità di personale TA TD	+20,0%
☐ 40 collaboratori ed esperti linguistici (CEL) , di cui:	☐ 39 collaboratori ed esperti linguistici (CEL) , di cui:	-2,50%	☐ 37 collaboratori ed esperti linguistici (CEL) , di cui:	-5,1%
➤ 31 CEL a TI	➤ 28 CEL a TI	-9,68%	➤ 26 CEL a TI	-7,1%
➤ 9 CEL a TD	➤ 11 CEL a TD	+22,22%	➤ 11 CEL a TD	=

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'Ateneo opera in un contesto caratterizzato da continui cambiamenti ed innovazioni normative, che influenzano molte attività e processi negli ambiti della didattica, della ricerca, della terza missione e della gestione.

I principali ambiti caratterizzati da particolari disposizioni normative, che comportano vincoli ed opportunità per l'Università sono così sintetizzabili:

- ☐ Modello di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario;
- ☐ Turn-over e programmazione del personale;
- ☐ Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA);
- ☐ Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR);
- ☐ Pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni;
- ☐ Sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico;
- ☐ Digitalizzazione e dematerializzazione di documenti e processi;
- ☐ Raccordo fra Agenzie Nazionali di Valutazione (ANVUR, ANAC, Dipartimento della Funzione Pubblica).

L'Università è profondamente inserita nel territorio, con buone relazioni con il sistema scolastico, guarda al futuro attraverso un continuo rafforzarsi del legame tra offerta formativa e mondo del lavoro e punta a realizzare strutture e servizi sempre più adeguati ed accoglienti.

2.2 Le risorse interne

Di seguito viene proposto un quadro sintetico delle risorse finanziarie ed umane (personale docente e ricercatore, dirigente, amministrativo e tecnico) disponibili in Ateneo.

Risorse finanziarie

I proventi operativi registrati nell'esercizio 2019, rappresentati nel grafico sottostante, sono pari a 222 milioni di euro e derivano per il 69% da contributi, provenienti da Ministeri (85%), da altri enti pubblici (11%) e da privati (4%), per il 19% da proventi propri e per il 12% da fonti diverse.



Nella tabella successiva sono presentati i dati di dettaglio del personale assegnato ai singoli dipartimenti, nonché la composizione per genere ed età media.

Risorse umane

Il **personale docente** è costituito complessivamente da 752 unità (31.12.2019).

	DIPARTIMENTO	Ruolo	Personale al 31/12/2019				Età Media		
			M	F	Totale	%	M	F	Totale
MACROAREA DI SCIENZE DELLA VITA E DELLA SALUTE	Diagnostica e sanità pubblica	<i>Ordinari</i>	14	3	17	30%	61	60	61
		<i>Associati</i>	9	8	17	30%	55	50	53
		<i>Ricercatori</i>	2	8	10	18%	53	52	52
		<i>Ricercatori a TD</i>	3	9	12	21%	41	39	39
		Totale	28	28	56	100%	56	48	52
	Medicina	<i>Ordinari</i>	14	1	15	22%	59	54	59
		<i>Associati</i>	22	8	30	43%	54	51	53
		<i>Ricercatori</i>	2	11	13	19%	54	53	53
		<i>Ricercatori a TD</i>	7	3	10	14%	37	40	38
		<i>Prof.in convenzione</i>	1		1	1%	63		63
	Totale	46	23	69	100%	53	51	52	
	Neuroscienze, biomedicina e movimento	<i>Ordinari</i>	16	7	23	25%	58	60	58
		<i>Associati</i>	18	16	34	37%	50	52	51
		<i>Ricercatori</i>	11	8	19	20%	55	51	53
		<i>Ricercatori a TD</i>	8	9	17	18%	40	42	41
	Totale	53	40	93	100%	52	51	52	
	Scienze chirurgiche, odontostomatologiche e materno-infantili	<i>Ordinari</i>	14		14	21%	61		61
		<i>Associati</i>	26	5	31	47%	54	50	53
<i>Ricercatori</i>		10	5	15	23%	53	54	53	
<i>Ricercatori a TD</i>		3	3	6	9%	37	38	38	
Totale	53	13	66	100%	55	48	53		
Macroarea	<i>Ordinari</i>	58	11	69	24%	60	59	60	
	<i>Associati</i>	75	37	112	39%	53	51	53	
	<i>Ricercatori</i>	25	32	57	20%	54	52	53	
	<i>Ricercatori a TD</i>	21	24	45	16%	39	40	39	
	<i>Prof.in convenzione</i>	1		1	0,4%	63		63	
	Totale	180	104	284	100%	54	50	52	
MACROAREA DI SCIENZE ED INGEGNERIA	Biotecnologie	<i>Ordinari</i>	10	3	13	24%	60	63	60
		<i>Associati</i>	14	10	24	44%	48	49	49
		<i>Ricercatori</i>	3	4	7	13%	50	45	47
		<i>Ricercatori a TD</i>	5	5	10	19%	38	39	39
	Totale	32	22	54	100%	50	48	49	
	Informatica	<i>Ordinari</i>	17	4	21	29%	56	56	56
		<i>Associati</i>	20	10	30	42%	47	47	47
		<i>Ricercatori</i>	2	1	3	4%	57	45	53
		<i>Ricercatori a TD</i>	13	5	18	25%	39	39	39
	Totale	52	20	72	100%	48	47	48	
	Macroarea	<i>Ordinari</i>	27	7	34	27%	57	59	58
		<i>Associati</i>	34	20	54	43%	48	48	48
<i>Ricercatori</i>		5	5	10	8%	53	45	49	
<i>Ricercatori a TD</i>		18	10	28	22%	39	39	39	
Totale	84	42	126	100%	49	47	49		

DIPARTIMENTO		Ruolo	Personale al 31/12/2019				Età Media		
			M	F	Totale	%	M	F	Totale
MACROAREA DI SCIENZE GIURIDICHE ED ECONOMICHE	Economia aziendale	Ordinari	9	6	15	28%	60	55	58
		Associati	13	9	22	42%	47	46	47
		Ricercatori	2	4	6	11%	51	44	46
		Ricercatori a TD	3	7	10	19%	45	38	40
		Totale	27	26	53	100%	51	46	49
	Scienze economiche	Ordinari	9	3	12	26%	49	55	51
		Associati	13	7	20	43%	50	47	49
		Ricercatori	3	3	6	13%	57	49	53
		Ricercatori a TD	3	5	8	17%	34	36	35
		Totale	28	18	46	100%	49	46	47
	Scienze giuridiche	Ordinari	11	6	17	30%	53	54	53
		Associati	18	7	25	44%	48	46	47
		Ricercatori	4	4	8	14%	44	53	48
		Ricercatori a TD	4	3	7	12%	40	38	39
		Totale	37	20	57	100%	48	48	48
	Macroarea	Ordinari	29	15	44	28%	54	54	54
Associati		44	23	67	43%	48	46	47	
Ricercatori		9	11	20	13%	49	48	49	
Ricercatori a TD		10	15	25	16%	40	38	38	
Totale		92	64	156	100%	49	47	48	
MACROAREA DI SCIENZE UMANISTICHE	Cultura e civiltà	Ordinari	14	4	18	27%	60	61	60
		Associati	18	12	30	45%	53	54	54
		Ricercatori	4	5	9	13%	48	51	50
		Ricercatori a TD	5	5	10	15%	43	46	45
		Totale	41	26	67	100%	54	53	54
	Lingue e letterature straniere	Ordinari	1	8	9	17%	51	59	58
		Associati	15	13	28	53%	50	52	51
		Ricercatori		6	6	11%		50	50
		Ricercatori a TD	4	6	10	19%	38	36	37
		Totale	20	33	53	100%	48	50	49
	Scienze umane	Ordinari	7	4	11	17%	59	65	61
		Associati	17	16	33	50%	51	52	52
		Ricercatori	2	8	10	15%	51	54	54
		Ricercatori a TD	7	5	12	18%	42	42	42
		Totale	33	33	66	100%	51	53	52
	Macroarea	Ordinari	22	16	38	20%	59	61	60
Associati		50	41	91	49%	52	53	52	
Ricercatori		6	19	25	13%	49	52	51	
Ricercatori a TD		16	16	32	17%	41	41	41	
Totale		94	92	186	100%	52	52	52	
Ateneo - Ruoli	Ordinari	136	49	185	25%	58	58	58	
	Associati	203	121	324	43%	51	50	51	
	Ricercatori	45	67	112	15%	52	51	52	
	Ricercatori a TD	65	65	130	17%	40	39	40	
	Prof.in convenzione	1		1	0,1%	63		63	
	Totale	450	302	752	100%	52	49	51	
Ateneo - Macroaree	Scienze della vita e della salute	180	104	284	38%	54	50	52	
	Ingegneria e scienze	84	42	126	17%	49	47	49	
	Scienze giuridiche ed economiche	92	64	156	21%	49	47	48	
	Scienze umanistiche	94	92	186	25%	52	52	52	
	Totale	450	302	752	100%	52	49	51	

Il **personale dirigente e tecnico-amministrativo**, di ruolo e a tempo determinato, è costituito da 754 unità, alla data del 31.12.2019. Nella tabella successiva figurano i dati di dettaglio del personale assegnato alle varie strutture nonché la composizione per genere ed età media.

STRUTTURA		Personale al 31/12/2019				Età Media		
		M	F	Totale	%	M	F	Totale
STRUTTURE CENTRALI	Direzione Generale (uffici di Staff)	20	46	66	13%	47	48	47
	Direzione Comunicazione e governance	9	14	23	4%	41	45	44
	Direzione Didattica e servizi agli studenti	31	116	147	28%	46	47	47
	Direzione Risorse umane	8	30	38	7%	46	48	48
	Direzione Amministrazione e finanza	10	50	60	11%	46	47	47
	Direzione Sistemi informativi e tecnologie	50	10	60	11%	46	49	47
	Direzione Tecnica e logistica	37	35	72	14%	52	54	53
	Sistema Bibliotecario d'Ateneo	18	40	58	11%	54	52	52
Totali		183	341	524	100%	48	48	48
DIPARTIMENTI / SCUOLE	Diagnostica e sanità pubblica	13	24	37	19%	46	49	48
	Medicina	10	28	38	19%	52	51	51
	Neuroscienze, biomedicina e movimento	17	33	50	25%	51	49	50
	Scienze chirurgiche, odontostomatologiche e materno-infantili	10	9	19	10%	49	49	49
	SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA		1	1	1%		55	55
	Biotechnologie	4	10	14	7%	49	49	49
	Informatica	2	4	6	3%	59	39	46
	Economia aziendale		3	3	2%		56	56
	Scienze economiche		4	4	2%		49	49
	Scienze giuridiche	1	4	5	3%	52	47	48
	Culture e civiltà	1	5	6	3%	59	42	45
	Lingue e letterature straniere	5	2	7	4%	40	45	41
	Scienze umane	3	4	7	4%	49	41	45
Totali		66	131	197	100%	49	49	49
CENTRI	Centro Linguistico d'Ateneo (CLA) – personale TA	4	5	9	27%	54	57	55
	Centro Interdipartimentale documentazione economica (CIDE)	1		1	3%	49		49
	Centro Interdipartim. ricerca e sperimentazione su animali da laboratorio (CIRSAL)		6	6	18%		43	43
	Centro Piattaforme tecnologiche (CPT)	1	8	9	27%	41	41	41
	Centro di Ricerca applicata ARC-NET alleati per la ricerca sul cancro	1	2	3	9%	35	30	32
	Laboratori universitari di ricerca medica (LURM)		4	4	12%		42	42
	Polo scientifico-didattico 'Studi sull'impresa'		1	1	3%		43	43
Totali		7	26	33	100%	48	44	45
MACROAREE	Scienze della vita e della salute	52	115	167	73%	49	48	48
	Ingegneria e scienze	6	14	20	9%	52	46	48
	Scienze giuridiche ed economiche	2	12	14	6%	51	49	49
	Scienze umanistiche	13	16	29	13%	48	47	47
Totali		73	157	230	100%	49	48	48
ATENEO	Totale strutture centrali	183	341	524	69%	48	48	48
	Totale strutture periferiche	73	157	230	31%	49	48	48
	Totale personale tecnico-amministrativo	218	435	653	83%	48	48	48
	Totale personale tecnico laboratoristico e sanitario	48	90	138	17%	49	48	48
Totali		266	525	791	100%	49	48	48

Nella successiva tabella viene presentata la composizione del personale tecnico-amministrativo per categoria contrattuale.



Struttura di afferenza		Personale al 31/12/2019											
		Cat. B e C		Cat. D		Cat. EP	DIRIGENTI		Totale di Ateneo				
		TI	TD	TI	TD	TI	TI	TD	TI	%	TD	%	TOT.
STRUTTURE CENTRALI	Direzione Generale (uffici di Staff)	27	1	30	2	5		1	62	13%	4	14%	66
	Direzione Comunicazione e governance	9		11	1	1	1		22	4%	1	4%	23
	Direzione Didattica e servizi agli studenti	89	16	37		4	1		131	26%	16	57%	147
	Direzione Risorse umane	24	1	9		3	1		37	7%	1	4%	38
	Direzione Amministrazione e finanza	37	6	14		2	1		54	11%	6	21%	60
	Direzione Sistemi informativi e tecnologie	27		28		4	1		60	12%	0	0%	60
	Direzione Tecnica e logistica	55		12		3	2		72	15%	0	0%	72
	Sistema Bibliotecario d'Ateneo	33		24		1			58	12%	0	0%	58
Totali		301	24	165	3	23	7	1	496	100%	28	100%	524
DIPARTIMENTI	Diagnostica e Sanità Pubblica	14	1	18	1	3			35	19%	2	15%	37
	Medicina	13		25					38	21%	0	0%	38
	Neuroscienze, Biomedicina e Movimento	15	1	28	2	4			47	26%	3	23%	50
	Scienze Chirurgiche, Odontostom. e Materno-Inf.	4		14		1			19	10%	0	0%	19
	SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA			1					1	1%	0	0%	1
	Biotecnologie	3	1	9	1				12	7%	2	15%	14
	Informatica	3	2	1					4	2%	2	15%	6
	Economia Aziendale	2		1					3	2%	0	0%	3
	Scienze Economiche	2		2					4	2%	0	0%	4
	Scienze Giuridiche	2		2		1			5	3%	0	0%	5
	Culture e Civiltà	3	1	1		1			5	3%	1	8%	6
	Lingue e Letterature straniere	2	2	3					5	3%	2	15%	7
	Scienze Umane	3	1	2		1			6	3%	1	8%	7
Totali		66	9	107	4	11			184	100%	13	100%	197
CENTRI	CLA	4		5					9	28%	0	0%	9
	CIDE			1					1	3%	0	0%	1
	CIRSAL	4		2					6	19%	0	0%	6
	CPT			8	1				8	25%	1	100%	9
	ARC-NET			3					3	9%	0	0%	3
	LURM	2		2					4	13%	0	0%	4
	Polo 'Studi sull'impresa'			1					1	3%	0	0%	1
	Totali		10		22	1				32	100%	1	100%
MACROAREE	Scienze della vita e della salute	52	2	101	4	8			161	75%	6	43%	167
	Ingegneria e scienze	6	3	10	1				16	7%	4	29%	20
	Scienze giuridiche ed economiche	6		7		1			14	6%	0	0%	14
	Scienze umanistiche	12	4	11		2			25	12%	4	29%	29
Totali		76	9	129	5	11			216	100%	14	100%	230
ATENEO		377	33	294	8	34	7	1	712	94%	42	6%	754

Infine, presso il Centro Linguistico di Ateneo sono presenti n. 37 **collaboratori esperti linguistici** (CEL):

CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO	Collaboratori Esperti Linguistici	Personale al 31/12/2019				Età Media		
		M	F	Totale	%	M	F	Totale
		Collaboratori Esperti Linguistici (tempo indeterminato)	7	19	26	70%	53	53
Collaboratori Esperti Linguistici (tempo determinato)	3	8	11	30%	56	46	49	
Totale		10	27	37	100%	54	51	52

3. RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Il posizionamento dell'Ateneo

L'Ateneo ha partecipato a numerose indagini nazionali ed internazionali sulla qualità dell'attività di didattica e ricerca, ottenendo posizionamenti incoraggianti e che rappresentano un utile strumento di supporto alla definizione delle proprie strategie di sviluppo ed all'individuazione di possibili percorsi di miglioramento, nell'ottica di una sempre crescente valorizzazione di reputazione e di immagine dell'Università.

Ranking internazionali

Positivo il risultato dell'Ateneo nel ranking "THE - Times Higher Education World University Ranking 2020", valutazione in cui Verona ottiene un posizionamento per il quinto anno consecutivo. Nella classifica mondiale 2020 composta da un totale di 1.396 istituzioni internazionali, Verona conferma, infatti, la sua collocazione nella fascia tra il 401° e il 500° posto, ma con un punteggio complessivo migliore rispetto allo scorso anno, passando al range 38.8-42.3 (era 37,1-41,6).

In una competizione che vede di anno in anno aumentare gli atenei in campo, Verona migliora il proprio punteggio in particolare nella sezione *Ricerca* che sale a 20,3 (da 18,9) e nella sezione *Entrate dal settore industria*, dove raggiunge un punteggio di 42,4 (da 41,6 della scorsa edizione). Rimangono sostanzialmente stabili i punteggi della sezione *Didattica* che ottiene 31,5 (era 32) e *Prospettiva internazionale* con 41,2 (era 41,3). Perde invece punteggio la sezione *Citazioni* 63,7 (era 72,3), che rimane comunque il punto di forza del nostro Ateneo.

Inoltre, nel "Young University Rankings 2019" l'Università di Verona migliora il punteggio ottenuto (46,6 rispetto al 42,2 dell'anno precedente), salendo al 72° posto assoluto a livello mondiale (dall'88° della scorsa edizione). Tra le università italiane, Verona occupa il 3° posto in questa speciale classifica che prende in considerazione gli atenei con meno di 50 anni (dopo la Scuola di Studi Superiori Sant'Anna e l'Università Vita-Salute San Raffele).

Nel nuovo ranking "Best Universities in Europe 2019", Verona rientra fra i 45 atenei italiani classificati e raggiunge il 195° posto nella classifica europea complessiva, migliorando la propria performance per il secondo anno consecutivo.

Nella classifica THE – By Subject 2020 l'Ateneo di Verona ottiene per la prima volta un posizionamento nella categoria *Arts & humanities* nella fascia 401+. Conferma sostanzialmente i posizionamenti ottenuti nella scorsa edizione nelle discipline *Clinical, Pre-clinical and Health, Life Sciences e Psychology* (fascia 301-400) e *Physical Sciences* (fascia 401-500). In leggero calo la prestazione nelle discipline *Computer Science*, dove Verona si colloca nella fascia 501-600 (era 401-500) e *Business & economics* con la posizione 501+ (era 401-500).

Nell'edizione "QS World University Rankings 2020", Verona è presente in classifica con altre 36 università italiane confermandosi per il quarto anno consecutivo nel range "801-1000". Il punteggio complessivo raggiunto quest'anno dall'Ateneo è di 11,7, leggermente in calo rispetto al 12,3 della passata edizione. Tale posizionamento è il risultato della valutazione in quattro grandi aree di interesse: *Ricerca*, *Didattica*, *Prospettive lavorative*, *Profilo internazionale*. La qualità di tali aree-chiave è valutata utilizzando due sondaggi globali, uno rivolto ad accademici, un altro a datori di lavoro, ma anche su indicatori oggettivi quali: rapporto tra il numero di docenti e il numero di studenti; citazioni per facoltà, proporzione di studenti stranieri, proporzione di docenti stranieri, reputazione accademica. Il punto di forza del nostro Ateneo rimane l'indicatore delle *Citazioni* con il posizionamento di Verona al 471° posto (con un punteggio di 26,9), in calo di 44 posizioni rispetto al 427° posto della scorsa edizione (con un punteggio di 31). Un indicatore in crescita si rivela quest'anno quello della nostra *Reputazione* presso gli accademici: nell'intervista, l'Ateneo di Verona ottiene infatti un punteggio di 9,3 contro il punteggio di 8,6 della scorsa edizione.

A confermare la competitività dell'Università si registra anche il buon livello di valutazione ottenuto nel "QS World University Rankings by Subject 2020". Nell'ambito disciplinare *Life sciences and Medicine* l'Ateneo veronese si è infatti collocato nella posizione n. 394, spiccando in particolare nella sottocategoria *Medicina* con la posizione ottenuta nella fascia 301-350.

Ranking nazionali

Nella Classifica annuale Censis edizione 2019/20 realizzata per "La Grande Guida" pubblicata dal quotidiano La Repubblica, Verona sale dall'11° al 7° posto tra i grandi atenei con un punteggio complessivo di 84,7 (da 79,8). In particolare sono migliori le valutazioni della categoria *Strutture* che passa a 88 dai 79 della scorsa edizione e *Servizi* che ottiene 84 (era 74).

La prestazione migliore nell'ambito delle lauree Triennali va al gruppo disciplinare letterario-umanistico, che ottiene il 5° posto. Verona, inoltre, è al 7° posto in Italia nel gruppo medico-sanitario e 9° nel gruppo sportivo.

Nell'ambito dei Corsi Magistrali a Ciclo Unico si distingue il 7° posto di *Odontoiatria e protesi dentaria* e il 7° di *Medicina e chirurgia*.

Infine, nella categoria delle Lauree Magistrali, Verona ottiene il 2° posto in *Scienze motorie e sportive*; il 3° nel gruppo *Insegnamento*, il 4° in quello *Economico* e il 5° nel *Linguistico*.

I risultati del XXI Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati 2018 ad un anno dalla laurea, collocano l'Ateneo di Verona ancora una volta al di sopra della media nazionale. In particolare tra i laureati ai Corsi

Triennali il tasso di occupazione ad un anno dalla laurea di Verona è di 62,5% (nazionale 40,6%); per i laureati dei Corsi Magistrali a ciclo unico è di 84,6% (73,1 nazionale) e per i laureati Magistrali arriva al 72,3% (61,6% nazionale)

3.2. Soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati

Da molti anni l'Ateneo di Verona aderisce al progetto nazionale "Good Practice", promosso dal Politecnico di Milano, il cui obiettivo è appunto promuovere le buone prassi tra gli atenei aderenti, mediante la comparazione delle prestazioni di efficienza ed efficacia dei servizi tecnico-amministrativi delle università, individuando così dei *benchmark* che rappresentano le "buone pratiche" di riferimento per tutti gli atenei partecipanti. L'edizione 2019² ha visto la partecipazione di 36 istituzioni, tra atenei e Scuole Superiori, che, unitamente al gruppo di lavoro, hanno definito il *framework* di confronto.

Il protocollo di rilevazione delle *Good Practice* è caratterizzato da due parti distinte ma logicamente collegate: l'indagine di *customer satisfaction* e la rilevazione degli impieghi del personale, necessaria per l'identificazione del costo del personale da imputare a ciascuno dei 26 servizi analizzati, oltre alla rilevazione di alcuni indicatori di volume.

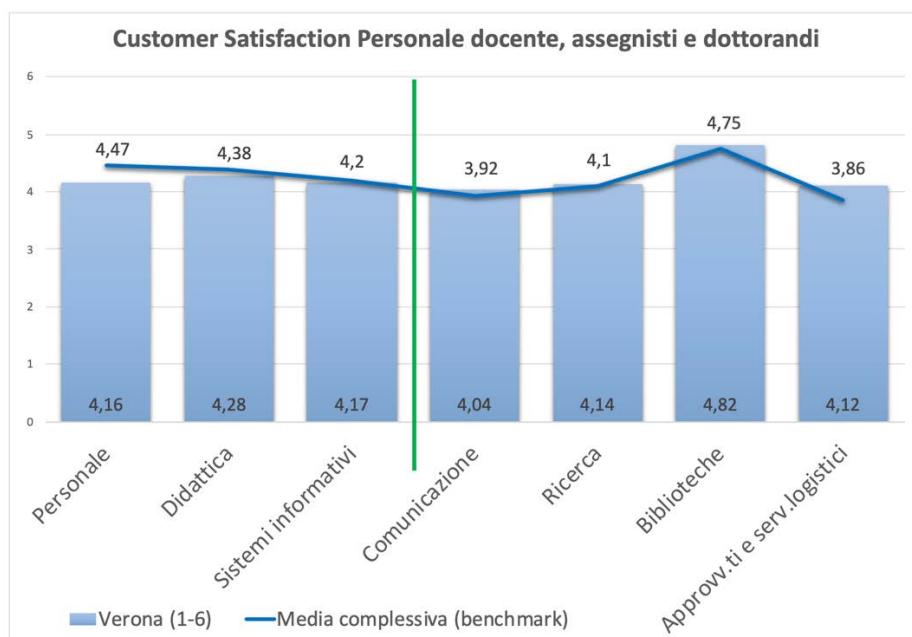
L'indagine di *customer satisfaction* si è svolta tramite la somministrazione *on line* di questionari differenziati per quattro tipologie di utenti: personale docente e ricercatore (compresi assegnisti e dottorandi), studenti del primo anno di corso e studenti di anni successivi e personale tecnico/amministrativo. Il tasso di risposta per ciascuna tipologia di utenti è il seguente: Personale Docente, Dottorandi e Assegnisti 19,5%, Studenti del primo anno 49%, Studenti di anni successivi al primo 52%, Personale Tecnico-Amministrativo 53%.

La rilevazione degli impieghi del personale è stata effettuata tramite l'imputazione, a cura dei Dirigenti e dei responsabili dei diversi servizi, del tempo di lavoro che ciascun dipendente ha dedicato nell'anno ai servizi oggetto di indagine.

La sintesi dei risultati in termini di soddisfazione dell'utenza (efficacia) consegna un quadro nel complesso positivo della situazione dell'Ateneo. A rappresentare il posizionamento di Verona nel gruppo dei 36 atenei sono stati elaborati i seguenti grafici di analisi:

Il grafico sotto riportato il posizionamento dell'Ateneo di Verona nei servizi oggetto di *customer satisfaction* rispetto a docenti, assegnisti di ricerca e dottorandi. In azzurro mostra la *performance* dell'Ateneo in termini di valutazione (scala 1-6), in blu la media di riferimento.

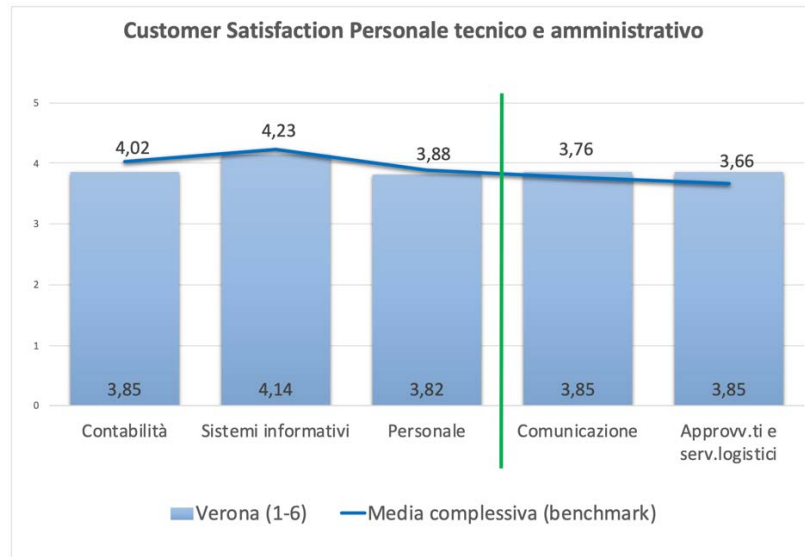
I servizi a sinistra della linea verticale verde sono quelli per i quali la soddisfazione percepita è inferiore alla media degli atenei partecipanti, quelli a destra invece sono i servizi con soddisfazione percepita superiore alla media.



² Dati riferiti all'anno 2018.

Il grafico a seguire riporta il posizionamento dell'Ateneo di Verona nei servizi rivolti al personale tecnico e amministrativo.

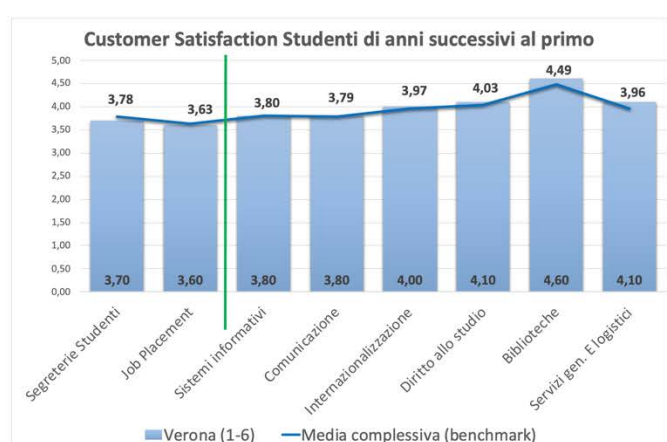
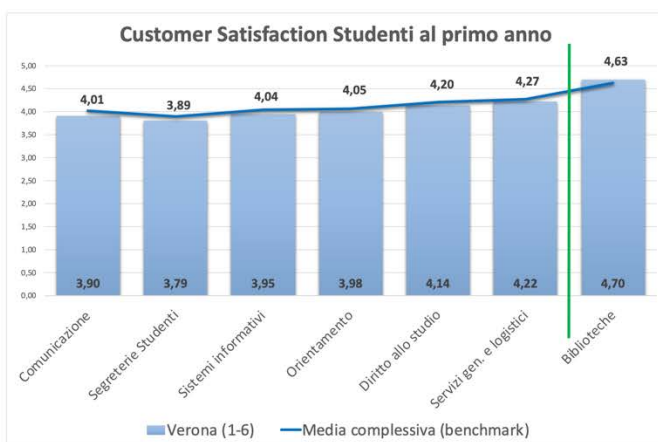
Per quanto riguarda il personale TA, i servizi di gestione del personale, contabilità e sistemi informativi mostrano valori sotto media, pur riportando per questi ultimi due servizi giudizi di soddisfazione superiori a 4 (su scala 1-6). I servizi relativi alla comunicazione ed i servizi generali e logistici, pur con giudizi più bassi rispetto agli altri ambiti, risultano tuttavia avere livelli di soddisfazione superiori alla media degli altri atenei.



Servizi rivolti agli studenti

I grafici sotto riportati mostrano il livello di soddisfazione percepita nell'Ateneo di Verona in merito ai servizi rivolti agli studenti del primo anno e degli anni successivi: gli istogrammi in azzurro rappresentano la *performance* dell'Ateneo in termini di *customer satisfaction* (scala 1-6) ed in blu la media di riferimento relativa agli atenei partecipanti.

Per quanto riguarda gli studenti del primo anno (a sinistra), Verona presenta livelli di soddisfazione superiori alla media degli altri atenei per il servizio relativo alle biblioteche, mentre per gli altri servizi si evidenzia una percezione inferiore rispetto alla media.



Nettamente migliore è la soddisfazione percepita da parte degli studenti di anni successivi al primo, i quali – come evidenzia il grafico a destra – mostrano apprezzamento superiore alla media per quasi tutti i servizi presi in esame, ad eccezione dei servizi di segreteria e di *job placement*.



3.3. Risultati raggiunti su obiettivi operativi

La struttura tecnico-gestionale contribuisce al funzionamento dell'Università e, da una parte, supporta docenti e studenti, consentendo la realizzazione delle attività ordinarie con efficienza, efficacia e tempestività; dall'altra, rispondendo con servizi mirati alle nuove esigenze individuate da Organi di governo e *stakeholder*.

Nel Piano delle performance 2019-2021, adottato il 1° febbraio 2019, sono stati selezionati e assegnati alla struttura gestionale gli obiettivi strategici pluriennali; ad essi sono stati correlati gli obiettivi operativi e le specifiche azioni da mettere in atto annualmente; quindi, prendendo spunto dalla programmazione delle attività di supporto a didattica, ricerca, trasferimento tecnologico e servizi, sono stati individuati i seguenti macro-obiettivi strategici per la struttura gestionale:

Area strategica: RICERCA SCIENTIFICA

- a. Tutelare e incrementare la **qualità della ricerca**;
- b. promuovere l'attrattività dei corsi di dottorato al fine di **sostenere la formazione alla ricerca scientifica**.

Area strategica: DIDATTICA

- a. **promuovere la mobilità e l'offerta formativa internazionale** rafforzando gli scambi internazionali in entrata e in uscita di docenti e studenti, anche potenziando i servizi per l'accoglienza e individuando finanziamenti orientati all'internazionalizzazione;
- b. migliorare la **continuità dei percorsi di studio**, attraverso la creazione di un contesto favorevole all'inclusione ed il rafforzamento delle attività di orientamento all'ingresso, monitorandone l'efficacia e sviluppando attività di supporto in itinere in collegamento con le attività di orientamento al lavoro;

Area strategica: TERZA MISSIONE

- a. **Coinvolgere** comunità di persone, interlocutori istituzionali e aziende **nella realizzazione di progetti di ricerca** in ambiti condivisi e strategici;
- b. Facilitare il **trasferimento dei risultati della ricerca** e la divulgazione del valore della ricerca;
- c. Consolidare il **public engagement** anche a livello dipartimentale, favorendo lo sviluppo di progetti migliorativi di divulgazione scientifica e di **comunicazione istituzionale**, con l'impiego degli strumenti digitali al fine di raccontare a cittadini e contesti pubblici interessati le ricerche ed il mondo universitario, nonché con azioni di monitoraggio e valutazione, recependo proposte e riflessioni del tessuto sociale esterno;

Fattore qualificante: PERSONE

- a. Essere un **Ateneo attrattivo**, anche nel contesto internazionale, per le **persone di talento**;
- b. **sviluppare, in una logica di formazione continua, la professionalità del personale** dirigente e tecnico amministrativo, adeguando le competenze possedute ai nuovi bisogni;
- c. **migliorare il clima organizzativo e l'ambiente di studio e di lavoro** ed a promuovere l'assunzione di responsabilità, la creatività, l'innovazione e la collaborazione.

Fattore qualificante: INFRASTRUTTURE

- a. **accrescere il patrimonio dell'Ateneo**, perseguendo la continuità, la consistenza e lo sviluppo qualitativo di tutte le sue componenti, in particolare:
 - attuare una programmazione delle iniziative di **sviluppo edilizio** e di riqualificazione degli immobili sostenibile e coerente con gli sviluppi strategici di ateneo, anche migliorando l'utilizzo degli spazi disponibili;
 - dotarsi di *facilities* di ateneo, rafforzare la condivisione della **strumentazione scientifica** tra dipartimenti, monitorare il fabbisogno e programmare il rinnovo delle apparecchiature dei laboratori;
 - sviluppare il **patrimonio bibliografico**, incrementando al contempo le opportunità di accesso pieno e aperto alla letteratura scientifica;
 - attuare una gestione dinamica delle **infrastrutture tecnologiche ed informatiche** correlandone l'evoluzione ai mutamenti delle esigenze della comunità universitaria, al fine di sostenere al meglio le attività accademiche e di servizio.

Fattore qualificante: EFFICIENZA GESTIONALE

- a. sviluppare un **ciclo integrato della qualità**;
- b. dotarsi di un **sistema a supporto delle decisioni** anche adeguando il modello di programmazione, gestione e controllo delle risorse finanziarie di Ateneo;
- c. **monitorare e aggiornare l'assetto organizzativo** per renderlo sempre più flessibile e funzionale ad una gestione efficiente ed efficace dell'Ateneo;
- d. promuovere la **semplificazione, l'informatizzazione e la dematerializzazione dei processi**;

In corrispondenza di tali obiettivi strategici, quindi, sono stati declinati puntuali obiettivi operativi.

Di seguito, per ciascun obiettivo operativo identificato, sono sintetizzati i risultati conseguiti nell'esercizio 2019, tenendo conto di indicatori, target di risultato (valore atteso) e delle relative responsabilità organizzative.

Per ragioni di omogeneità e confrontabilità tra i diversi obiettivi, considerando la diversificazione degli indicatori – alcuni quantitativi, altri qualitativi, on/off e/o per fasi e gradi di avanzamento – per rappresentare il **grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico** si fa ricorso alla seguente scala, mutuata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, basata sulla percentuale di realizzazione dell'obiettivo operativo, misurata in base allo scostamento tra valore target e valore consuntivo dello/degli indicatori previsti:

Scala di misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico		
L'obiettivo strategico è:	% realizzazione dell'obiettivo operativo (*)	Grado raggiungimento
Totalmente raggiunto , cioè senza scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo operativo come definito dal target	$x \geq 90\%$	100 %
Sostanzialmente raggiunto , cioè con un minimo scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo operativo come definito dal target	$80\% \leq x < 90\%$	90 %
Parzialmente raggiunto , cioè con un discreto scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo operativo come definito dal target	$60\% \leq x < 80\%$	75 %
Scarsamente raggiunto , cioè con un notevole scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo operativo come definito dal target	$50\% \leq x < 60\%$	50 %
Non raggiunto , cioè con un totale scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo operativo come definito dal target	$x < 50\%$	0 %

(*) x = scostamento percentuale tra valore a consuntivo e valore previsto (target) dell'indicatore

Le strutture capofila sono riportate per prime e **in carattere grassetto**.

Legenda

<i>DG</i>	<i>Direzione Generale</i>
<i>DAF</i>	<i>Direzione Amministrazione e Finanza</i>
<i>DCG</i>	<i>Direzione Comunicazione e Governance</i>
<i>DDSS</i>	<i>Direzione Didattica e Servizi agli Studenti</i>
<i>DRU</i>	<i>Direzione Risorse Umane</i>
<i>DSIT</i>	<i>Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie</i>
<i>DTEL</i>	<i>Direzione Tecnica e Logistica</i>
<i>AR</i>	<i>Area Ricerca (Staff della Direzione Generale)</i>
<i>APCD</i>	<i>Area Pianificazione e Controllo Direzionale (Staff della Direzione Generale)</i>
<i>BIBLIO</i>	<i>Sistema Bibliotecario d'Ateneo</i>
<i>SDIP</i>	<i>Staff dei Servizi Dipartimentali</i>
<i>CLA</i>	<i>Centro Linguistico di Ateneo</i>

Area Strategica: RICERCA SCIENTIFICA**Macro-obiettivo: RS1 - Tutelare e incrementare la qualità della ricerca****Obiettivo strategico:****RS1a - Promuovere la qualità dei prodotti della ricerca, secondo criteri di originalità, rigore metodologico e impatto****Obiettivo operativo:****Revisione della procedura di conferimento degli assegni di ricerca finalizzata al miglioramento dell'efficienza del processo**

Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità della ricerca la revisione del processo relativo agli assegni ha come obiettivo la riduzione dei tempi necessari per la loro attribuzione.

Attualmente la procedura relativa agli assegni di ricerca è interamente sviluppata a livello centrale mentre il nuovo processo viene ridisegnato attribuendo al dipartimento un ruolo attivo in tutte le fasi della sua realizzazione dalla definizione del bando di selezione, alla nomina della commissione di valutazione e alla firma del contratto con l'assegnista vincitore della selezione, e con relativo recupero sui tempi di attuazione.

Azioni:

- ridefinizione del workflow con riguardo ai processi di attivazione e rinnovo in capo al dipartimento
- dematerializzazione dei documenti mediante il software Titulus
- aggiornamento dell'attuale regolamento Assegni di Ricerca

Indicatori: riduzione dei tempi di attribuzione degli assegni di ricerca

Valore target: n. 55 giorni per l'attribuzione con la nuova procedura

Baseline: n. 60 giorni per l'attribuzione con l'attuale procedura

Budget: -

Responsabili: AR – DAF – SDIP

Risultato conseguito: il workflow è stato definito in collaborazione con DAF e il SDIP. La sperimentazione iniziata nella seconda metà dell'anno 2019 ha visto coinvolti in modo volontario i Dipartimenti di: Informatica, Scienze Umane, Lingue e Letterature Straniere e Scienze Giuridiche. Considerati i risultati positivi ottenuti dalla sperimentazione, il nuovo processo verrà esteso nel corso dell'anno 2020 agli altri Dipartimenti.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: n. 55 giorni per concludere la procedura di conferimento assegni

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:**RS1a - Promuovere la qualità dei prodotti della ricerca, secondo criteri di originalità, rigore metodologico e impatto****Obiettivo operativo:****Aumentare la visibilità dei risultati della ricerca secondo il modello *open access***

L'ateneo di Verona, in linea con il proprio statuto (in particolare l'art. 2 comma 5) e con le azioni delineate a livello europeo (es. OPENAIRE) e nazionale (Dichiarazione di Messina), promuove una politica *open access* di diffusione dei risultati della ricerca. Grazie alle funzionalità dell'archivio istituzionale IRIS (iris.univr.it) in cui vengono raccolte le pubblicazioni dei ricercatori, è possibile infatti depositare il "full text" delle proprie pubblicazioni, consultabile liberamente da chiunque interessato.

L'ateneo al fine di incentivare l'archiviazione da parte degli autori/ricercatori dei loro prodotti ad accesso aperto provvede alla ridefinizione dei contratti di edizione ed alla stesura di una adeguata policy che incentivi tale modalità di disseminazione della conoscenza.

Azioni:

- revisione dei contratti in essere con i principali editori per promuovere il deposito dei risultati di ricerca in IRIS nella parte *open access*
- proposta di una policy di ateneo per l'incentivazione del deposito da parte degli autori/ricercatori in *open access*



- c) monitoraggio dei dati bibliografici presenti nell'archivio istituzionale IRIS
- d) incremento pubblicazioni *open* in IRIS

Indicatori:

- a) on/off: stesura bozza policy di ateneo
- b) n. pubblicazioni in IRIS in open access

Valore target:

- a) on: proposta di policy elaborata
- b) mantenimento dell'incremento annuo di pubblicazioni open, in IRIS, pari + 15%

Baseline: n. 2.647 prodotti open presenti in IRIS alla data del 31.12.2018

Budget: -

Responsabili: AR – SBA

Risultato conseguito: l'Area Ricerca ha elaborato una proposta di policy che riprende il "Modello di Policy sulla gestione dei dati della ricerca" realizzato dal Gruppo di lavoro "Dati della ricerca" costituito da Politecnico di Milano, Università di Milano, Università di Torino, Università di Trento, Università di Venezia Ca' Foscari. Il documento è stato condiviso tra l'Area Ricerca ed il Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Le pubblicazioni presenti al 31/12/2019 in Open Access sono 3.649, ossia 1.002 in più rispetto alla stessa data dell'anno precedente con un incremento del 37,8%, ben oltre il target prefissato del 15%.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo degli indicatori:

- a) ON
- b) 3.649 (+37,8%)

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

RS1a - Promuovere la qualità dei prodotti della ricerca, secondo criteri di originalità, rigore metodologico e impatto

Obiettivo operativo:

Miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca offerti dai poli di progettazione

Nel mese di dicembre 2018 sono stati realizzati tre poli di servizio alla ricerca per le macroaree di Scienze e Ingegneria, Medicina e Scienze Umane, Economiche e Giuridiche mediante l'assegnazione ad essi dei vincitori della selezione per l'accompagnamento dei ricercatori nella progettazione e rendicontazione dei progetti di ricerca finanziati.

L'obiettivo è stato di implementare un servizio mirato per i ricercatori dell'ateneo ubicato in prossimità dei dipartimenti per rendere l'assistenza più accessibile ed efficace. Il personale dei poli si interfaccia inoltre con le segreterie dei dipartimenti, i centri contabili e i centri acquisti per fornire un supporto completo durante l'intero ciclo di vita dei progetti di ricerca.

Obiettivo del 2019 è la messa a regime di queste nuove strutture di servizio, in particolare per le attività relative alla gestione e rendicontazione dei finanziamenti ottenuti, tramite la creazione di strumenti di supporto per i poli e gli altri attori coinvolti (segreterie dipartimentali, centri acquisti, centri contabili) al fine di ottimizzare la gestione del processo.

Azioni:

- a) analisi e mappatura del flusso dei principali documenti necessari per la rendicontazione in vista della loro completa disponibilità in formato digitale
- b) creazione di una cartella condivisa in "one drive MyUnivr" per i principali progetti avviati nel 2019, al fine di garantire la massima condivisione dei documenti di gestione contrattuale/finanziaria di progetto con tutti gli attori coinvolti (team scientifico, segreterie, centri contabili, centri acquisti)
- c) creazione di uno strumento informatico (focus group o lista e mail) per la comunicazione periodica agli interessati (poli, segreterie, centri acquisti e contabili) di novità/aggiornamenti in materia di gestione e rendicontazione finanziaria dei progetti
- d) stesura di una "carta dei servizi" per i ricercatori tutti sui servizi offerti dall'Unità Progettazione nelle fasi di scrittura, gestione e rendicontazione di un progetto di ricerca



- e) rendicontazione progetti di ricerca da parte dei poli
- f) questionario di gradimento dei servizi offerti dai poli

Indicatori:

- a) on/off: carta dei servizi
- b) n. rendicontazioni effettuate dai poli
- c) esiti questionario di gradimento sui servizi offerti dai poli

Valore target:

- a) on carta dei servizi
- b) almeno n. 30 rendicontazioni effettuate
- c) livello di gradimento ≥ 3 (scala di Likert 1-4)

Baseline: -

Budget: -

Responsabili: AR – SDIP – DTEL – DAF

Risultato conseguito:

E' stata realizzata la Carta dei servizi "Finanziamenti per la Ricerca" secondo il modello previsto dall'Ateneo. Il documento è pubblicato sul sito UNIVR <https://www.univr.it/it/i-nostri-servizi/finanziamenti-per-la-ricerca>.

Le rendicontazioni di progetti di ricerca effettuate dai tre Poli di progettazione sono state in totale nr. 45, un numero superiore rispetto al target prefissato (almeno 30 rendicontazioni).

Per quanto riguarda il Questionario di gradimento dei servizi offerti dai Poli, nell'arco del 2019 l'Area Ricerca ha somministrato semestralmente al personale di ricerca e amministrativo dei Dipartimenti, un questionario sul livello di gradimento dei servizi offerti dai tre Poli di progettazione. In entrambi i casi, gli esiti del questionario hanno evidenziato che la maggioranza delle risposte dei fruitori del servizio ha ottenuto un livello di gradimento pari a 4:

1° semestre:

- Supporto alla progettazione (nr. 59 risposte maggioranza 56% - molto utile - 4) gradimento medio = 3,34
- Supporto alla gestione e rendicontazione (nr.48 risposte – maggioranza 56% - molto utile - 4) gradimento medio = 3,48

2° semestre:

- Supporto alla progettazione (nr. 32 risposte – maggioranza 72% - molto utile - 4) gradimento medio = 3,53
- Supporto alla gestione e rendicontazione (nr.33 risposte – maggioranza 61% - molto utile - 4) gradimento medio = 3,42

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore:

- a) carta servizi ON,
- b) nr.45 rendicontazioni effettuate;
- c) livello medio complessivo di gradimento = 3,43

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Macro-obiettivo: RS3 - Sostenere la formazione alla ricerca scientifica

Obiettivo strategico:

RS3d - Sviluppare l'internazionalizzazione dei programmi di dottorato di ricerca

Obiettivo operativo:

Maggiori opportunità di formazione all'estero per i dottorandi dell'ateneo

I corsi di dottorato offerti dall'ateneo veronese favoriscono le opportunità di crescita e di contaminazione delle conoscenze promuovendo percorsi formativi congiunti con prestigiosi istituti universitari stranieri.

Per aumentare le opportunità per i dottorandi di svolgere attività di ricerca all'estero l'ateneo si pone come obiettivo l'aumento degli accordi di co-tutela in essere, finalizzati al rilascio di titolo di dottore di ricerca doppio o congiunto.

Azioni:

- a) creazione di un elenco degli accordi di co-tutela per corso di dottorato con università straniere a partire dal XXIX ciclo (anno 2014) e pubblicazione dello stesso su Intranet di ateneo
- b) incontri informativi con i direttori delle scuole di dottorato e i colleghi docenti dei corsi per illustrare e approfondire le opportunità di accordi con Università straniere finalizzate alla stipula di co-tutele
- c) incremento numero complessivo delle co-tutele attive

Indicatori: n. accordi di co-tutela stipulati

Valore target: incremento +10% delle co-tutele stipulate (n. 5)

Baseline: n. 53 co-tutele stipulate al 31.12.2018

Budget: -

Responsabili: AR

Risultato conseguito: Si è provveduto alla creazione di un elenco degli accordi di co-tutela a partire dal XXIX ciclo. Tale elenco è visualizzabile al seguente link: <https://www.univr.it/it/i-nostri-servizi/dottorati-di-ricerca/collaborazione-con-atenei-stranieri>. Sono stati quindi organizzati degli incontri con le Scuole di dottorato e i colleghi docenti per illustrare le opportunità offerte negli accordi di co-tutela stipulati per la formazione all'estero dei dottorandi. L'interesse in una formazione dottorale congiunta ha spinto verso una maggiore definizione nel numero di accordi di co-tutela, che ha registrato un incremento pari a +12 accordi per il 2019, con un totale complessivo di 65 accordi attivi rispetto al dato rilevato al 31.12.2018.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: n. 65 accordi di cotutela stipulati al 31.12.2019 (+22,6%)

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

RS3e - Rafforzare la capacità di placement dei dottorati

Obiettivo operativo:

Sviluppo delle collaborazioni dei dottorandi con enti pubblici e privati (dottorato intersettoriale)

La promozione dell'offerta formativa dei corsi di dottorato presso gli enti pubblici e privati offre l'opportunità di stringere accordi per la definizione di percorsi formativi congiunti università – impresa con un duplice vantaggio: per l'azienda di sviluppare le proprie attività nella ricerca e innovazione e per l'ateneo di promuovere azioni di trasferimento delle conoscenze sul territorio.

I percorsi intersettoriali prevedono per i dottorandi la possibilità di svolgere periodi di stage presso aziende pubbliche e private e per i dipendenti delle aziende di frequentare un percorso dottorale sostenuto finanziariamente dalle stesse.

Azioni:

- a) mappatura dei corsi di dottorato con potenziali caratteristiche di intersettorialità
- b) mappatura delle esigenze del territorio attraverso le competenze della Camera di Commercio e dell'Associazione Industriali
- c) promozione dei dottorati intersettoriali per aumentarne la numerosità

Indicatori:

- a) on/off: report delle analisi effettuate – obiettivo 2019
- b) n. dottorati intersettoriali attivati per il XXXVI ciclo (a.a. 2020 – 2021) – obiettivo 2020

Valore target:

- a) on (2019)
- b) n. 6 dottorati intersettoriali istituiti per l'a.a. 2020 – 2021 (2020)

Baseline: n. 4 dottorati intersettoriali presenti nel XXXIV ciclo (a.a.2018/2019)

Budget: -

Responsabili: AR

Risultato conseguito: E' stata effettuata la mappatura dei corsi di dottorato per rilevare le potenziali caratteristiche di intersettorialità spendibili sul territorio. Si è partiti dall'analisi degli obiettivi dichiarati dai corsi per rilevare quelli che

presentano risultati di ricerca applicabili in ambito industriale. E' stato organizzato un incontro con la Camera di Commercio I. A.A. di Verona e un altro con l'Associazione Industriali della Provincia di Verona per presentare i corsi di dottorato che potrebbero sviluppare con le aziende attività di interesse comune. Con la Camera di Commercio, attraverso l'estrazione dal registro delle imprese conservato presso la stessa, abbiamo quindi iniziato l'analisi delle aziende potenzialmente interessate a sviluppare un corso di dottorato industriale nelle tematiche presenti nei corsi di dottorato dell'ateneo ponendo, così le basi per la definizione di un successivo incontro tra azienda e coordinatore del corso.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore:

- a) on (2019) – analisi effettuate

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Area Strategica: DIDATTICA

Macro-obiettivo: Sviluppare la mobilità e l'offerta formativa a livello internazionale

Obiettivo strategico:

DD2a - Potenziare l'offerta formativa in lingua straniera e l'internazionalizzazione dei curricula (convenzioni con Atenei stranieri, titolo doppi/congiunti, ecc.)

Obiettivo operativo:

Migliorare la fruibilità dei servizi da parte degli studenti internazionali

L'obiettivo è rendere disponibili i principali certificati, le autocertificazioni e la modulistica in lingua inglese agli studenti iscritti ai percorsi di formazione dell'Ateneo e ai laureati.

Azioni:

1. censimento dei certificati rilasciati dall'Ateneo, della modulistica e delle autocertificazioni
2. traduzione in lingua inglese della documentazione
3. pubblicazione di una pagina web informativa in inglese sul portale con accesso alla modulistica

Indicatori: percentuale di certificati tradotti.

Valore target: traduzione di almeno il 90% dei certificati totali in lingua inglese.

Baseline: allo stato attuale è disponibile in inglese solo il certificato di laurea. Da una prima analisi il numero di certificati da tradurre è pari a una dozzina.

Budget: -

Responsabili: DDSS - DSIT – DCG

Risultato conseguito: Nel corso del 2019 sono stati tradotti in lingua inglese il 100% dei certificati ed il 90% della modulistica (residuano moduli specifici di singole UO didattiche e studenti).

Tutti i certificati sono stati tradotti in lingua inglese, e sono stati modificati e tradotti in lingua inglese anche i moduli di richiesta di:

1. passaggio da full-time a part-time;
2. passaggio da part-time a full-time,
3. passaggio, trasferimento, sospensione studi, ripresa studi, rinuncia, riconoscimento crediti da carriera universitaria pregressa, duplicato badge
4. certificati

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: I certificati presi in esame, oltre al certificato di laurea, sono stati:

1. iscrizione
2. iscrizione con esami e SSD
3. iscrizione Rinunciatario o Decadenza
4. iscrizione con esami per Rinunciatari e Decaduti
5. iscrizione con riscatto
6. certificati per fini fiscali

Quindi un numero inferiore rispetto a quello preventivato.

Valore consuntivo dell'indicatore: 100% dei certificati tradotti in lingua inglese

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: i certificati da tradurre erano un numero inferiore a quanto preventivato (12).

Obiettivo strategico:

DD2a - Potenziare l'offerta formativa in lingua straniera e l'internazionalizzazione dei curricula (convenzioni con Atenei stranieri, titolo doppi/congiunti, ecc.)

Obiettivo operativo:

Incremento dei corsi di studio che rilasciano il doppio titolo

L'obiettivo consiste nel rafforzare l'offerta formativa internazionale, in particolare aumentando i doppi titoli rilasciati dai CdS. Il doppio titolo prevede che sulla base di un programma di studio elaborato in collaborazione con un'università estera si ottengano due titoli di studio (italiano ed estero).

Azioni:

1. presentazione delle Linee guida su Progettazione e gestione dei corsi di studio internazionali a tutte le strutture didattiche
2. supportare i CdS che vorranno prevedere il rilascio del doppio titolo all'interno del percorso di formazione.

Indicatori: numero accordi per il rilascio del doppio titolo formalizzati.

Valore target: attivazione di almeno un percorso con rilascio del doppio titolo per l'anno accademico 2019/20, formalizzazione di un accordo per il rilascio di almeno un ulteriore doppio titolo nel 2019.

Baseline: allo stato attuale (offerta formativa a.a. 2018/19) 5 dei 63 corsi di studio (di cui 59 con sede amministrativa nel nostro Ateneo), rilasciano il doppio titolo.

Budget: -

Responsabili: DDSS

Risultato conseguito: Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/12/2019, relativa all'offerta formativa dell'a.a. 2019/20, è stata approvata la convenzione per il rilascio del doppio titolo per il corso di laurea magistrale in Mathematics con l'Université Paris Saclay, l'Université d'Evry Val D'Esson e l'École Nationale Supérieure d'Informatique pour l'Industrie et l'Entreprise (Francia). Per problemi di governance dell'ateneo parigino, la convenzione, ad oggi, non è attiva. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/12/2019 sono state approvate le seguenti convenzioni per il rilascio del doppio titolo:

- Laurea magistrale in International economics and business con Master in Economie Internationales (Bordeaux, Francia)
- Laurea magistrale in Mathematics con ENSIMAG Specialization in Financial Engineering (ENSIMAG-IF) + ENSIMAG Specialization in Mathematical Modeling, Vision, Graphics and Simulation (MMIS) + Master of Science in Industrial and Applied Mathematics (MSIAM) (Grenoble, Francia)
- Laurea magistrale in Arte con l'Università di Dresda (Germania) per un accordo quadro
- Laurea magistrale in Tradizione e Interpretazione dei Testi Letterari con Langue et littérature italiennes (Friburgo, Svizzera).

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: l'attivazione dell'accordo già approvato per l'a.a. 2019/20 non è avvenuta per cause esterne al nostro Ateneo, ma dipendenti esclusivamente dall'Ateneo partner.

Valore consuntivo dell'indicatore: 4

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: A fronte di un valore target che prevedeva la formalizzazione di 1 accordo per doppio titolo per il 2019, ne sono stati formalizzati 4.



Obiettivo strategico:

DD2b - Rafforzare gli scambi internazionali in entrata e uscita di docenti e studenti, anche potenziando i servizi per l'accoglienza, individuando finanziamenti orientati all'internazionalizzazione, sviluppando l'attività di orientamento e incentivando brevi periodi di mobilità (winter/summer school, stage e tirocini all'estero)

Obiettivo operativo:

Contenere le rinunce degli studenti alle borse di mobilità internazionale

L'analisi effettuata nel 2018 relativamente alle motivazioni degli studenti che rinunciano alla borsa Erasmus dopo l'assegnazione ha messo in evidenza due tipologie principali: motivi personali e motivi accademici, legati alla carriera degli studenti. L'obiettivo nel 2019 è la definizione e la messa in atto degli interventi correttivi finalizzati a diminuire la percentuale di rinunce per motivi accademici.

Azioni:

1. definizione interventi correttivi al fine di diminuire le rinunce per motivi accademici
2. messa in atto degli interventi correttivi

Indicatori: percentuale di rinunce per motivi accademici sul numero di borse assegnate.

Valore target: - 20% rinunce rispetto all'a.a.2018-2019

Baseline: allo stato attuale le 513 rinunce totali che si riferiscono agli ultimi tre anni accademici (2016/2017:142 su 637 assegnatari, 2017/2018:178 su 718, 2018/2019: 193 su 816) sono state classificate in base alla motivazione.

Budget: -

Responsabili: DDSS

Risultato conseguito:

Nell'a.a. 2018/2019 sono state presentate, in tutto, 36 rinunce per motivi accademici su 193 rinunce, pari al 18,6%. Nell'a.a. 2019/2020 sono state presentate, in tutto, 19 rinunce per motivi accademici su 172 rinunce pari all'11%.

Sono stati individuati e messi in atto (a partire dal bando per mobilità a.a. 2019/2020 pubblicato a gennaio 2020) 3 interventi correttivi:

1. Maggior coinvolgimento dei Coordinatori degli scambi nell'attività di orientamento degli studenti interessati ad una mobilità Erasmus. Parallelamente agli Info Days generali di presentazione del bando organizzati dall'ufficio, si sono tenute a livello di dipartimento/scuole ulteriori giornate informative di presentazione delle università partner
2. Nel bando è stata introdotta una decurtazione della borsa di mobilità in caso di partecipazione a bandi successivi da parte di coloro che hanno presentato rinuncia non opportunamente giustificata e documentata.
3. a partire dall'a.a. 2019/2020 la registrazione in carriera delle certificazioni CLA rilasciate nella sessione straordinaria di marzo è prevista solo per gli studenti che portano a termine la mobilità Erasmus.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nel corso del secondo semestre dell'a.a. 2019/2020 a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 sono state annullate circa 40 mobilità in uscita, che non sono state conteggiate come "rinunce", in quanto dovute a causa di forza maggiore.

Valore consuntivo dell'indicatore: -40% rinunce per motivi accademici rispetto all'a.a. 2018/2019

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: - 20% (risultato atteso: - 20%, risultato raggiunto: -40%)

Macro-obiettivo: Dare continuità ai percorsi di studio

Obiettivo strategico:

DD3a - Monitorare e sostenere la continuità dei percorsi di studio e rivedere gli aspetti organizzativi relativi alla didattica

Obiettivo operativo:

Introduzione di un sistema di Chat bot in grado di comprendere il linguaggio naturale e offrire un servizio di prima assistenza online allo studente

Il sistema di tipo "Chat bot" ha lo scopo di fornire risposte automatizzate a domande inoltrate dagli utenti attraverso il linguaggio naturale. Si tratta di una modalità di supporto interattiva che velocizza il reperimento dell'informazione. Tale agente "intelligente" potrebbe essere utilizzato ad esempio per realizzare una sorta di guida in linea, o per rispondere a FAQ degli utenti che accedono al sito di Ateneo o a particolari sezioni di sito.

Si intende realizzare quindi un primo "filtro" a domande semplici tra l'utente e il personale dedicato agli sportelli consentendo un migliore utilizzo degli operatori su tematiche non ripetitive, e al contempo essere di immediato aiuto all'utente con il conseguente aumento della sua soddisfazione e percezione di un buon servizio.

Per ottenere i vantaggi di questo tipo di strumento è necessario studiare una soluzione funzionale e scegliere il software che più si adatta alle nostre esigenze e che meglio implementa le tecniche dell'intelligenza artificiale.

Azioni:

- Analisi di contesto e studio del fabbisogno; identificazione dello "use case" più appropriato
- Analisi di dettaglio del sistema e delle eventuali integrazioni di dati/processi con sistemi di produzione
- Progettazione della soluzione relativa allo "use case" identificato
- Valutazione dei software in commercio e scelta dello strumento
- Pianificazione e avvio lavori di implementazione e predisposizione dello strumento
- Test e verifica qualità dello strumento, con conseguente revisione o pianificazione di avvio

Indicatori: % di completamento

Valore target: 2019: scelta dello strumento; 2020: almeno 70% FAQ dello "use case" considerato inserite nella Chat bot

Baseline: allo stato attuale sono pubblicate FAQ senza interazione automatica

Budget: -

Responsabili: DSIT - DDSS

Risultato conseguito: Scelto lo strumento Microsoft Azure Bot framework

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: -

Valore consuntivo dell'indicatore: 100%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: Nessuno

Obiettivo strategico:

DD3b - Monitorare l'efficacia dell'attività di orientamento all'ingresso per rivedere il modello, sviluppando le attività di supporto in itinere e la connessione con le attività di orientamento al lavoro

Obiettivo operativo:

Sviluppare nuovi strumenti di orientamento per rendere più efficace l'ingresso nei percorsi di formazione

La scelta consapevole del percorso di studi è un prerequisito importante per raggiungere i risultati di apprendimento attesi e assicurandone la continuità nel proprio percorso degli studi e la qualità della vita da studente. Al fine di aiutare i ragazzi e le loro famiglie ad acquisire tale consapevolezza sono state pubblicate sul portale di Ateneo informazioni sugli obiettivi formativi nonché sugli sbocchi occupazionali dei corsi di studio. Sono inoltre state organizzate simulazioni dei test di ingresso, attivati corsi di preparazione ai test di ingresso e corsi di recupero dei saperi minimi. Infine, è stato rivisto il progetto Tandem per renderlo il più funzionale possibile all'orientamento dei ragazzi negli ultimi anni delle scuole superiori. Alla luce dell'esperienza raccolta è emerso che sono necessari corsi preparatori ai corsi per i test d'ingresso (denominati "corsi zero") al fine di colmare le carenze disciplinari riscontrate.

Azioni: organizzazione e realizzazione "corsi zero", tenuti da docenti universitari finalizzati ad approfondire specifiche discipline previste nelle prove di ammissione, propedeutici ai corsi di preparazione alle prove di ammissione

Indicatori: numero 'corsi zero' attivati (discipline trattate).

Valore target: 2019: realizzazione di almeno 3 “corsi zero” su discipline di base per il superamento dei corsi di ammissione.

Baseline: nel 2018 i docenti hanno riscontrato evidenti carenze in alcuni ambiti disciplinari, quali a esempio biologia, chimica, fisica, matematica, logica/ragionamento le quali hanno condizionato l'efficacia dei corsi stessi. Attualmente non ci sono corsi zero.

Budget: -

Responsabili: **DDSS**

Risultato conseguito: Nel corso dell'estate 2019 sono stati attivati n. 5 corsi zero, uno per ogni materia prevista (matematica, chimica, fisica, biologia, logica/ragionamento)

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 5 corsi zero attivati

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

DD3d - Creare un contesto favorevole all'inclusione

Obiettivo operativo:

Attuazione delle politiche per l'inclusione

Per favorire una sempre maggior inclusione nella vita universitaria di studenti con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento, è necessario monitorarne i bisogni e affrontare le relative criticità, sviluppando misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità, nonché azioni positive tese a garantire parità di trattamento nei confronti di tutte le studentesse e tutti gli studenti.

A questo scopo sono state realizzate, nel corso del 2018, alcune azioni finalizzate all'avvio delle politiche per l'inclusione di Ateneo, quali la costituzione di un Comitato scientifico con funzioni di indirizzo politico e la pubblicazione della carta dei servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e DSA. L'obiettivo nel 2019 consiste nella promozione di una cultura d'inclusione all'interno dell'Ateneo anche tramite la creazione di una rete di referenti accademici per ciascuna struttura che possa mettere in atto l'indirizzo politico con il costante coordinamento e supporto a livello centrale.

Azioni:

1. costituzione di una rete di referenti per l'inclusione appartenenti ai Dipartimenti e alle Scuole e la successiva pubblicazione dei nominativi sul portale dell'Ateneo
2. organizzazione seminari informativi/formativi in merito all'inclusione sulla base della rilevazione del fabbisogno formativo

Indicatori: 1. nr. referenti per struttura didattica.

Valore target: almeno un referente per struttura didattica.

Baseline: allo stato attuale sono stati individuati 2 referenti accademici su 8 strutture didattiche. Fino ad oggi non sono mai stati organizzati seminari sul tema di inclusione per l'aggiornamento professionale delle strutture didattiche.

Budget: -

Responsabili: **DDSS**

Risultato conseguito: Individuati 11 referenti per strutture didattiche. Due referenti di scuola, un referente CLA, 8 referenti di Dipartimento.

In merito alle attività formative, è stato predisposto e approvato dal Comitato scientifico e dalla Rete dei referenti per l'inclusione e l'accessibilità un progetto formativo rivolto al personale docente e TA.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: in relazione alla Rete dei referenti è stata lasciata libertà di nomina per Scuola e/o Dipartimento. La stessa Rete dei Referenti, in occasione del suo primo incontro, ha ritenuto necessario includere un Referente per il CLA.

In merito al progetto formativo, a seguito del cambio di governance, la proposta dovrà essere condivisa con il nuovo Comitato scientifico.

Valore consuntivo dell'indicatore: 11 referenti

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: +3 referenti rispetto al totale inizialmente previsto; nessuno scostamento rispetto al target di n. 1 referente per ciascuna struttura

Area Strategica: TERZA MISSIONE

Macro-obiettivo: TM1 - Coinvolgere comunità di persone, interlocutori istituzionali e aziende nella realizzazione di progetti di ricerca in ambiti condivisi e strategici

Obiettivo strategico:

TM1b - Sensibilizzare il mondo delle imprese e le istituzioni del territorio all'innovazione tecnologica e all'ingresso dei giovani laureati nel mondo del lavoro come portatori di innovazione, anche per favorire la modernizzazione degli apparati produttivi e il raggiungimento di alto livello di competitività a livello nazionale e internazionale

Obiettivo operativo:

Misurazione dell'efficacia dei Joint Projects – Bando congiunto università e impresa

Dal 2005 ad oggi l'ateneo di Verona ha investito risorse proprie per cofinanziare progetti innovativi di interesse comune tra i ricercatori e le imprese ed enti del territorio attraverso il Bando Joint Projects che ha coinvolto oltre 200 imprese ed enti privati, enti pubblici di ricerca ed enti no-profit, con un contributo complessivo di circa € 26.000.000.

La misurazione dell'efficacia dei progetti consentirà all'ateneo di valorizzare le *best practice* adottate nel corso di questi anni e di migliorare la promozione dell'iniziativa.

Azioni:

- analisi dei settori coinvolti sia scientifici che industriali nei progetti finanziati dal 2012 al 2015
- valutazione di impatto mediante analisi costi e benefici economici (ad es. ricavi, produttività per l'azienda; nuove licenze, nuove risorse per l'università) e non economici (ad es. aspetti sociali per l'azienda e per l'ateneo)
- business case di progetti rilevanti

Indicatori:

- n. progetti analizzati
- on/off: redazione di un report analitico

Valore target:

- n. 87 progetti analizzati
- ON: redazione di report analitico

Baseline: nessuna

Budget: -

Responsabili: AR

Risultato conseguito: Al fine di comprendere quali siano stati gli impatti del Bando Joint Projects sul tessuto imprenditoriale è stato realizzato un report analitico, facendo ricorso a questionari online ad imprese e docenti, a interviste dirette ai Responsabili Scientifici dei progetti e, per i dati relativi alle strutture tecnico-amministrative, è stato effettuato uno screening approfondito di tutta la documentazione raccolta e catalogata nel corso delle edizioni del Bando.

Dall'analisi effettuata emerge in sintesi che:

LATO IMPRESA:

- Il Bando JP ha permesso alle aziende nel corso degli anni di accedere a risorse e competenze di cui altrimenti non avrebbero avuto disponibilità per la loro dimensione medio-piccola.
- Il primo motore delle collaborazioni ateneo-imprese restano il passaparola e la diffusione di testimonianze spontanee e la tipica modalità di approccio al Bando JP risiede nei contatti preesistenti con professori e ricercatori dell'ateneo,
- Le imprese che hanno aderito al Bando JP presentano una caratterizzazione economica molto variabile, distribuendosi su agricoltura, attività di servizio, manifatturiera, attività professionali, scientifiche e tecniche, commercio all'ingrosso e al dettaglio, sanità e assistenza sociale e servizi di informazione e comunicazione,
- Tra i principali risultati ottenuti si annoverano: miglioramento di prodotto e processo, possibilità di produrre un bene o servizio prima dei competitors, entrare in nuovi mercati.



LATO DOCENTE:

- Alla fine del progetto è stato possibile raggiungere un più elevato tasso di innovazione dell'impresa, promuovendo la stipula di contratti di licenza e spin off,
- L'impatto territoriale della progettualità ha visto il coinvolgimento dei docenti nello sviluppo di network con stakeholder regionali, nazionali e internazionali, nel fornire il loro contributo allo sviluppo delle infrastrutture locali e regionali,
- I docenti coinvolti nel JP hanno realizzato pubblicazioni durante o dopo il progetto e partecipato/organizzato a conferenze.
- Il Bando JP ha consentito lo sviluppo di collaborazioni con laureandi per l'elaborazione di tesi di laurea; minore impatto invece è registrato sul finanziamento di borse di dottorato.

Un indicatore indiretto dell'utilità del Bando JP si rileva dal grado di soddisfazione complessivo espresso dalle aziende che si attesta a 4, in una scala di valori da 0 – 5. I principali benefici riconosciuti sono stati: accesso a personale altamente qualificato, visibilità e accreditamento come azienda unica nel suo settore, consolidamento della collaborazione scientifica con l'Università di Verona. Le risposte al questionario sono state 13 con un tasso di risposta di circa il 15%.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: sono stati considerati gli anni dal 2014 al 2017 in quanto presentavano lo stesso impianto del Bando per ciascuna edizione.

Valore consuntivo dell'indicatore:

a) n. 87 progetti analizzati

b) ON: redazione di report analitico

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

TM1b - Sensibilizzare il mondo delle imprese e le istituzioni del territorio all'innovazione tecnologica e all'ingresso dei giovani laureati nel mondo del lavoro come portatori di innovazione, anche per favorire la modernizzazione degli apparati produttivi e il raggiungimento di alto livello di competitività a livello nazionale e internazionale

Obiettivo operativo:

Valorizzazione dei laureati dell'Università di Verona

In seguito all'analisi dell'esistente, realizzata nel 2018, risultano attive in Ateneo due Associazioni di studenti e laureati (Alumni) per due ambiti di formazione (economia, scienze motorie). L'obiettivo è di predisporre le basi per costituire il network Alumni dell'Ateneo di Verona per studenti e laureati di qualsiasi formazione. Il network promuove lo sviluppo di una comunità personale e professionale e il mantenimento dei legami acquisiti durante gli studi.

Azioni:

1. interazione con le strutture didattiche per analizzare le loro esigenze, per definire il loro contributo e il loro coinvolgimento nell'avvio del network e nel suo funzionamento
2. consultazione degli organismi rappresentativi degli studenti per rilevare esigenze e proposte
3. redazione di un piano di fattibilità che contempra possibili linee di azione relative all'avvio del network, servizi di base da erogare a favore degli Alumni e risorse necessarie per l'attivazione.

Indicatori: piano di fattibilità

Valore target: ON

Baseline: allo stato attuale non sono presenti analisi strutturate

Budget:

Responsabili: DDSS

Risultato conseguito:

Il piano di fattibilità elaborato riporta gli esiti dell'indagine condotta presso le strutture didattiche e la rappresentanza studentesca in merito alla creazione di una comunità di alumni dell'ateneo concentrandosi sui relativi benefici per le diverse componenti dell'università e su concrete proposte per la relativa costituzione. Nella relazione, vengono inoltre delineate possibili direttrici di azione per il raggiungimento dell'obiettivo, incentrate tra l'altro su: raccolta dei dati di contatto degli ex studenti; acquisizione e utilizzo di un portale telematico di tipo "social" che supporti la vita della comunità; creazione di una

identità di valori e di immagine condivisi; individuazione di servizi che la comunità Alumni potrebbe fornire ai propri membri. Per i dettagli, si rinvia a detta relazione, conservata agli atti dell'U.O. Job Placement.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: ON realizzazione piano di fattibilità

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Macro-obiettivo: TM2 - Facilitare il trasferimento dei risultati della ricerca e la divulgazione del valore della ricerca

Obiettivo strategico:

TM2b - Favorire adeguate politiche di monitoraggio delle partecipazioni e di verifica delle attività svolte, sia per gli spin-off dell'Ateneo, sia per le partecipazioni detenute dell'Ateneo in vari enti e soggetti e facilitare il trasferimento tecnologico e della conoscenza nelle sue varie forme e modalità (anche attraverso politiche mirate allo sviluppo di spin-off accademici e/o di start-up innovative)

Obiettivo operativo:

Valorizzazione della proprietà intellettuale e degli spin off

Elemento chiave per lo sviluppo del trasferimento dei risultati della ricerca è il continuo miglioramento delle buone pratiche per la valorizzazione dei brevetti e la promozione degli spin off grazie alla stretta collaborazione con gli attori coinvolti nelle azioni di trasferimento tecnologico, quali incubatori, managers, finanziatori.

In quest'ottica l'ateneo prevede la revisione della regolamentazione vigente in tema di spin off e brevetti e la definizione di azioni dirette a facilitare la fase di costituzione ed accelerazione degli spin off.

Azioni:

- analizzare le best practice e le policy promosse dai principali centri di ricerca nazionali e internazionali
- supportare gli organi di ateneo nella definizione della policy in materia di brevetti e spin off
- procedere alla revisione della regolamentazione interna vigente in materia di proprietà intellettuale e spin off, anche con riguardo alle linee guida dell'ANAC
- identificare invenzioni da tutelare tramite brevetto e individuare opportunità di valorizzazione
- guidare i gruppi di ricerca con un'idea di impresa nella stesura del business plan, nell'individuazione del business model e nella promozione degli spin off in ogni fase del loro ciclo di vita (ad es. costituzione, gestione delle attività e degli adempimenti normativi, attività di networking, accesso al mercato, exit)

Indicatori:

- on/off: stesura di una proposta di revisione dei regolamenti su proprietà intellettuale e spin off
- riduzione del tempo medio per la costituzione di uno spin off

Valore target:

- on: proposta di revisione dei regolamenti brevetti e spin off
- tempo medio < 6 mesi dall'attivazione della pratica

Baseline:

- OFF
- tempo medio attuale di 8 mesi dall'attivazione della pratica

Budget:

Responsabili: **AR**

Risultato conseguito:

La Commissione Brevetti e spin off nella riunione del 20 settembre 2019 ha approvato le proposte di modifica al vigente Regolamento, predisposte dall'Ufficio Liaison Office, relative ai seguenti punti:

Adeguamento alla normativa vigente con particolare riferimento a:

- D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "T.U. in materia di società a partecipazione pubblica (G.U. 08/09/2016, n. 210)";
- Piano Nazionale Anticorruzione in tema di enti partecipati dalle Università e disciplina del conflitto di interessi;
- accordi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro come previsti dal d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, dal d.m. 5 agosto 1998, n. 363 e dalle norme e regolamenti di ateneo o in vigore presso le singole strutture;

4. Aggiornamento della terminologia utilizzata e distinzione tra il Dipartimento che ospita lo spin off (struttura ospitante) e quello di afferenza dei proponenti (struttura di afferenza);
5. Possibilità di consentire agli studenti di proporre la costituzione di uno spin anche senza docenti o ricercatori;
6. Modifica della composizione della Commissione e relative attività;
7. Richiesta di un parere motivato da parte della struttura ospitante e di afferenza dei proponenti in merito alla valorizzazione dei risultati della ricerca ottenuti nelle strutture di ricerca. Inoltre, le strutture dovranno esprimere un proprio parere motivato sull'eventuale concorrenza delle attività dello Spin off con quelle svolte dal Dipartimento e, per il personale del Dipartimento coinvolto nello Spin off, alla compatibilità del ruolo, delle mansioni e dell'impegno nello Spin off con l'attività accademica;
8. Approvazione del Consiglio di Dipartimento della convenzione (non più da parte del Consiglio di Amministrazione di Ateneo);
9. Definizione di un tariffario relativo ai canoni di affitto valido per tutti i Dipartimenti, tenuto conto delle strumentazioni e spazi utilizzati da ciascuno Spin off, e in considerazione del fatturato annuo, secondo l'ipotesi di applicazione di una quota percentuale crescente differenziata in base a soglie di fatturato predefinite, come previsto dal punto 2 dell'art. 5 della nuova convenzione Spin Off, poi rimasto inapplicato;
10. Eliminazione della Fase di pre-impresa;
11. Definizione di quali forme di società sono necessarie per la costituzione di Spin off;
12. Valorizzazione della proprietà intellettuale e autorizzazione all'utilizzo di denominazioni e segni distintivi a favore degli Spin off;
13. Individuazione di servizi, risorse e agevolazioni che l'università potrebbe riconoscere agli spin off con l'obiettivo di sostenere nei primi anni di vita le fasi critiche di sviluppo e di entrata sul mercato di tali aziende attraverso anche una serie di agevolazioni fornite dall'Università, dalle sue strutture o da altri soggetti partner.

La Commissione brevetti e spin off, in scadenza al 30 settembre 2019, ha ritenuto opportuno rimettere alla nuova Governance l'esame della proposta di revisione del Regolamento come sopra presentata.

Inoltre, nell'ottica di semplificare l'iter procedurale, è stata eliminata la tempistica che vincolava la presentazione delle domande al Consiglio di Dipartimento e alla Commissione Brevetti e spin off e del verbale della Commissione brevetti e Spin off agli Organi Collegiali, consentendo una riduzione dei tempi per il riconoscimento dello spin off presso l'Ateneo:

- Trasmissione immediata della delibera da parte del Dipartimento di approvazione della costituzione/accreditamento dello spin off alla Commissione Brevetti e Spin off (prima 30 giorni di tempo)
- Trasmissione immediata del verbale di approvazione della Commissione Brevetti e Spin off agli Organi Collegiali per approvazione della costituzione/accreditamento spin off (prima 30 giorni di tempo).

Pertanto, la riduzione di 60 giorni previsti per il completamento della pratica si ritiene possa produrre un contenimento dei tempi per lo svolgimento del complessivo iter procedurale che passa da 8 mesi a 6 mesi.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: Durante l'ultimo anno del proprio mandato, la Commissione brevetti e spin off non ha ricevuto proposte di costituzione di spin off (nonostante si sia avviato l'iter per l'accREDITAMENTO come spin off da parte di due società i cui soci sono docenti del nostro Ateneo: itamPharma e Genartis) e pertanto non è stato possibile monitorare l'effettiva riduzione del tempo medio come previsto dall'obiettivo prefissato.

Valore consuntivo dell'indicatore:

- a) ON: proposta di revisione dei regolamenti brevetti e spin off
- b) tempo medio < 6 mesi dall'attivazione della pratica

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Macro-obiettivo: TM3 - Consolidare il *public engagement* anche a livello dipartimentale, favorendo lo sviluppo di progetti di divulgazione scientifica e di comunicazione istituzionale

Obiettivo strategico:

TM3a - Utilizzare al meglio gli strumenti digitali al fine di raccontare, coinvolgendo cittadini e diversi contesti pubblici interessati, le ricerche e il mondo universitario, anche a livello dipartimentale

Obiettivo operativo:

Accrescere la consapevolezza del Public Engagement (PE) verso le comunità interne ed esterne all'Ateneo, valorizzando la divulgazione scientifica dei Dipartimenti.

Particolare attenzione sarà rivolta al Public Engagement nei Dipartimenti con azioni mirate e specifiche volte a migliorare e valorizzare la divulgazione scientifica e il coinvolgimento dei diversi pubblici di riferimento. Il tutto al fine di accrescere la conoscenza e la comprensione del P.E. sia in ambito interno accademico sia in ambito esterno territoriale. Le azioni previste sono volte a ottimizzare le risorse già esistenti al fine di creare un sistema virtuoso di comunicazione interna ed esterna. Si useranno strumenti comunicazionali personalizzati (soprattutto video) raccontando il Public Engagement di ateneo e dei dipartimenti con l'obiettivo di accrescere l'efficacia di progetti ed eventi di divulgazione scientifica.

Azioni:

1. piano di comunicazione delle linee guida politico-strategiche di ateneo e dipartimentali per il Public Engagement (nel Piano saranno indicate tutte le azioni compreso un evento di presentazione interna delle linee stesse)
2. creazione e messa on line di 12 video dipartimentali di presentazione delle attività di ricerca, didattica e terza missione con particolare attenzione a eventi e progetti di Public Engagement dipartimentali
3. promozione di un cartellone riassuntivo di eventi/lezioni aperte alla città e al territorio che racchiudano eventi di PE dipartimentali per le quattro Macro aree di Ateneo cui afferiscono i 12 dipartimenti e le Scuole.
4. supporto alla individuazione di un cosiddetto "Ambasciatore del PE" per ogni dipartimento previsto dal Piano politiche settoriali, fornendo eventuali indicatori utili alla scelta politica dei soggetti.

Indicatori: n. video dipartimenti e n. eventi cartellone

Valore target: 2019: 9 video; 1 evento PE per macroarea (4).

Baseline: solo un dipartimento ha un video di presentazione autoprodotta; eventi PE non coordinati sul piano della comunicazione

Budget: 26.000€

Responsabili: DCG

Risultato conseguito:

1. sono stati realizzati e condivisi con i direttori di dipartimenti 9 video di presentazione delle attività di ricerca, didattica e terza missione;
2. sono stati predisposti 3 cartelloni di diffusione di eventi/lezioni aperte alla città e al territorio, che hanno racchiuso 25 eventi di PE dipartimentali, con copertura di tutte le macroaree

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

È stato gestito un maggior numero di eventi, proposti dalle macroaree, rispetto alla previsione: 25 invece di 5.

Valore consuntivo dell'indicatore:

- 9 video;
- 25 eventi con copertura di tutte le macroaree.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

TM3b - Sviluppare eventi, innovativi nei contenuti e nelle modalità di realizzazione, all'interno dei quali vi sia il coinvolgimento della comunità locale come co-protagonista, al fine di sviluppare un dibattito costante partecipativo tra Dipartimenti, Ateneo e attori sociali, compresa la comunità studentesca

Obiettivo operativo:

Strutturare metodologia di verifica efficacia degli eventi di public engagement

Al fine di incrementare l'analisi dell'efficacia degli eventi di Ateneo mirati alla divulgazione scientifica e al Public Engagement sarà strutturata una metodologia di verifica, da applicabile a tutti gli eventi di public engagement. Il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia, infatti, permettono di ritrarre strategie e tattiche in base ai risultati raggiunti. In prima istanza la metodologia sarà applicata a due eventi per verificarne la tenuta.

Azioni:

1. ideare una griglia modello individuando indicatori oggettivi e misurabili che determinino l'efficacia degli eventi di Public Engagement
2. applicazione della griglia a due eventi: Kidsuniversity e Notte della Ricerca 2019
3. analisi dei risultati e revisione della griglia e degli eventi stessi al fine di applicare la metodologia ad altri eventi di ateneo e di dipartimento e rivedere le politiche strategiche

Indicatori: n. eventi verificati con metodologia definita

Valore target: 2

Baseline: in occasione di Notte della Ricerca 2018 è stato ideato un prototipo di Report dell'evento

Budget:

Responsabili: DCG

Risultato conseguito:

La griglia è stata predisposta ed applicata ai 2 eventi pianificati: Kidsuniversity e Notte della Ricerca 2019

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 2

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

TM3c - Avviare azioni di monitoraggio e valutazione a livello di Ateneo e di Dipartimenti al fine di migliorare le modalità di divulgazione e di comunicazione istituzionale, recependo proposte e riflessioni dal tessuto sociale esterno

Obiettivo operativo:

Strutturazione e sviluppo servizi di comunicazione per i dipartimenti e per i docenti

I dipartimenti e i singoli docenti necessitano di un servizio di comunicazione concreto e tangibile che fornisca soluzioni adatte ai singoli scopi utilizzando i diversi strumenti a disposizione (portale, social, comunicati stampa, conferenze stampa, brochure, pubblicità, ecc.) fornendo supporto alle costanti esigenze di divulgazione e comunicazione. L'obiettivo mira a strutturare al meglio tali servizi e ad individuare soluzioni organizzative adeguate.

Azioni:

1. rilevazione e analisi dei bisogni dei direttori di dipartimento, delle commissioni comunicazione e terza missione presenti nei dipartimenti e di specifici focus group docenti;
2. produzione di Linee guida/carta dei servizi di comunicazione, distinti per target (dipartimento/docente), con indicate modalità, tempi, strumenti e referenti (pubblicazione su MyUnivr ed eventuale presentazione nei dipartimenti che ne faranno richiesta);
3. individuazione e implementazione della soluzione organizzativa più efficace.

Indicatori: n. strutture dipartimentali con cui sono state condivise Linee guida/carta dei servizi di comunicazione

Valore target: entro dicembre 2019: almeno 6; 2020: tutte

Baseline: esiste una prima definizione di breve guida ai servizi per quanto riguarda l'area grafica che ha adottato dal 2016 un Modulo di richiesta di servizi grafici; da gennaio 2018 una funzionaria dell'Area Comunicazione si reca settimanalmente in Borgo Roma (Polo Medico e Scientifico) per supporto e consulenza.

Budget: -

Responsabili: DCG

Risultato conseguito:

In 6 dipartimenti sono state realizzate interviste e *focus group*, cui hanno fatto seguito analisi e report di restituzione. Inoltre, è stata predisposta la Carta dei Servizi di Comunicazione.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

La Carta dei Servizi di Comunicazione è stata condivisa con la nuova Governance, insediatasi ad ottobre 2019, ed è in attesa di validazione per la pubblicazione on line.

Valore consuntivo dell'indicatore: 6 strutture dipartimentali.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Fattore Qualificante: PERSONE

Macro-obiettivo: FP1 - Essere un Ateneo attrattivo, anche nel contesto internazionale, per le persone di talento

Obiettivo strategico:

FP1a - Valorizzare e premiare le persone con elevato profilo scientifico e comprovata capacità di essere parte dello sviluppo della comunità scientifica, didattica e organizzativa nella quale si inseriscono (avendo riguardo al SSD, al Dipartimento e all'Ateneo nel suo complesso), riconoscendo pari dignità tra le diverse macro-aree e tra i diversi ruoli dei docenti

Obiettivo operativo:

HR strategy for researchers

L'Università, durante i lavori propedeutici alla valutazione da parte dell'ANVUR, ha constatato che lo "Human Resources Strategy For Researchers" può costituire un valore aggiunto nell'ambito delle procedure di Ateneo al fine di garantire i massimi standard di qualità dei servizi erogati. Tale valutazione rileva a maggior ragione se si considera il fatto che la certificazione in esame riguarda espressamente l'ambito della ricerca, settore cruciale dell'Ateneo. Alla luce di ciò, l'Ateneo si pone, quindi, l'obiettivo di richiedere la certificazione di "Human Resources Strategy For Researchers".

Tale certificazione viene rilasciata dalla Commissione Europea ed attesta la bontà dei processi di inserimento dei ricercatori dell'Università, aderendo ai principi enunciati dalla Carta Europea dei ricercatori e dal Codice di Condotta da adottarsi per il loro reclutamento dei ricercatori stessi.

Azioni:

1. costituzione di un gruppo di lavoro coordinato dalla DRU e costituito dai rappresentanti del corpo docente
2. indagine interna: l'Università analizzerà la propria situazione in relazione ai 40 principi espressi nella Carta e nel Codice tramite un questionario dedicato
3. gap analysis: i risultati di tale indagine interna saranno oggetto di un ulteriore elaborato in cui saranno analizzati i singoli scostamenti tra i principi della Carta e del Codice e quanto registrato nel questionario
4. piano di azione: l'Ateneo predisporrà infine un piano finalizzato a colmare i gap come evidenziati nella fase precedente, al fine di allinearsi ai principi della Carta e del Codice e darne le relative evidenze

Indicatori: trasmissione del piano alla Commissione europea

Valore target: 2019: trasmissione e certificazione del piano alla Commissione europea

Baseline: l'Ateneo non ha attualmente la certificazione in esame

Budget: 5.000 euro

Responsabili: DRU

Risultato conseguito: Progetto non avviato

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

Valore consuntivo dell'indicatore:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 0%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto:

Macro-obiettivo: FP3 - Sviluppare le conoscenze e le capacità del personale

Obiettivo strategico:

FP3a - Sviluppare, in una logica di formazione continua, la professionalità del personale dirigente e tecnico amministrativo adeguando le competenze possedute ai nuovi bisogni affinché anch'esso possa concorrere allo sviluppo dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Realizzazione del Piano formativo di Ateneo

L'Ateneo ha predisposto nel 2018 il Piano formativo biennale nell'ambito delle azioni di sviluppo del personale tecnico amministrativo finalizzato alla crescita e alla valorizzazione delle professionalità del personale stesso.

L'Università si pone l'obiettivo di proseguire nella realizzazione del Piano formativo sopra accennato. Nel corso del 2018 infatti l'Ateneo si è concentrato nella ideazione ed introduzione di corsi dedicati prevalentemente alla formazione manageriale ed alla formazione mirata al Project management.

Nel 2019 l'Ateneo proseguirà nella formazione dedicata alle due tematiche sopra accennate a cui si aggiungeranno ulteriori ambiti formativi che saranno estesi a tutto il personale dell'Università. Complessivamente si prevede di organizzare nel 2019 n.20 corsi.

L'Ateneo presterà infatti attenzione allo sviluppo e all'aggiornamento delle conoscenze informatiche, con particolare riguardo alla diffusione del pacchetto office nonché all'apprendimento ed all'utilizzo delle lingue straniere, attribuendo priorità ai corsi di lingua inglese.

Inoltre l'attività formativa dell'Università coinvolgerà maggiormente le segreterie dei Dipartimenti a cui verranno dedicate apposite sessioni finalizzate alla diffusione della cultura e dei processi relativi all'assicurazione della qualità.

L'Ateneo contemporaneamente realizzerà interventi formativi mirati a rendere più efficace la comunicazione interna attraverso modalità snelle ed efficienti tra tutte le strutture, riprendendo e valorizzando i principi e le metodologie già introdotte nel 2018.

Infine, l'Università proseguirà nella progettazione e realizzazione della formazione e dell'aggiornamento tecnico professionale con particolare riguardo ai nuovi assetti organizzativi adottati ed ai nuovi ruoli assegnati ai dipendenti.

Azioni:

1. realizzazione del Piano formativo 2019 e predisposizione del Piano formativo 2020/2021
2. adozione di strumenti di miglioramento del processo formativo (reportistica, test di apprendimento, questionari di soddisfazione degli utenti)
3. erogazione corsi definiti nel piano, compresa la creazione di percorsi *tailored-made* di formazione tecnico-specialistica

Indicatori: n. corsi erogati

Valore target: almeno 80% dei corsi previsti nel Piano formativo 2019 (n.16 su 20).

Baseline: n. 16 corsi conclusi nel 2018

Budget: 300.000 euro

Responsabili: DRU

Risultato conseguito:

È stato completato il percorso sul **project management** e sullo sviluppo delle **competenze manageriali** avviato l'anno precedente, che ha coinvolto 100 partecipanti nell'arco di 300 ore erogate nel solo 2019.

È stato dedicato ampio spazio al tema dell'**Assicurazione della Qualità** della Didattica e della Formazione con due corsi che in 16 ore hanno interessato 160 partecipanti.

Sul piano dell'aggiornamento fiscale, sono state realizzate due edizioni del corso **ISOIVA** che ha coinvolto 90 dipendenti in 42 ore di formazione ed è stata data la possibilità a un dipendente di partecipare in modalità online a un corso sulla **piattaforma dei crediti commerciali** (PCC).

Riguardo allo sviluppo delle competenze informatiche, rivolte in particolar modo alla digitalizzazione dei processi amministrativi, sono stati organizzati il corso **Business Process Modeling** per la creazione di diagrammi per mappare i processi di Ateneo (45 partecipanti per 16 ore), il corso **Ux** per la progettazione di siti web (13 partecipanti per 14 ore) e il corso per l'introduzione della **firma grafometrica** (81 partecipanti per 12 ore).

Sono stati inoltre realizzati corsi mirati all'utilizzo di alcuni applicativi di Ateneo, quali **PubMed** (per la banca dati bibliografica in ambito biomedico), **Titulus** (per il protocollo informatico e la firma digitale), **Perception** (per la creazione di test somministrati agli studenti), che hanno coinvolto rispettivamente 14 dipendenti in 3 ore, 20 dipendenti in 12 ore e 22 dipendenti in 12 ore.

Infine, tra i corsi trasversali, è stato attivato il corso sulla **Comunicazione scritta efficace** al quale hanno partecipato 160 persone nell'arco delle 66 ore erogate e sono stati avviati i corsi di **inglese di livello A2, B1 e B2** che coinvolgono 90 dipendenti e che hanno previsto 200 ore fino al 31 dicembre 2019.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

Sebbene siano stati preventivati e definiti nel programma, non sono stati realizzati i corsi sugli applicativi Office e sull'introduzione dello Smart Working attraverso l'avvio di uno specifico progetto pilota con percorsi di formazione dedicati per il personale dirigente e TA, in quanto è stata data priorità ad altre richieste pervenute che, pur non incluse nel Piano Formativo, sono state valutate necessarie e urgenti.

Valore consuntivo dell'indicatore:

16 corsi

1. Percorso sulle competenze manageriali
2. Percorso sul project management
3. Assicurazione della Qualità della Didattica
4. Assicurazione della Qualità della Formazione
5. Progetto ISOIVA
6. La piattaforma dei crediti commerciali
7. PubMed (banca dati bibliografica di ambito biomedico)
8. Titulus (protocollo informatico e firma digitale)
9. Perception 5 per i CEL
10. Business Process Modeling
11. UX (progettazione dei siti web)
12. Introduzione alla firma grafometrica
13. Inglese liv. A2
14. Inglese liv. B1
15. Inglese liv. B2
16. Comunicazione scritta efficace

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FP3a - Sviluppare, in una logica di formazione continua, la professionalità del personale dirigente e tecnico amministrativo adeguando le competenze possedute ai nuovi bisogni affinché anch'esso possa concorrere allo sviluppo dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Piani di inserimento dedicati ai nuovi assunti (docenti, PTA) e piano di orientamento dedicato ai nuovi direttori di dipartimento

L'Ateneo si prefigge l'obiettivo di introdurre un processo di inserimento dedicato al personale tecnico-amministrativo e docente di nuova assunzione, nonché di redigere un documento dedicato ai professori che ricoprono per la prima volta il ruolo di direttore di dipartimento, al fine di fornire a questi ultimi strumenti, conoscenze e linee guida che li supportino nella loro nuova attività, anche di ordine amministrativo, nonché nell'esercizio delle nuove responsabilità affidate.

Azioni:

1. istituzione di un gruppo di lavoro, coordinato dal direttore delle Risorse Umane e composto da alcuni coordinatori dei servizi dipartimentali e rappresentanti del personale docente, al fine di disegnare i processi di inserimento e il piano di orientamento sopra accennati
2. redazione delle singole procedure, con lo scopo di agevolare l'inserimento lavorativo dei singoli colleghi e docenti e di supportare i nuovi direttori di Dipartimento nello svolgimento delle relative responsabilità
3. realizzazione di un unico documento illustrativo di tutti i processi di inserimento e redazione di un documento finalizzato esclusivamente ai direttori di Dipartimento

Indicatori: n. piani di inserimento/orientamento realizzati

Valore target: 3 su 3 previsti

Baseline: ad oggi l'Ateneo non è dotato di un processo strutturato e codificato

Budget:

Responsabili: DRU - SDIP

Risultato conseguito: Progetto non avviato

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

Valore consuntivo dell'indicatore:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 0%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto:

Obiettivo strategico:

FP3a - Sviluppare, in una logica di formazione continua, la professionalità del personale dirigente e tecnico amministrativo adeguando le competenze possedute ai nuovi bisogni affinché anch'esso possa concorrere allo sviluppo dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Utilizzo di nuovi strumenti per la didattica

Il progetto istituzionale I-Lab di Ateneo promosso dalla Delegata all'AQ e dal Presidio della Qualità ha l'obiettivo di sostenere il miglioramento e l'innovazione della didattica favorendo la diffusione di buone prassi, metodologie e tecnologie in Ateneo.

In questo contesto si inserisce il progetto di Aule Virtuali. La rapida evoluzione del settore multimediale offre ampie possibilità di sviluppo di efficienti sistemi di registrazione e trasmissione di contenuti in streaming anche live, ottimizzati anche per la fruizione tramite dispositivi mobile. L'adozione di tali tecnologie può concorrere con efficacia sia alla risoluzione di alcune esigenze logistiche legate alla scarsità di spazi, sia allo stesso tempo fornire un migliore servizio di erogazione della didattica. La registrazione di video, infatti, e la condivisione con la classe è alla base delle metodologie didattiche innovative e in rapida diffusione, denominate "flipped learning".

Il progetto consiste quindi nella realizzazione di aule virtuali – veri e propri 'studi di registrazione' - in cui il docente possa erogare alcune lezioni del proprio insegnamento in forma registrata (anche in diretta), comprese le lezioni non svolte ma da recuperare, senza preoccuparsi di reperire un'aula disponibile. Sia la diretta che la registrazione della lezione saranno automaticamente disponibili all'interno dello spazio on-line sulla piattaforma di e-Learning. Trattasi di progetto sperimentale che si pone anche l'obiettivo di verificare quanto il personale docente sia maturo e disponibile ad utilizzare lo strumento di registrazione nell'ottica di miglioramento della didattica.

La tecnologia scelta sarà utilizzabile anche per far fronte alla crescente domanda di trasmettere in diretta eventi di ateneo quali seminari, convegni ed eventi in generale.

Azioni:

1. individuazione degli strumenti e della soluzione tecnologica
2. individuazione delle aule da attrezzare come aule virtuali
3. realizzazione della soluzione tecnologica e integrazione col sistema informativo
4. formazione e sistema di supporto ai docenti

Indicatori: numero di lezioni recuperate in aula virtuale o numero di ore registrate

Valore target: 2019: almeno 50 lezioni registrate in aula virtuale senza la co-presenza degli studenti ovvero come recupero di una lezione o 10.000 ore visualizzate. Trattandosi di un progetto sperimentale, il cui esito dipende dal coinvolgimento e disponibilità del personale docente, tali indicatori saranno il parametro di misura per verificare l'efficacia dell'iniziativa.

Baseline: nel 2018 sono state registrate col il nuovo sistema circa 5.000 ore di lezione in co-presenza con gli studenti.

Budget: € 150.000

Responsabili: DSIT - DDSS

Risultato conseguito: Obiettivo principale del progetto era l'identificazione di un sistema integrato di tecnologie per l'innovazione della didattica. Ciò ha portato alla costruzione di quello che oggi è definito come "ecosistema" della didattica, che si è poi rivelato essere il cardine portante della didattica a distanza per l'emergenza Covid-19.

Tale sistema pone il centro nel sistema di e-learning (Learning Management System) Moodle al quale sono stati poi integrati: Panopto per la registrazione delle lezioni e lo streaming, Zoom per le videoconferenze live, Wooclap per lo student-engagement. In tal modo si è offerto un ampio spettro di tecnologie e possibilità per consentire ai docenti di innovare e integrare la propria didattica, attraverso nuove tecniche e metodologie. Nel corso del 2019 il progetto è stato completamente realizzato: creata l'infrastruttura (ecosistema), promossa l'opportunità con una serie di incontri con i docenti e dato avvio all'uso degli strumenti, sia all'interno della "aule virtuali" predisposte, sia nelle tradizionali aule opportunamente attrezzate.

Fermo restando gli obiettivi ottenuti nell'anno 2019, va certamente sottolineato che tale progetto ha permesso di sostenere la didattica a distanza in tutte le sue forme (lezioni, esami, lauree) in questa fase di emergenza - con oltre 30.000 lezioni registrate, decine di sessioni di laurea, oltre 800 esami scritti e 3000 esami orali.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: -

Valore consuntivo dell'indicatore: oltre 500 lezioni registrate nell'anno 2019; nel periodo settembre – dicembre 2019 sono state pari a oltre 14.000 le ore visualizzate

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Macro-obiettivo: FP4 - Disporre di un ambiente di studio e di lavoro che promuova assunzione di responsabilità, creatività, impatto, innovazione e collaborazione

Obiettivo strategico:

FP4a - Monitorare il benessere e la soddisfazione del personale e attuare piani volti a migliorare l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo

Obiettivo operativo:

Migliorare la comunicazione su salute e sicurezza verso lavoratori, studenti e ospiti internazionali, nei Dipartimenti e nei confronti della generalità degli studenti

L'Ateneo si prefigge di promuovere una più ampia cultura della sicurezza. A tal fine, si propone di rendere continuativa l'opera di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale docente tramite momenti di informazione all'interno dei Consigli di dipartimento, e di tutti i lavoratori con seminari monotematici. Particolare attenzione sarà rivolta alla gestione delle emergenze. Il sito del Servizio di Prevenzione e Protezione sarà arricchito e migliorato con FAQ, procedure tecniche e operative; al fine di ottimizzare la trasmissione delle informazioni anche a lavoratori, studenti e ospiti internazionali, saranno tradotte in lingua inglese, e pubblicate sul sito del Servizio Prevenzione e Protezione, le FAQ e le procedure contenute nei Piani di Emergenza.

Azioni:

1. interventi informativi rivolti ai docenti, con particolare attenzione alla gestione delle emergenze, in occasione dei Consigli di dipartimento
2. miglioramento della qualità delle informazioni mediante arricchimento della pagina del Servizio di Prevenzione e Protezione: predisposizione dei calendari degli incontri informativi e formativi, pubblicazione di FAQ e di procedure tecniche e operative, con relativa modulistica.
3. interventi informativi rivolti ai lavoratori, in particolare relativamente alle procedure contenute nei piani d'emergenza e a come fronteggiare le emergenze
4. traduzione in lingua inglese, e pubblicazione sul sito del Servizio Prevenzione e Protezione, delle FAQ
5. traduzione in lingua inglese, e pubblicazione sul sito del Servizio Prevenzione e Protezione, delle procedure contenute nei Piani di Emergenza

Indicatori: numero procedure e FAQ pubblicate e numero incontri

Valore target: 2019: 3 procedure in versione italiana e inglese, 5 FAQ e 5 incontri.

Baseline: informazione attuale non adeguata ai cambiamenti normativi e organizzativi

Budget: 3.000 euro

Responsabili: DCG

Risultato conseguito:

Con riferimento alle singole azioni

1. sono stati realizzati 7 incontri informativi rivolti ai docenti, con particolare attenzione alla gestione delle emergenze;
2. sono stati pubblicati on line: il calendario degli incontri informativi e formativi, il calendario delle prove d'esodo, 7 FAQ in materia di salute e sicurezza sul lavoro, 3 Procedure (< Come si esegue una prova d'esodo >, < Comunicazione di Stato di Gravidanza e delle mansioni specifiche assegnate e < Manuale DPI, corredato da Prontuario DPI e Modulo

di consegna >) e la modulistica aggiornata < Note informative per la valutazione dei rischi e l'eventuale attivazione della sorveglianza sanitaria >;

- sono stati realizzati interventi informativi specifici, sulle procedure contenute nei piani d'emergenza e su come fronteggiare le emergenze, nell'ambito dei corsi di formazione per preposti, personale di laboratorio, personale di prima accoglienza, addetti delle squadre d'emergenza e preliminari all'accesso al CIRSAL;
- la traduzione in lingue inglese delle FAQ è stata procrastinata al 2020;
- è stata pubblicata nella sezione Intranet "Salute, Sicurezza e Ambiente" la procedura: BIOLOGICAL SPILL GUIDELINES & PROCEDURE.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

- Gli interventi informativi rivolti ai docenti in occasione dei Consigli di dipartimento sono stati sostituiti da incontri con i Dirigenti, effettuati durante le riunioni preliminari dei sopralluoghi
- Gli interventi informativi dedicati alle procedure contenute nei piani d'emergenza e a come fronteggiare le emergenze, rivolti ai lavoratori, sono stati sostituiti da istruzioni, sulle stesse tematiche, fornite durante corsi di formazione obbligatori in materia di salute e sicurezza dei lavoratori

Valore consuntivo dell'indicatore:

- Numero procedure pubblicate: 4
- Numero FAQ pubblicate: 7 (in corso la traduzione in lingua inglese)
- Numero incontri preliminari ai sopralluoghi: 7

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 95 %

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: Rinvio al 2020 della traduzione in lingua inglese delle FAQ.

Obiettivo strategico:

FP4a - Monitorare il benessere e la soddisfazione del personale e attuare piani volti a migliorare l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo

Obiettivo operativo:

MyUnivr 2.0: Il salto di qualità nel portale intranet di Ateneo

Nel corso degli ultimi anni, la intranet di Ateneo MyUnivr è diventata un punto di riferimento per studenti, docenti e personale: un unico punto di accesso alle informazioni e ai servizi, comprese applicazioni specifiche come il registro elettronico delle lezioni, il sistema di gestione della carriera studente, il sistema di *e-learning* di ateneo. È necessario ora pianificare un salto di qualità verso un sistema sempre più fulcro centrale della vita quotidiana degli utenti: obiettivo del progetto è la rivisitazione dei servizi e della loro impostazione grafica; l'evoluzione del portale a seguito dei requisiti emersi durante i *focus group* con i docenti condotti nel corso del 2017; l'introduzione di nuovi e innovativi strumenti, anche per una maggiore integrazione del portale con i servizi applicativi gestionali (pannello di gestione delle competenze e dei progetti di ricerca, gestione delle aule, questionari della didattica).

Azioni:

- completo rinnovamento dell'infrastruttura tecnologica di myUnivr (passaggio a nuova versione Liferay) e implementazione dei relativi meccanismi di provisioning automatico degli utenti (peso 15%)
- analisi con modalità User Experience (UX) della nuova interfaccia utente per ciascun target: studente, docente e personale amministrativo (peso 35%)
- analisi funzionale del pannello di gestione (*dashboard*) delle competenze, dei progetti e di tutte le risorse e attività legate alla ricerca di un docente (nuova feature), (peso 20%)
- realizzazione delle estensioni ed evoluzioni analizzate ai punti 2-3, (peso 10%)
- rivisitazione dei contenuti e modello di navigazione (peso 10%)
- avvio, supporto, piano di informazione (peso 10%)

Indicatori: stato di avanzamento delle azioni da 1-6

Valore target: 2019: stato di avanzamento al 50%; 2020: stato di avanzamento al 100%

Baseline: MyUnivr 1.0 non prevede nessuna di queste caratteristiche

Budget: € 180.000

Responsabili: DSIT - DCG - DDSS – DRU – AR

Risultato conseguito: Il ridisegno architettonico delle informazioni, l'introduzione di nuove funzioni e la revisione dell'aspetto grafico di MyUnivr hanno rappresentato le principali e fondamentali attività dell'intera azione progettuale nel corso del 2019. Il portale Intranet di Ateneo è stato completamente re-ingegnerizzato in un'ottica che ha visto il coinvolgimento diretto

di tutti gli stakeholders (docenti, studenti, personale TA) secondo un approccio metodologico basato sulla User Experience (UX) e il Google Design Sprint. I prototipi costruiti con tale approccio sono stati poi rivisti e corretti fino a giungere alla versione finale grazie ad una serie di cicli di "raffinamento" con il coinvolgimento degli utenti interessati.

Il risultato ottenuto è di grande rilievo poiché sono state realizzate in formato HTML, ovvero pronte per lo sviluppo applicativo, le tre dimensioni di intranet - docenti, studenti e personale TA.

In questa fase di analisi, si sono anche definite molte nuove funzionalità emerse dalle esigenze concrete degli interlocutori, come ad esempio l'aggregazione di tutti i flussi informativi in un unico "pannello" centralizzato.

Inoltre, assieme all'Area Ricerca si è analizzato e approfondito il sistema informativo della ricerca, seguendo l'intero ciclo di vita di un progetto di ricerca - dalla proposta, alla gestione operativa, fino al time-sheet - stabilendo quali siano le informazioni e le azioni da ricondurre nella intranet, nella cosiddetta "dashboard" della ricerca.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuno

Valore consuntivo dell'indicatore: 60% per l'anno 2019, pari a: azione 1 (5%) + azione 2 (35%) + 3 (20%)

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FP4a - Monitorare il benessere e la soddisfazione del personale e attuare piani volti a migliorare l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo

Obiettivo operativo:

Introduzione dello smart working

Nel piano delle performance 2018 l'Università aveva già ipotizzato l'introduzione in via sperimentale dello *smart working* quale obiettivo di Ateneo. Stante l'importanza di tale obiettivo, l'Università lo ripropone nel piano integrato della performance 2019.

Tale nuova modalità di lavoro risponde infatti all'assetto normativo recentemente introdotto nel nostro ordinamento e costituisce anche la naturale evoluzione dell'istituto del telelavoro vigente dal 2002, consolidato e affinato nella nostra Università. Il cosiddetto "lavoro agile" presuppone un nuovo approccio all'attività professionale, articolata su progetti a loro volta finalizzati al raggiungimento di obiettivi dichiarati e misurabili. La performance lavorativa quindi risulterà slegata non solo allo spazio fisico della sede di lavoro, ma anche alla gestione del tempo che il dipendente dovrà dedicare all'implementazione del progetto affidato e, conseguentemente, al raggiungimento degli obiettivi ivi sottesi. Si prevede di introdurre gradualmente questo nuovo istituto coinvolgendo 25 dipendenti nel prossimo triennio.

Azioni:

1. analisi e mappatura delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione
2. avvio di un progetto pilota presso un dipartimento/direzione che per caratteristiche si presta maggiormente alla prima fase di sperimentazione
3. individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro agile
4. fornitura di strumenti informatici adeguati a supporto della prestazione lavorativa
5. adeguata formazione dei Dirigenti/Responsabili mirata alla gestione delle risorse umane con maggior flessibilità lavorativa

Indicatori: N. personale coinvolto

Valore target: 2019: 7; 2020: 14; 2021: 25

Baseline: ad oggi l'Ateneo non ha in essere modalità di *smart working*

Budget: 0

Responsabili: DRU - DSIT

Risultato conseguito: E' stato creato un progetto Smart-Working che descrive l'istituto e imposta il progetto pilota di sperimentazione. Il progetto è stato approvato dal CUG e dalle Organizzazioni Sindacali.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: il progetto pilota non è stato avviato in quanto è stata data priorità al Regolamento sul telelavoro che ha aumentato la percentuale annuale dei dipendenti che possono avvalersi della possibilità di svolgere la propria attività in modalità di telelavoro/lavoro agile. L'istituto del telelavoro presente all'Università di Verona è molto simile allo smart working nelle sue caratteristiche.

Valore consuntivo dell'indicatore: lo smart working non è stato introdotto in tutte le sue declinazioni ma il contingente minimo annuale di telelavoratori/lavoratori agili previsti da bando è variato da un minimo del 6% al 10% del personale in servizio.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: sostanzialmente raggiunto 90%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 10%

Obiettivo strategico:

FP4a - Monitorare il benessere e la soddisfazione del personale e attuare piani volti a migliorare l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo

Obiettivo operativo:

Valorizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo

L'Università intende proseguire nel cammino intrapreso nel 2017 in materia di esplorazione del benessere organizzativo, indice significativo dello stato di salute dell'Ateneo misurato in base alla qualità della vita, al benessere psicofisico e sociale del suo personale. Per questo motivo, l'Ateneo prevede di estendere l'indagine anche al personale docente e ricercatore mediante uno specifico questionario predisposto e condiviso a livello nazionale da esperti, ampliando contestualmente la partecipazione del personale tecnico amministrativo, che già aveva aderito lo scorso anno.

E' di fondamentale importanza per l'Ateneo massimizzare la diffusione della cultura della partecipazione da parte di tutta la comunità lavorativa universitaria, affinché i vertici siano in grado di trarre dai risultati indicazioni utili da tradurre in azioni migliorative, tese a risolvere o almeno arginare i maggiori fattori di disagio piuttosto che di stress, approntando un piano di azioni mirato e condiviso.

Azioni:

- pubblicizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo mediante:
 - organizzazione di momenti di condivisione dei contenuti dell'indagine che coinvolgeranno anche la Presidente del Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di Fiducia, il Responsabile sicurezza, il Dirigente della Direzione Risorse Umane, oltre che il Nucleo di Valutazione;
 - presentazione dell'iniziativa in Senato Accademico a cura dei docenti referenti esperti della materia;
 - pubblicazione sul web dell'Ateneo di un video di presentazione del questionario e delle sue finalità;
- somministrazione dei questionari al personale tecnico/amministrativo e docente/ricercatore;
- analisi dei risultati, a cura del Nucleo di Valutazione, garante della riservatezza nella elaborazione dei dati e rigore scientifico nella produzione dei risultati e individuazione delle aree critiche o con i maggiori spazi di miglioramento;
- *feedback* dei risultati dell'indagine, non solo ai partecipanti attraverso uno specifico evento, ma anche a livello apicale.

Indicatori: tasso di partecipazione al questionario PTA; tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC

Valore target: tasso di partecipazione al questionario PTA > 40%;
tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC > 25% (prima applicazione)

Baseline: tasso di partecipazione al questionario PTA = 29%
tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC = 0%

Budget: € 5.000

RESPONSABILI: APCD

Risultato conseguito:

- Sono stati informati sui contenuti dei questionari i direttori di dipartimento con una comunicazione presentata nel Senato Accademico del 22/01/19;
- E' stato organizzato, assieme a CUG e Consigliera di Fiducia, un incontro con il personale PTA il 20/02/19;
- E' stato predisposto un video di spiegazione dell'indagine proiettato in occasione dei consigli di dipartimento;
- L'elaborazione dei dati è in corso di realizzazione da parte del NdV.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore:

tasso di partecipazione al questionario PTA = 57%; PDOC e PRIC = 28% (vedi comunicazione Senato Accademico 11/6/19)

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Fattore Qualificante: INFRASTRUTTURE

Macro-obiettivo: FI1 - Accrescere il patrimonio dell'Ateneo, perseguendo la continuità, la consistenza e lo sviluppo qualitativo di tutte le sue componenti immobiliari, scientifico-tecnologiche, informatiche, bibliografiche e ottimizzarne la fruizione

Obiettivo strategico:

FI1a - Attuare una programmazione delle iniziative di sviluppo edilizio e di riqualificazione degli immobili sostenibile e coerente con gli sviluppi strategici di ateneo, anche migliorando l'utilizzo degli spazi disponibili

Obiettivo operativo:

Sviluppo del Piano Edilizio

Gli obiettivi di ampliamento edilizio e ristrutturazione degli edifici esistenti, coerenti con il Programma triennale dei lavori pubblici 2019/2021 e con l'elenco annuale dei lavori per il 2019, interesseranno i seguenti interventi:

a. Incremento degli spazi

1. Nuovo edificio per aule e laboratori didattici e spazi studenti - Biologico 3°
2. Nuovo edificio aule e laboratori didattici e centro per il trasferimento tecnologico - Cà Vignal
3. Acquisto Villa Ottolini Lebrecht con annesso parco e parcheggio - San Floriano di Valpolicella (VR)
4. Restauro fabbricato cantina di vinificazione San Floriano di Valpolicella (VR)
5. Policlinico Giovanbattista Rossi - LURM - allestimento e adeguamento funzionale spazi di ampliamento
6. Arredi ed allestimenti per ampliamento Dipartimento di Scienze Giuridiche
7. Attrezzature ed infrastrutture informatiche e arredo biblioteca per ampliamento Polo di Vicenza
8. Arredi ed allestimenti presso gli ex Magazzini generali per Dipartimenti di Informatica e Biotecnologie

b. Riqualificazione spazi esistenti

1. Lavori di messa a norma Biblioteca Meneghetti
2. Intervento di sistemazione aree esterne e mensa Istituti Biologici
3. Lavori di messa a norma Istituti Biologici
4. Lavori di adeguamento sismico Istituti Biologici
5. Lavori di adeguamento e miglioramento attrezzature laboratori odontoiatrici
6. Lavori di ristrutturazione Dipartimento informatica
7. Sistemazione pavimentazione esterna plateatico in marmo Polo Zanotto
8. Aree esterne Veronetta - realizzazione area pic-nic
9. Lavori di messa a norma Chiostro Porta Vittoria
10. Lavori di messa a norma degli ed. n. 6 – 7 – 9A - 9B -10 polo di Veronetta
11. Lavori di messa a norma Chiostro San Francesco
12. Lavori di messa a norma edificio Ex Zitelte e impianto di climatizzazione

Indicatori: cronoprogramma singoli interventi in base al programma triennale dei lavori pubblici 2019/2021

Valore target:

a. Incremento degli spazi

- a.1: redazione progetto definitivo ed acquisizione pareri ed autorizzazioni < 2019, completamento lavori < 2023
a.2: avvio procedura di gara per l'affidamento dei lavori < 2019, completamento lavori < 2022
a.3: acquisto immobili < 2019
a.4: avvio procedura di gara per l'affidamento dei lavori < 2019, completamento lavori < 2022
a.5: completamento forniture < 2019
a.6: avvio procedura di gara e completamento forniture < 2019
a.7: avvio procedura di gara per l'affidamento delle forniture < 2019, completamento forniture < 2020
a.8: avvio procedura di gara e completamento forniture < 2019

b. Riqualificazione spazi esistenti

- b.1: avvio procedura di gara per l'affidamento dei lavori < 2019, completamento lavori < 2020
b.2: completamento lavori < 2019
b.3: completamento lavori < 2019
b.4: completamento lavori < 2019
b.5: avvio procedura di gara e completamento forniture < 2019
b.6: avvio procedura di gara per l'affidamento dei lavori < 2019, completamento lavori < 2020
b.7: avvio procedura di gara e completamento lavori < 2019
b.8: avvio procedura di gara e completamento lavori < 2019
b.9: completamento lavori < 2019
b.10: completamento lavori < 2019
b.11: avvio procedura di gara per l'affidamento dei lavori < 2019, completamento lavori < 2021
b.12: completamento lavori < 2019



Baseline:

a. Incremento degli spazi

- a.1: stipulato il contratto per il servizio di progettazione, direzione lavori e coordinamento della sicurezza
- a.2: redatto e validato il progetto esecutivo
- a.3: deliberato dal Consiglio di Amministrazione l'acquisto degli immobili
- a.4: redatto e validato il progetto esecutivo
- a.5: forniture in corso
- a.6: trattative in corso con la proprietà per stipula contratto di locazione
- a.7: lavori in corso
- a.8: trattative in corso con la proprietà per stipula contratto di locazione

b. Riqualificazione spazi esistenti

- b.1: redatto studio di fattibilità
- b.2: lavori in corso
- b.3: lavori in corso
- b.4: lavori in corso
- b.5: redatto studio di fattibilità
- b.6: redatto studio di fattibilità
- b.7: redatto studio di fattibilità
- b.8: redatto studio di fattibilità
- b.9: lavori in corso
- b.10: lavori in corso
- b.11: redatto e validato il progetto definitivo in corso di redazione il progetto esecutivo
- b.12: lavori in corso

Budget: € 17.270.000

Responsabili: DTEL

Risultato conseguito:

a. Incremento degli spazi

- A.1: 2019 redatto progetto definitivo e ottenuto i pareri
- A.2: 2019 inizio lavori
- A.3: 2019 acquisto immobile
- A.4: 2019 espletata gara per affidamento lavori
- A.5: 2019 completato le forniture
- A.6: 2019 (Uffici Finanziari) sospensione procedimento Governance
- A.7: 2019 (Polo di Vicenza) sospensione procedimento Governance
- A.8: 2019 completato forniture

a) Percentuale risultati conseguiti= 6 su 8 processi= 75%

b. Riqualificazione spazi esistenti

- b.1: (Biblioteca Meneghetti) sospensione procedimento con spostamento ad annualità successive
- b.2: 2019 completati i lavori
- b.3: 2019 completati i lavori
- b.4: 2019 completati i lavori
- b.5: 2019 completati i lavori
- b.6: 2019 completamento lavori
- b.7: (Pavimentazione Zanotto) sospensione procedimento con spostamento ad annualità successive
- b.8: (Area Pic-Nic) sospensione procedimento con spostamento ad annualità successive
- b.9: 2019 completati i lavori
- b.10: 2019 completati i lavori
- b.11: 2019 espletata gara affidamento lavori
- b.12: 2019 completati i lavori

b) Percentuale risultati conseguiti= 9 su 12 processi= 75%

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

- a.6: 2019 (Uffici Finanziari) sospensione procedimento
- a.7: 2019 (Polo di Vicenza) sospensione procedimento
- b.1: 2019 (Biblioteca Meneghetti) sospensione procedimento con spostamento ad annualità successive
- b.7: (Pavimentazione Zanotto) sospensione procedimento con spostamento ad annualità successive
- b.8: (Area Pic-Nic) sospensione procedimento con spostamento ad annualità successive

Percentuale interventi:

a. Incremento degli spazi

- a.1: 100%



a.2: 100%
a.3: 100%
a.4: 100%
a.5: 100%
a.6: 0%
a.7: 0%
a.8: 100%
Tot. a) 75%

b. Riqualificazione spazi esistenti

b.1: 0%
b.2: 100%
b.3: 100%
b.4: 100%
b.5: 100%
b.6: 100%
b.7: 0%
b.8: 0%
b.9: 100%
b.10: 100%
b.11: 100%
b.12: 100%
Tot. b) 75%

Valore consuntivo dell'indicatore: 75%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 75%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 25% i risultati non raggiunti non sono dipesi dalla DTEL bensì da fattori esogeni non governabili

Obiettivo strategico:

FI1c - Attuare una gestione dinamica delle infrastrutture tecnologiche ed informatiche correlandone l'evoluzione ai mutamenti delle esigenze della comunità universitaria, al fine di sostenere al meglio le attività accademiche e di servizio

Obiettivo operativo:

Implementazione di un Data Center allo stato dell'arte ed efficiente

Il centro di calcolo dell'Ateneo, progettato nell'anno 2000, è sito presso il Chiostro di San Francesco e la sua architettura non appare più in grado di sostenere la crescente domanda computazionale e di sicurezza dell'Ateneo. Con la riprogettazione del *Data Center*, si localizzerà sia un nuovo sito fisico adatto alle mutate esigenze di sicurezza e protezione sia si utilizzerà una moderna architettura computazionale per garantire le performance richieste nei prossimi anni. Obiettivo è da un lato la migrazione in un luogo diverso (c/o Palazzo ex Economia) e dall'altro l'introduzione di architetture computazionali cloud-ibride allo stato dell'arte. In quest'ottica, si intendono pianificare interventi anche nelle strutture computazionali già esistenti presso Cà Vignal, per il raggiungimento dell'obiettivo di alta affidabilità e delocalizzazione dei sottosistemi di backup.

Azioni:

1. individuazione spazi, risorse e progetto esecutivo definitivo (peso 10%)
2. procedura di gara per la realizzazione opere impiantistiche e murarie (peso 5%)
3. realizzazione delle opere impiantistiche e murarie (peso 35%)
4. procedura di acquisizione degli apparati attivi di rete, dei server e dei sottosistemi di backup e storage (peso 25%)
5. migrazione dall'attuale sito al nuovo (peso 25%)
6. avvio

Indicatori: stato di avanzamento delle azioni

Valore target: 2019: azione 1 - 2020: azioni 2 – 3 - 4 - 2021: azioni 5 - 6

Baseline: allo stato attuale siamo in possesso del progetto preliminare per lo spostamento. Seguirà relazione del RUP che identificherà le modalità di azione

Budget: € 3.500.000

Responsabili: DSIT – DTEL

Risultato conseguito: si è prodotto il progetto preliminare e l'analisi della fattibilità

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: progettazione inaspettatamente complessa intervenute modifiche normative per circolare AGID n.1 giugno 2019

Valore consuntivo dell'indicatore: 50% azione 1 (peso 10%)

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 50%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: il progetto non ha priorità per problematiche di bilancio di Ateneo

Obiettivo strategico:

F11c - Attuare una gestione dinamica delle infrastrutture tecnologiche ed informatiche correlandone l'evoluzione ai mutamenti delle esigenze della comunità universitaria, al fine di sostenere al meglio le attività accademiche e di servizio

Obiettivo operativo:

Rendere efficace la fruizione Wi-Fi dei servizi dell'Ateneo

Le esigenze di connettività negli ultimi tempi si stanno concentrando sempre di più verso *device* personali, connessi Wi Fi ai servizi. Ad oggi sono contemporaneamente connessi alla rete wireless decine di migliaia di dispositivi, per un tasso di penetrazione negli spazi di circa il 75%. Il completamento della copertura delle zone di pertinenza universitaria permetterà di rendere efficace la fruizione dei servizi, considerato l'inarrestabile trend di dematerializzazione degli stessi. L'obiettivo delle azioni è quello di coprire gradualmente gli spazi dell'Ateneo, comprese le pertinenze esterne, rafforzando il sistema di gestione ed erogazione del segnale Wi Fi, anche attraverso il potenziamento dell'infrastruttura di collegamento dati, qualora necessario.

Azioni:

1. individuazione della localizzazione ottimale dei punti di accesso Wi Fi (AP)
2. piano degli interventi di cablaggio
3. procedure di acquisizione e potenziamento dei sistemi connessi
4. cablaggio ed installazione

Indicatori: aree geografiche coperte almeno al 90%

Valore target: area Giurisprudenza, area di Via Paradiso, area Umanistica (Lettere e Lingue), area Magazzini Generali, area Gavazzi (Via Bengasi, Segreterie Studenti di Medicina)

Baseline: La copertura delle aree da potenziare è la seguente: area Giurisprudenza 45%, area di Via Paradiso 25%, area Umanistica (Lettere e Lingue) 35%, area Magazzini Generali 0%, area Gavazzi (Via Bengasi, Segreterie Studenti di Medicina) 10%.

Budget: € 240.000

Responsabili: DSIT - DTEL

Risultato conseguito: Il valore consuntivo dell'indicatore (92%) è stato calcolato sulla base della copertura del segnale wireless nelle superfici degli edifici di pertinenza universitaria (con eccezione delle aree ospedaliere in cui non è possibile intervenire in quanto il servizio fa capo ad AOUI), al momento è distribuita in modo pressoché uniforme con alcune limitate eccezioni.

Le uniche aree al momento prive di copertura sono una parte dell'area Gavazzi in Via Bengasi, qualche zona presso Palazzo Giuliani, non raggiunta dal cablaggio, che conducono ad una copertura approssimativa dell'edificio pari al 70% e ad alcune zone del Chiostro di San Francesco, in cui la copertura complessiva è pari al 70%, in fase di completamento.

Gli interventi del 2019 sono consistiti nell'effettuazione dei sopralluoghi presso le zone in cui aumentare la copertura, accompagnati dalla misurazione dell'attenuazione delle componenti strutturali necessarie alla redazione di un modello software mediante il quale emulare la propagazione del segnale all'interno delle zone interessate.

Successivamente alla realizzazione del modello ed all'approvazione delle necessarie modifiche imposte da vincoli di natura tecnica, si è provveduto alla realizzazione del cablaggio e alla configurazione e successiva installazione dei dispositivi access point che erogano il segnale.

Gli interventi hanno complessivamente riguardato la messa in opera di nuovi access point in zone non raggiunte dal servizio o una distribuzione più ravvicinata di questi ultimi.

Presso il campus Ex Zitelte di Via Montanari ai 10 dispositivi presenti ne sono stati aggiunti 28, per un totale di 38, presso la sede di Via Paradiso il numero da 6 è passato a 22, con un incremento di 16 antenne, nel polo umanistico sono stati installati 36 access point addizionali presso gli edifici di lettere e lingue, per un totale di 48 ap mentre nell'area zanotto si

è passati da 27 a 58. Presso la sede dei magazzini generali sono stati installati 6 access point, mentre la copertura di Palazzo Zorzi ha beneficiato di un incremento da 20 a 35 access point.

Il totale di dispositivi presenti in tutto l'ateneo ammonta a poco meno di 900 unità.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: non è stato possibile nel corso dell'anno coordinarsi con la Direzione TL per la realizzazione del cablaggio presso l'area Gavazzi, in quanto l'intervento è più complesso del previsto. Contestualmente si è proceduto in autonomia alla realizzazione di nuovi punti di accesso alla rete wireless presso il Palazzo Zorzi Polfranceschi e l'area di Via Vipacco.

Valore consuntivo dell'indicatore: copertura aree coperte pari al 92%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: mancata copertura area Gavazzi, compensato ampiamente dall'ampliamento della copertura a Palazzo Zorzi

Fattore Qualificante: EFFICIENZA GESTIONALE

Macro-obiettivo: FE - Dare un'immagine positiva di efficacia ed efficienza dell'Ateneo a tutti coloro che operano al suo interno o sono in relazione con esso; utilizzare al meglio le risorse dell'Ateneo e offrire un ambiente di lavoro e studio comparabile con quello dei migliori contesti internazionali

Obiettivo strategico:

FEb - Sviluppate un ciclo integrato della qualità

Obiettivo operativo:

Piano superamento criticità segnalate dalla CEV

In seguito alla visita di accreditamento periodico della sede e dei corsi di studi da parte della CEV, svoltasi nel mese di dicembre 2018, al fine di facilitare la messa in atto delle azioni volte a rispondere alle segnalazioni della CEV, l'Ateneo intende elaborare un "piano di rientro" in grado di organizzare e agevolare tutte le componenti dell'Ateneo coinvolti nel superamento delle criticità riscontrate. Il piano di rientro dovrà essere impostato nel 2019 in seguito alla ricezione della Relazione finale della CEV e intende realizzare gli obiettivi in esso riportati nel 2020. Per ciascun Requisito di Qualità, per i quali la CEV ha riscontrato criticità, dovranno essere definiti specifici obiettivi e le relative responsabilità, azioni, risorse, tempi e modalità di monitoraggio del grado di raggiungimento degli stessi.

Azioni:

1. impostazione del piano di rientro
2. dettaglio delle azioni in seguito alla ricezione della Relazione finale della CEV
3. messa in atto delle azioni definite
4. monitoraggio periodico e intermedio con elaborazione dello stato di avanzamento progressivo
5. trasmissione del piano di rientro e dei risultati del monitoraggio al Nucleo di Valutazione

Indicatori: percentuale realizzazione azioni

Valore target: 20% nel 2019, l'80% nel 2020.

Baseline:

Budget: -

Responsabili: TUTTI

Risultato conseguito: Il piano di azioni di miglioramento di Ateneo è stato approvato nel CdA del 30/7/2019; per tutti i CdS oggetto di visita sono state analizzate le Schede di valutazione CEV al fine di definire azioni di miglioramento.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: La valutazione positiva con assenza di criticità nelle schede di valutazione dei 2 Dipartimenti oggetto di visita ha reso superflua la stesura di relativi piani di azioni di miglioramento.

Valore consuntivo dell'indicatore: azioni 1 e 2 realizzate

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: Il progetto è stato completato al 100%, portando a termine nel 2019 le attività previste per il 2020.

Obiettivo strategico:

FEC - Dotarsi di un sistema a supporto delle decisioni anche adeguando il modello di programmazione, gestione e controllo delle risorse finanziarie di Ateneo

Obiettivo operativo:

Operational Risk Assessment

Il concetto di valutazione del rischio come fase preliminare all'introduzione di un sistema di gestione integrato è trasversale a molti ambiti: dal calcolo del rischio d'impresa alla considerazione del rischio reputazionale, dalla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al Decreto Legislativo 81/2008, alla protezione dei dati personali, di cui al recente Regolamento UE 2016/679, e alla valutazione del rischio corruttivo, di cui alla Legge 190/2012.

In tutti questi casi viene adottata una metodologia comune, basata su a. raccolta di informazioni e dati su processi, prodotti e contesto, b. individuazione dei potenziali pericoli e c. stima dei potenziali rischi in termini di probabilità di accadimento e gravità dei possibili effetti o impatto, secondo una matrice del rischio predefinita.

Il conseguente obiettivo operativo è la realizzazione di una valutazione complessiva dei rischi operativi (*Operational Risk Assessment*), cui far seguire una strategia integrata di mitigazione dei rischi rilevati.

Azioni:

1. programmazione metodologica e pianificazione organizzativa di un *operational risk assessment* sull'Ateneo, con focus sui seguenti 4 ambiti di valutazione: a. rischio d'impresa, b. rischio reputazionale, c. impatto sulla protezione dei dati personali e d. rischio corruttivo
2. attuazione della valutazione del rischio sugli ambiti considerati e per ciascuna delle seguenti 8 aree organizzative: a. Direzione Amministrazione e Finanza, b. Direzione Comunicazione e Governance, c. Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, d. Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie, e. Direzione Risorse Umane, f. Direzione Tecnica e Logistica, g. Sistema Bibliotecario d'Ateneo e h. Area Ricerca
3. definizione delle conseguenti azioni di mitigazione del rischio e introduzione / revisione delle conseguenti procedure e atti organizzativi, anche con riferimento ai documenti richiesti dalle normative dei settori interessati

Indicatori: n. aree d'Ateneo con valutazione del rischio effettuata / n. ambiti con misure di mitigazione del rischio adottate

Valore target: 2019: n. 4 aree valutate e n. 2 ambiti con misure adottate; 2020: n. 8 aree valutate e n. 4 ambiti con misure adottate

Baseline: -

Budget: 30.000€

Responsabili: DCG

Risultato conseguito:

Sono state effettuate singole valutazioni del rischio, negli ambiti della protezione dei dati personali e della sicurezza delle informazioni, in diversi settori delle seguenti 4 aree organizzative: Direzione Comunicazione e Governance, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie e Area Ricerca, oltre che in molti settori di ricerca di diversi Dipartimenti e Centri.

A partire dai rischi individuati sono state condivise con le strutture interessate proposte di mitigazione dei rischi, immediata e nel medio periodo, nonché impostate le procedure di Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA) nei casi previsti dal Regolamento UE 2016/679.

Sono state altresì impostate valutazioni del rischio corruttivo in incontri ad hoc con tutti i Referenti Anticorruzione e Trasparenza e con i responsabili di Direzioni ed uffici a più elevato rischio ai sensi della Legge 190/2012, oltre all'analisi e riformulazione di format contrattuali e modulistica, anche quale azione di mitigazione del rischio corruttivo.

Gli ambiti interessati da interventi di *risk assessment* sono stati: 1. impatto sulla protezione dei dati personali e 2. rischio corruttivo.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: Sono state valutate 4 aree organizzative su 2 ambiti di intervento. Per ciascuna area sono state proposte le opportune misure di risk assessment.

- 4 aree valutate
- 2 ambiti con misure adottate

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEc - Dotarsi di un sistema a supporto delle decisioni anche adeguando il modello di programmazione, gestione e controllo delle risorse finanziarie di Ateneo

Obiettivo operativo:

Progettazione data warehouse per sistematizzazione banche dati esterne

Attualmente l'Ateneo dispone di un sistema di data warehouse per il supporto alle decisioni esclusivamente negli ambiti del personale, studenti, didattica, contabilità, progetti (gestionali CINECA). Rimangono scoperti importanti settori che utilizzano banche dati esterne, quali la ricerca (IRIS e VQR), gli esiti occupazionali (AlmaLaurea), la valutazione dei corsi di studio (indicatori ANVUR) ed altre indagini effettuate tramite la somministrazione di questionari.

Per colmare questa lacuna, l'Ateneo intende ora strutturare un proprio data warehouse interno per gestire ed utilizzare proficuamente tutte queste informazioni.

Azioni:

- Installazione e gestione di un server con il DWMS (Data Warehouse Management System) Pentaho BA e il DBMS (Database Management System) PostgreSQL.
- Studio, progettazione e sviluppo di database (DB) e data warehouse (DW) per i repository "Indicatori ANVUR", "Prodotti della ricerca IRIS", "Indagini laureati AlmaLaurea", "Questionari stage".
- Progettazione e implementazione delle procedure di alimentazione (ETL) dei suddetti DB e DW tramite Pentaho Data Integration.
- Progettazione e sviluppo di strumenti per l'interrogazione libera interattiva tramite Web Adhoc Query Executor (WAQE) e l'analisi OLAP tramite Saiku Analytics.
- Progettazione e sviluppo di report dinamici tramite Pentaho Report Designer.

Indicatori: Numero di repository sviluppati e gestiti

Valore target: 2019: 3 su 4 ("Indicatori ANVUR" - "Prodotti della ricerca IRIS" - "Indagini laureati AlmaLaurea", "Questionari stage")

Baseline: 0

Budget: € 5.000

Responsabili: APCD

Risultato conseguito: E' stato installato e configurato un "Pentaho locale" entro il quale sono state costruite le seguenti analisi dati: 1) replica cruscotto ANVUR con analisi storica degli indicatori per CdS; 2) Prodotti della ricerca da IRIS con incrocio banca dati SCOPUS per analisi qualitative della produzione scientifica; 3) Questionario laureati ALMALAUREA con viste storiche e CdS distinti per sede; 4) Questionario stage studenti e aziende con viste multidimensione.

Target raggiunto al 100%

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 3 su 4. Il questionario AMLALAUREA è stato implementato parzialmente: Infatti, non è stata ancora sviluppata la parte riguardante il benchmark di confronto con valori medi nazionali.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEEd - Monitorare e aggiornare l'assetto organizzativo per renderlo sempre più flessibile e funzionale ad una gestione efficiente ed efficace dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Riorganizzazione dei servizi alle Scuole di specializzazione di area medica

In seguito all'analisi del modello organizzativo, che prevedeva variegata modalità di gestione delle Scuole di specializzazione e degli specializzandi, è stata elaborata una nuova proposta in un'ottica di assicurazione della qualità. In

particolare la nuova proposta mira ad allineare la gestione dell'offerta formativa con le scadenze previste per i corsi di studio; standardizzare in modo efficace i processi relativi all'organizzazione della didattica; garantire ai Direttori delle Scuole un adeguato supporto amministrativo nella gestione dei percorsi formativi. Nel 2018 sono quindi stati mappati tutti i processi "as-is", definiti e condivisi i processi "to-be" con la Scuola di Medicina. Nel 2019 verrà messo in atto il nuovo modello organizzativo.

Azioni:

- allineamento delle scadenze e delle procedure con i corsi di studio
- standardizzazione dei processi relativi all'organizzazione della didattica tramite un coordinamento a livello centrale
- verifica dell'efficacia della standardizzazione

Indicatori: nuovo assetto organizzativo/livello soddisfazione Direttori delle Scuole di Specializzazione

Valore target: soddisfazione da parte dei Direttori delle Scuole $\geq 75\%$.

Baseline: allo stato attuale nessun processo è standardizzato.

Budget: -

Responsabili: DDSS- SDIP (area medica)

Risultato conseguito: messa in atto del nuovo assetto organizzativo

Le interviste di gradimento ai Direttori delle Scuole sono state effettuate telefonicamente o personalmente a seconda della disponibilità ricevuta da parte del Direttore, nel rispetto del loro impegno di lavoro, in quanto sarebbe stato per loro gravoso rispondere in forma scritta per mancanza di tempo disponibile. Le domande effettuate sono state:

- 1- Rispetto all'organizzazione precedente, ritiene che il nuovo modello organizzativo sia più funzionale? Risposta assolutamente sì –
- 2- Secondo lei in che modo il modello organizzativo ha migliorato l'organizzazione? Risposta: ha agevolato e snellito tutto l'iter burocratico relativo alla didattica e alla carriera del medico in formazione specialistica.

E' stato fondamentale e utile avere il supporto amministrativo ad es: per i Consigli delle Scuole, i verbali, la gestione della rotazione dei MFS nelle strutture fuori rete formativa. Per la didattica si è utilizzato un modello standard per tutte le Scuole al quale i Direttori hanno dato riscontro rispettando le scadenze richieste.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

Valore consuntivo dell'indicatore: 100%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEEd - Monitorare e aggiornare l'assetto organizzativo per renderlo sempre più flessibile e funzionale ad una gestione efficiente ed efficace dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Costituzione di una stazione appaltante qualificata e adeguamento organizzativo direzione tecnica e logistica

Nel corso del 2017 si è adottato un percorso strutturato di iniziative in diversi ambiti di intervento (processi, organizzazione, persone, architetture tecnologiche e applicative) al termine del quale è stato avviato il nuovo modello di gestione degli acquisti basato su un'unica centrale acquisti e quattro unità operative di area (Amministrazione e Biblioteche, Medicina e Chirurgia, Scienze ed Ingegneria, Scienze Umanistiche Economiche e Giuridiche).

Premesso che il D. Lgs. 50/2016 – Codice dei contratti pubblici e le norme modificative ed integrative successivamente emanate, hanno previsto una serie di misure cogenti quali:

- a) obbligo per le comunicazioni e gli scambi di informazioni nell'ambito delle procedure di cui al codice dell'utilizzo di mezzi di comunicazione elettronici;
- b) per le nuove opere nonché per interventi di recupero, riqualificazione o varianti, prioritariamente per i lavori complessi, l'uso dei metodi e strumenti elettronici specifici quali quelli di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture;
- c) l'istituzione presso l'ANAC dell'elenco delle stazioni appaltanti qualificate, attribuzione conseguita in rapporto agli ambiti di attività, ai bacini territoriali, alla tipologia e complessità del contratto e per fasce d'importo;

e che in particolare, in riferimento a quest'ultimo punto, in una bozza di DPCM sono previsti dei requisiti che obbligano gli enti, comprese le Università, che vogliono rimanere stazioni appaltanti ad adeguare le loro attuali centrali acquisti in termini organizzativi ed integrando gli attuali assetti con figure professionali definite in base alle dimensioni/soglie di spesa.

All'Ateneo, da una prima valutazione esperita, sono apparse congrue per un primo livello di qualificazione le seguenti tipologie e fasce d'importo:

- livello medio (L-LM) per i contratti relativi a lavori e servizi di architettura e ingegneria con soglie massime rispettivamente di € 5.540.000 ed € 221.000;
- livello alto (FS-LA) per i contratti relativi a forniture e servizi con soglia massime pari ad € 5.000.000.

Si intende quindi avviare una serie di azioni finalizzate a mettere a punto un'organizzazione funzionale della direzione tecnica e logistica, in particolare per ciò che concerne la stazione appaltante, ma non solo.

Azioni:

1. analisi delle eventuali criticità ed esigenze di potenziamento della centrale acquisti sia in termini di sistemi di gestione sia di figure professionali e sia di formazione;
2. formazione tecnico-professionale mirate del personale in servizio;
3. individuazione profili mancanti e selezioni mirate;
4. adozione dell'atto organizzativo di adeguamento;
5. assunzioni delle figure professionali mancanti.

Indicatori: n. attività del piano completate

Valore target: 2019: 3 (azioni 1, 2 e 3); 2020 2 (azione 4 e 5)

Baseline:

Budget: -

Responsabili: DTEL

Risultato conseguito:

1. sono state analizzate le criticità, individuate le esigenze di potenziamento in termini di sistemi di gestione, di figure professionali e di formazione dedicata;
2. sono stati realizzati corsi per l'utilizzo del portale U-Buy e sulla normativa per gli acquisti;
3. si sono concluse le selezioni del personale: n. 1 amministrativo cat. EP (responsabile dell'Area Gare da istituire con prossimo provvedimento Mini Riorganizzazione 2020, n. 2 amministrativi cat. D, n. 1 tecnico cat. D, n. 1 tecnico cat. C; inoltre, risulta in corso la selezione per n. 1 tecnico impiantista cat. D;

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: Nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 3 azioni completate

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 0%

Obiettivo strategico:

FEd - Monitorare e aggiornare l'assetto organizzativo per renderlo sempre più flessibile e funzionale ad una gestione efficiente ed efficace dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Valorizzazione dell'indagine di *customer satisfaction*: docenti e personale della ricerca, personale tecnico e amministrativo, studenti.

Da molti anni l'Ateneo partecipa al progetto Good Practices, che prevede l'analisi di efficacia dei principali servizi amministrativi erogati dall'Ateneo, attraverso la somministrazione di questionari a studenti, docenti, dottorandi, assegnisti e PTA. Se per gli studenti il tasso di adesione è elevato (il questionario infatti è obbligatorio), per gli altri interlocutori il tasso di risposta è ancora insoddisfacente. Si rende quindi necessario incentivare la partecipazione attraverso soluzioni di sensibilizzazione tali da raggiungere una soglia che renda l'indagine utile e realmente significativa. L'obiettivo finale è di tradurre i risultati in azioni migliorative attraverso la stesura di un piano di azioni concrete.

Azioni:

Premesso che la partecipazione della componente studentesca è notevole e pienamente rappresentativa, sul fronte dell'utenza "interna" si prevede di organizzare inizialmente dei momenti di condivisione dei contenuti del Progetto GP, per dare la massima diffusione dell'iniziativa al personale docente, tecnico e amministrativo, dottorandi, assegnisti e CEL, spiegarne l'importanza e coinvolgere ciascun interlocutore stimolandone la partecipazione alle indagini di *customer satisfaction*. E' essenziale per la buona riuscita del progetto mettere al centro dell'indagine il fattore "risorse umane", non solo come entità che eroga un servizio, bensì anche come destinatario e fruitore del medesimo.

In secondo luogo, è altrettanto importante garantire un *feedback* dei risultati dell'indagine, non solo ai partecipanti ma anche a livello apicale, affinché i vertici siano in grado di utilizzare tali risultati per approntare un piano di azioni mirato e condiviso nell'ottica di un miglioramento continuo.

Indicatori: tasso di partecipazione al questionario PTA; tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC

Valore target: tasso di partecipazione al questionario PTA = 30%;
tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC = 25%

Baseline: tasso di partecipazione al questionario PTA = 22%;
tasso di partecipazione al questionario PDOC e PRIC = 2%

Budget: -

Responsabili: APCD

Risultato conseguito: il questionario è stato somministrato unitamente a quello sul benessere. Pertanto, le iniziative di diffusione del questionario sono le medesime (vedi FP4a).

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: Personale docente e ricercatore 21%, PTA 53% (vedi comunicazione Senato Accademico 11/6/19).

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 92%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: si è verificato un lieve scostamento nell'adesione del personale docente (21% anziché 25%) che non ha consentito di raggiungere il 100% del target previsto.

Obiettivo strategico:

FEEd - Monitorare e aggiornare l'assetto organizzativo per renderlo sempre più flessibile e funzionale ad una gestione efficiente ed efficace dell'Ateneo

Obiettivo operativo:

Carta dei servizi e standard di qualità

Nell'ottica del costante miglioramento dei servizi erogati e del coinvolgimento partecipato dei propri interlocutori, l'Ateneo si vuole dotare della Carta dei servizi, quale documento periodicamente aggiornato in cui si dichiarano i livelli di servizio che intendono garantire. Si inserisce in un contesto legislativo in cui vengono tracciate le linee dell'amministrazione che non lavora solo per adempimenti, ma che progetta, pianifica, monitora e risponde dei risultati che produce. La Carta dei servizi rappresenta uno strumento di comunicazione istituzionale attraverso il quale l'Ateneo si impegna a fornire ai propri interlocutori informazioni accessibili, trasparenti, tempestive ed efficaci, tali da promuovere la conoscenza dei servizi e i relativi standard qualitativi, misurati tramite lo sviluppo di indicatori appositamente individuati. La Carta dei servizi dell'Ateneo sarà per ora rivolta ai seguenti destinatari (target di riferimento): studenti, dottorandi e docenti.

Azioni:

1. definizione e stesura del progetto di lavoro con le direzioni e aree coinvolte e condivisione del primo prototipo (Carta dei Servizi del Sistema Bibliotecario d'Ateneo)
2. linee guida per la stesura del prototipo per target di riferimento e servizio di ciascuna direzione e area coinvolta
3. stesura del prototipo delle direzioni DAF, DRU, DDSS, DSIT e Area Ricerca, Area Comunicazione e Area Acquisti: definizione e condivisione del prototipo della Carta dei Servizi agli Studenti della DDSS.
4. presentazione della Carta dei servizi per destinatario (studente, dottorando, docente/ricercatore) al Nucleo di Valutazione
5. pubblicazione sul portale d'Ateneo

Indicatori: n. servizi (per i 3 target di riferimento) di cui c'è la relativa carta per ciascuna direzione e area

Valore target: 2019: 60% servizi per ciascuna direzione e area; 2020: completamento e messa a punto

Baseline: Al momento sono state predisposte e pubblicate sul portale di Ateneo la Carta dei Servizi delle biblioteche e la Carta dei Servizi per l'Inclusione e Accessibilità.

Budget: - attività interna senza budget

Responsabili: TUTTI

Risultato conseguito: nel corso del 2019 il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA), quale struttura capofila del progetto, ha provveduto ad effettuare un'analisi comparativa delle Carte dei servizi e degli standard di qualità pubblicate dagli atenei a livello nazionale, sulla base della quale ha redatto il primo prototipo di "Carta dei Servizi e degli standard di qualità" del Sistema Bibliotecario d'Ateneo, che ha condiviso con le Direzioni e le Aree coinvolte (azione 1). Inoltre, il SBA ha redatto

le “Linee guida per la compilazione della Carta dei Servizi e degli standard di qualità” (azione 2), sulla base delle quali le diverse Direzioni e Aree coinvolte nel progetto hanno potuto redigere i propri prototipi, divenuti testi ufficiali e aggiornati periodicamente (azione 3). In particolare, sulla pagina “Amministrazione trasparente – Servizi erogati” sono state pubblicate le Carte dei servizi e degli standard di qualità (CdS) di seguito elencate e a disposizione per l’eventuale valutazione da parte del Nucleo di valutazione (azione 3 e 4): CdS per gli studenti con disabilità o DSA; CdS biblioteche; CdS dei dottorati di ricerca; CdS relativi all’ammissione ai corsi ad accesso programmato, alle immatricolazioni e alla Stampa e Consegna delle pergamene; CdS del Diritto allo studio; CdS relativi ai Master, ai Corsi di perfezionamento e ai Corsi di aggiornamento professionale; CdS del Job Placement; CdS per la Mobilità studentesca internazionale; CdS per l’Orientamento; CdS relativi agli Stage e ai Tirocini curriculari; CdS relativi ai Sistemi informativi e alle Tecnologie

Variazioni intervenute nel corso dell’anno: Nessuna variazione

Valore consuntivo dell’indicatore: 100%

Grado di raggiungimento dell’obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: Nessuno

Obiettivo strategico:

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l’assunzione di responsabilità, nonché l’informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Implementazione azioni previste dal Piano anticorruzione e trasparenza

Il Piano anticorruzione e trasparenza definisce le misure da adottare per la prevenzione del rischio di illegalità e corruzione, nonché per l’attuazione degli obblighi di trasparenza ed accesso diffuso alle informazioni di interesse per gli stakeholder dell’Ateneo, anche ai fini dell’esercizio di un controllo sull’operato dell’amministrazione.

L’Autorità nazionale competente in materia, ANAC, nell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ha formulato importanti raccomandazioni alle Università; indicazioni fatte proprie ed approfondite anche dal MIUR nello specifico Atto d’indirizzo 2017 avente ad oggetto il medesimo PNA (Sezione Università): tali documenti sono stati attentamente valutati dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e le principali raccomandazioni sono state calate nel contesto dell’Università di Verona e sottoposte al Consiglio d’Amministrazione, per l’adozione del Piano di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l’integrità triennio 2019-2021 (PTPCT).

Azioni:

1. revisione dei regolamenti d’Ateneo per la chiamata dei professori universitari e per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato in coerenza con normativa, PNA e indicazioni del PTCPT in merito a possibili situazioni di incompatibilità e conflitti di interesse dei partecipanti alle procedure di reclutamento di professori e ricercatori
2. revisione del regolamento d’Ateneo sugli spin-off universitari in coerenza con normativa, PNA e indicazioni del PTPCT in merito a possibili situazioni di conflitto di interesse di professori e ricercatori universitari operanti negli spin-off
3. introduzione di una specifica *policy* di *job rotation*, coerente con normativa in materia di prevenzione della corruzione, PNA e indicazioni del PTCPT
4. realizzazione di incontri informativi-formativi rivolti a tutti i responsabili di struttura ed ai loro primi collaboratori volti a condividere gli elementi principali di normativa in materia di prevenzione della corruzione, PNA e PTPCT
5. realizzazione di corsi di formazione rivolti ai Referenti Anticorruzione e Trasparenza individuati dal PTPCT e incentrati sulle funzioni previste per tale ruolo
6. realizzazione di corsi di formazione rivolti a responsabili e addetti delle strutture d’Ateneo maggiormente esposte al rischio corruttivo, come individuate nel PTPCT, con focus su norme e atti d’indirizzo in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi specifici per i settori presidiati
7. aggiornamento dei contenuti del corso e-learning di formazione generale in materia di prevenzione della corruzione, cultura della legalità e trasparenza dell’azione amministrativa, aggiornato alle ultime novità legislative

Indicatori: realizzazione delle azioni con la seguente ponderazione: azione 1 = 20%, azione 2 = 20 %, azione 3 = 30 % e azioni 4-7 = 30 %

Valore target: 2019: % complessiva realizzazione ≥ 70 %; 2020: % complessiva realizzazione = 100 %

Baseline: -

Budget: -

Responsabili: DCG – DRU- AR

Risultato conseguito:

Sono stati predisposti testi revisionati dei regolamenti d'Ateneo per la chiamata dei professori universitari e per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato per meglio regolare le possibili situazioni di incompatibilità e conflitti di interesse dei partecipanti alle procedure di reclutamento di professori e ricercatori, come da indicazioni di ANAC e MIUR.

È stata predisposta una prima analisi e revisione del testo del regolamento d'Ateneo sugli spin-off per meglio disciplinare le possibili situazioni di conflitto di interesse di professori e ricercatori universitari operanti negli spin-off: l'elaborazione di un testo definitivo è stata posticipata all'esercizio 2020.

È stata predisposta ed adottata una specifica policy di *job rotation*, coerente con normativa in materia di prevenzione della corruzione e PNA, formalmente adottata nel PTPCT 2020-2022.

Sono stati realizzati 2 incontri informativi, a carattere seminariale - per complessive 6 ore di intervento a cura di un autorevole Magistrato della Corte dei Conti - aperti a tutta la comunità universitaria e rivolti in primis a tutti i responsabili di struttura, accademica e gestionale, ed ai loro primi collaboratori, volti a condividere la cultura della legalità e i fondamenti del contrasto alla cattiva amministrazione e della prevenzione della corruzione.

È stato realizzato un ciclo di incontri formativi - per complessive 12 ore di interventi a cura dei responsabili dei competenti uffici e di un autorevole Magistrato della Corte dei Conti - in materia di trasparenza dell'azione amministrativa e prevenzione della corruzione applicata alle principali procedure universitarie, rivolti a tutti i Referenti Anticorruzione e Trasparenza ed ai responsabili di Direzioni ed uffici a più elevato rischio ai sensi della Legge 190/2012.

Con riferimento alla formazione in e-learning di formazione generale in materia di prevenzione della corruzione, cultura della legalità e trasparenza dell'azione amministrativa, si è ritenuto preferibile non pianificare una riedizione del corso on line affidato, negli anni precedenti, alla Fondazione Promo PA, bensì avvalersi degli specifici moduli del pacchetto offerto dalla Formazione e-learning PA360.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 80%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Sistema informativo patrimonio immobiliare

Obiettivo del progetto è costruire la banca dati dell'anagrafica logistica e tecnica, oltre che delle attività manutentive e gestionali mediante un software di data base e facility management per la gestione di edifici, impianti e ogni altro aspetto che caratterizza la logistica universitaria. Le funzionalità del sistema renderanno efficiente ed efficace le logiche di gestione degli spazi provvedendo in particolare a mantenere la documentazione dematerializzata di planimetrie e impianti, gestione degli asset, gestione dei contratti, gestione delle richieste di manutenzione e guasto, oltre che a prevedere la produzione di indici e report di sintesi. Si procederà a identificare soluzioni che possano essere particolarmente fruibili da postazioni mobili e con caratteristiche innovative di identificazione dell'oggetto da gestire, quali ad esempio tag code NFC/RFID.

Azioni:

1. Analisi delle esigenze di automazione e informatizzazione del patrimonio immobiliare (peso 20%)
2. Individuazione e acquisizione degli strumenti e della soluzione tecnologica (peso 15%)
3. Configurazione, tuning del sistema, integrazione col sistema informativo (peso 50%)
4. Test delle funzionalità (peso 10%)
5. Formazione (peso 5%)
6. Start del sistema

Indicatori: Stato di avanzamento azioni

Valore target: 2019: 70%; 2020: 100% adozione del sistema

Baseline: allo stato attuale non è presente alcun programma strutturato per la gestione informatica della logistica di ateneo

Budget: -

Responsabili: DTEL - DSIT

Risultato conseguito:

1. Individuazione delle esigenze di automazione e informatizzazione del patrimonio immobiliare (peso 20%)
2. Individuazione degli strumenti e acquisizione mediante procedura aperta Accordo Quadro 19-08 (peso 15%)
3. Verificata configurazione del portale per integrazione col sistema informativo dell'Ateneo (peso 50%)

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: Nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore:

1. 20%
 2. 15%
 3. 35%
- Tot. 70%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 0%

Obiettivo strategico:

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Raccolta differenziata sistematica e integrata con servizi di pulizie e comunicazione

L'attenzione ai temi ambientali assume sempre più rilevanza all'interno delle Università, come dimostra la costituzione in seno alla CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) della Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS).

In questo contesto anche la raccolta differenziata è un elemento di attenzione e di miglioramento degli Atenei.

Nel nostro Ateneo da anni è attivata una raccolta differenziata per i rifiuti assimilabili agli urbani, cioè carta, plastica e secco utilizzando contenitori di conferimento ricevuti gratuitamente negli anni da Amia e distribuendoli prevalentemente nelle aree comuni e dove le strutture locali ne facevano richiesta.

Negli anni scorsi, nell'edificio Santa Marta, si è provveduto ad acquistare dei particolari contenitori per la raccolta differenziata organizzati con quattro scomparti: plastica e lattine, carta, secco e umido e ad avviare una campagna di comunicazione, posizionando vicino ai contenitori pannelli esplicativi, autoportanti di grandi dimensioni. Nel 2018 è stato fatto un sondaggio sulla differenziata presso coloro che frequentano ed hanno sede presso la Santa Marta da cui risulta che i contenitori sono graditi, che i pannelli esplicativi sono utili e che la maggioranza delle persone sarebbe disposta a rinunciare al cestino presso la sua postazione di lavoro e conferire in modo differenziato nei contenitori che si trovano nei corridoi.

Sulla base dell'esperienza della Santa Marta si vuole ora attuare un programma per il miglioramento della raccolta differenziata in tutto l'Ateneo. Date le premesse l'obiettivo è di sistematizzare a tutti gli edifici ed aree esterne le esperienze acquisite, integrando il processo di filiera con le ditte affidatarie del contratto di pulizie e del contratto di sfalcio e pulizie delle aree verdi e fornendo agli utenti informazioni corrette ed aggiornate.

Azioni:

1. quantificare il numero complessivo di contenitori necessari suddividendoli all'interno degli edifici per contenitori di maggior dimensioni da collocarsi nelle aree comuni e di minori dimensioni da collocarsi nei corridoi a funzione studi – uffici, indicando nella planimetria anche la posizioni dei pannelli esplicativi;
2. individuare i contenitori e pannelli disponibili sul mercato;
3. esaminare con le ditte affidatarie del contratto di pulizie e del contratto di sfalcio e pulizie delle aree verdi l'attuale processo di raccolta dai contenitori fino ai cassonetti per accertare che si possa svolgere in modo efficiente e razionale e se del caso adeguare i carrelli in uso;
4. contattare l'Amia, azienda locale preposta alla raccolta dei rifiuti solidi urbani, per condividere il processo di filiera;
5. rimuovere da studi, uffici ed aule i cestini esistenti;
6. campagna di comunicazione e sensibilizzazione (web, social e monitor).

Indicatori: percentuale di edifici ed aree verdi attrezzate con il nuovo servizio

Valore target: 2019: 50% degli edifici ed aree esterne (numero totale edifici 38); 2020: completamento edifici ed aree esterne

Baseline: esperienza edificio Santa Marta

Budget: € 300.000

Responsabili: DTEL – DCG

Risultato conseguito:

1. studio delle indicazioni del Tavolo Tecnico Appalti Verdi della Regione Veneto per determinare le caratteristiche dei raccoglitori.
2. confronti con l'azienda AMIA del Comune di Verona sul coordinamento delle nuove modalità di ritiro e consegna dei rifiuti.
3. progetto di fornitura dei contenitori in conformità dei CAM, delle indicazioni del Tavolo Tecnico della Regione Veneto e del regolamento per il ritiro e il conferimento dei rifiuti dell'azienda AMIA del Comune di Verona.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

In seguito all'emanazione delle indicazioni della Regione Veneto che prevedono di realizzare appalti con determinati requisiti di sostenibilità migliorativi rispetto ai già normati CAM, si è dovuto riprogettare l'esperienza Santa Marta secondo queste indicazioni prevalendo l'utilizzo di contenitori realizzati con materiale ecosostenibile.

In seguito a numerosi incontri tra le parti (DTEL, Commissione Sostenibilità, DCG) è stata individuata una possibilità che non ha ottenuto il pieno consenso pertanto l'indagine di mercato non si è stata conclusa.

Valore consuntivo dell'indicatore: ancora nessun edificio attrezzato

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 30%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: Si sono presi contatti con l'azienda AMIA la quale ha comunicato che la raccolta differenziata nel Comune di Verona avrebbe a breve subito notevoli modifiche in merito al ritiro e al trasporto dei rifiuti. E' risultato pertanto necessario sospendere il progetto e attendere l'emanazione del nuovo regolamento per la raccolta differenziata del Comune di Verona, prima di avviare la procedura di acquisto dei contenitori e l'attuazione delle successive fasi.

Obiettivo strategico:

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Semplificare e velocizzare le forniture per la ricerca grazie alla stipula di Accordi quadro.

Nel corso del 2017 è stato implementato un nuovo modello di gestione degli acquisti che ha determinato significativi cambiamenti in termini organizzativi e di processo. Nel corso del 2018, dopo la fase di avvio, si è consolidato il processo attraverso una fase di follow up per la messa a punto del sistema nei diversi ambiti: organizzativo, informatico, contabile e contrattualistico. La nuova sfida consiste ora nel mettere a disposizione dei dipartimenti e dei ricercatori strumenti facili e veloci per poter ricevere delle forniture di beni e di servizi per la ricerca.

Azioni:

1. definizione di una alberatura merceologica multilivello e condivisione con i vari portatori di interesse;
2. analisi e definizione dei fabbisogni per le diverse classi merceologiche;
3. predisposizione ed elaborazione dei documenti di gara;
4. definizione e stipula di procedure di affidamento/accordi quadro;
5. messa a punto modello di gestione degli acquisti su catalogo ed online;
6. formazione del personale interessato.

Indicatori: n. procedure di affidamento/accordi quadro predisposti e resi disponibili;

Valore target: almeno 1 procedura di affidamento/accordi quadro con principali fornitori per l'acquisto di materiale di consumo per i laboratori (reagenti) e 1 procedura di affidamento/accordi quadro con principali fornitori per servizi di pianificazione, organizzazione e realizzazione di eventi.

Baseline: -

Budget: -

Responsabili: DTEL

Risultato conseguito:

1. eseguito procedure per l'acquisto di materiale per i laboratori quale analisi dettagliata per l'individuazione dei materiali al fine di predisporre elenco albo fornitori e successive procedure telematiche di negoziazione più rapide ed efficaci rispetto all'accordo quadro; (peso 50%)
2. accordo quadro per servizi di realizzazione di eventi: catering; (peso 50%)

Variazioni intervenute nel corso dell'anno:

Si è determinato che risulta più conveniente ed efficace per l'Ateneo l'adozione di un albo fornitori riguardante il materiale di consumo dei laboratori. Si sono predisposte delle procedure di acquisto mirate all'analisi dei materiali per determinare i requisiti necessari che dovranno possedere le ditte per l'iscrizione all'albo fornitori.

Valore consuntivo dell'indicatore:

target 1

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 0

Obiettivo strategico:

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Dematerializzazione dell'elaborato finale (tesi)

Nel 2018 è stata introdotta la possibilità di presentare la domanda di laurea non più in forma cartacea ma on line tramite l'applicativo Esse3. L'obiettivo è la prosecuzione della dematerializzazione del processo di conseguimento titolo consentendo allo studente di presentare l'elaborato finale tramite l'applicativo. Lo studente potrà così gestire direttamente tutte le procedure on line: lo stato della domanda di laurea, eventuali comunicazioni con il docente e con l'ufficio amministrativo di supporto. L'intero processo verrà reso disponibile anche in lingua inglese.

Azioni:

1. analisi delle caratteristiche che dovrà avere il sistema di presentazione dell'elaborato finale in formato digitale
2. adozione di un sistema che consenta la consegna via web dell'elaborato finale e la sua conservazione in formato digitale per i CdS di I e II ciclo in fasi diverse a seconda delle esigenze organizzative dei CdS
3. traduzione dell'intero processo anche in lingua inglese

Indicatori: percentuale di CdS di I e II ciclo che utilizzeranno l'intero processo dematerializzato.

Valore target: percentuale dei 63 CdS di I e II ciclo che utilizzano l'intero processo dematerializzato $\geq 60\%$.

Baseline: Attualmente lo studente può presentare la domanda di laurea on line tramite l'applicativo Esse3 ma non consegnare l'elaborato finale. Nessuna procedura è disponibile in lingua inglese.

Budget: -

Responsabili: DDSS – DSIT

Risultato conseguito: processo di conseguimento titolo interamente dematerializzato per tutti i CdS di I e II ciclo dell'Ateneo. Tutta la procedura tradotta anche in lingua inglese. Realizzazione di un video tutorial per gli studenti che spiega i vari passaggi per caricare la tesi su Esse3 e di un altro video tutorial per i docenti che spiega i passaggi per approvare, rifiutare o chieder la modifica di una tesi. Circa 4.000 laureati all'anno che non devono recarsi ai front-office per depositare copie cartacee della loro tesi.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 100% di CdS di I e II ciclo che utilizzano l'intero processo dematerializzato

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Implementazione di un sistema gestionale integrato per le risorse umane

L'Università si pone l'obiettivo di integrare i dati ed i processi dedicati alla gestione e allo sviluppo delle Risorse Umane al fine di realizzare un unico sistema gestionale dove andranno a confluire tutte le informazioni e i dati relativi al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Il sistema così articolato garantirà l'integrazione e fra le diverse banche dati relative alle risorse umane, interfacciandosi con il più generale sistema informativo dell'Ateneo.

Sono stati mappati nel corso del 2018 i singoli processi e i *data base* oggi esistenti, evidenziando contestualmente le singole azioni necessarie ad integrare i dati e i processi che riguardano rispettivamente gli aspetti amministrativi e contabili, i profili organizzativi, la mappatura delle competenze e delle capacità dei singoli dipendenti.

Azioni:

1. individuazione del sistema gestionale aderente ai fabbisogni dell'Ateneo
2. integrazione/implementazione del sistema individuato con il sistema informativo dell'Ateneo
3. messa a regime del sistema

Indicatori: % di realizzazione

Valore target: 2019: almeno 80%

Baseline: la realizzazione del progetto parte dall'analisi delle attuali banche-dati dove sono registrate tutte le informazioni inerenti al personale dell'Università. Tale analisi è stata effettuata nel corso del 2018. A ciò si aggiunge una prima valutazione di alcune soluzioni software che possano potenzialmente garantire la gestione integrata di tutti gli applicativi utilizzati nell'ambito delle risorse umane.

Budget: TBD

Responsabili: DRU - DSIT

Risultato conseguito: Sulla base delle analisi svolte nel 2018, si è proseguito nella ricerca della soluzione software che potesse garantire la gestione integrata di tutti gli applicativi utilizzati nell'ambito delle risorse umane. Si è pertanto portata avanti l'interlocuzione con CINECA, per verificarne la disponibilità a realizzare una piena integrazione tra tutte le banche dati esistenti e già gestite dal consorzio. Si sono inoltre consultate altre software house (una su tutte Zucchetti), per sondare il mercato alla ricerca della soluzione ottimale. Dai riscontri avuta dalle aziende interpellate, è emerso che non era disponibile nel medio / breve periodo una soluzione software che rispondesse appieno alle esigenze dell'ateneo veronese, cioè uno strumento in grado di integrare le diverse banche dati relative alle risorse umane (contabilità, stipendi, carriere, missioni, valutazione del personale), che si possa interfacciare con il più generale sistema informativo dell'Ateneo.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: Cineca ha spostato parte delle implementazioni sulla nuova versione dell'applicativo HR, in accordo formale con l'Ateneo di Verona

Valore consuntivo dell'indicatore: 75%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 75%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: gli ulteriori requisiti evolutivi emersi dall'analisi sono previsti nella nuova piattaforma Cineca HR

Obiettivo strategico:

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Realizzazione di un nuovo sistema informativo del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)

L'obiettivo consiste nella reingegnerizzazione del sistema informativo del Centro Linguistico di Ateneo (CLA) per gestire l'offerta formativa sulle competenze linguistiche a partire dalle esigenze didattiche dei singoli corsi di studio e del territorio, con la pubblicazione delle informazioni su un portale dedicato.

Azioni:

- analisi e realizzazione nuovo sito CLA (peso 60%)
- introduzione del registro annuale del CEL con relativo flusso di approvazione (peso 20%)

- adozione della nuova versione della piattaforma di erogazione dei test informatizzati (*Perception*) (peso 20%)

Indicatori: stato di avanzamento lavori

Valore target: 2019: 100%

Baseline: il sito è realizzato con tecnologia non allo stato dell'arte

Budget: € 40.000

Responsabili: DSIT – DDSS - CLA

Risultato conseguito: I registri delle lezioni e annuale dei CEL sono stati realizzati, pur rivelandosi più complessi e articolati del previsto. Il registro annuale è stato completamente rivisto nelle attività didattiche integrative. È stato introdotto il nuovo sistema Perception di erogazione dei test informatizzati. Il sito web è stato realizzato e rilasciato al CLA per la parte di propria competenza.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 100%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Dematerializzazione della selezione dei docenti a contratto

Nell'ambito della progressiva dematerializzazione dei processi di Ateneo, particolare rilievo assumono l'iter di selezione dei docenti a contratto e le relative procedure concorsuali. Obiettivo è introdurre un nuovo sistema software per la selezione dei docenti a contratto, a partire dall'offerta formativa definitiva (Ugov-Didattica), tale per cui si genereranno online sia la documentazione dematerializzata sia i flussi selettivi di gestione (Pica), integrati con il sistema di protocollo e il sistema informativo di Ateneo, garantendo anche tutte le necessarie azioni della trasparenza.

Azioni:

1. analisi funzionale e definizione del processo integrato con il sistema informativo di Ateneo (peso 20%)
2. configurazione del sistema e realizzazione di eventuali requisiti migliorativi (peso 15%)
3. integrazione del nuovo sistema con il sistema informativo di Ateneo (peso 25%)
4. predisposizione informazioni di avvio e collaudo del sistema (peso 20%)
5. formazione utenti, avvio del sistema, sistema di supporto (peso 20%)

Indicatori: % di realizzazione delle azioni

Valore target: 2019: copertura programmazione didattica del secondo semestre A.A.2019/20; 2020: a regime

Baseline: le procedure di selezione sono tutte manuali

Budget: -

Responsabili: DSIT - DDSS

Risultato conseguito: Si tratta di uno dei principali e più complessi processi di Ateneo, trasversale a molte Direzioni e che coinvolge oltre 1000 docenze a contratto ogni anno, nei soli corsi di studio.

Reingegnerizzare tale processo, anche in un'ottica di dematerializzazione secondo un approccio che prevede l'uso integrato di molti applicativi del sistema informativo di ateneo, è un risultato che porta enormi benefici in termini di efficienza gestionale e di risparmio di tempo. Alcuni evidenti benefici sono, ad esempio: la creazione di un bando con una semplice operazione di raccolta delle attività didattiche senza docente; la protocollazione automatica di tutte le domande dematerializzate ricevute (svariate migliaia); la firma elettronica del contratto e non più fatta di persona dal vincitore; la generazione automatica di tutte le voci contabili per la liquidazione economica; la raccolta e l'invio schedulato dei dati PerlaPA e della trasparenza.

Il processo si è mostrato molto più complesso e articolato di quanto prospettato da Cineca, a causa spesso di una rigidità dei sistemi Ugov e di una reale scarsa integrazione. Malgrado ciò, il gruppo di lavoro composto da personale di quattro differenti Direzioni (DSIT, DDSS, DRU e DAF) ha concluso il progetto e avviato la gestione della selezione dei docenti a contratto con il nuovo processo.

Considerata la complessità del processo, la gestione dei bandi di selezione segue un approccio graduale - a partire con le Aree di Medicina e Scienza Umane - i cui bandi sono stati realizzati e pubblicati con il nuovo sistema.

Durante lo svolgimento delle attività, il sistema si è rivelato estremamente più complesso e oneroso di quanto mostrato da Cineca, molte parti di processo non erano complete e integrate solo parzialmente. Non è stato assegnato da Cineca un capo progetto con le conoscenze dell'intero processo, cosa che ha costretto il gruppo di lavoro dell'Ateneo ad una faticosa ricostruzione del flusso informativo, spesso con interlocutori di Cineca diversi e con conoscenze parziali. Gli strumenti Cineca si sono rivelati poco user-friendly e flessibili.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: Non sono intervenute variazioni ma sono sorte problematiche impreviste che hanno determinato il non completamento per intero del progetto

Valore consuntivo dell'indicatore: 90%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 10%

Obiettivo strategico:

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Accorpamento in un unico badge di servizi diversi

A seguito dell'introduzione della tessera multiservizi sono sorte diverse nuove esigenze: all'intera comunità studentesca al fine di estendere anche a questi l'accesso ai servizi bibliotecari, sostituendo l'attuale tessera ESSE3; un aggiornamento tecnologico del sistema di rilevazione delle presenze attraverso introduzione della tecnologia Rfid (tecnologia contactless); infine, la necessità di predisporre il badge multiservizi per il recepimento di eventuali aggiornamenti normativi (per esempio, presenze tramite le impronte biometriche)

Azioni:

1. analisi e sviluppo della nuova release del software di gestione delle stampe Web based per la stampa dei badge studenti
2. aggiornamento tecnologico del sistema di rilevazione delle presenze
3. recepimento e adeguamento di aggiornamenti normativi

Indicatori: servizi implementati

Valore target: 2019: tessera studenti, parcheggio Polo Zanotto e Santa Maria delle Vittorie. 2020: sostituzione rilevatori presenze.

Baseline: sono già stati implementati i seguenti servizi: identificazione, timbratura, accesso ai locali, prestiti librari e fotocopiatrici (studenti esclusi), parcheggi (Santa Marta, Biologici, Ca' Vignal)

Budget: € 100.000.

Responsabili: DSIT - DTEL - DDSS - DRU

Risultato conseguito: È stata realizzata specifica procedura di stampa delle tessere studenti raggiungibile come servizio via web che attraverso l'interfacciamento col sistema di gestione delle carriere Esse3 reperisce direttamente i dati degli studenti interessati. La procedura provvede alla valorizzazione del Chip RFID in accordo con le specifiche del sistema degli accessi di ateneo Univac e registrando sullo stesso i dati identificativi della tessera rilasciata, consentendo quindi l'accesso, agli studenti abilitati, alle strutture quali i laboratori di Scienze e Ingegneria. Il frontespizio della tessera viene stampato coi dati di riconoscimento e col codice fiscale in standard code-128 per renderne possibile la lettura ottica in uso presso le Biblioteche. Il nuovo software è stato reso disponibile contestualmente alle immatricolazioni 2019/2020.

L'integrazione del badge multiservizi si è realizzata attraverso la creazione di una procedura dematerializzata di comunicazione con la ditta concessionaria SABA Italia e lo sviluppo di un modulo di transcodifica del codice identificativo univoco del badge multiservizi rendendolo compatibile con il numero seriale in uso presso la ditta concessionaria. È in fase di rilascio una nuova funzionalità, ulteriore rispetto ai requisiti di base richiesti, del sistema di accessi di ateneo Univac volta a snellire il processo di comunicazione e l'iter di approvazione della richiesta.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 3 (tutti i servizi previsti)

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100% nel 2019

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Introduzione tecnologia firma grafometrica per dematerializzazione contratti (specializzandi, assegnisti, personale con contratto)

L'Ateneo da anni sta perseguendo un percorso volto alla progressiva dematerializzazione e digitalizzazione dei propri processi. Per poter consentire di dematerializzare tutti quegli atti (cd atti a firma mista) prodotti dall'Università di Verona che necessitano anche della firma di un privato e che attualmente devono essere ancora sottoscritti in modo cartaceo (come ad esempio avviene per i contratti per gli specializzandi, gli assegnisti di ricerca e/o il personale dipendente e a contratto), è necessario rivedere i processi ed introdurre uno speciale tipo di firma elettronica avanzata con valore legale denominata firma grafometrica. La firma acquisita viene così associata al documento informatico (in formato PDF) che ne riproduce il contenuto e lo rende visibile sullo schermo, per impedire che il testo da sottoscrivere venga alterato.

Azioni:

1. Analisi di fattibilità e aderenza alle prescrizioni normative e del Garante della Privacy in materia
2. Validazione del processo dal punto di vista legale
3. Individuazione dell'hardware più idoneo per il supporto della firma grafometrica
4. Sviluppo della soluzione di firma grafometrica e individuazione degli uffici competenti
5. Fase di test su un target di fruitori (assegnisti di ricerca)
6. Messa in produzione completa e formazione del personale
7. Piano di comunicazione

Indicatori: tipologie di contratti dematerializzati

Valore target: obiettivo pluriennale. Entro il 2019 dematerializzazione del contratto degli assegnisti di ricerca; nel 2020: specializzandi, personale dipendente e a contratto

Baseline: i contratti per specializzandi, assegnisti e personale dipendente e a contratto non sono dematerializzati

Budget: 65.000 Euro

Responsabili: DSIT – AR – DDSS - DRU

Risultato conseguito: già da dicembre 2019 è possibile firmare i contratti degli assegnisti di ricerca con firma grafometrica. I documenti così sottoscritti vengono poi versati e conservati da Cineca.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 100%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: le azioni previste per il 2019 sono state completate con successo

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

Obiettivo strategico:

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Laboratori informatici in cloud

Il progetto si propone di rendere fruibili "in cloud" i servizi dei laboratori informatici attuali, svincolando gli studenti da eventuali limitazioni dovute al numero di postazioni fisiche presenti nelle aule di informatica, da affiancare ai laboratori fisici al fine di consentirne una sempre maggiore fruibilità da parte degli utilizzatori.

Azioni:

1. analisi dei requisiti e della fattibilità
2. realizzazione di un laboratorio prototipo
3. integrazione/implementazione del sistema individuato con il sistema informativo dell'Ateneo
4. fase di test per parte di un laboratorio

5. scelta delle tecnologie
6. stima dei costi
7. implementazione della soluzione
8. passaggio in produzione e contestuale formazione del personale;
9. piano di comunicazione

Indicatori: numero di postazioni in cloud

Valore target: 2019: almeno 20; 2020: almeno 100

Baseline: nei laboratori sono presenti pc/mac; l'utilizzo di portatili personali può permettere la sostituzione delle postazioni fisse solo nel caso in cui le risorse informatiche risiedano nel cloud.

Budget: € 150.000

Responsabili: **DSIT**

Risultato conseguito: già da dicembre 2019 l'infrastruttura e le 20 postazioni previste sono a disposizione per l'utilizzo

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 100% - 20 macchine disponibili

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

FfE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Mappatura dei processi principali dell'Ateneo

Per gestire efficacemente la complessità dei processi dell'Ateneo, soprattutto sotto i profili interfunzionali, è necessario definire e documentare il ruolo e la responsabilità di ciascun attore nonché le modalità della loro interazione. Adottare un "approccio per processi" significa schematizzare un'organizzazione descrivendola come un insieme di processi, sequenziali e paralleli. Solo definendo in maniera chiara ed esaustiva i processi è possibile gestire con trasparenza, efficienza ed efficacia, tenendo costantemente monitorata l'azione amministrativa. L'obiettivo è di elaborare il "Manuale dei processi dell'Ateneo" che dovrà essere reso pubblico e tenuto periodicamente aggiornato al mutare dell'organizzazione e dei servizi erogati. Destinatari del Manuale sono: utenti esterni e personale e collaboratori dell'Ateneo. Le strutture coinvolte sono: Direzioni e Aree.

Azioni:

1. identificazione delle caratteristiche e degli strumenti da adottare per la definizione dei processi interfunzionali
2. linee guida per la mappatura
3. formazione agli strumenti utilizzati
4. mappatura dei processi interfunzionali
5. pubblicazione del Manuale

Indicatori: numero di direzioni e aree, % processi mappati

Valore target: 2019: formazione di tutte le Direzioni e Aree; 2020: > 75% processi interfunzionali mappati

Baseline: al momento non è presente alcuna raccolta organica di processi interfunzionali né per accountability né per uso interno.

Budget: -

Responsabili: **TUTTI**

Risultato conseguito: La mappatura e il disegno dei principali processi di Ateneo, utilizzando una codifica descrittiva universale come BPMN, permette di descrivere le fasi, le attività, le persone coinvolte e i risultati prodotti da ciascun processo. E' un primo passo per avere una conoscenza diffusa e condivisa di come si svolgono le "pratiche amministrative". Per questo è stato fatto un piano di formazione che ha coinvolto tutto il personale amministrativo nella conoscenza e uso della notazione BPMN. Ciò ha dato avvio - con il supporto della DSIT - al disegno dei processi, che oltre ad un'ottica di mappatura è elemento fondamentale per un eventuale ridisegno e miglioramento del processo, in un'ottica bottom-up, in cui ogni ufficio è attore del proprio cambiamento.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: azioni 1, 2 e 3

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Sviluppo di un modello di controllo dei progetti per i dipartimenti di eccellenza

Come noto, la legge di stabilità 2017 (Legge 232/2016) ha previsto un consistente finanziamento quinquennale a favore dei migliori dipartimenti delle università statali che si sono distinti per la qualità della ricerca. Per l'Università di Verona sono risultati vincitori n. 5 dipartimenti, che beneficeranno di questa opportunità per realizzare un piano di sviluppo della durata di cinque anni.

Per assicurare ai dipartimenti adeguato supporto all'ottimale impostazione, organizzazione e gestione delle attività pluriennali facenti parte del piano di sviluppo, l'Ateneo ha ritenuto necessario approntare uno strumento software idoneo che, nell'avvalersi dei concetti del Project management, si presti a:

- agevolare i dipartimenti nel controllo e monitoraggio delle diverse attività pluriennali;
- uniformare e sistematizzare l'attività di monitoraggio secondo i paradigmi del PM;
- formalizzare ruoli e responsabilità del personale dedicato;
- fornire una guida alla lettura dei documenti di progetto da parte di chi non partecipa alla pianificazione dello stesso, comunicando in modo efficace i risultati.

Azioni:

- Raccolta e analisi dei requisiti da implementare nell'applicazione software, in ottica di gestione secondo i paradigmi PM e in base alle regole di rendicontazione dettate dal MIUR.
- Implementazione delle funzionalità di caricamento, gestione e consultazione dei dati.
- Creazione di viste personalizzate sulle informazioni in base al ruolo della persona che accede all'applicativo (profilazione degli accessi).
- Progettazione e implementazione di report.

Indicatori: n. dipartimenti che utilizzano il software

Valore target: 4

Baseline: 0

Budget: -

Responsabili: **APCD**

Risultato conseguito: il progetto ha consentito di dotare l'Ateneo di un adeguato strumento software per affrontare al meglio l'impostazione, l'organizzazione, il controllo e la rendicontazione di progetti complessi, non necessariamente limitati all'ambito del bando ministeriale di eccellenza ma estensibile, con agili modifiche, per la gestione di qualsivoglia tipo di progetto.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: nessuna

Valore consuntivo dell'indicatore: 4. Il software è utilizzato dai seguenti dipartimenti di eccellenza: Biotecnologie, Informatica, Lingue, Giurisprudenza.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: nessuno

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo:

Gestione integrata delle risorse bibliografiche cartacee ed elettroniche su piattaforma ALMA

Come già avvenuto in alcune importanti università italiane, l'Ateneo di Verona evolve verso un sistema innovativo migrando dal software Aleph attualmente in uso, alla piattaforma di gestione integrata ALMA: un software di nuova generazione per la gestione unificata delle risorse di biblioteca sia cartacee che elettroniche, il quale, tramite un'unica piattaforma, consente anche la condivisione di dati bibliografici con una comunità internazionale, una reportistica analitica e l'integrazione con nuovi servizi tramite standard di comunicazione aperti, *web services* e API (*Application Programming Interface*). Si tratta di passare dagli attuali 4 software per la gestione delle risorse cartacee e digitali a un'unica piattaforma con vantaggio a monte per gli operatori, a valle per gli utenti i quali potranno effettuare le ricerche grazie a un solo portale, ottenendo molteplici risultati e migliorando così i tempi e l'efficacia delle ricerche. A partire dal 2018, il passaggio a tale piattaforma di servizi ha presupposto un lavoro di progettazione in più fasi, che si concluderà nel 2020. Per il 2019-2020 sono previste le seguenti azioni:

Azioni:

1. configurazione ALMA UniVr e formazione operatori: definizione e gestione dei gruppi di lavoro, analisi configurazione Alma personalizzata per Università di Verona ed eventuali servizi accessori, inizio attività di configurazione del sistema, formazione certificata degli operatori, test, implementazione, configurazione connettività di rete;
2. formazione utenti (configurazione connettività di rete, formazione e comunicazione, avvio follow up)

Indicatori: % di avanzamento progetto

Valore target: 2019: 100% azione 1; 2020: 100% azione 2

Baseline: completato il progetto definitivo e la fase contrattuale

Budget: 490.000€

Responsabili: SBA - DSIT

Risultato conseguito: Alma, la piattaforma per la gestione integrata delle risorse e dei servizi bibliotecari, insieme a Primo VE (la nuova interfaccia di Universe, il sistema per la ricerca integrata delle risorse bibliografiche), messi in produzione a fine agosto 2019 e testati nei mesi successivi, hanno trovato piena soddisfazione sia da parte degli operatori, che hanno ottimizzato i flussi di lavoro per la gestione delle risorse bibliografiche e per i servizi all'utenza, sia da parte degli utenti accademici. Per questi ultimi, fin dall'ottobre 2019, in anticipo sul valore target stimato, sono stati organizzati molti interventi informativi per l'apprendimento delle migliori strategie di ricerca. Tali interventi, svolti in aula in collaborazione con i docenti o proposti in autonomia dalle biblioteche dell'ateneo, sono continuati nei primi mesi del 2020 e oggi trovano continuità nel tutorial appositamente dedicato e pubblicato sul canale #amiabibliotecadacasa di Panopto.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: processo correttamente eseguito senza variazioni

Valore consuntivo dell'indicatore: 100%

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: Nessuno

FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Riduzione tempi di rimborso missioni dottorandi

Nell'ottica di favorire la mobilità e l'internazionalizzazione dei percorsi formativi dei dottorandi l'Ateneo intende ridurre i tempi di rimborso delle relative missioni. Nell'ateneo i dottorandi complessivamente svolgono annualmente circa 650 missioni nell'ambito della quota di borsa di dottorato destinata alla loro mobilità o finanziate con i fondi delle scuole di dottorato. L'obiettivo è di ridurre il tempo intercorrente tra lo svolgimento della missione e la sua liquidazione valutando altresì la possibilità di adottare la procedura web-missioni, già adottata per le missioni del personale strutturato

Azioni:

- 1 analisi della situazione esistente
- 2 predisposizione nuovo processo
- 3 formazione circa il nuovo processo
- 4 implementazione

Indicatori: 2019 nr scuole di dottorato che hanno adottato il nuovo processo; 2020 gg medi liquidazione

Valore target: obiettivo pluriennale - 2019 adozione nuovo in 4 scuole di dottorato; 2020 riduzione del 30% gg medi di liquidazione

Baseline: ob. 2019: 0 strutture; ob. 2020 79 gg medi

Budget: -

Responsabili: DAF – AR - DSIT

Risultato conseguito:

Nel corso del 2019 è stata fatta un'analisi sulle cause di tempi di liquidazione missione superiori a quelli mediamente registrate per le missioni della stessa area; l'analisi ha dimostrato che la necessità tenere distinto l'utilizzo del budget a livello di singolo dottorando, comportava una fase nel processo preesistente molto onerosa, in termini di risorse e tempo dedicato, di contabilizzazioni extra procedura. La scelta fatta quindi è stata di suddividere il budget unitario in tanti progetti individuali per ogni dottorando, e di automatizzare l'imputazione contabile sui progetti stessi introducendo l'utilizzo dell'applicativo web-missioni.

Definito quindi il nuovo processo di liquidazione delle missioni ai dottorandi, sono stati coinvolti ed informati i Direttore delle Scuole di Dottorato, e sono stati configurati tutti i progetti individuali per Dottorando che consentiranno tale nuova gestione dal 2020; come programmato infatti è stato deciso avviare nel 2020 la nuova gestione in quanto occorre fare un punto fermo sulla disponibilità residue dei fondi prevedendo un periodo di fermo delle liquidazioni e si è scelto di farlo dal 31/12/2019, in concomitanza con la chiusura dell'esercizio 2019.

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: -

Valore consuntivo dell'indicatore: 4

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 0%

FEe - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo

Miglioramento della qualità delle reportistiche contabili a favore degli organi decisionali tramite un processo di revisione e razionalizzazione dell'anagrafica progetti

Nel sistema contabile dell'Ateneo acquisisce fondamentale importanza il Progetto inteso come un'iniziativa temporalmente definita con obiettivi, budget e risorse assegnate. Rientrano in questa categoria le commesse per attività di ricerca.

Poiché la corretta classificazione dei progetti stessi, la manutenzione delle informazioni in essi contenute e chiusura di quelli eventualmente cessati influiscono in maniera determinante sulla qualità delle reportistiche prodotte per gli organi decisionali dell'ateneo, sulla semplificazione delle attività gestionali e delle attività di rendicontazione ed infine anche sulla correttezza delle risultanze contabili, si rende necessario procedere ad una revisione e razionalizzazione dei progetti presenti nell'applicativo UGOV.

Azioni:

- 1 analisi ed eventuale revisione della classificazione esistente dei progetti
- 2 censimento dei progetti esistenti e chiusura contabile dei progetti cessati, semplificando ed accorpando in unico progetto disponibilità residue di vecchi progetti ormai cessati
- 3 controllo di qualità dei dati presenti nei progetti, e rettifica degli stessi se necessario
- 4 definizione e implementazione di procedure che garantiscano la correttezza del progetto in fase di attivazione, la manutenzione periodica e controllo in fase di gestione, la chiusura dei progetti al termine della validità degli stessi

Indicatori: % progetti ante 2019 (nr. 7322) revisionati

Valore target: 2019 100% progetti ante 2019 revisionati

Baseline: 0%

Budget: -

Responsabili: DAF – SDIP

Risultato conseguito:

Nel corso del 2019 sono stati analizzati i progetti ante 2019 ed in particolare

- è stata verificata attuale classificazione dei progetti;
- sono state censite problematiche attuali circa la classificazione dei progetti: carenze, ridondanze, errate attribuzione attributo CTC, altro, anche in relazione alla necessità di reportistiche a favore degli organi;
- è stato definito l'abbinamento tipo progetto/Unità analitica di budget;
- definita la classificazione progetti ai fini delle regole del controllo del fabbisogno, garantendo fin dal mese di settembre 2019 di utilizzare il progetto come driver utilizzato per classificare i pagamenti sullo stesso ai fini dell'esclusione o meno dal calcolo del fabbisogno finanziario;
- sono state individuate le regole di accorpamento dei progetti, nel rispetto delle esigenze manifestate dai dipartimenti, dal rispetto del funzionamento della tecnica contabile del cost to cost (l'automatismo che mantiene la correlazione nel bilancio economico tra i ricavi di competenza ed i costi sostenuti per il loro raggiungimento), dell'esigenza di mantenere la natura della classe di origine del progetto (ricerca, didattica, assegnazioni)

Relativamente alla definizione e implementazione di procedure che garantiscano la correttezza del progetto in fase di attivazione, la manutenzione periodica e controllo in fase di gestione, sono stati previsti:

- Controlli periodici di allineamento Ugov Progetti – Contabilità con cadenza semestrale
- Chiusura annuale di tutti i progetti scaduti e variazione delle disponibilità su progetti (con variazioni massive) – gennaio di ogni anno
- Controlli periodici di qualità sulle coerenza progetto – tipo progetti – schema di finanziamento – Unità analitica di budget

Relativamente al censimento dei progetti esistenti e chiusura contabile dei progetti cessati, semplificando ed accorpando in unico progetto disponibilità residue di vecchi progetti ormai cessati si è deciso di svolgere tale attività dopo la predisposizione del consuntivo 2019 per avere la situazione finale al 31.12.2019

Variazioni intervenute nel corso dell'anno: è stato individuato il momento migliore per l'accorpamento dei progetti dopo la predisposizione del consuntivo 2019 per avere la situazione finale al 31.12.2019

Valore consuntivo dell'indicatore: tutti i progetti ante 2019 esaminati

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: 100%

Scostamento tra risultato atteso e raggiunto: 0%

3.4. Performance individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (SMVP) è lo strumento, delineato negli artt. 3 - 9 del D. Lgs. n.150/2009, tramite cui l'Ateneo misura e valuta le prestazioni dell'amministrazione nel suo complesso, delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e dei singoli dipendenti.

Come da vigente normativa, il sistema è pubblicato in apposita sezione on line dell'Amministrazione Trasparente, cui si rimanda per approfondire i dettagli metodologici e operativi.

In sintesi, la valutazione della performance individuale dipende da:

- per i dirigenti (I livello organizzativo) ed i loro diretti collaboratori (II livello organizzativo):
 - grado di conseguimento degli obiettivi assegnati
 - livello agito di competenze manageriali rispetto al livello atteso
 - coerenza dei comportamenti posti in essere rispetto ai valori organizzativi
- per i responsabili di ufficio (III livello organizzativo) e per gli incaricati di funzione specialistica:
 - grado di conseguimento degli obiettivi assegnati
 - coerenza dei comportamenti posti in essere rispetto ai valori organizzativi
- per il restante personale tecnico-amministrativo, non titolare di incarichi:
 - coerenza dei comportamenti posti in essere rispetto ai valori organizzativi.

La valutazione è effettuata dal diretto responsabile del personale valutato.

I parametri di valutazione e i relativi pesi sono i seguenti:

Ruolo / Dimensione	Personale Dirigente	Personale di II livello	Personale di III livello e FS	Personale senza incarico
Obiettivi	50%	50%	40%	
Competenze manageriali	30%	20%		
Valori organizzativi	20%	30%	60%	100%
Totale	100%	100%	100%	100%

La performance individuale, secondo le diverse categorie, è incentivata tramite i seguenti istituti contrattuali:

- retribuzione di risultato del personale dirigente e del personale di cat. EP;
- retribuzione di risultato per il personale di cat. D titolare di incarico, pari ad un terzo dell'indennità di responsabilità;
- emolumenti a carattere premiale per il personale di cat. B, C e D.

Per l'anno 2019 le valutazioni dei risultati conseguiti hanno riportato il seguente andamento:

ANNO 2019 - valori medi %

Ruolo / Dimensione	Personale Dirigente	Personale di II livello	Personale di III livello e FS	Personale senza incarico
Obiettivi	89,04	96,22	98,27	
Competenze manageriali	96,33	98,13		
Valori organizzativi	98,29	97,33	98,68	98,06
Media ponderata ^(a)	93,00	96,98	98,60	98,06

Nota (a): l'algoritmo usato per calcolare il risultato finale di ciascun valutato utilizza il valore di ciascuna dimensione arrotondato all'intero più vicino.

Analisi dei dati

A seguire una rapida disamina delle valutazioni conseguite dal personale d'Ateneo lo scorso anno sulle dimensioni dei comportamenti messi in atto, parametrati sui livelli attesi di competenze manageriali e sui valori organizzativi stabiliti dall'Ateneo.

Valutazione dei comportamenti
○ Competenze manageriali

L'analisi della valutazione delle competenze manageriali evidenzia un miglioramento dei valori medi rilevato rispetto all'anno precedente, segnalato in tabella con il marcatore grafico, per il personale dirigente e il personale di secondo livello.

Esiti valutazione		Valutazione complessiva	Dirigenti (I livello)	Personale di II livello
n. Competenze manageriali			7	5
Livello atteso			4	3
n. interessati		55	7	48
Valore medio anno corrente		3,70 ↑	3,82 ↑	3,67 ↑
Valore medio anno precedente		3,61	3,76	3,58

Come si evidenzia nella tabella che segue, il dettaglio delle singole competenze manageriali per il personale dirigente denota il miglioramento di cinque di esse, in particolare "Orientamento al risultato, Pianificazione e organizzazione, Lavoro di squadra, Iniziativa e innovazione, Gestione e sviluppo delle persone".

Per il personale di secondo livello si denota un miglioramento generalizzato, ad eccezione del "Lavoro di squadra", che non rileva variazioni.

Dettaglio per singola competenza manageriale (valore medio).

Competenza	Dirigenti (I livello)			Personale di II livello		
	Livello Atteso	Livello Agito		Livello Atteso	Livello Agito	
		Anno corrente	Anno precedente		Anno corrente	Anno precedente
Orientamento al risultato	4	3,71 ↑	3,33	3	3,81 ↑	3,62
Pianificazione e organizzazione		3,71 ↑	3,67		3,63 ↑	3,53
Lavoro di squadra		3,86 ↑	3,83		3,67 =	3,67
Iniziativa e innovazione		3,86 ↑	3,67		3,71 ↑	3,53
Gestione e sviluppo delle persone		3,86 ↑	3,83		3,54 ↑	3,53
Leadership e delega		3,86 ↓	4		Competenze previste solo per i dirigenti	
Negoziazione e influenza	3,86 ↓	4				

Livelli di competenza manageriali (range min. 1 – max 5):

- livello 5 : competenza di riferimento a livello d'Ateneo;
- livello 4 : competenza di ottimo livello; con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste;
- livello 3 : competenza di buon livello; con conoscenze teoriche e di problematiche correlate pluriennale;
- livello 2 : competenza di livello intermedio; con conoscenze teoriche e di problematiche correlate;
- livello 1 : competenza di livello base; con conoscenze teoriche elementari e capacità pratiche essenziali.

○ Valori Organizzativi

Personale con incarico

Scala di valutazione dei comportamenti attesi (range min. 1 – max 4):

- 4 - coerenza totale: comportamenti manifestati sempre coerenti con il valore organizzativo;
- 3 - coerenza frequente: comportamenti manifestati spesso coerenti con il valore organizzativo;
- 2 - coerenza sporadica: comportamenti manifestati raramente coerenti con valore organizzativo;
- 1 - non coerenza: comportamenti manifestati mai coerenti con valore organizzativo.

Sul piano dei valori organizzativi, l'analisi della valutazione dei comportamenti messi in atto, evidenzia un miglioramento dei valori medi rispetto all'anno precedente, soprattutto a livello dirigenziale, come appare dalla tabella sotto riportata.

Esiti valutazione:	Valutazione complessiva	Dirigenti (I livello)	Personale di II livello	Personale di III livello e FS
n. Valori organizzativi valutati	5			
n. interessati	196	7	48	141
Valore medio anno corrente	3,92 ↑	3,91 ↑	3,87 ↑	3,93 ↑
Valore medio anno precedente	3,87	3,77	3,82	3,89

Nel dettaglio: per quanto riguarda il livello dirigenziale, la tabella successiva evidenzia un miglioramento della valutazione per tutti i valori, con la conferma della "Responsabilità individuale" che già lo scorso anno aveva raggiunto il livello massimo. Anche per il personale dei livelli secondo e terzo tale valore è quello valutato più positivamente.

Gli altri valori denotano un miglioramento rispetto allo scorso anno, ad eccezione di "Approccio positivo e costruttivo" che, per il personale di secondo livello, fa registrare una flessione.

Dettaglio per singolo valore organizzativo (valore medio).

Valore	Dirigenti (I livello)		Personale di II livello		Personale di III livello e FS	
	Anno corrente	Anno precedente	Anno corrente	Anno precedente	Anno corrente	Anno precedente
Cura del servizio	3,86 ↑	3,83	3,90 ↑	3,80	3,96 ↑	3,87
Apertura al cambiamento	3,86 ↑	3,67	3,81 ↑	3,76	3,88 ↑	3,86
Collaborazione	3,86 ↑	3,50	3,90 ↑	3,87	3,95 ↑	3,94
Responsabilità Individuale	4 =	4	3,98 ↑	3,91	3,96 ↑	3,92
Approccio positivo e costruttivo	4 ↑	3,83	3,77 ↓	3,78	3,92 ↑	3,86

Personale senza incarico

Scala di valutazione dei comportamenti attesi (range min. 1 – max 5):

- 5 - coerenza totale: comportamenti manifestati sempre coerenti con il valore organizzativo;
- 4 - coerenza frequente: comportamenti manifestati spesso coerenti con il valore organizzativo;
- 3 - coerenza parziale: comportamenti manifestati abbastanza coerenti con il valore organizzativo;
- 2 - coerenza sporadica: comportamenti manifestati raramente coerenti con valore organizzativo;
- 1 - non coerenza: comportamenti manifestati mai coerenti con valore organizzativo.

Il personale senza incarico di responsabilità denota un miglioramento delle valutazioni rispetto all'anno precedente, tanto a livello complessivo, quanto per singolo valore organizzativo considerato, come mettono in evidenza le tabelle seguenti. Anche quest'anno resta relativamente meno apprezzato l'aspetto della "Apertura al cambiamento".

Esiti valutazione:

	Valutazione complessiva
n. Valori Organizzativi valutati	5
n. interessati	564
Valore medio anno corrente	4,81 ↑
Valore medio anno precedente	4,76

Dettaglio per singolo valore organizzativo (valore medio).

Valore	Anno corrente	Anno precedente
Cura del servizio	4,85 ↑	4,81
Apertura al cambiamento	4,73 ↑	4,68
Collaborazione	4,88 ↑	4,83
Responsabilità Individuale	4,82 ↑	4,77
Approccio positivo e costruttivo	4,80 ↑	4,74

Andamento delle valutazioni e correlati effetti economici

Di seguito viene rappresentato l'andamento delle valutazioni complessive a livello di Ateneo e i relativi effetti economici, distintamente per:

- **Strutture di servizio:** Direzioni e Sistema Bibliotecario d'Ateneo;
- **Strutture accademiche:** Dipartimenti, Scuole e Centri.

○ **Personale Dirigente:**

Esiti valutazione Performance Individuale (valori su base 100).

Personale dirigente n. 7	punteggio
Valore minimo	82/100
Valore massimo	100/100
Valore medio	93/100

Distribuzione per fasce di punteggio

Range	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	3	42,86
Valore ≥ 90% < 95%	3	42,86
Valore ≥ 85% < 90%	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	1	14,28
Valore < 80%	-	-

○ **Personale Responsabile di II livello:**

Esiti valutazione Performance Individuale (valori su base 100).

Personale di II livello	Ateneo	Strutture di Servizio	Strutture Accademiche
<i>n. interessati</i>	48	33	15
Valore minimo	56/100	56/100	97/100
Valore massimo	100/100	100/100	100/100
Valore medio	96/100	95,81/100	99,53/100

Distribuzione per fasce di punteggio

Range	Ateneo		Strutture di Servizio		Strutture Accademiche	
	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	40	83,33	25	75,76	15	100,00
Valore ≥ 90% < 95%	7	14,58	7	21,21	-	-
Valore ≥ 85% < 90%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	-	-	-	-	-	-
Valore < 80%	1	2,08	1	3,03	-	-

○ Personale Responsabile di III livello e Funzione Specialistica:
Esiti valutazione Performance Individuale (valori su base 100).

Personale di III livello	Ateneo	Strutture di Servizio	Strutture Accademiche
<i>n. interessati</i>	141	86	55
Valore minimo	85/100	85/100	88/100
Valore massimo	100/100	100/100	100/100
Valore medio	98,60/100	98,20/100	99,22/100

Distribuzione per fasce di punteggio

Range	Ateneo		Strutture di Servizio		Strutture Accademiche	
	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	134	95,03	82	95,35	52	94,54
Valore ≥ 90% < 95%	3	2,13	1	1,16	2	3,64
Valore ≥ 85% < 90%	4	2,84	3	3,49	1	1,82
Valore ≥ 80% < 85%	-	-	-	-	-	-
Valore < 80%	-	-	-	-	-	-

Esiti valutazione Performance Individuale – % Valutazione massima

Categoria	n. totale valutati	n. valutati con valutazione max (100/100)	Incidenza % valutati con valutazione max su totale valutati
Dirigenti	7	1	14,29%
Personale II Livello	48	22	45,83%
Personale III Livello e FS	141	82	58,16%
PTA senza incarico	564	276	48,94%

Effetti economici – La retribuzione di risultato del personale dirigente, del personale con incarico di II e III livello e titolare di funzioni specialistiche è corrisposta in ragione dei valori percentuali complessivi delle valutazioni ottenute, secondo la seguente parametrizzazione:

Range valutazione	Retribuzione di Risultato	Personale I Livello		Personale II Livello		Personale III Livello e Funz. Specialistica	
		n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	100%	3	42,86	40	83,34	134	95,03
Valore ≥ 90% < 95%	95%	3	42,86	7	14,58	3	2,13
Valore ≥ 85% < 90%	90%	-	-	-	-	4	2,84
Valore ≥ 80% < 85%	85%	1	14,28	-	-	-	-
Valore ≥ 70% < 80%	80%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 60% < 70%	70%	-	-	-	-	-	-
Valore < 60% (nessuna retribuzione)	0%	-	-	1	2,08	-	-

○ Personale senza incarico di responsabilità

Esiti valutazione Performance Individuale (valori su base 100).

Personale senza incarico	Ateneo	Strutture di Servizio	Strutture Accademiche
<i>n. interessati</i>	564	401	163
Valore minimo	63/100	75/100	63/100
Valore massimo	100/100	100/100	100/100
Valore medio	98,06/100	97,73/100	98,87/100

Distribuzione per fasce di punteggio

Range	Ateneo		Strutture di Servizio		Strutture Accademiche	
	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	525	93,1	369	92,02	156	95,72
Valore ≥ 90% < 95%	25	4,43	21	5,24	4	2,45
Valore ≥ 85% < 90%	6	1,06	5	1,25	1	0,61
Valore ≥ 80% < 85%	2	0,35	1	0,25	1	0,61
Valore ≥ 60% < 80%	6	1,06	5	1,25	1	0,61
Valore < 60%	-	-	-	-	-	-

Effetti economici – Il premio di produttività individuale viene erogato al personale in base agli scaglioni di punteggio stabiliti dal SMVP 2019, come evidenziato nella tabella a seguire.

Produttività Individuale

Scaglioni	n.	Incidenza %
100% (importo massimo)	525	93,08
95%	31	5,5
90%	7	1,24
80% (importo minimo)	1	0,18
Nessuna Retribuzione	0	0

Inoltre, la quota di I.M.A. 2019 viene riconosciuta nella misura del 100% a tutto il personale di cat. B, C, D (incluso il personale titolare di incarico) al raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%).

I.M.A.

Scaglioni	n.	Incidenza %
100%	715	100%
0%	0	-

3.5. La valutazione del direttore generale

Per un'esauritiva disamina del tema di valutazione individuale, è opportuno richiamare anche i criteri di valutazione del direttore generale a completamento di quanto esposto sinora.

Anche il direttore generale è valutato sulla base dei criteri e delle dimensioni stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Di seguito si riporta una sintesi dei fattori di valutazione, che sono:

- A. obiettivi (peso 60%),
- B. capacità manageriali (peso 30%)
- C. capacità di creare reti interne (peso 10%).

La media dei risultati conseguiti in ciascuna delle tre sezioni, ponderata con i pesi sopra riportati, determinerà il livello di performance cui sarà correlata la quota di retribuzione di risultato spettante in base alla legislazione vigente³.

A. Obiettivi

Gli obiettivi assegnati per il 2019 al direttore generale dal Consiglio di Amministrazione del 1° febbraio 2019 sono i seguenti:

	Ambito di intervento	Indicatore	Target	Peso	
Obiettivi (peso 60%)	1	Gestione efficace del cambiamento e sviluppo risorse umane	Analisi benessere organizzativo PTA	Media risposte >3 Sezioni 1-2-3 del questionario	10
	2	Coordinamento e monitoraggio efficace delle attività relative all'accreditamento periodico dell'ateneo	Piano superamento criticità segnalate dalle CEV e % di realizzazione	Predisposizione del Piano e realizzazione del 20% delle azioni previste	20
	3	Messa regime della nuova organizzazione e dei nuovi processi	gg evasione ordini, pagamenti fatture, liquidazione missioni	Target medio rispetto al 2017: Ordini: < 40% Pagamenti fatture: < 10% Liquidazione missioni: < 20% Baseline 2017: Ordini: 10,35 gg Fatture: 6,8 gg Missioni: 57 gg	30
	4	Ampliare gli ambiti di dematerializzazione di procedure e servizi e ampliare gli ambiti di copertura funzionale dei sistemi informatici gestionali dell'Ateneo	n. servizi dematerializzati/nuovi sistemi informatici	Almeno 3	30
	5	Sostenere, attraverso il supporto amministrativo, la migliore realizzazione dei progetti dei Dipartimenti eccellenti	Giudizio dei direttori di dipartimento interessati su ritardi causati da amministrazione	Media risposte < 2,5 (scala da 1[no] a 5[molti])	10
				100	

Il grado di raggiungimento di ciascuno dei target così definiti viene calcolato sulla base di quattro livelli di valutazione: raggiunto (100%), parzialmente raggiunto (70%), scarsamente raggiunto (30%), non raggiunto (0%). La media dei livelli di valutazione, ponderata con i pesi attribuiti a ciascun target, determina la valutazione complessiva della dimensione in esame.

³ La Legge 370/1999 prevede che il trattamento economico del Direttore Generale di Ateneo, disciplinato da contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo determinato, sia definito in conformità a criteri e parametri individuati con D.M. 194/2017 (determinazione del trattamento economico dei direttori generali delle università italiane per il quadriennio 2017-2020). Al Direttore Generale, in aggiunta alla retribuzione stipendiale, compete una retribuzione di risultato pari ad un massimo del 20% del trattamento stipendiale annuo, da corrispondere sulla base della valutazione annuale svolta dal Consiglio di Amministrazione, secondo i criteri definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Direttore Generale.

B. Capacità manageriali

Gli aspetti presi in considerazione per valutare le capacità manageriali sono stati definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come di seguito riportato:

Capacità manageriali (peso 30%)	Aspetti valutati	
	1	leadership e capacità di delega
	2	orientamento al risultato e all'utenza
	3	capacità di pianificare e organizzare
	4	capacità di favorire il lavoro di squadra
	5	capacità di negoziazione e influenza
	6	spirito di iniziativa e innovazione
	7	capacità di gestione e attenzione allo sviluppo delle persone
	8	sensibilità economica, ossia saper massimizzare l'utilizzazione efficace ed efficiente delle risorse economiche disponibili

La valutazione delle singole competenze manageriali, focalizzata sullo scarto fra il livello espresso con i propri comportamenti e quello atteso per la posizione ricoperta, è effettuata secondo la scala seguente: sempre adeguati (100%), molto spesso adeguati (80%), per lo più adeguati (50%), raramente adeguati (0%). La media dei livelli di valutazione determina la valutazione complessiva della dimensione in esame.

C. Capacità di creare reti interne

L'aspetto preso in considerazione per valutare la capacità di creare reti è stato definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e concerne la capacità di interpretare in senso attuativo le linee e gli indirizzi politici e di essere punto di raccordo tra la componente politico-accademica e quella gestionale di Ateneo. La valutazione complessiva della dimensione in esame è effettuata in base allo scarto fra livello atteso e livello agito, secondo la scala seguente: scostamento nullo (100%), scostamento minimo (80%), scostamento significativo (50%), scostamento importante (0%).

La valutazione complessiva del direttore generale, da effettuarsi entro il mese di luglio dell'anno successivo, è di competenza del Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore che, a sua volta, acquisisce la proposta del Nucleo di Valutazione sulla base della Relazione sulla Performance Organizzativa e di altro materiale a supporto.

Il livello di risultato complessivo atteso per dar luogo alla corresponsione al 100% della retribuzione di risultato è pari almeno al 95%. Al di sotto di tale soglia la retribuzione di risultato viene graduata come di seguito indicato:

Livello di performance	Range di valutazione	Quota % retribuzione di risultato
Ottimo	punteggio \geq 95%	100%
Buono	85% \leq punteggio < 95%	90%
Discreto	75% \leq punteggio < 85%	80%
Soglia	60% \leq punteggio < 75%	60%
	punteggio < 60%	0%

3.6. Premialità per la performance organizzativa

L'istituto della Performance organizzativa è riferito al personale appartenente alle categorie B, C e D (inclusi i titolari di incarico e al netto del Personale percettore di una serie di emolumenti accessori individuati in sede di contrattazione integrativa) e viene corrisposto attraverso un emolumento a carattere premiale a seguito del raggiungimento di livelli di qualità nei servizi erogati complessivamente dalle strutture d'Ateneo.

Il livello di qualità nei servizi erogati dalle strutture di ateneo è determinato dal raggiungimento nell'anno del valore target di quattro indicatori:

- a) grado di raggiungimento dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi del Piano delle Performance: il grado di raggiungimento si determina con la percentuale degli obiettivi che sono stati raggiunti (>90%) sul totale degli obiettivi;
 - indicatore \geq al 75% (3 su 4): distribuzione del 100%
 - indicatore compreso tra il 65% e il 74%: distribuzione dell'80%
- b) sostenibilità economico-finanziaria (I SEF), di cui al D. Lgs. 49/2012 e DM 47/2013: tale indicatore, che consente di valutare l'equilibrio della gestione economica e finanziaria dell'Ateneo, deve risultare maggiore di 1;
- a) *customer satisfaction* sui servizi erogati dall'Ateneo: l'indicatore, acquisito dalle indagini di soddisfazione di studenti e docenti sui servizi ad essi erogati, viene determinato dalla media delle risposte sulla "soddisfazione complessiva" (questionari *Good Practice*). Il criterio si articola in due componenti: il livello medio di soddisfazione complessiva (misurato con scala di Likert da 1 a 6) e il miglioramento rispetto alla precedente valutazione. Il valore assunto dalle

singole componenti determina in quale proporzione viene distribuita la quota spettante:

- Livello medio compreso fra 3 e 3,5 e miglioramento SI: distribuzione del 80%.
- Livello medio compreso fra 3 e 3,5 e miglioramento NO: distribuzione del 60%.
- Livello medio compreso fra 3,6 e 6 e miglioramento SI: distribuzione del 100%.
- Livello medio compreso fra 3,6 e 6 e miglioramento NO: distribuzione del 80%.

Il livello minimo raggiunto dal servizio deve essere almeno pari a 3.

Non saranno tenuti in considerazione i risultati dei questionari che non dovessero raggiungere una partecipazione minima del 25% degli aventi diritto.

La survey rivolta al personale docente, ricercatore, assegnisti e dottoranti - somministrata nel periodo dal 4 al 31 maggio 2020 - ha raggiunto una soglia di adesioni pari al 5,46%, insufficiente per essere considerata all'interno del calcolo di applicazione del criterio. La soglia di compilazioni da parte degli studenti è risultata essere per gli studenti al primo anno pari a 48% e per gli iscritti ad anni successivi pari a 53%.

Applicazione dei criteri per l'erogazione dell'indennità di Performance organizzativa - Esercizio 2019:

Criterio		Livello minimo	Livello 2019		Incentivo
a)	Obiettivi del Piano delle performance	65% degli obiettivi raggiunti (target $\geq 90\%$)	88,2%		100%
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF = 1	1,21 (dato stimato)		100%
c)	Customer satisfaction dei servizi erogati	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati ≥ 3 (se adesioni $\geq 25\%$ aventi diritto)	Livello medio	Miglioramento	100%
			4,05	SI Livello 2018 = 3,97	

Effetti economici – L'erogazione dell'incentivo di cui sopra è subordinata al raggiungimento nell'anno del valore target di **tutti e tre gli indicatori definiti**. Al raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%) viene attribuita al personale una quota differenziata della Performance organizzativa, secondo i range di seguito indicati:

Livello performance	Range valutazione	Quota % incentivo performance
Ottimo	punteggio $\geq 90\%$	100%
Buono	$80\% \leq$ punteggio $< 90\%$	90%
Discreto	$70\% \leq$ punteggio $< 80\%$	80%
Soglia	$60\% \leq$ punteggio $< 70\%$	70%

Di seguito si riporta l'applicazione dei range sopra citati:

Quote Performance organizzativa

Scaglioni	n. interessati	%
100% (importo massimo)	687	97,45%
90%	12	1,70%
80%	5	0,71%
70% (importo minimo)	1	0,14%
TOTALE	705	100%

4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nel prospetto seguente si evidenziano soggetti interessati e tempistica seguita per la redazione e l'adozione della Relazione sulla performance.

	Fase del processo	Strutture / ruoli coinvolti	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
1	Raccolta dati	Direzioni, Staff, Biblioteche					
2	Analisi e valutazione risultati per singolo obiettivo per struttura	Direzioni, Staff, Biblioteche					
3	Integrazione e condivisione valutazioni	Direttore Generale, Direzioni, Staff, Biblioteche					
4	Stesura Relazione	Direttore Generale					
5	Validazione del Nucleo di Valutazione	Direttore Generale					
6	Presentazione al Consiglio d'Amministrazione	Direttore Generale					

5. AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Nei prossimi cicli di gestione delle performance saranno adottate le seguenti azioni di miglioramento:

- a. migliorare - mediante adeguate forme di comunicazione interna/informazione - la percezione del personale tecnico amministrativo in relazione al sistema misurazione e valutazione e al sistema premiante da rilevarsi attraverso l'indagine sul benessere organizzativo;
- b. prevedere nella relazione della performance la presenza di evidenza documentale che diano riscontro oggettivo dei risultati raggiunti dal progetto;
- c. prevedere una fase di monitoraggio intermedio necessaria per identificare eventuali ostacoli alla realizzazione degli obiettivi e per consentire la revisione di tempistiche o target dei progetti;
- d. armonizzare l'integrazione della fase di consuntivazione del ciclo della performance con la consuntivazione a livello strategico e finanziario;
- e. integrazione del Piano delle performance della struttura gestionale con i Piani degli obiettivi dei Dipartimenti e delle Scuole (PODS), al fine di assicurare la massima coerenza tra la programmazione attuativa della componente accademica e di quella tecnico-amministrativa.

Allegato 1 - Sintesi risultati ordinati per obiettivo strategico

Nel presente paragrafo si offre una vista dei risultati conseguiti nell'esercizio 2019, sintetizzati in tavole distinte per singolo obiettivo strategico di riferimento. Per una migliore comprensione dei risultati, viene riportata la percentuale di realizzazione del target previsto, calcolato come la percentuale di scostamento tra il valore target previsto ed il valore a consuntivo dell'indicatore, nonché il grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico, determinato in base alla scala di riferimento di cui al paragrafo 3.3.

Area Strategica: RICERCA SCIENTIFICA

Macro-obiettivo: RS1 - Tutelare e incrementare la qualità della ricerca

Obiettivo strategico:

RS1a - Promuovere la qualità dei prodotti della ricerca, secondo criteri di originalità, rigore metodologico e impatto

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Revisione della procedura di conferimento degli assegni di ricerca finalizzata al miglioramento dell'efficienza del processo	100%	100%	AR
Aumentare la visibilità dei risultati della ricerca secondo il modello <i>open access</i>	100%	100%	AR
Miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca offerti dai poli di progettazione	100%	100%	AR
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Macro-obiettivo: RS3 - Sostenere la formazione alla ricerca scientifica

Obiettivo strategico:

RS3d - Sviluppare l'internazionalizzazione dei programmi di dottorato di ricerca

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Maggiori opportunità di formazione all'estero per i dottorandi dell'ateneo	100%	100%	AR
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:

RS3e - Rafforzare la capacità di placement dei dottorati

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Sviluppo delle collaborazioni dei dottorandi con enti pubblici e privati (dottorato intersettoriale)	100%	100%	AR
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Area Strategica: DIDATTICA
Macro-obiettivo: Sviluppare la mobilità e l'offerta formativa a livello internazionale
Obiettivo strategico:

DD2a - Potenziare l'offerta formativa in lingua straniera e l'internazionalizzazione dei curricula (convenzioni con Atenei stranieri, titolo doppi/congiunti, ecc.)

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Migliorare la fruibilità dei servizi da parte degli studenti internazionali	100%	100%	DDSS
Incremento dei corsi di studio che rilasciano il doppio titolo	100%	100%	DDSS
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:

DD2b - Rafforzare gli scambi internazionali in entrata e uscita di docenti e studenti, anche potenziando i servizi per l'accoglienza, individuando finanziamenti orientati all'internazionalizzazione, sviluppando l'attività di orientamento e incentivando brevi periodi di mobilità (winter/summer school, stage e tirocini all'estero)

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Contenere le rinunce degli studenti alle borse di mobilità internazionale	100%	100%	DDSS
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Macro-obiettivo: Dare continuità ai percorsi di studio
Obiettivo strategico:

DD3a - Monitorare e sostenere la continuità dei percorsi di studio e rivedere gli aspetti organizzativi relativi alla didattica

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Introduzione di un sistema di Chat bot in grado di comprendere il linguaggio naturale e offrire un servizio di prima assistenza online allo studente	100%	100%	DSIT
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:

DD3b - Monitorare l'efficacia dell'attività di orientamento all'ingresso per rivedere il modello, sviluppando le attività di supporto in itinere e la connessione con le attività di orientamento al lavoro

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Sviluppare nuovi strumenti di orientamento per rendere più efficace l'ingresso nei percorsi di formazione	100%	100%	DDSS
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:

DD3d - Creare un contesto favorevole all'inclusione

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Attuazione delle politiche per l'inclusione	100%	100%	DDSS
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Area Strategica: TERZA MISSIONE

Macro-obiettivo: TM1 - Coinvolgere comunità di persone, interlocutori istituzionali e aziende nella realizzazione di progetti di ricerca in ambiti condivisi e strategici

Obiettivo strategico:

TM1b - Sensibilizzare il mondo delle imprese e le istituzioni del territorio all'innovazione tecnologica e all'ingresso dei giovani laureati nel mondo del lavoro come portatori di innovazione, anche per favorire la modernizzazione degli apparati produttivi e il raggiungimento di alto livello di competitività a livello nazionale e internazionale

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Valorizzazione dei laureati dell'Università di Verona	100%	100%	DDSS
Misurazione dell'efficacia dei Joint Projects – Bando congiunto università e impresa	100%	100%	AR
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Macro-obiettivo: TM2 - Facilitare il trasferimento dei risultati della ricerca e la divulgazione del valore della ricerca

Obiettivo strategico:

TM2b - Favorire adeguate politiche di monitoraggio delle partecipazioni e di verifica delle attività svolte, sia per gli spin-off dell'Ateneo, sia per le partecipazioni detenute dell'Ateneo in vari enti e soggetti e facilitare il trasferimento tecnologico e della conoscenza nelle sue varie forme e modalità (anche attraverso politiche mirate allo sviluppo di spin-off accademici e/o di start-up innovative)

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Valorizzazione della proprietà intellettuale e degli spin off	100%	100%	AR
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Macro-obiettivo: TM3 - Consolidare il *public engagement* anche a livello dipartimentale, favorendo lo sviluppo di progetti di divulgazione scientifica e di comunicazione istituzionale

Obiettivo strategico:

TM3a - Utilizzare al meglio gli strumenti digitali al fine di raccontare, coinvolgendo cittadini e diversi contesti pubblici interessati, le ricerche e il mondo universitario, anche a livello dipartimentale

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Accrescere la consapevolezza del Public Engagement (PE) verso le comunità interne ed esterne all'Ateneo, valorizzando la divulgazione scientifica dei Dipartimenti	100%	100%	DCG
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:

TM3b - Sviluppare eventi, innovativi nei contenuti e nelle modalità di realizzazione, all'interno dei quali vi sia il coinvolgimento della comunità locale come co-protagonista, al fine di sviluppare un dibattito costante partecipativo tra Dipartimenti, Ateneo e attori sociali, compresa la comunità studentesca

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Strutturare metodologia di verifica efficacia degli eventi di public engagement	100%	100%	DCG
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:

TM3c - Avviare azioni di monitoraggio e valutazione a livello di Ateneo e di Dipartimenti al fine di migliorare le modalità di divulgazione e di comunicazione istituzionale, recependo proposte e riflessioni dal tessuto sociale esterno

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Strutturazione e sviluppo servizi di comunicazione per i dipartimenti e per i docenti	100%	100%	DCG
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Fattore Qualificante: PERSONE

Macro-obiettivo: FP1 - Essere un Ateneo attrattivo, anche nel contesto internazionale, per le persone di talento

Obiettivo strategico:

FP1a - Valorizzare e premiare le persone con elevato profilo scientifico e comprovata capacità di essere parte dello sviluppo della comunità scientifica, didattica e organizzativa nella quale si inseriscono (avendo riguardo al SSD, al Dipartimento e all'Ateneo nel suo complesso), riconoscendo pari dignità tra le diverse macro-aree e tra i diversi ruoli dei docenti

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
HR strategy for researchers	0%	0%	DRU
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		0%	

Macro-obiettivo: FP3 - Sviluppare le conoscenze e le capacità del personale

Obiettivo strategico:

FP3a - Sviluppare, in una logica di formazione continua, la professionalità del personale dirigente e tecnico amministrativo adeguando le competenze possedute ai nuovi bisogni affinché anch'esso possa concorrere allo sviluppo dell'Ateneo

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Realizzazione del Piano formativo di Ateneo	100%	100%	DRU
Piani di inserimento dedicati ai nuovi assunti (docenti, PTA) e piano di orientamento dedicato ai nuovi direttori di dipartimento	0%	0%	DRU
Utilizzo di nuovi strumenti per la didattica	100%	100%	DSIT
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		66,67%	

Macro-obiettivo: FP4 - Disporre di un ambiente di studio e di lavoro che promuova assunzione di responsabilità, creatività, impatto, innovazione e collaborazione

Obiettivo strategico:

FP4a - Monitorare il benessere e la soddisfazione del personale e attuare piani volti a migliorare l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Migliorare la comunicazione su salute e sicurezza verso lavoratori, studenti e ospiti internazionali, nei Dipartimenti e nei confronti della generalità degli studenti	95%	100%	DCG
MyUnivr 2.0: Il salto di qualità nel portale intranet di Ateneo	100%	100%	DSIT

Valorizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo	100%	100%	APCD
Introduzione dello <i>smart working</i>	90%	100%	DRU
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Fattore Qualificante: INFRASTRUTTURE

Macro-obiettivo: FI1 - Accrescere il patrimonio dell'Ateneo, perseguendo la continuità, la consistenza e lo sviluppo qualitativo di tutte le sue componenti immobiliari, scientifico-tecnologiche, informatiche, bibliografiche e ottimizzarne la fruizione

Obiettivo strategico:

FI1a - Attuare una programmazione delle iniziative di sviluppo edilizio e di riqualificazione degli immobili sostenibile e coerente con gli sviluppi strategici di ateneo, anche migliorando l'utilizzo degli spazi disponibili

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Sviluppo del Piano Edilizio	75%	75%	DTEL
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		75%	

Obiettivo strategico:

FI1c - Attuare una gestione dinamica delle infrastrutture tecnologiche ed informatiche correlandone l'evoluzione ai mutamenti delle esigenze della comunità universitaria, al fine di sostenere al meglio le attività accademiche e di servizio

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Implementazione di un Data Center allo stato dell'arte ed efficiente	50%	50%	DSIT
Rendere efficace la fruizione Wi-Fi dei servizi dell'Ateneo	92%	100%	DSIT
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		75%	

Fattore Qualificante: EFFICIENZA GESTIONALE

Macro-obiettivo: FE - Dare un'immagine positiva di efficacia ed efficienza dell'Ateneo a tutti coloro che operano al suo interno o sono in relazione con esso; utilizzare al meglio le risorse dell'Ateneo e offrire un ambiente di lavoro e studio comparabile con quello dei migliori contesti internazionali

Obiettivo strategico:

FEb - Sviluppare un ciclo integrato della qualità

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Piano superamento criticità segnalate dalla CEV	100%	100%	TUTTI
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:
FEC - Dotarsi di un sistema a supporto delle decisioni anche adeguando il modello di programmazione, gestione e controllo delle risorse finanziarie di Ateneo

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Operational Risk Assessment	100%	100%	DCG
Progettazione data warehouse per sistematizzazione banche dati esterne	100%	100%	APCD
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		100%	

Obiettivo strategico:
FEd - Monitorare e aggiornare l'assetto organizzativo per renderlo sempre più flessibile e funzionale ad una gestione efficiente ed efficace dell'Ateneo

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Riorganizzazione dei servizi alle Scuole di specializzazione di area medica	100%	100%	DDSS
Costituzione di una stazione appaltante qualificata e adeguamento organizzativo direzione tecnica e logistica	100%	100%	DTEL
Valorizzazione dell'indagine di customer satisfaction: docenti e personale della ricerca, personale tecnico e amministrativo, studenti	92%	100%	APCD
Carta dei servizi e standard di qualità	100%	100%	TUTTI

Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019
100%
Obiettivo strategico:
FEE - Promuovere la semplificazione dei processi e della regolamentazione interna, incentivando l'assunzione di responsabilità, nonché l'informatizzazione e la dematerializzazione

Obiettivo operativo	% realizzazione	Grado raggiungimento	Capofila
Implementazione azioni previste dal Piano anticorruzione e trasparenza	100%	100%	DCG
Sistema informativo patrimonio immobiliare	100%	100%	DTEL
Raccolta differenziata sistematica e integrata con servizi di pulizie e comunicazione	30%	0%	DTEL
Semplificare e velocizzare le forniture per la ricerca grazie alla stipula di Accordi quadro	100%	100%	DTEL
Dematerializzazione dell'elaborato finale (tesi)	100%	100%	DDSS
Implementazione di un sistema gestionale integrato per le risorse umane	75%	75%	DRU
Realizzazione di un nuovo sistema informativo del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)	100%	100%	DSIT
Dematerializzazione della selezione dei docenti a contratto	90%	100%	DSIT
Accorpamento in un unico badge di servizi diversi	100%	100%	DSIT
Introduzione tecnologia firma grafometrica per dematerializzazione contratti (specializzandi, assegnisti, personale con contratto)	100%	100%	DSIT
Laboratori informatici in cloud	100%	100%	DSIT
Mappatura dei processi principali dell'Ateneo	100%	100%	TUTTI
Sviluppo di un modello di controllo dei progetti per i dipartimenti di eccellenza	100%	100%	APCD



Gestione integrata delle risorse bibliografiche cartacee ed elettroniche su piattaforma ALMA	100%	100%	SBA
Riduzione tempi di rimborso missioni dottorandi	100%	100%	DAF
Miglioramento della qualità delle reportistiche contabili a favore degli organi decisionali tramite un processo di revisione e razionalizzazione dell'anagrafica progetti	100%	100%	DAF
Percentuale raggiungimento obiettivi Piano Performance 2019		92,19%	

TOTALE OBIETTIVI OPERATIVI	51
N. OBIETTIVI PIENAMENTE RAGGIUNTI (≥ 90%)	45
PROPORZIONE OBIETTIVI RAGGIUNTI	88,2%

Allegato 2 – Sintesi risultati ordinati per struttura

Per agevolare l'individuazione della percentuale di risultato raggiunta da ciascuna struttura capofila, vengono di seguito rappresentati i risultati conseguiti nell'esercizio 2019, sintetizzati in tavole distinte per direzione e struttura di staff.

In tal modo, è possibile apprezzarne la performance in termini di grado di raggiungimento del target per ciascun obiettivo operativo, ponderato in base al peso assegnato dal Piano delle performance, nonché le eventuali altre strutture coinvolte (in carattere **grassetto** le capofila, in carattere *corsivo* gli obiettivi con altra struttura capofila).

Direzione Amministrazione e Finanza

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Riduzione tempi di rimborso missioni dottorandi	100%	30%	30%	AR - DSIT
Miglioramento della qualità delle reportistiche contabili a favore degli organi decisionali tramite un processo di revisione e razionalizzazione dell'anagrafica progetti	100%	30%	30%	SDIP
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	10%	10%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	20%	20%	TUTTI
<i>Revisione della procedura di conferimento degli assegni di ricerca finalizzata al miglioramento dell'efficienza del processo</i>	100%	10%	10%	AR-SDIP
<i>Miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca offerti dai poli di progettazione</i>	100%			AR-SDIP-DTEL
Risultato struttura	TOTALE	100%	100,00%	

Direzione Comunicazione e Governance

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Accrescere La Consapevolezza Del Public Engagement (PE) Verso Le Comunità Interne Ed Esterne All'ateneo, Valorizzando La Divulgazione Scientifica Dei Dipartimenti	100%	10%	10%	
Strutturare metodologia di verifica efficacia degli eventi di public engagement	100%	10%	10%	
Strutturazione e sviluppo servizi di comunicazione per i dipartimenti e per i docenti	100%	20%	20%	
Migliorare la comunicazione su salute e sicurezza verso lavoratori, studenti e ospiti internazionali, nei Dipartimenti e nei confronti della generalità degli studenti	100%	5%	5%	
Operational Risk Assessment	100%	25%	25%	
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	10%	10%	TUTTI
Implementazione azioni previste dal Piano anticorruzione e trasparenza	100%	10%	10%	DRU- AR
<i>Migliorare la fruibilità dei servizi da parte degli studenti internazionali</i>	100%	10%	6,66%	DDSS-DSIT
<i>Raccolta differenziata sistematica e integrata con servizi di pulizie e comunicazione</i>	0%			DTEL
<i>MyUnivr 2.0: Il salto di qualità nel portale intranet di Ateneo</i>	100%			DSIT-DDSS-DRU-AR
Risultato struttura	TOTALE	100%	96,66%	

Direzione Didattica e Servizi agli Studenti

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte		
Migliorare la fruibilità dei servizi da parte degli studenti internazionali	100%	5%	5%	DSIT – DCG		
Incremento dei corsi di studio che rilasciano il doppio titolo	100%	5%	5%			
Contenere le rinunce degli studenti alle borse di mobilità internazionale	100%	5%	5%			
Sviluppare nuovi strumenti di orientamento per rendere più efficace l'ingresso nei percorsi di formazione	100%	10%	10%			
Attuazione delle politiche per l'inclusione	100%	10%	10%			
Valorizzazione dei laureati dell'Università di Verona	100%	10%	10%			
Riorganizzazione dei servizi alle Scuole di specializzazione di area medica	100%	5%	5%	SDIP (area medica)		
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	10%	10%	TUTTI		
Dematerializzazione dell'elaborato finale (tesi)	100%	5%	5%	DSIT		
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	10%	10%	TUTTI		
Mappatura dei processi principali dell'Ateneo	100%	15%	15%	TUTTI		
<i>Utilizzo di nuovi strumenti per la didattica</i>	100%	10%	10%	DSIT		
<i>MyUnivr 2.0: Il salto di qualità nel portale intranet di Ateneo</i>	100%			DSIT-DCG-DRU-AR		
<i>Introduzione di un sistema di Chat bot in grado di comprendere il linguaggio naturale e offrire un servizio di prima assistenza online allo studente</i>	100%			DSIT-CLA		
<i>Realizzazione di un nuovo sistema informativo del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)</i>	100%			DSIT		
<i>Dematerializzazione della selezione dei docenti a contratto</i>	100%			DSIT		
<i>Accorpamento in un unico badge di servizi diversi</i>	100%			DSIT-DTEL-DRU		
<i>Introduzione tecnologia firma grafometrica per dematerializzazione contratti (specializzandi, assegnisti, personale con contratto)</i>	100%			DSIT-AR-DRU		
Risultato struttura				TOTALE	100%	100,00%

Direzione Risorse Umane

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
HR strategy for researchers	0%	25%	0%	
Realizzazione del piano formativo di ateneo	100%	10%	10%	
Piani di inserimento dedicati ai nuovi assunti (docenti, pta) e piano di orientamento dedicato ai nuovi direttori di dipartimento	0%	10%	0%	SDIP
Introduzione dello smart working	100%	5%	5%	DSIT
Implementazione di un sistema gestionale integrato per le risorse umane	75%	20%	15%	DSIT
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	10%	10%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	10%	10%	TUTTI
<i>Introduzione tecnologia firma grafometrica per dematerializzazione contratti (specializzandi, assegnisti, personale con contratto)</i>	100%	5%	5%	DSIT-AR-DDSS
<i>Accorpamento in un unico badge di servizi diversi</i>	100%			DSIT-DTEL-DDSS
<i>Implementazione azioni previste dal Piano anticorruzione e trasparenza</i>	100%			DCG-AR
Risultato struttura		TOTALE	100%	60,00%

Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Introduzione di un sistema di Chat bot in grado di comprendere il linguaggio naturale e offrire un servizio di prima assistenza online allo studente	100%	5%	5%	DDSS
Utilizzo di nuovi strumenti per la didattica	100%	5%	5%	DDSS
MyUnivr 2.0: Il salto di qualità nel portale intranet di Ateneo	100%	5%	5%	DCG – DDSS – DRU - AR
Implementazione di un Data Center allo stato dell'arte ed efficiente	50%	12%	6%	DTEL
Rendere efficace la fruizione Wi-Fi dei servizi dell'Ateneo	100%	5%	5%	DTEL
Realizzazione di un nuovo sistema informativo del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)	100%	5%	5%	DDSS - CLA
Dematerializzazione della selezione dei docenti a contratto	100%	13%	13%	DDSS
Accorpamento in un unico badge di servizi diversi	100%	5%	5%	DTEL-DDSS - DRU
Introduzione tecnologia firma grafometrica per dematerializzazione contratti (specializzandi, assegnisti, personale con contratto)	100%	5%	5%	AR – DDSS - DRU
Laboratori informatici in cloud	100%	5%	5%	
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	3%	3%	TUTTI
<i>Implementazione di un sistema gestionale integrato per le risorse umane</i>	75%	10%	7,5%	DRU
<i>Sistema informativo patrimonio immobiliare</i>	100%	5%	5%	DTEL
Dematerializzazione dell'elaborato finale (tesi)	100%	5%	5%	DDSS
<i>Migliorare la fruibilità dei servizi da parte degli studenti internazionali</i>	100%	2%	2%	DDSS-DCG
<i>Gestione integrata delle risorse bibliografiche cartacee ed elettroniche su piattaforma ALMA</i>	100%			SBA
<i>Riduzione tempi di rimborso missioni dottorandi</i>	100%			DAF-AR
Risultato struttura	TOTALE	100%	91,50%	

Direzione Tecnica e Logistica

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Sviluppo del Piano Edilizio	75%	25%	18,75%	
Costituzione di una stazione appaltante qualificata e adeguamento organizzativo direzione tecnica e logistica	100%	10%	10%	
Sistema informativo patrimonio immobiliare	100%	10%	10%	DSIT
Raccolta differenziata sistematica e integrata con servizi di pulizie e comunicazione	0%	10%	0%	DCG
Semplificare e velocizzare le forniture per la ricerca grazie alla stipula di Accordi quadro	100%	20%	20%	
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca offerti dai poli di progettazione</i>	100%	10%	8,75%	AR-SDIP-DAF
<i>Implementazione di un Data Center allo stato dell'arte ed efficiente</i>	50%			DSIT-DDSS-DRU
<i>Rendere efficace la fruizione Wi-Fi dei servizi dell'Ateneo</i>	100%			DSIT
<i>Accorpamento in un unico badge di servizi diversi</i>	100%			DSIT - DDSS - DRU
Risultato struttura	TOTALE	100%	82,50%	

Staff della Direzione Generale – Area Pianificazione e Controllo Direzionale

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Valorizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo	100%	20%	20%	
Progettazione data warehouse per sistematizzazione banche dati esterne	100%	10%	10%	
Valorizzazione dell'indagine di <i>customer satisfaction</i> : docenti e personale della ricerca, personale tecnico e amministrativo, studenti	100%	10%	10%	
Sviluppo di un modello di controllo dei progetti per i dipartimenti di eccellenza	100%	20%	20%	
Piano superamento criticità segnalate dalla CEV	100%	30%	30%	TUTTI
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	5%	5%	TUTTI
Risultato struttura	TOTALE	100%	100,00%	

Staff della Direzione Generale – Area Ricerca

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Revisione della procedura di conferimento degli assegni di ricerca finalizzata al miglioramento dell'efficienza del processo	100%	10%	10%	DAF -SDIP
Aumentare la visibilità dei risultati della ricerca secondo il modello open access	100%	10%	10%	SBA
Miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca offerti dai poli di progettazione	100%	10%	10%	SDIP – DTEL - DAF
Maggiori opportunità di formazione all'estero per i dottorandi dell'ateneo	100%	10%	10%	
Sviluppo delle collaborazioni dei dottorandi con enti pubblici e privati (dottorato intersettoriale)	100%	5%	5%	
Misurazione dell'efficacia dei Joint Projects – Bando congiunto università e impresa	100%	5%	5%	
Valorizzazione della proprietà intellettuale e degli spin off	100%	10%	10%	
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	10%	10%	TUTTI
<i>Carta dei servizi e standard di qualità</i>	100%	10%	10%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	10%	10%	TUTTI
<i>MyUnivr 2.0: Il salto di qualità nel portale intranet di Ateneo</i>	100%	10%	10%	DSIT-DCG-DSSS-DRU
<i>Introduzione tecnologia firma grafometrica per dematerializzazione contratti (specializzandi, assegnisti, personale con contratto)</i>	100%			DSIT-DDSS-DRU
<i>Riduzione tempi di rimborso missioni dottorandi</i>	100%			DAF-DSIT
Risultato struttura	TOTALE	100%	100,00%	

Sistema Bibliotecario d'Ateneo

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Gestione integrata delle risorse bibliografiche cartacee ed elettroniche di Ateneo tramite migrazione alla piattaforma ALMA	100%	75%	75%	DSIT
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	5%	5%	TUTTI
Carta dei servizi e standard di qualità	100%	10%	10%	TUTTI
<i>Aumentare la visibilità dei risultati della ricerca secondo il modello open access</i>	100%	10%	10%	AR
Risultato struttura		TOTALE	100%	100%

Staff dei Servizi Dipartimentali

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
<i>Piano superamento criticità segnalate dalla CEV</i>	100%	10%	10%	TUTTI
Carta dei servizi e standard di qualità	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Mappatura dei processi principali dell'Ateneo</i>	100%	5%	5%	TUTTI
<i>Revisione della procedura di conferimento degli assegni di ricerca finalizzata al miglioramento dell'efficienza del processo</i>	100%	15%	15%	AR-DAF
<i>Miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca offerti dai poli di progettazione</i>	100%	20%	20%	AR-DTEL-DAF
<i>Piani di inserimento dedicati ai nuovi assunti (docenti, PTA) e piano di orientamento dedicato ai nuovi direttori di dipartimento</i>	0%	20%	0%	DRU
<i>Riorganizzazione dei servizi alle Scuole di specializzazione di area medica</i>	100%	15%	15%	DDSS
<i>Miglioramento della qualità delle reportistiche contabili a favore degli organi decisionali tramite un processo di revisione e razionalizzazione dell'anagrafica progetti</i>	100%	10%	10%	DAF
Risultato struttura		TOTALE	100%	80,00%

CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO (CLA)

Obiettivo operativo	% target raggiunto	Peso obiettivo operativo	Risultato finale ponderato	Altre strutture coinvolte
Realizzazione di un nuovo sistema informativo del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)	100%	100%	100%	DSIT

Allegato 3 - Servizi erogati, risorse assegnate e volumi gestiti per struttura (anno 2019)

DIREZIONE GENERALE			
Area	Unità organizzativa	Personale	Costo del personale
Pianificazione e Controllo Direzionale	UO Controllo di gestione e reporting direzionale	8,14	339.658
	UO Valutazione e qualità	3,75	157.181
Ricerca	UO Dottorati di ricerca	11,75	436.451
	UO Progettazione e rendicontazione progetti di ricerca	12,5	502.319
	Liaison office	2,25	102.851
Area Servizio di Prevenzione e Protezione		10,14	380.601
Segreteria rettore		4,25	162.502
Segreteria unificata		2,25	115.634
Totale complessivo		55,03	2.197.197

	Indicatori di volume	Volume 2019
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DIREZIONALE	n. richieste evase	323
	n. applicativi	13
	n. spedizioni ANS	899
	n. tip. Questionari	17
	n. indagini ad hoc	8
	n. verbali Nucleo e Presidio	33
RICERCA	n. dottorandi	359
	€ spesi scuole di dottorato	782.832
	n. documenti gestionali	351
	n. accordi con partner esterni	54
	n. valutazione dei titoli stranieri per accesso dottorato	364
	n. richieste di valorizzazione dei risultati della ricerca	11
	n. incontri con gruppi di ricerca per costituzione spin off	10
	n. contatti attivati per collaborazioni scientifiche	42
n. progetti presentati	222	
Servizi di Prevenzione, Protezione e Sorveglianza Sanitaria	n. richieste evase	16.000
	n. lavoratori formati	977
	n. anagrafiche per valutazione rischi	5.822

DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA			
Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Area Amministrazione d'Ateneo	UO Adempimenti fiscali e contributivi	3,34	127.836
	UO Contabilità Amministrazione	8,09	299.324
	UO Gestione Sistemi Informativi della contabilità e contabilizzazioni massive UGOV	3,84	158.784
	UO Pianificazione economico-finanziaria e contabilità generale	5,14	202.493
Area Contabilità Medicina e Chirurgia		9,92	369.609
Area Contabilità Scienze economiche e giuridiche		4,09	156.502
Area Contabilità Scienze ed Ingegneria		6,31	231.591
Area Contabilità Scienze Umanistiche		6,43	234.518
Area Trattamenti Economici	UO Trattamenti economici personale non strutturato	5,09	182.843
	UO Trattamenti economici personale strutturato	3,59	129.215
SEGRETERIA DI DIREZIONE		1,09	40.151
Totale complessivo		56,93	2.132.866

Indicatori di volume	Volume 2019
n. ordinativi pagamento	22.808
n. creditori pagati	31.809
n. DG registrati	88.106
n. ordini di incasso	4.114
n. clienti/debitori	5.404
€ ricavi + costi	415.421.358
n. inventari	
carico + scarico	11.117
€ volume affari attività commerciale	2.851.203
n. fatture attività commerciale	2045 (di cui 1990 fatture e 55 note di credito)
n. registrazioni intrastat	622
n. posizioni gestite pers. non strutturato	16.628
n. posizioni liquidate pers. non strutturato	34.911
n. trasferte liquidate pers. non strutturato	3.740
n. posizioni gestite pers. strutturato	1.699
n. posizioni liquidate pers. Strutturato	18.521
n. trasferte liquidate pers. Strutturato	8.487

DIREZIONE COMUNICAZIONE E GOVERNANCE

Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Area Comunicazione	UO Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale	9,25	350.560
	Eventi e grafica	5,25	203.726
Area affari generali e istituzionali	UO Affari generali e Istituzionali	4,70	194.186
	UO Organi di Ateneo	2,61	117.384
Area convenzioni e coordinamento centri	Società partecipate	0,20	23.694
Area legale e trasparenza	UO Affari legali	5,20	216.254
Segreteria di Direzione		1,20	57.514
Totale complessivo		28,41	1.163.318

Servizio	Indicatori di volume	Volume 2019
Comunicazione interna e istituzionale	n. eventi e grafica	350
	n. comunicazioni istituzionali	6.391
Servizi generali e istituzionali	n. atti amministrativi	250
Servizi legali	n. contenziosi	37
Servizi di Segreteria e gestione Organi	n. delibere CdA e SA	308
Supporto su Privacy, Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e Performance	n. documenti programmatici / rendicontali	2
	n. istanze di accesso evase	102
	n. richieste di supporto trattamento di dati personali evase	127

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Area Ingegneria e Scienze	UO Didattica e Studenti Ingegneria e Scienze	8,99	322.214
Area Medicina	UO Didattica e Studenti Medicina	11,74	423.028
	UO Didattica e Studenti Scienze Motorie	6,40	233.259
	UO Scuole di Specializzazione d'area Medica ed Esami di Stato	9,50	332.040
Area Post Lauream	UO Master e corsi di perfezionamento e di aggiornamento professionale	16,17	544.496
Area Servizi agli Studenti	UO Diritto allo Studio	6,67	244.864
	UO Immatricolazioni e Logistica della Didattica	10,17	351.754
	UO Inclusione e Accessibilità	2,33	98.754
	UO Mobilità Internazionale	11,22	399.710
	UO Orientamento	5,22	195.434
	UO Stage e Tirocini	6,33	238.165
Area Umanistico-Economico-Giuridica	UO Didattica e Studenti Culture e Civiltà	5,69	203.442
	UO Didattica e Studenti Economia	7,37	265.324
	UO Didattica e Studenti Giurisprudenza	6,28	237.166
	UO Didattica e Studenti Lingue e Letterature Straniere	9,37	331.357
	UO Didattica e Studenti Scienze Umane	9,27	336.718
Segreteria di direzione		0,17	10.052
UO Offerta formativa		4,17	156.247
	UO Job placement	4,25	169.469
Totale complessivo		141,31	5.093.493

Indicatori di volume	Volume 2019
n. Corsi di studio	N CdS contati 1 volta se più sedi= 64 N CdS se si contano tutte le sedi=73
n. Corsi di studio nuovi o modificati	1 CdS di nuova istituzione; 13 CdS in modifica ordinamento; 9 CdS in modifica di piano didattico
n. corsi Post Lauream istituiti AA 2019/2020	Master= 38, Corsi di Perfezionamento= 28
n. Insegnamenti attivi	3.400
n. Ore didattica	94.464
n. docenti a contratto	901
n. studenti iscritti AA 2019/2020	24.648
n. esami sostenuti AS 2019	101.961
n. laureati	5.676
Stage extracurricolari	199
n. contatti aziende	627
n. stagisti	Studenti impegnati in attività di stage= 4.775 Tirocini Professioni Sanitarie e di Master Area Sanitaria=4.389
n. offerte impiego	860
n. interventi nelle scuole superiori	40
n. studenti coinvolti	2.090
n. CFU tipo stage/tirocinio	62.310
n. studenti in stage e tirocinio	stage curricolari per studenti 4.775 tirocini prof sanitarie e master 4.389
n. aziende in convenzione	1.304
n. domande di benefici e 150 ore	13.130
€ rimborsi	1.210.991,42
n. candidature bandi mobilità	1.373
n. docenti in ingresso	201

DIREZIONE RISORSE UMANE			
Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Area Personale docente e rapporti con l'AOUI di Verona e SSN	UO Pensioni	3,55	148.298
	UO Personale docente, rapporti con l'AOUI di Verona e il SSN	10,4	392.312
Area Personale tecnico-amministrativo e reclutamento	UO Concorsi	4,38	166.832
	UO Personale tecnico-amministrativo	8,46	313.756
Area Programmazione e Sviluppo Risorse Umane	UO Programmazione, Organizzazione, Valutazione e Sviluppo	5,64	215.121
	UO Relazioni sindacali	3,55	138.701
Segreteria di direzione		0,14	16.924
Totale complessivo		36,11	1.391.946

Macroprocesso Servizio	Indicatori di volume	Volume 2019
Gestione Personale docente	n. lettere, decreti stati di servizio e contratti	3.122
	attività gestite in CSA	3.134
Rapporti con AOUI e SSN	n. lettere, decreti e convenzioni	-
	Servizio pensioni n. lettere e decreti	585
Gestione personale tecnico-amministrativo	n. lettere, decreti, stati di servizio e contratti	982
	n. attività gestite in CSA	2.771
Gestione reclutamento	n. lettere e decreti	826
	n. concorsi (personale docente e T.A.)	165
Programmazione del personale e Relazioni Sindacali	n. provvedimenti progr. personale	24
	n. provvedimenti per emolumenti	468
Valutazione e Sviluppo del personale	n. personale con incarichi	196
	n. ore formazione erogate	707
Servizio formazione	n. partecipanti	934
	n. corsi	15

DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE			
Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Area Networking		6,10	247.978
Area Servizi	UO Servizi ICT Amministrazione e multimedia	7,05	256.597
	UO Servizi ICT Scienze e ingegneria	4,21	156.002
	UO Servizi ICT Scienze Giuridico-Economiche	6,30	245.961
	UO Servizi ICT Scienze Umanistiche	6,10	242.986
	UO Servizi ICT Scienze Vita e Salute	4,30	163.535
Area Sistemi di calcolo		8,60	351.653
Area Sistemi informativi	UO Gestione Sistemi Informativi	3,90	160.904
	UO Sviluppo Sistemi Informativi	10,10	390.574
	UO Gestione documentale e conservazione digitale	5,25	197.875
Segreteria di Direzione		1,10	47.294
Totale complessivo		63,01	2.461.359

Macroprocesso Servizio	Indicatori di volume	Volume 2019
Gestione budget e inventario	€ budget gestito	
	n. fatture	412
	n. inventari	1601
Sistemi Informativi	n. ins. e-learning	1.000
	n. nuovi servizi e applicazioni	8
	n. servizi e applicazioni	33
	n. ticket	3.100
Servizi infrastrutturali e sistemi di calcolo	n. server fisici- VM	260
	TB spazio dati	120
	n. infrastrutture di calcolo	5
Networking	n. punti rete fissi	12.500
	n. AP wifi	820
	n. device collegati/mese	180.000
	Gbps banda internet	11
	Apparati di rete in gestione	395
Help desk	n. richieste evase	1000
	n. postazioni	630
	n. servizi SDesk	15
	n. richieste evase	550
	n. postazioni	650
	n. servizi SDesk	15
	n. richieste evase	800
	n. postazioni	840
	n. servizi SDesk	15
	n. richieste evase	700
	n. postazioni	200
	n. servizi SDesk	18
	n. richieste evase	700
n. postazioni	860	
n. servizi SDesk	15	
Protocollo e flussi documentali	n. prot. arrivo	41.000
	n. prot. tra uffici	1.900
	n. repertori	1.700

DIREZIONE TECNICA E LOGISTICA			
Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Area Acquisti	UO Acquisti Amministrazione e Biblioteche	3,33	128.942
	UO Acquisti Medicina e Chirurgia	8,33	300.874
	UO Acquisti Scienze ed Ingegneria	4,16	153.323
	UO Acquisti Scienze Umanistiche-Economiche-Giuridiche	4,33	154.354
Area Edilizia	UO Progettazione	5,58	206.422
Area Gare	UO Procedure per i lavori	2,41	99.536
	UO Procedure per i servizi	2,41	93.816
	UO Procedure per le forniture	1,41	61.205
Area Logistica	UO Accoglienza	27,28	885.730
	UO Contratti forniture e servizi	4,58	174.396
Area Manutenzione	UO Contratti manutenzioni e gestioni	2,58	103.733
	UO Contratti manutenzioni e gestioni	2,58	101.647
Segreteria di direzione e supporto budget		1,08	45.616
Totale complessivo		70,03	2.509.593

Indicatori di volume	Volume 2019
n. contratti	8.239
€ contratti affidati	34.295.923
€ contratti forniture	12.890.131
€ contratti servizi	11.909.728
n. totale edifici	50
n. issue evase	3.655
n. punti rete dati	8.200
n. punti rete fonia	1.400
m ² edifici	157.688
n. nuovi edifici	2
n. assicurazioni	12
n. eventi gestiti	140
n. edifici gestiti	47

SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO

Area	Unità organizzativa	Personale FTE	Costo del personale
Servizi Bibliotecari del Polo Medico-Scientifico-Tecnologico	UO Servizi al pubblico	4,08	134.830
	UO Sviluppo e Gestione Collezioni Polo MST e supporto alla ricerca bibliografica	5,08	177.967
Servizi Bibliotecari del Polo Umanistico-Economico-Giuridico	UO Biblioteca Polo Economico Santa Marta	4,08	171.176
	UO Biblioteca Polo Giuridico Giorgio Zanotto	3,08	114.725
	UO Biblioteche Polo Umanistico	4,92	180.865
	UO Servizi al pubblico	3,08	103.428
	UO Sviluppo e Gestione Collezioni Polo UEG e supporto alla ricerca bibliografica	6,11	232.482
Servizio automazione e supporto informatico biblioteche		6,58	243.437
UO Biblioteca digitale		4,78	184.811
UO Formazione e Terza Missione		1,83	77.626
UO Servizio prestiti interbibliotecari e Document Delivery		4,93	183.157
UO Supporto processi amministrativi e acquisti		7,08	245.323
Totale complessivo		55,66	2.049.827

Indicatori di volume	Volume 2019
n. monografie cartacee	561.908
n. incremento annuo materiale cartaceo	6.511
n. risorse elettroniche	Banche dati: 109; E-book 258.244; E-Journals 40.046
n. ore form.ne	238
n. partecipanti	3.791
n. rich. evase	3.648
n. prestiti	56.918
n. punti servizio	15
n. DD + ILL	7.632
n. fruitori	445
n. bibl. attive	645
€ costi	3.069.819
n. DG UGOV	2.744
n. prot. Titulus	1.584
N. utenti potenziali del sistema bibliotecari	30.000
n. sessioni ricerca in opac	70.289
n. sessioni ric. UniVerSe	267.439



DIPARTIMENTI		
	Personale FTE	Costo personale
DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	6,90	270.764
DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	13,56	516.428
DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	36,32	1.389.065
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	3,00	111.967
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	6,00	208.444
DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	6,80	241.650
DIPARTIMENTO DI MEDICINA	33,89	1.315.896
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	48,52	1.863.966
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	19,63	761.865
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	3,50	131.311
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	6,00	221.199
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	6,67	242.352
Totale Risultato	190,79	7.274.907

CENTRI / SCUOLE / POLI			
	Unità organizzativa	Personale	Costo personale
CENTRO DI RICERCA APPLICATA ARC-NET "MIRIAM CHERUBINI LORO" - ALLEATI PER LA RICERCA SUL CANCRO		3,00	113.509
CENTRO LINGUISTICO D'ATENEO	Segreteria del Centro Linguistico d'Ateneo	3,00	103.920
	UO Laboratori	3,00	113.864
	UO Testing	2,63	104.002
CENTRO PIATTAFORME TECNOLOGICHE		9,00	347.202
CIDE		2,00	77.045
CIRSAL		5,90	213.709
LURM		3,75	141.618
POLO SCIENTIFICO DIDATTICO 'STUDI SULL'IMPRESA'		1,00	37.836
SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA		1,00	40.720
Totale		34,28	1.293.426