

Università degli Studi della Tuscia

Feedback al Piano Integrato 2016-2018

Sommario

GUIDA ALLA LETTURA.....	1
1. PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO	4
2. INTEGRAZIONE CON STRATEGIA.....	6
3. INTEGRAZIONE FINANZIARIA.....	7
4. INTEGRAZIONE CON ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	8
5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	8
6. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	10
7. OSSERVAZIONI PRINCIPALI	12
ALLEGATO STATISTICO.....	13

GUIDA ALLA LETTURA

Il presente documento risponde all'impegno dell'ANVUR, annunciato nella terza sezione delle Linee Guida del luglio 2015, di fornire un feedback individuale in forma scritta, articolata e non standardizzata, che metta in evidenza gli aspetti critici e gli elementi di rilievo nella gestione della performance da parte degli atenei statali italiani.

Questo feedback si inserisce nel più ampio disegno valutativo che l'Agenzia sta conducendo su questo specifico tema¹, al fine di incentivare il miglioramento continuo delle attività amministrative e di supporto alla didattica e alla ricerca del sistema universitario italiano.

Il documento si articola in 7 sezioni, di cui le prime 6 finalizzate a illustrare le evidenze emerse dall'analisi svolta sul Piano Integrato in base ai criteri indicati nelle Linee Guida dell'ANVUR e l'ultima che mette in risalto gli aspetti principali in termini di punti di forza, aree di miglioramento e best practice. L'analisi del testo è stata svolta utilizzando una griglia di lettura strutturata in 34 punti di attenzione, le cui osservazioni sono state poi ricondotte alle prime 6 sezioni del presente documento.

Nel testo non si entra nel merito di ogni singolo obiettivo di performance stabilito dall'Ateneo, ma si forniscono stimoli di carattere metodologico e tecnico, al fine di condividere con i Direttori Generali, gli uffici

¹ Per i dettagli sul Piano di Lavoro relativo al triennio 2015-2017 consultare la sezione dedicata alla valutazione della performance del [sito istituzionale dell'Agenzia](#).

competenti e i Nuclei di Valutazione una riflessione critica sulla gestione della performance, nella declinazione integrata promossa dall'ANVUR.

L'approfondimento statistico allegato, infine, mostra alcuni dati sul personale tecnico-amministrativo degli atenei statali italiani (a cui, come è noto, si applica in via esclusiva il d.lgs. 150/09) estratti dalla Banca dati DALIA, al fine di chiarire alcune ambiguità e sviluppare una riflessione condivisa per un suo eventuale utilizzo in chiave di valutazione della performance.

Riscontri formali

Il Piano Integrato 2016-2018 (di seguito Piano) dell'Università della Tuscia è stato approvato entro i termini di legge, pubblicato sul Portale della Performance il 29/01/2016 ed è regolarmente presente all'interno della pagina Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo; si raccomanda di continuare a utilizzare il Portale della Performance anche in virtù dello sviluppo su cui ANVUR sta lavorando con CNR e Dipartimento della Funzione Pubblica.

La struttura del Piano riprende le sezioni indicate nelle Linee Guida ANVUR, a cui aggiungono ulteriori capitoli corrispondenti al vecchio modello della CIVIT. Nel complesso, il Piano si presenta esaustivo ma piuttosto prolisso (si compone di 144 pagine, inclusi il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, a cui si aggiungono 7 allegati).

La struttura organizzativa dell'Ateneo è semplice con 3 livelli gerarchici: l'Amministrazione Centrale ha come Unità Organizzative (centri di spesa autonomi) il Rettorato e la Direzione Generale, da cui discendono gerarchicamente 3 Divisioni, i Servizi e gli Uffici. L'Amministrazione decentrata è invece costituita da 6 Dipartimenti, 4 Centri e il Centro di Ateneo per le Biblioteche.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è stato approvato dal CdA il 29/01/2016 e risulta regolarmente pubblicato sul Portale della Performance e nella pagina Amministrazione Trasparente, per tale motivo si consiglia di evitare di inserirlo anche come allegato del Piano. Da rilevare che il SMVP dalla prima edizione del 2011 è stato annualmente aggiornato². Si segnala altresì l'opportunità di spostare alcune informazioni presenti nel Piano nel SMVP, visto il suo carattere più "stabile" poiché inerente meccanismi di funzionamento a livello sistemico, evitando le ripetizioni³.

Documenti consultati

Per l'analisi del Piano Integrato sono stati consultati i seguenti documenti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2016-2018 (allegato 1 del Piano)
- Relazione annuale del Nucleo di Valutazione – luglio 2016
- Risposte del NdV alla survey di febbraio 2016

³ Ad esempio le caratteristiche dell'organizzazione (sezioni 2 e 3), la spiegazione dettagliata dei modelli valutativi di performance individuale (sezione 7), oppure la descrizione del processo di redazione del Piano (sezione 10).

- Statuto dell'Ateneo
- Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità
- Linee Guida del Rettore – luglio 2015
- Relazione di accompagnamento al bilancio 2016
- Rapporto ANVUR per l'Accreditamento Periodico delle Sedi e dei Corsi di studio – giugno 2016

Il Piano dell'Università degli Studi della Tuscia è stato analizzato da Elsa Serpico – esperta di valutazione e collaboratrice dell'ANVUR, che ne ha curato il feedback con la supervisione di Adriano Scaletta, funzionario valutatore dell'Agenzia e responsabile dell'attività di valutazione della performance.

Per informazioni e chiarimenti rivolgersi a performance@anvur.it.

1. PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO

Il processo di redazione del Piano è strettamente correlato con la pianificazione strategica. Gli obiettivi strategici sono definiti entro luglio dal Rettore nelle “Linee-guida generali”, ex art. 6 del Regolamento per l’Amministrazione, la finanza e la contabilità (RAFC)⁴, coerentemente con altri documenti di programmazione quali il “Piano della Performance” dell’anno precedente e le “Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica”. Le Linee-guida generali riguardano le 3 aree strategiche dell’Ateneo:

1. Didattica
2. Ricerca
3. Servizi strumentali

Per ogni area sono definiti gli “obiettivi prioritari di gestione”, riportati sia in forma descrittiva sia schematica con gli indicatori (il Piano riprende tali obiettivi definendoli “strategici” – cfr. tabella a pag. 60)⁵. Le Linee guida generali sono poi inviate ai Direttori di Dipartimento e degli altri Centri di spesa che propongono e negoziano i piani operativi e i budget entro novembre per poi confluire nel Bilancio di previsione. Tuttavia l’assenza nel Piano dei piani operativi e dei budget non consente di appurare il loro collegamento con gli obiettivi operativi (di cui si parlerà nel paragrafo 5).

Nell’ultima sezione del Piano (la n. 10) si descrivono nel dettaglio le fasi del processo di redazione: Il Direttore Generale presenta gli obiettivi strategici ed operativi ai dirigenti e al personale responsabile delle unità organizzative (cfr. paragrafo 6) i quali propongono integrazioni e modifiche (ma non sono indicate le tempistiche). Il Piano è frutto di un lavoro congiunto tra più uffici, coinvolti dal DG in base ai propri ambiti di competenza. Appare apprezzabile la partecipazione del Nucleo di Valutazione (NdV), a cui viene inviato il Piano prima della presentazione al CdA (anche qui senza informazioni sui tempi previsti per lo scambio dei documenti), con il fine di recepire indicazioni e suggerimenti soprattutto in merito alla formulazione degli

⁴ Art. 6 RAFC, cc. 3, 4, 5, 6 e 7: “c. 3. Le Linee-guida generali di Ateneo sono definite dal Rettore, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione della programmazione triennale [...], sentito il Direttore Generale. Nelle Linee-guida generali di Ateneo vengono definiti e quantificati gli obiettivi prioritari della gestione, impartiti specifici indirizzi e/o fissati vincoli nonché parametri per ciascun centro di spesa. Il documento [...] e gli eventuali allegati esplicativi devono essere inviati ai centri di spesa entro il 30 giugno. C. 4. Entro il 1 ottobre ciascun centro di spesa, sulla base delle indicazioni ricevute e degli obiettivi individuati nelle Linee-guida, formula una proposta di piano operativo e una correlata proposta di budget. [...]. C. 5. La proposta di piano operativo riporta: a) gli obiettivi operativi che il centro di spesa si propone di raggiungere [...]; b) le attività che il Centro di spesa ha in programma per il triennio e per l’esercizio successivo [...]. C. 6. La proposta di budget esplicita: a) le risorse disponibili di personale che si intendono utilizzare per le singole azioni programmate; b) le ulteriori risorse necessarie per le singole azioni programmate, per il funzionamento della struttura e per gli investimenti; c) le eventuali risorse provenienti da attività verso terzi e/o da contributi da parte di soggetti esterni. [...]. C. 7. [...] In conformità con gli indirizzi del Direttore Generale, il Servizio programmazione e controllo, in collaborazione con il Servizio bilancio e contabilità, aggrega le diverse proposte di budget e redige la proposta di bilancio di previsione di Ateneo autorizzatorio, composto da budget economico e degli investimenti e la collegata proposta di bilancio finanziario non autorizzatorio.”

⁵ La tabella a pag. 60 contiene gli obiettivi strategici e gli indicatori definiti in sede di approvazione delle Linee-guida generali (luglio 2015), mentre i target sono definiti in una fase successiva, alla fine della programmazione (novembre 2015), nel rispetto di quanto previsto dall’art. 6 del RAFC.

indicatori e dei target⁶. Ciò è altresì confermato dal NdV nella survey promossa dall’Agenzia nel mese di febbraio 2016⁷.

Ulteriore aspetto degno di nota è l’analisi delle criticità del ciclo della performance (par. 10.3), a cui seguono gli interventi correttivi programmati (ai fini di una più completa coerenza ed integrazione si suggerisce di inserire tali interventi tra gli obiettivi di performance, operativi e/o individuali).

La redazione del Piano risulta come il frutto di un’attenta analisi preliminare, sia del contesto sia dei fabbisogni dei principali portatori di interesse. La sezione 4 del Piano è dedicata al contesto, che viene analizzato in modo molto approfondito e aggiornato mediante la metodologia SWOT. È evidente il collegamento di questa analisi con le strategie messe in atto dall’Ateneo: ad esempio l’obiettivo strategico “A.1. Miglioramento performance offerta formativa FFO 2018” può facilmente collegarsi con i punti di debolezza relativi all’attrattività (iscritti) e alla regolarità del percorso di studi (tasso di abbandono e CFU acquisiti); similmente, l’obiettivo strategico “B.1. Miglioramento performance VQR” è riconducibile alla criticità relativa alla produzione scientifica di alcune aree disciplinari come rilevato dalla VQR (a tal proposito l’obiettivo operativo B.1.1 programma il miglioramento della produzione scientifica delle Aree 3, 5,13 e un leggero incremento per le Aree 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14).

In linea generale, l’Ateneo tiene in forte considerazione le indicazioni del Presidio della Qualità e nel Piano si riportano alcuni contenuti della Relazione annuale, nonché le attività svolte nell’anno. L’Ateneo ha ricevuto la visita per l’Accreditamento Periodico nel mese di novembre 2015 e nel Piano riporta i punti di forza e le aree di miglioramento evidenziate dalla CEV nel documento di restituzione, anche se non è del tutto chiaro il collegamento con la pianificazione degli obiettivi del 2016.

Nel Piano e nei documenti consultati si rileva che l’Ateneo ha svolto una mappatura sia dei processi che dei procedimenti amministrativi. Nella sezione 8 “Anticorruzione: analisi delle aree a rischio” si trovano riferimenti specifici, ma anche nella descrizione del Sistema integrato di Assicurazione della Qualità si può constatare un’attività preliminare di analisi dei processi che ha portato alla definizione di procedure ed istruzioni operative. A conferma di ciò anche all’interno del SMVP si mette in evidenza una mappatura dei macro-processi dell’Amministrazione centrale funzionale alla performance⁸. D’altronde, l’implementazione di un Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (cfr. paragrafo 4) è la chiara evidenza di una mappatura dei processi svolta negli anni precedenti e pertanto sottesa nel Piano, che ha peraltro portato alla definizione di un “Manuale delle procedure” ([link pagina web Ateneo](#)).

Il coinvolgimento del personale TA si concretizza nel processo di definizione degli obiettivi, che vede la partecipazione attiva dei soggetti interessati (cfr. paragrafo 6). Inoltre, la Struttura Tecnica Permanente dell’Università della Tuscia si è occupata, per conto del NdV, dell’analisi dei dati sul Benessere Organizzativo,

⁶ Testualmente, a pag. 139 si legge “Il Piano prima di essere sottoposto al Consiglio di Amministrazione è stato inviato anche al Coordinatore del NdV per acquisire eventuali osservazioni e/o indicazioni in merito alla individuazione degli indicatori e target fissati per i singoli obiettivi strategici, operativi e dei dirigenti, soprattutto per l’area della ricerca. Il Coordinatore del NdV, confermando ancora una volta la proficua sinergia tra gli Organi dell’Ateneo, ha garantito un prezioso contributo fornendo tempestivamente precise indicazioni e suggerimenti, soprattutto per la corretta formulazione di indicatori e definizione dei target.”

⁷ La domanda era la seguente: “Il Nucleo è chiamato a esprimere un parere preventivo sul Piano della Performance?” (cfr. nota 2).

⁸ Un obiettivo individuale del DG (allegato 3) consiste nel completamento della mappatura dei processi per le strutture decentrate (obiettivo n. 6).

i cui risultati sono pubblicati sulla pagina web “Amministrazione Trasparente”. Tuttavia, sebbene si dichiara che “Le risultanze del questionario sono utilizzate dall’Amministrazione per pianificare iniziative e misure atte a rimuovere le eventuali criticità emerse, coinvolgendo il personale attraverso eventuali focus group” (pag. 9 del SMVP), non si riscontrano delle evidenze a supporto di questa affermazione.

Riguardo invece al personale docente, nella presentazione del Piano vi è un esplicito invito a partecipare rivolto dal Rettore agli Organi di Governo e a tutto il personale, ognuno nell’ambito delle proprie competenze e dei rispettivi ruoli, al fine di migliorare complessivamente la performance dell’Ateneo. Inoltre, i Direttori dei centri di spesa sono chiamati a proporre i piani operativi coerentemente con gli obiettivi strategici e operativi delle aree strategiche della Didattica e della Ricerca (cfr. prossimo paragrafo), di cui sono responsabili insieme al corpo docente.

Infine, è interessante che venga puntualizzato che sebbene tutto il personale concorra al raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree strategiche, sono i Dipartimenti e il personale docente ad essere i responsabili ultimi del conseguimento degli obiettivi legati alla Didattica e alla Ricerca⁹.

2. INTEGRAZIONE CON STRATEGIA

Come già illustrato nel paragrafo precedente, nell’ottica dell’integrazione sia con la pianificazione strategica che con la programmazione economico-finanziaria, le priorità strategiche sono definite nelle Linee-guida generali del Rettore. Queste ultime sono coerenti con la Relazione di accompagnamento al bilancio di previsione, dove si riportano gli obiettivi strategici richiamati nel Piano e da cui discendono gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali. L’Albero della performance (par. 5.3.1 e tavola 20) mostra visivamente la logica del *cascading* adottata dall’Ateneo: per ogni area strategica sono definiti gli obiettivi strategici, declinati poi in obiettivi operativi.

Le strategie sono ampiamente descritte nel Piano e collegate con le 3 aree strategiche dell’Ateneo della Didattica, della Ricerca e dei Servizi strumentali (par. 5.3.2). La Terza missione invece viene fatta rientrare nella Ricerca, come si può dedurre dalla lettura delle strategie e degli obiettivi.

Gli obiettivi strategici appaiono coerenti con le strategie e sono dotati di indicatori e target con un orizzonte temporale triennale. Gli indicatori scelti sono per la maggior parte quelli utilizzati dal Ministero per l’assegnazione delle risorse (FFO, VQR) e sempre di tipo quantitativo. Una nota di merito riguarda l’indicazione dei responsabili, che per gli obiettivi delle aree strategiche della Didattica e della Ricerca sono i Dipartimenti ed il personale docente, mentre per l’area strategica dei Servizi strumentali il CdA e il DG.

Emerge una forte sensibilità sulle tematiche relative alla qualità, che risulta dalla recente implementazione di un “Sistema integrato di Assicurazione della Qualità” e dalle attività stesse svolte dal Presidio (pag. 52). L’Ateneo si è infatti autocandidato alla visita per l’Accreditamento Periodico e il Rapporto finale dell’ANVUR

⁹ Pag. 64: “Va ribadito che il ruolo del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo, per le ragioni sopra esposte, nelle aree strategiche delle didattica e della ricerca si configura nella maggior parte dei casi come un ruolo ancillare rispetto alla responsabilità primaria del corpo docente e delle rispettive strutture didattiche e di ricerca. Si è cercato, comunque, anche nelle predette aree, di ritagliare obiettivi per i dirigenti e le strutture amministrative nell’ambito delle attività che comunque possono concorrere, anche se in maniera residuale, al miglioramento dei risultati della didattica e della ricerca nonché dei relativi servizi.”

è stato trasmesso lo scorso giugno; per queste ragioni c'è da aspettarsi che nel prossimo Piano l'Ateneo prenda in considerazione le raccomandazioni e i suggerimenti delle CEV.

3. INTEGRAZIONE FINANZIARIA

Nell'analisi del contesto, si riportano sia i punti di forza che di debolezza dell'Ateneo riguardo la situazione finanziaria (par. 4.2.4). Un aspetto degno di nota è la previsione per il triennio dell'andamento del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e delle variabili che maggiormente incidono sul suo andamento, che dimostra una pianificazione generale della performance coerente con la programmazione economico-finanziaria.

Tra gli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale, si rilevano diversi obiettivi orientati all'equilibrio finanziario: l'obiettivo strategico C.1 (area strategica Servizi strumentali), ad esempio, misurato con l'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF, ex. DM 47/2013), si declina nell'obiettivo operativo C.1.1 per il contenimento della spesa di personale. Inoltre, tra gli obiettivi individuali dei dirigenti (allegato 4), il D.1 e il D.2 prevedono la progettazione e l'implementazione di un sistema di controllo di gestione e di un sistema di rilevazione dei costi per attività.

Diversi elementi nel Piano denotano che il raccordo con il ciclo di bilancio non è ancora completato. La definizione degli obiettivi strategici è allineata temporalmente alla redazione del Bilancio di previsione: ai sensi dell'art. 6 del Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità (RAFC) tali obiettivi sono definiti entro luglio nelle Linee guida generali del Rettore e sono trasmessi ai Dipartimenti e agli altri Centri di spesa che propongono e negoziano i piani operativi e i budget entro novembre, i quali confluiranno nel Bilancio di previsione annuale.

Per quanto riguarda invece gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali, non viene esplicitata un'analisi dei fabbisogni finanziari per raggiungerli, né conseguentemente vengono indicate le risorse assegnate (allegato 2). Non si evince, in sostanza, la pratica di un sistema maturo di *performance budgeting*.

In sintesi, seppure siano presenti nel Piano dei riferimenti espliciti alla contabilità e al bilancio, non è possibile affermare che vi sia un'effettiva integrazione tra performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria, anche se sembrerebbero esserci tutti i requisiti per ottenerla nelle annualità successive. Infatti, l'Amministrazione ha avviato uno studio sulla distribuzione dei costi (riportato a pag. 142) nelle diverse aree di attività inserendolo anche tra gli obiettivi del dirigente (allegato 4, obiettivo D.2)¹⁰.

¹⁰ A tal proposito, anche il NdV nella Relazione annuale 2016 (Sezione 2 – Valutazione della performance) rileva che “appare particolarmente apprezzabile il lavoro sperimentale che l'Ateneo ha condotto per analizzare la distribuzione dei costi e dei ricavi attribuibili alle diverse aree di attività. Da tale analisi emerge che una quota pari a circa il 42% dei costi complessivi è attribuita alla funzione didattica, mentre il 43% può essere fatto risalire alla ricerca e il 15% circa ai servizi di supporto alle funzioni istituzionali. Sebbene, come riconosciuto nello stesso Piano integrato, le stime sinora elaborate siano senza dubbio parziali e frutto di ipotesi semplificative, occorre sottolineare la rilevanza del lavoro avviato, che, una volta affinato, consentirà di disporre di un quadro dei costi e delle risorse delle varie attività e di come essi si collegano agli obiettivi che l'Ateneo intende perseguire.”

4. INTEGRAZIONE CON ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

L'Ateneo dimostra di aver colto l'invito dell'ANVUR ad approcciare all'integrazione in modo non solo formale, ma anche sostanziale. Le sezioni 8 ("Anticorruzione: analisi delle aree a rischio") e 9 ("Comunicazione e trasparenza") costituiscono rispettivamente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) che, in linea con le prescrizioni di ANAC, sono autonome e facilmente estraibili dal Piano.

L'integrazione sostanziale tra performance e anticorruzione e trasparenza si evince soprattutto dalla programmazione di obiettivi strategici e operativi collegati:

- Obiettivo strategico C.3 "Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali" da cui discendono 2 obiettivi operativi "Diffusione del piano di prevenzione della corruzione e sensibilizzazione della società civile" (C.3.1) e Miglioramento della qualità delle informazioni sul sito Amministrazione Trasparente (C.3.2).
- Obiettivi individuali, assegnati al DG (n. 4 e 5) e al responsabile del "Servizio Avvocatura, UPD e Anticorruzione" (obiettivi AVAC.1-5).

Va tuttavia fatto notare che i suddetti obiettivi strategici e operativi (non gli individuali) di fatto fanno riferimento ad attività previste dalla normativa¹¹ e non rappresentano quindi obiettivi particolarmente sfidanti, che ci si aspetta di trovare già nel prossimo Piano (obiettivi che rispondano al criterio indicato nelle LG di miglioramento e/o innovazione).

Nell'attuale PTPC le aree di rischio indicate sono più ampie rispetto a quelle suggerite dall'ANVUR e i processi sono graduati in base al diverso livello di esposizione al rischio. Nell'allegato 7 del Piano si riporta anche la valutazione del rischio per i singoli processi mappati. L'Ateneo infatti, come anticipato nel paragrafo 1, ha condotto una mappatura completa dei processi dell'Amministrazione centrale e ha implementato un Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIQR). Come suggerito dall'ANAC, la mappatura dei processi è condizione necessaria per una corretta analisi del rischio¹²: ciò non contrasta con quanto sostenuto dall'ANVUR nelle proprie LG sulla gestione integrata, secondo cui tale mappatura è indispensabile anche (e forse ancor prima) per una corretta programmazione e gestione della performance.

5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è trattato in maniera chiara ma non del tutto esaustiva, che denota un'attenzione maggiore per la performance individuale, peraltro comprovata dall'inserimento nel par. 6 "Performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale" di riferimenti ai modelli di valutazione del personale.

¹¹ L'obiettivo strategico C3, ad esempio, prevede che non ci siano nel triennio eventi corruttivi, oppure richieste di Accesso Civico.

¹² Nell'aggiornamento del PNA realizzato dall'ANAC nell'ottobre del 2015 si dichiara che: "Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio. In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi. Considerato il rilievo dei procedimenti nello svolgimento di funzioni amministrative, è necessario che tutte le amministrazioni ed enti, qualora non lo abbiano già fatto, completino già in occasione del PTPC 2016 la mappatura dei procedimenti".

Gli obiettivi strategici e operativi, identificati nell'Albero della performance (tavola 20), non corrispondono agli obiettivi delle strutture organizzative, ma sono utilizzati per misurare e valutare la performance complessiva dell'Ateneo (allegato 2). Per gli obiettivi operativi, infatti, non sono state indicate le unità organizzative direttamente coinvolte, né quelle responsabili; si dichiara genericamente che la responsabilità degli obiettivi delle aree strategiche della Didattica e della Ricerca ricade sui Dipartimenti e sul corpo docente, mentre degli obiettivi dell'Area Servizi strumentali sul personale dirigente. Questa carenza, oltre a non permettere di rilevare la presenza di obiettivi trasversali, indebolisce l'intero impianto, perché rende il sistema operativamente difficile da realizzare, quantomeno alla luce di quanto descritto all'interno del Piano.

Come già sostenuto nel paragrafo 3, dalla programmazione degli obiettivi si rileva la mancata associazione delle risorse, che potrebbe ad esempio avvenire all'interno dei piani operativi.

Gli indicatori e i target assegnati agli obiettivi operativi sono in alcuni casi di "mantenimento", come premesso anche dall'Ateneo "vista la congiuntura economica sfavorevole" (par. 5.4.1). Si fa notare che per alcuni obiettivi (soprattutto dell'area strategica Ricerca) il target è definito in modo molto generico ("Miglioramento" o Mantenimento"), un difetto che potrebbe essere limitato se fosse almeno indicato un valore specifico da raggiungere (target). Inoltre, per alcuni indicatori qualitativi (soprattutto i dicotomici SI/NO), non è specificata neanche la tempistica.¹³

Sebbene non espressamente dichiarato, è possibile ipotizzare che la performance delle singole strutture organizzative viene fatta coincidere con quella individuale (si veda anche il prossimo paragrafo sulla performance individuale); infatti, nel par. 6 – che dovrebbe essere dedicato alla performance organizzativa – si descrive il processo di assegnazione degli obiettivi al DG, ai dirigenti e al personale TA responsabile di struttura. Tali obiettivi, nella logica del *cascading*, sono definiti partendo dagli obiettivi operativi e risultano pertanto coerenti con le strategie, con l'intenzione di coinvolgere tutto il personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo (ne parleremo nel prossimo paragrafo dedicato alla performance individuale).

Sebbene nel Piano non sia specificato il grado di copertura degli obiettivi, dall'analisi di altre fonti documentali si deduce che sono stati assegnati obiettivi anche alle strutture decentrate. La già citata procedura prevista dall'art. 6 del RAFC (cfr. paragrafo 1) prevede che tutti i Centri di spesa propongano piani operativi, aspetto peraltro indicato nell'analisi del contesto interno come punto di forza dell'Ateneo¹⁴. Anche il NdV, in occasione della survey di inizio 2016, ha dichiarato che gli obiettivi sono stati declinati anche per le strutture decentrate (domanda 10). Si raccomanda di fare chiarezza su tale aspetto in occasione della redazione del prossimo Piano 2017-2019.

Nel SMVP si dichiara genericamente che gli obiettivi sono monitorati semestralmente "attraverso un'apposita Piattaforma multimediale dedicata al ciclo della performance, utile per verificare lo stato di attuazione del piano e il grado di raggiungimento degli obiettivi" (par. 2.2). Si suggerisce di fornire maggiori informazioni sui tempi, sugli attori coinvolti, sull'attivazione di interventi correttivi o rimodulazione degli obiettivi e sugli strumenti informativi utilizzati.

¹³ Tali criticità sono altresì rilevate dal NdV nella Relazione annuale 2016 (Sezione 2 – Valutazione della performance, par. 2.4).

¹⁴ Testualmente: "Il Consiglio di Amministrazione ha assegnato precisi obiettivi ai dipartimenti per le performance didattiche realizzando un modello che utilizza le risultanze della contabilità economica e gli indicatori del FFO anche ai fini della assegnazione di apposti incentivi".

6. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le sezioni 6 e 7 del Piano¹⁵ trattano il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, che risulta coerente con quanto riportato nel SMVP.

Il processo di assegnazione degli obiettivi è partecipativo e tendenzialmente *bottom-up* e prevede il coinvolgimento di tutto il personale: i Dirigenti propongono i propri obiettivi al DG, nonché quelli del personale di categoria EP e D assegnati alla propria divisione, i quali a loro volta li avevano precedentemente proposti al proprio superiore gerarchico (gli obiettivi sono riportati negli allegati 4, 5 e 6). In fase di contraddittorio l'interessato motiva la propria proposta al superiore gerarchico dimostrando che gli obiettivi sono coerenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, oppure che apportano dei miglioramenti alla struttura (par. 7).

Per quanto concerne il DG l'approccio invece appare più tipicamente *top-down*, laddove gli obiettivi vengono assegnati dal CdA su proposta del Rettore e tenendo conto degli obiettivi strategici ed operativi (allegato 3).

Riguardo la copertura del personale, al momento della stesura del Piano risultano assegnati gli obiettivi al personale dirigente e di categoria EP e D con responsabilità (allegati 4, 5 e 6). Tali obiettivi sono sia triennali che annuali (all'interno del target vi è la specifica della tempistica), sono correlati con le aree strategiche e coerenti con gli obiettivi strategici e operativi, anche se per una maggiore chiarezza si suggerisce di inserire il riferimento all'obiettivo specifico a cui si legano. A tali obiettivi non è attribuito un peso, si presume pertanto che concorrono egualmente alla valutazione degli obiettivi di risultato.

Il modello di valutazione della performance individuale è spiegato in modo puntuale e dettagliato, si basa sulla valutazione di obiettivi "prestazionali" e "comportamentali". Gli obiettivi prestazionali sono unici per ogni individuo e il peso sulla valutazione complessiva è differenziato: per il DG gli obiettivi prestazionali pesano per il 60%, per i dirigenti, EP e D pesano per il 50%. La valutazione dei dirigenti e del personale di categoria EP e D dipende anche dal raggiungimento degli obiettivi prestazionali del superiore gerarchico (5% sul totale).

Gli obiettivi comportamentali consistono in "comportamenti attesi" classificati in 5 categorie uguali per tutto il personale (Propensione all'innovazione, *Problem Solving*, Gestione e valorizzazione dei collaboratori, Orientamento al cliente (interno/esterno), Affidabilità e disponibilità) e il loro peso sulla valutazione complessiva varia leggermente per DG (40%), dirigenti (45%) e personale di cat. EP e D (40%).

Nel Piano vengono descritti i ruoli di chi è valutato e di chi è valutatore: il DG è valutato dal CdA sulla base di una proposta del Nucleo¹⁶; i dirigenti sono valutati dal DG; il personale di cat. EP è valutato dal DG su proposta del dirigente; e quello di cat. D è valutato dal Dirigente su proposta dell'EP (pag. 96). Viene altresì descritto il modello per la valutazione delle performance individuali per il personale di categoria B, C e D senza ruolo di

¹⁵ Si consiglia, per chiarezza, di spostare i sottopar. 6.1.1, 6.1.2 e 6.1.3 nel paragrafo 7 relativo alla performance individuale, successivamente alla descrizione del modello di valutazione.

¹⁶ Confermato dal NdV nella survey di febbraio 2016 (domanda 8). Cfr. nota 2.

responsabilità, che però non è ancora stato applicato (come anche riportato nel par. 10.3). Tale aspetto è riportato d'altronde anche nell'analisi del contesto del contesto interno tra i punti di debolezza dell'Ateneo¹⁷.

Dal Piano non si evincono elementi che consentono di valutare se siano o meno stati assegnati obiettivi anche al personale delle strutture decentrate (cfr. paragrafo 5): al momento è probabile che gli obiettivi siano stati assegnati soltanto ai Dipartimenti, ma non al personale afferente.

Sebbene siano presenti sistemi incentivanti e premiali (ripartizione delle risorse ai dipartimenti e corresponsione dell'indennità di risultato del personale dirigenziale, del personale EP e D, premio per l'innovazione), nell'analisi del contesto interno si riscontra che tali sistemi sono ancora deboli¹⁸. Questo aspetto è peraltro confermato dal Nucleo che “[...] suggerisce di rafforzare il legame tra sistema di misurazione e valutazione delle performance e relativo sistema di incentivi, con particolare riferimento alla definizione di un sistema premiale trasparente” (Relazione annuale 2016 – Sezione 2 – Valutazione della performance, par. 2.5).

Nel complesso, quindi, la performance individuale viene trattata in modo esaustivo nel Piano e il suo collegamento con la performance organizzativa dell'Ateneo è abbastanza chiaro. I modelli utilizzati per la valutazione del personale sono differenziati per categoria, anche se emergono poche differenze sulla componente comportamentale.

¹⁷ Testualmente: “Carenza attuale di un sistema condiviso di indicatori oggettivi in grado di monitorare le performance del personale appartenente alle categorie C e B e per assicurare una corretta equa valutazione” (pag. 37).

¹⁸ Nel Piano si legge, a pag. 37: “Nonostante l'introduzione dal 2014 del Premio per l'innovazione, istituito ai sensi del D.lgs.150/2009, i sistemi di incentivazione sono ancora deboli. L'amministrazione propone in contrattazione integrativa ulteriori sistemi incentivanti ma si registra una forte resistenza della Parte sindacale ad introdurre premialità che intacchino l'entità dell'indennità mensile fissa, a fronte di una forte riduzione del fondo per il trattamento accessorio disposta dalle leggi di stabilità degli ultimi anni”.

7. OSSERVAZIONI PRINCIPALI

Punti di forza

- Analisi approfondita ed aggiornata del contesto interno ed esterno collegata con la pianificazione strategica
- Forte integrazione con le strategie e con i documenti programmatici
- Coinvolgimento del personale docente, responsabile degli obiettivi strategici dell'area didattica e ricerca
- Numerosità non eccessiva degli obiettivi e individuazione di indicatori quantitativi e collegati agli esercizi valutativi esterni
- Forte sensibilità verso le tematiche relative all'AQ
- Coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi individuali

Aree di miglioramento

- Maggiore sintesi del documento che potrebbe far riferimento ad altri documenti senza riportarne integralmente il contenuto; ad esempio le Linee guida del Rettore (par. 5.2), come anche la Relazione di accompagnamento al bilancio del Rettore (pag. 66) potrebbero essere riportati in maniera sintetica per la descrizione delle strategie
- Integrazione con la programmazione economico-finanziaria non ancora completata, agli obiettivi non sono assegnate le risorse finanziarie
- Declinazione degli obiettivi per tutto il PTA, incluso quello delle strutture decentrate
- Descrizione del monitoraggio intermedio degli obiettivi non esaustiva (tempi, attori, modalità, strumenti)
- Assenza dei piani operativi delle strutture decentrate con i relativi budget
- Assenza delle strutture responsabili degli obiettivi operativi
- Assenza di obiettivi trasversali
- Target assegnati agli obiettivi individuali non sempre chiari (“miglioramento” o “mantenimento”), senza il valore di partenza

Best practice

- Mappatura dei processi funzionale alla gestione della performance e all'analisi del rischio
- Elenco delle criticità del ciclo di gestione della performance e delle azioni prossime di miglioramento
- Processo di definizione e assegnazione degli obiettivi individuali tendenzialmente *bottom-up*, con un ampio coinvolgimento del personale

ALLEGATO STATISTICO

Le tabelle che seguono sono state ottenute grazie alle estrazioni, a cura del CINECA, dei dati provenienti dalla Banca dati DALIA relativa agli emolumenti liquidati mensilmente al personale universitario, al 31/12/2015. DALIA è una banca dati che nasce con finalità squisitamente contabili, in applicazione di una norma dello Stato per la costruzione del Sistema Informativo della Ragioneria Generale¹⁹.

La Banca dati DALIA oltre ai dati economici, registra informazioni giuridiche distinte per il personale “docente” e per il personale “non docente”. Del primo gruppo fanno parte professori e ricercatori²⁰, mentre nel secondo gruppo confluisce tutto il personale *residuo*, dipendente e non dipendente, di cui il PTA strutturato è soltanto una parte. Di questo secondo gruppo fanno parte anche figure professionali attribuibili ad attività di didattica e ricerca (che abbiamo denominato “ARD – Addetti alla Ricerca e alla Didattica”) e quelle invece la cui destinazione è “non collocabile”, in quanto potenzialmente attribuibile a mansioni di carattere sia accademico che tecnico-amministrativo.

Nonostante queste ambiguità, da una prima analisi dei dati emerge il grande potenziale informativo di DALIA, che potrebbe fornire un contributo importante all’attività di monitoraggio della gestione della performance negli atenei statali italiani. Proprio la condivisione del documento di feedback a cui questa sezione è allegata, rappresenta un’opportunità per migliorare i tracciati e di conseguenza la qualità delle informazioni che da essi si possono estrarre. A tal fine, in calce alle tabelle che seguono, si chiede agli atenei di chiarire alcuni aspetti sui dati e di proporre ulteriori elaborazioni che consentano comparazioni utili in tema di performance.

Questa sezione rappresenta il punto di avvio di un percorso che mira ad arricchire il quadro con dati specificatamente riferiti alla gestione della performance, come il numero di obiettivi e indicatori distinti per tipologia (obiettivi collegati alle strategie, all’anticorruzione, all’attività amministrativa ecc.), suddivisi per centri di responsabilità e opportunamente rapportati alla dotazione di personale, nelle sue diverse configurazioni e collocazioni organizzative. Questa operazione potrà portare inoltre a una mappatura degli assetti di governance delle università italiane, che appare un prerequisito indispensabile per ipotizzare modelli di valutazione fondati (anche solo in parte) su criteri e indicatori standardizzati.

¹⁹ Per maggiori informazioni su DALIA cfr. <https://dalia.cineca.it>.

²⁰ I dati coincidono con quelli estraibili dalla banca dati sul personale docente ritenuta più affidabile, vale a dire quella liberamente consultabile sul Portale “Cerca Università” (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Tabella 1 Personale Tecnico Amministrativo dipendente per qualifica e posizione economica (anni 2013, 2015, variazioni assolute e percentuali)

Personale Tecnico Amministrativo (PTA)	2013	2015	Variazione assoluta	Variazione %
POSIZIONE ECONOMICA B1	3		-3	-100,0%
POSIZIONE ECONOMICA B2	3	6	3	100,0%
POSIZIONE ECONOMICA B3	9	9	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA B4	8	8	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA B5	9	8	-1	-11,1%
POSIZIONE ECONOMICA B6	5	3	-2	-40,0%
Totale posizione economica B	37	34	-3	-8,11%
POSIZIONE ECONOMICA C1	27	33	6	22,2%
POSIZIONE ECONOMICA C2	24	24	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA C3	15	14	-1	-6,7%
POSIZIONE ECONOMICA C4	14	12	-2	-14,3%
POSIZIONE ECONOMICA C5	81	77	-4	-4,9%
POSIZIONE ECONOMICA C7	26	25	-1	-3,8%
Totale posizione economica C	187	185	-2	-1,07%
POSIZIONE ECONOMICA D1	2	2	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA D2	30	30	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA D3	14	14	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA D4	17	16	-1	-5,9%
POSIZIONE ECONOMICA D5	12	9	-3	-25,0%
Totale posizione economica D	75	71	-4	-5,33%
POSIZIONE ECONOMICA EP1	3	4	1	33,3%
POSIZIONE ECONOMICA EP2	1		-1	-100,0%
POSIZIONE ECONOMICA EP5	6	4	-2	-33,3%
Totale posizione economica EP	10	8	-2	-20,0%
DIRIGENTE II FASCIA		2	2	
TOTALE PTA A TEMPO INDETERMINATO	309	300	-9	-2,9%
DIRETTORE GENERALE (LEGGE 240/10, ART.2, COMMA 1)	1	1	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA B3 a Tempo Determinato		1	1	
POSIZIONE ECONOMICA C1 a Tempo Determinato	2	2	0	0,0%
TOTALE PTA A TEMPO DETERMINATO	3	4	1	33,3%
TOTALE COMPLESSIVO	312	304	-8	-2,6%

Tabella 2 Personale non dipendente impegnato in attività di didattica e ricerca (anni 2013, 2015, variazioni assolute e percentuali)

Addetti ad attività di ricerca e didattica (ARD)	2013	2015	Variazione assoluta	Variazione %
ASSEGNISTA DI RICERCA (LEGGE 240/10, ART.22)	57	58	1	1,8%
ASSEGNISTI DI RICERCA	17	1	-16	-94,1%
COLLABORATORI LINGUISTICI A TEMPO INDETERMINATO	8	7	-1	-12,5%
CONTRATTO PER ATTIVITA' DI INSEGNAMENTO (LEGGE 240/10, ART.23)	31	38	7	22,6%
DOTTORANDI E POST	154	165	11	7,1%
TOTALE ARD	267	269	2	0,7%

Tabella 3 Personale non dipendente non collocabile (anni 2013, 2015, variazioni assolute e percentuali)

Addetti non collocabili	2013	2015	Variazione assoluta	Variazione %
ALTRO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	2	1	-1	-50,0%
COLLABORATORE A PROGETTO	20	17	-3	-15,0%
PERSONALE A CONTRATTO	1	16	15	1500,0%
TITOLARE BORSA DI STUDIO	71	89	18	25,4%
TUTOR	4	1	-3	-75,0%
TOTALE NON COLLOCABILE	312	304	-8	-2,6%

Tabella 4 Personale per tipologia – Confronto Toscana e Italia (valori assoluti, anno 2015, variazione 2013-15)

Tipologia di personale	Toscia	ITALIA	Variazione Toscana 2013-15	Variazione ITALIA 2013-15
PERSONALE DOCENTE (dipendente)	298	51.051	3,47%	0,1%
PTA	304	51.389	-2,6%	-3,4%
ARD	269	60.315	0,7%	4,1%
NON COLLOCABILE	124	66.611	26,5%	55,4%
TOTALE COMPLESSIVO	995	229.366	47,0%	10,8%

Tabella 5 Personale per tipologia e genere (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	304	100,0%	100,0%
Uomo	134	44,1%	41,9%
Donna	170	55,9%	58,1%
ARD	269	100,0%	100,0%
Uomo	124	46,1%	44,6%
Donna	145	53,9%	55,4%
NON COLLOCABILE	124	100,0%	100,0%
Uomo	63	50,8%	46,3%
Donna	61	49,2%	53,7%

Tabella 6 Personale per tipologia e Stato di nascita (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	304	100,0%	100,0%
Italia	299	98,4%	97,9%
Estero	5	1,6%	2,1%
ARD	269	100,0%	100,0%
Italia	247	91,8%	89,8%
Estero	22	8,2%	10,2%
NON COLLOCABILE	124	100,0%	100,0%
Italia	107	86,3%	90,6%
Estero	17	13,7%	9,4%

Tabella 7 Personale docente per condizione contrattuale (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Docenti	Tuscia		Italia	
	v.a	%	v.a	%
Di Ruolo	270	90,6%	47.794	93,6%
<i>di cui tempo pieno</i>	258	95,6%	45.028	94,2%
<i>tempo definito</i>	12	4,4%	2.766	5,8%
Non di Ruolo	28	9,4%	3.266	6,4%
Totale	298	100,0%	51.060	100,0%

Tabella 8 PTA per condizione contrattuale (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

PTA	Tuscia		Italia	
	v.a	%	v.a	%
Di Ruolo	300	98,7%	49.428	96,2%
<i>di cui full time</i>	258	86,0%	44.763	90,6%
<i>part time</i>	42	14,0%	4.665	9,4%
Non di Ruolo	4	1,3%	1.961	3,8%
<i>di cui full time</i>	1	25,0%	1.747	89,1%
<i>part time</i>	3	75,0%	214	10,9%
Totale	304	100,0%	51.389	100,0%
<i>di cui full time</i>	259	85,2%	46.510	90,5%
<i>part time</i>	45	14,8%	4.879	9,5%

Tabella 9 Personale per tipologia e classe di età (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	304	100,0%	100,0%
Fino a 25 anni			0,1%
Da 26 a 30 anni			1,0%
Da 31 a 40 anni	32	10,5%	14,3%
Da 41 a 50 anni	107	35,2%	35,7%
Da 51 a 60 anni	136	44,7%	40,1%
Da 61 a 65 anni	29	9,5%	8,6%
66 anni ed oltre			0,1%
ARD	269	100,0%	100,0%
Fino a 25 anni	6	2,2%	5,3%
Da 26 a 30 anni	113	42,0%	51,6%
Da 31 a 40 anni	89	33,1%	34,2%
Da 41 a 50 anni	40	14,9%	5,4%
Da 51 a 60 anni	15	5,6%	2,4%
Da 61 a 65 anni	1	0,4%	0,6%
66 anni ed oltre	5	1,9%	0,4%
NON COLLOCABILI	124	100,0%	100,0%
Fino a 25 anni	21	16,9%	52,9%
Da 26 a 30 anni	23	18,5%	14,8%
Da 31 a 40 anni	48	38,7%	11,2%
Da 41 a 50 anni	15	12,1%	7,4%
Da 51 a 60 anni	12	9,7%	6,3%
Da 61 a 65 anni			2,3%
66 anni ed oltre	5	4,0%	4,8%
(vuoto)			0,3%

Tabella 10 Personale per tipologia e anzianità di servizio (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	304	100,0%	100,0%
Meno di 6 mesi	2	0,7%	1,3%
Da 6 mesi a meno di 1 anno	6	2,0%	1,2%
Da 1 a 2 anni	3	1,0%	2,2%
Da 2 anni e 1 mese a 5 anni	31	10,2%	5,7%
Da 5 anni e 1 mese a 10 anni	22	7,2%	18,8%
Da 10 anni e 1 mese a 20 anni	50	16,4%	28,6%
Oltre 20 anni e 1 mese	190	62,5%	42,3%
ARD	269	100,0%	100,0%
Meno di 6 mesi			20,5%
Da 6 a meno di un anno			4,3%
Da 1 a 2 anni	262	97,4%	29,4%
Da 2 anni e 1 mese a 5 anni			37,8%
Da 5 anni e 1 mese a 10 anni			5,2%
Da 10 anni e 1 mese a 20 anni	3	1,1%	1,8%
Oltre 20 anni e 1 mese	4	1,5%	1,0%
NON COLLOCABILE	124	100,0%	100,0%
Meno di 6 mesi			19,4%
Da 6 a meno di un anno			10,1%
Da 1 a 2 anni	123	99,2%	40,1%
Da 2 anni e 1 mese a 5 anni			7,4%
Da 5 anni e 1 mese a 10 anni			13,6%
Da 10 anni e 1 mese a 20 anni	1	0,8%	8,0%
Oltre 20 anni e 1 mese			1,5%

Tabella 11 Personale dipendente per area funzionale (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Area Funzionale	v.a	%	% Italia
Area amministrativa	125	41,1%	29,9%
Area Biblioteche	14	4,6%	6,0%
Area Servizi Generali e Tecnici	24	7,9%	7,2%
Area Amministrativa - Gestionale	39	12,8%	17,5%
Area Medico - Odontoiatrica e Socio - Sanitaria			0,7%
Area Socio - Sanitaria			6,9%
Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati	99	32,6%	31,3%
Area non definita			0,1%
Mancanti*	3	1,0%	0,5%
TOTALE	304	100,0%	100,0%

*I mancanti sono il DG e i dirigenti che per contratto non sono assegnati ad aree funzionali

Tabella 12 Personale per struttura di appartenenza e tipologia (anno 2015, valori assoluti)

Struttura di appartenenza	DOCENTI	PTA	ARD	N.C.	Totale
ALTRO		149			149
AMMINISTRAZIONE CENTRALE		17			17
AZIENDA AGRARIA		13			13
BIBLIOTECA		18			18
DIREZIONE GENERALE / AMMINISTRATIVA		1			1
DIVISIONE		94			94
RETTORATO		5			5
UFFICIO		1			1
CENTRO COMUNE		5	1		6
Centro Grandi Attrezzature		5			5
Centro per l'innovazione tecnologica e lo sviluppo del territorio			1		1
DIPARTIMENTO	298	148	64	1	511
Economia e Impresa	44	13			57
Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali	59	31	24	1	115
Scienze Agrarie e Forestali	61	47			108
Scienze dei beni culturali	2	11	3		16
Scienze e tecnologie per l'agricoltura, le foreste, la natura e l'energia	3		13		16
Scienze ecologiche e biologiche	33	23	8		64
Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo	41	8	5		54
Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici	55	15	11		81
Mancanti		2	204	123	329
TOTALE COMPLESSIVO	298	304	269	124	995

Tabella 13 Personale per struttura di appartenenza e area funzionale (anno 2015, valori assoluti)

Struttura di appartenenza	Amministrativa	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Amministrativa - Gestionale	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati	Area non definita	Totale
ALTRO	69	14	12	22	30		147
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	9		1	4	2		16
AZIENDA AGRARIA	4	1	3		5		13
BIBLIOTECA	4	12	1	1			18
DIREZIONE GENERALE / AMMINISTRATIVA							0
DIVISIONE	47	1	6	17	23		94
RETTORATO	4		1				5
UFFICIO	1						1
CENTRO COMUNE				1	4		5
Centro Grandi Attrezzature				1	4		5
Centro per l'innovazione tecnologica e lo sviluppo del territorio							0
DIPARTIMENTO	55		12	16	65	1	149
Economia e Impresa	9			3	1		13
Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali	8		1	3	19	1	32
Scienze Agrarie e Forestali	11		4	3	29		47
Scienze dei beni culturali	4		3	2	2		11
Scienze e tecnologie per l'agricoltura, le foreste, la natura e l'energia							0
Scienze ecologiche e biologiche	9		2	2	10		23
Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo	5		1	1	1		8
Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici	9		1	2	3		15
Mancanti	1						1
TOTALE COMPLESSIVO	125	14	24	39	99	1	302

Tabella 14 Ripartizione percentuale del Personale non docente per tipologia di struttura (anno 2015)

Tipologia di struttura <i>Tipologia di personale</i>	Tuscia	ITALIA
ALTRO	21,4%	36,1%
<i>di cui</i> PTA	100,0%	38,4%
ARD		12,1%
N.C.		49,5%
CENTRO COMUNE	0,9%	1,5%
<i>di cui</i> PTA	83,3%	61,4%
ARD	16,7%	24,7%
N.C.	21,4%	13,9%
STRUTTURA DI RACCORDO		0,7%
<i>di cui</i> PTA		36,3%
ARD		42,5%
N.C.		21,2%
DIPARTIMENTO	30,6%	32,0%
<i>di cui</i> PTA	69,5%	35,7%
ARD	30,0%	49,1%
N.C.	0,5%	15,2%
NON DEFINITO	47,2%	29,7%
<i>di cui</i> PTA	0,6%	8,0%
ARD	62,0%	44,0%
N.C.	37,4%	48,0%
TOTALE COMPLESSIVO	100,0%	100,0%
<i>di cui</i> PTA	43,6%	28,8%
ARD	38,6%	33,8%
N.C.	17,8%	37,4%

Tabella 15 Alcuni indici sintetici (Fonti: DALIA anno 2015, ANS, SUA-CdS)

Indici	Tuscia	ITALIA		
		Valore	Minimo	Massimo
Docenti / CdS Totali 2015-2016	9,3	12,1	8,2	18,8
PTA / CdS Totali 2015-2016	9,5	12,2	6,3	25,8
PTA / Docenti (al 31/12/2015)	1,02	1,01	0,50	2,81
PTA / Immatricolati 2015-16	0,112	0,127	0,038	0,566
PTA / Iscritti 2015-16	0,039	0,034	0,013	0,180
PTA / Totale "Personale Non Docente" (PTA+ARD+ N.C.)	0,44	0,29	0,04	0,99
PTA / Personale Totale Docenti+PTA+ARD+ N.C.)	0,31	0,22	0,03	0,62

Richieste di chiarimento e proposte

L'Ateneo è invitato a dar riscontro all'Agenzia sui punti sollevati dai quesiti che seguono, in forma scritta o nell'ambito di un incontro, anche telefonico. L'interesse dell'ANVUR è approfondire alcuni aspetti specifici sulla Banca dati DALIA e ragionare in termini di integrazione con altre Banche dati del MIUR o di altri Enti Centrali dello Stato (in un'ottica di interoperabilità).

- *È corretto assegnare gli ARD in forma esclusiva ad attività di ricerca e didattica? (in particolare è corretto attribuirvi i titolari di borse di studio? Che tipo di attività svolgono?)*
- *Come mai il personale docente con “contratto per attività di insegnamento (ex legge 240/10, art.23)” non è registrato come tale? Coloro che svolgono questa attività sono collocati tra i “collaboratori a progetto” o nel “personale a progetto”?*
- *Nel caso dell'Università della Tuscia, qual è l'effettiva collocazione delle 304 unità di personale “non collocabile”, nell'ottica della ripartizione proposta tra attività accademiche e attività tecnico-amministrative di supporto?*
- *È possibile avanzare un'ipotesi per una classificazione non ambigua di tutti gli attuali “non collocabili”?*
- *È auspicabile che la banca dati DALIA includa anche le informazioni richieste con la cosiddetta “Rilevazione” ad opera dell'ufficio statistico del MIUR, rendendo quest'ultimo adempimento non necessario?*
- *Quali confronti rispetto a medie omogenee sono potenzialmente utili per gli atenei oltre a quelli con medie di atenei della stessa area geografica (a 3 o a 5 zone) o di dimensione comparabile (piccoli, medi grandi, ma rispetto a quali indicatori)?*
- *La suddivisione in aree funzionali è utilizzabile per distinguere tra personale tecnico e personale amministrativo? È ancora attuale o a tal fine è possibile ipotizzare una diversa classificazione?*
- *Sul piano dell'attribuzione del PTA alle strutture, è sufficiente l'attuale distinzione presente in DALIA tra “Dipartimento”, “Centro Comune”, “Struttura di Raccordo” e “Altro”? È corretto accorpate i “Centro Comune” alle “Struttura di Raccordo”? Qual è una possibile sotto-classificazione di “Altro” che consente di definire con certezza coloro che lavorano negli uffici centrali?*