



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2022



CdA: seduta del 28/06/2023
NdV: seduta del 30/06/2023

La presente Relazione è stata redatta con il supporto del Settore Qualità, Programmazione e Valutazione

SOMMARIO

| | |
|--|-----|
| 1. Presentazione della Relazione | 4 |
| 2. Processo di definizione, adozione e pubblicazione della Relazione sulla performance | 6 |
| 3. Sintesi delle informazioni per gli stakeholder | 8 |
| 4. I risultati raggiunti | 41 |
| 4.1 Risultati connessi alla PERFORMANCE STRATEGICA | 43 |
| 4.2 Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023 | 47 |
| 4.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 49 |
| 4.3.1 Performance organizzativa di Ateneo | 51 |
| 4.3.2 Performance organizzativa di STRUTTURA | 52 |
| 4.3.3 Risultati rilevazioni OPINIONI STUDENTI E DOCENTI (Segr. Studenti/Uff. di segreteria) | 53 |
| 4.3.3.1 Rilevazioni studenti frequentanti | 55 |
| 4.3.3.2 Rilevazioni docenti | 58 |
| 4.3.4 Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer satisfaction | 60 |
| PROGETTO GOOD PRACTICE | 61 |
| 4.3.4.1 Rilevazioni di Efficienza | 64 |
| 4.3.4.2 Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction) | 68 |
| EFFICACIA PERCEPITA DDA | 70 |
| EFFICACIA PERCEPITA PTA | 72 |
| SINTESI EFFICACIA PERCEPITA DDA E PTA | 74 |
| 4.3.4.3 Sintesi dell'Efficienza e dell'Efficacia | 75 |
| 4.3.5 Risultati connessi alla TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE | 79 |
| 4.3.6 Risultati connessi all'ASSICURAZIONE QUALITA' | 88 |
| 4.3.7 Risultati connessi ad obiettivi di PARI OPPORTUNITA' e BILANCIO DI GENERE | 100 |
| CUG | 101 |
| CUDARI | 104 |
| 4.3.8 Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO | 110 |
| 4.4 PERFORMANCE INDIVIDUALE | 112 |
| 4.4.1 Performance DIRETTORE GENERALE | 114 |
| 4.4.2 Performance PERSONALE (Categoria EP / Categoria D titolare di posizione organizzativa) | 115 |
| 5. Ipotesi migliorative | 116 |

Allegato:INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO (Report GP ediz. 2021-2022)

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla performance rappresenta, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, novellato dal D.lgs. n. 74/2017, lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder* (interni ed esterni) i risultati ottenuti, nel corso dell'anno precedente, rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse previsti dal "Piano della performance" e dagli altri documenti del ciclo di gestione della performance.

Per effetto del D.lgs. n. 33/2013, la Relazione sulla performance costituisce anche uno degli strumenti individuati dal legislatore per garantire un'adeguata trasparenza alla gestione strategica ed operativa delle amministrazioni pubbliche.

Tab. 1: PRINCIPALI DOCUMENTI DI ATENEO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RIFERITO AL 2022

| TIPOLOGIA | DATA DI APPROVAZIONE | LINK DOCUMENTO |
|--|---------------------------------|---|
| Piano strategico 2019-22 | 20/11/2019 (CdA) | http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.aspx |
| Piano triennale di Ateneo 2021-23 | 20/12/2021 (validazione NdV) | - |
| Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022 | 30/12/2021 (CdA) | http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.aspx |
| Piano Integrato Attività Organizzazione 2022-2024 | 27/04/2022 (CdA) | http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance.aspx |
| Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 | 27/04/2022 (CdA) | https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piani-triennali-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.aspx |
| Carta dei servizi Area Studenti | 06/07/2020 | http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualità.aspx |
| Carta dei servizi Biblioteche | 12/10/2020 | http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualità.aspx |
| Carta dei servizi CUDARI | 12/10/2020 | http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualità.aspx |

La presente Relazione è stata predisposta in base alle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali", approvate dall'ANVUR nel mese di luglio 2015, che, allo stato, costituiscono l'unico testo di riferimento per la gestione della performance, essendo non più cogenti le delibere della ex CIVIT sull'argomento. Utili indicazioni sono peraltro desumibili dalle note di indirizzo che l'ANVUR periodicamente diffonde.

Per quanto applicabile, si è tenuto altresì conto delle [Linee guida per la Relazione annuale sulla performance](#) (Novembre 2018) del Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'[Aggiornamento 2022 al Piano Nazionale Anticorruzione](#) (adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.04.2022 su indicazione del RPCT), degli spunti derivanti dal [Documento di feedback al Piano integrato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale 2017-19](#) trasmesso dall'ANVUR, delle risultanze scaturite dagli esiti della visita della CEV ANVUR di accreditamento della sede e dei corsi di studio dell'Ateneo e dei suggerimenti e raccomandazioni espressi dal Nucleo di Valutazione di Ateneo all'interno della [Relazione annuale 2022](#).

La Relazione sulla performance 2022, portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/06/2023, se approvata sarà vagliata per la validazione dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo entro il 30 giugno 2022 e, ai sensi del D.lgs. n. 74/2017, sarà pubblicata entro la stessa data sul sito istituzionale di Ateneo nella pagina <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance.aspx> della sezione "Amministrazione trasparente" e sul "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica all'indirizzo <https://performance.gov.it/performance/relazioni-performance?anno=2022>.

Ove possibile, e tramite appositi collegamenti, nella Relazione si fa rinvio alla consultazione dei documenti citati per gli approfondimenti di interesse, in modo da consentirne una più agevole lettura.

2. Processo di definizione, adozione e pubblicazione della Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance 2022 è stata predisposta dalla Direzione generale con il supporto del settore Qualità, programmazione e valutazione.

Il processo si è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) Raccolta e analisi di tutte le informazioni utili alla compilazione della Relazione attraverso il reperimento e l'esame dei documenti disponibili, connessi al ciclo di gestione della performance riferito all'annualità in esame, di seguito riportati:
 - Piano strategico 2019-2022
 - Piano triennale di Ateneo 2021-23
 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-24
 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024
 - Relazioni 2012 stilate da:
 - ◇ Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di funzione organizzativa
 - ◇ Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
 - Report annuale 2022 di CUG, CUDARI e del Presidio della Qualità
 - Materiale progetto Good Practice edizione 2021/2022 relativo alle rilevazioni di Efficienza, Efficacia percepita (customer satisfaction) e Benessere organizzativo:
 - ◇ Report finale anno 2022 (GP 2021/2022)
 - ◇ Presentazioni riunioni intermedie 2022
 - ◇ Risultanze indagini di Benessere organizzativo 2023 (riferite all'anno 2022)
 - Relazione annuale del Nucleo di Valutazione anno 2022 (e anno 2023 per la sez. Opinioni studenti riferita al 2022)
 - Risultati della valutazione 2022 riferita al Personale tecnico-amministrativo preposto a funzione organizzativa.
- 2) Predisposizione della Relazione sulla scorta delle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane" (ANVUR, luglio 2015) e delle altre fonti citate nel par. 1.

- 3) Presentazione della bozza di Relazione sulla performance agli organi di governo per l'approvazione.
- 4) Trasmissione al Nucleo di Valutazione-OIV per la successiva attività di validazione (da concludersi entro il 30/06/2023).
- 5) Pubblicazione della Relazione sul sito web di Ateneo (sez. Amministrazione trasparente) e sul Portale della performance (gestito dal Dipartimento della Funzione pubblica).

Nella tabella 2 sono indicate le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità connesse al processo di definizione, adozione e pubblicazione della Relazione sulla performance 2022.

Tab. 2: FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

| FASI DEL PROCESSO | ATTORI e ALTRI SOGGETTI COINVOLTI | MARZO 2023 | APRILE 2023 | MAGGIO 2023 | GIUGNO 2023 |
|---|-----------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Raccolta e analisi delle informazioni | SQPV, Uffici | X | X | X | X |
| Predisposizione Relazione | SQPV, DG | | X | X | X |
| Presentazione Relazione agli organi di governo | SQPV, DG, Rettore, CdA | | | | X |
| Trasmissione Relazione al Nucleo di Valutazione | SQPV, DG, NdV-OIV | | | | X |
| Pubblicazione Relazione | SQPV, DFP | | | | X |

Legenda:

SQPV: Settore Qualità Programmazione e Valutazione

DG: Direttore Generale

CdA: Consiglio di Amministrazione

NdV-OIV: Nucleo di Valutazione nella funzione di Organismo Indipendente di Valutazione

DFP: Dipartimento Funzione Pubblica

3. Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder

L'Università di Cassino e del Lazio meridionale (Unicas) è stata istituita nel 1979 in risposta alle esigenze formative rappresentate da un territorio, caratterizzato da una crescente attenzione all'innovazione e alla promozione culturale e sociale.

Il sistema valoriale è enunciato all'art. 1.1 dello Statuto, che definisce l'Unicas come un'istituzione universitaria «indipendente da ogni orientamento ideologico, politico e confessionale, rispettosa del pluralismo delle opinioni secondo i principi della Costituzione della Repubblica italiana» e dall'art. 1 del Codice etico, secondo il quale l'Unicas «consapevole dell'importante funzione sociale e formativa di cui è investita, orienta il suo operato ai valori che storicamente sono alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento e delle altre molteplici attività universitarie, al fine di favorire l'eccellenza e il buon nome dell'Ateneo, la creazione di un ambiente improntato al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali, all'apertura e agli scambi con la comunità scientifica internazionale, all'educazione ai valori e alla formazione della persona in tutti i suoi aspetti».

Sono stakeholder strategici dell'Ateneo: gli studenti e le loro famiglie, la comunità accademica in tutte le sue articolazioni e rappresentanze, compresi gli Alumni; la società civile e le sue forme associative; la comunità scientifica nazionale e internazionale; le istituzioni, a partire da quelle comunitarie, passando per quelle nazionali, regionali e locali; gli enti controllati e le società partecipate con cui l'Unicas condivide interessi economici e di ricerca; gli spin off; gli enti no-profit; le scuole secondarie, gli enti, le fondazioni e i consorzi che insistono sul territorio; il mondo della comunicazione.

Tra i portatori di interesse esterni un ruolo fondamentale è rivestito dall'ANVUR, dal CUN, dalla CRUI, dal CRUL, dal CNSU e dal CODAU, con i quali l'Ateneo interagisce continuamente per migliorare il proprio assetto organizzativo e gestionale.

La realizzazione delle strategie dell'Ateneo è affidata alla governance, guidata dal Rettore, che rappresenta l'Ateneo a ogni effetto di legge e ha la precipua responsabilità di perseguirne le finalità.

Il Rettore Prof. Marco Dell'Isola, per la durata del suo mandato, ha nominato il Prorettore Vicario, Prorettori funzionali, i Delegati e dal giugno 2022 il Direttore Generale come di seguito indicato:

Tab. 3: DELEGHE RETTORALI (Anno 2022)

| |
|----------------------------|
| Rettore |
| Vicario del Rettore |

| PRORETTORI FUNZIONALI |
|--|
| Didattica |
| Ricerca e progetti competitivi |
| Terza Missione |
| Gestione delle infrastrutture e dei servizi (Presidente CASI) |
| DELEGATI RETTORALI |
| Ambito della Governance: Regolamenti ed affari legali Bilancio e Supervisore all'applicazione del Piano di Risanamento 2020-2029 Presidio della Qualità |
| Ambito della Didattica: Rapporti internazionali (Presidente CRI) Master e formazione continua Orientamento e Tutoraggio (Presidente CUORI) Didattica abilitante |
| Ambito della Ricerca Progetti competitivi Ricerca applicata e dottorato di ricerca Salute e sport (Presidente comitato dello sport) Valutazione della qualità della ricerca Coordinamento progetti di ricerca PNRR e di Ateneo |
| Ambito della Terza missione Diffusione della cultura e della conoscenza Trasferimento tecnologico, creazione di impresa e spin-off Job placement, marketing e valorizzazione del brand Sviluppo sostenibile (CAsE) |
| Ambito della Gestione Gestione delle infrastrutture, degli impianti e della sicurezza Mobilità e Sviluppo Infrastrutture edili Diffusione e fruizione dei prodotti della ricerca (Presidente CEA e SBA) Disabilità e supporto psicologico (Presidente CUDARI) |

Il Senato Accademico è l'organo di indirizzo, programmazione e verifica delle attività istituzionali di didattica, ricerca e terza missione.

Il Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione hanno competenze per la gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

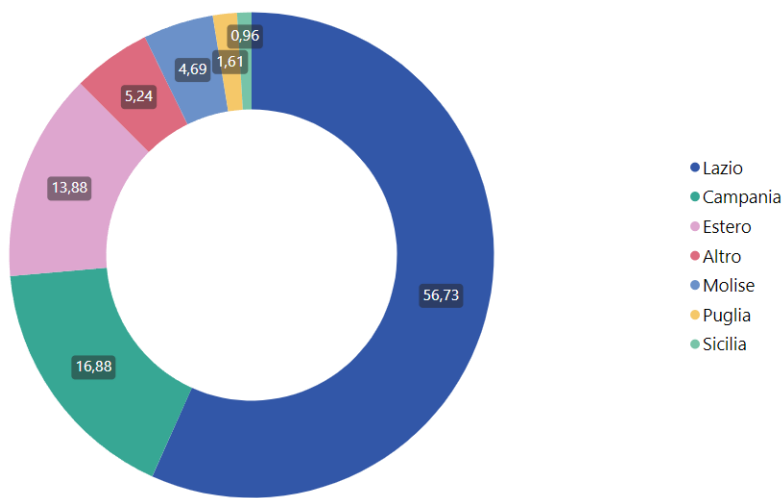
Il Collegio dei Direttori di Dipartimento facilita il raccordo tra gli organi di governo centrali e quelli periferici. Il Presidio della Qualità di Ateneo agevola le connessioni tra la governance e le strutture operative per la gestione del sistema di assicurazione qualità dell'Ateneo.

Le responsabilità per il soddisfacimento degli obiettivi sono condivise, ma differenziate tra i diversi attori che partecipano alla governance 'allargata' dell'Ateneo. Al Rettore, ai Delegati, ai Referenti e ai Presidenti dei Centri sono essenzialmente ascrivibili le responsabilità relative al raggiungimento degli

obiettivi strategici; i Direttori di Dipartimento sono responsabili degli obiettivi strategici declinati a livello periferico relativamente alla didattica, alla ricerca e alla terza missione; il Direttore generale risponde degli obiettivi di miglioramento gestionale e di bilancio collegati agli obiettivi strategici, in base ai quali vengono annualmente definiti gli obiettivi operativi e di performance del Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

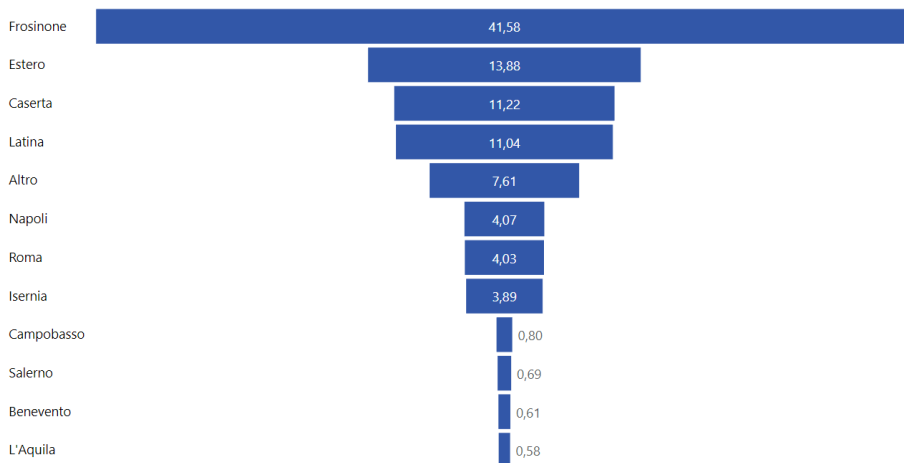
Per la sua posizione geografica, UNICAS funge da naturale punto di snodo tra le città del Lazio meridionale, della Campania e del Molise, dalle quali canalizza la maggior parte degli studenti.

Fig. 1: STUDENTI ISCRITTI A.A. 2021/2022 PER REGIONE DI NASCITA



A livello provinciale, il 41,58% degli iscritti proviene dalla provincia di Frosinone a cui si aggiunge una significativa presenza di studenti internazionali.

Fig. 2: PERCENTUALE DI STUDENTI ISCRITTI A.A. 2021/2022 PER PROVINCIA DI NASCITA



Nell'attuale configurazione, l'Ateneo si articola in cinque Dipartimenti (a.a. 2022/2023):

Dipartimento di Economia e Giurisprudenza (DIPEG)

Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica (DICEM)

Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano" (DIEI)

Dipartimento di Lettere e Filosofia (DLF)

Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute (DIPSUSS)

L'ampia proposta formativa prevede l'erogazione di:

- ✓ 32 Corsi di laurea, di cui 7 corsi di studio interamente in inglese o con curricula interamente in inglese e 7 corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree);
- ✓ 11 Corsi di laurea Triennale (di cui 2 curriculum nella sede di Frosinone);
- ✓ 20 Corsi di laurea Magistrale (di cui 2 corsi nella sede di Frosinone e 1 interAteneo con l'Università degli Studi del Sannio e l'Università degli Studi del Molise, sede amministrativa));
- ✓ 1 Corso di laurea Magistrale a ciclo unico;
- ✓ 5 Corsi di dottorato di ricerca;
- ✓ 36 Master universitari;
- ✓ 4 Corsi di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità;
- ✓ 2 Corsi di perfezionamento/alta formazione;
- ✓ 1 Corso di formazione professionale;
- ✓ 1 Percorso verifica requisiti FIT.

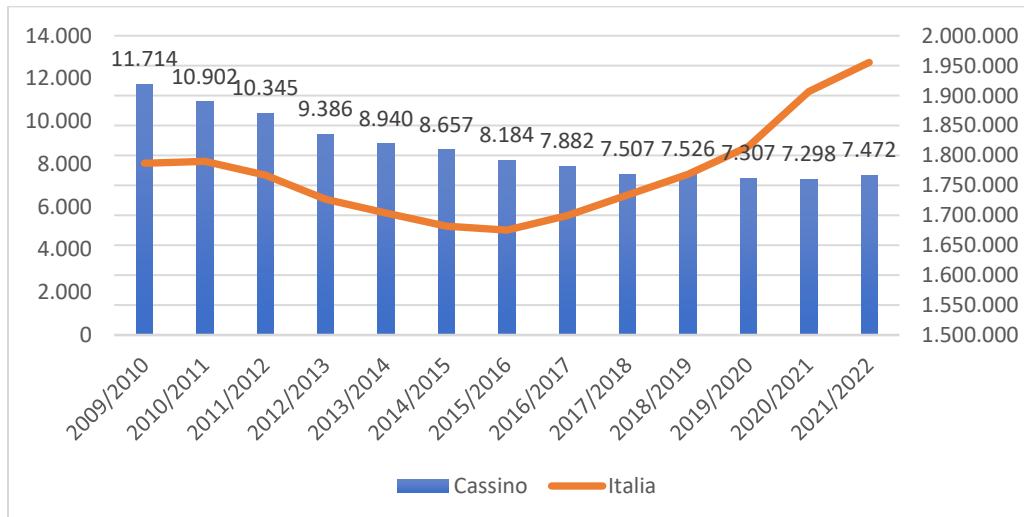
Tab 4: L'UNIVERSITÀ IN SINTESI

| | |
|---|------|
| Studenti iscritti ai corsi di laurea a.a. 2021/2022 | 7472 |
| Corsi di Laurea a.a. 2021/2022 | 32 |
| Dipartimenti a.a. 2021/2022 | 5 |
| Personale docente e ricercatore al 31.12.2022 | 275 |
| Personale tecnico amministrativo al 31.12.2022 | 254 |

Il numero di studenti iscritti si attesta negli ultimi anni poco sopra le 7000 unità con un incremento di 174 unità nell'a.a. 2021/2022. Di rilievo la presenza di studenti internazionali che rappresenta un tratto sempre più distintivo dell'Ateneo con 939 studenti stranieri, pari al 13,9% degli iscritti, ben al di sopra

della media nazionale del 5,76% (4,89% per le lauree triennali, 9,45% per le lauree magistrali, 4,27% per le lauree magistrali ciclo unico – Fonte MUR/ANS), livelli del tutto comparabili a quelli di prestigiosi atenei italiani. La presenza di studenti internazionali non ha solo un valore statistico significativo ma permette a tutta la comunità universitaria di realizzarsi come comunità multiculturale, inclusiva e solidale.

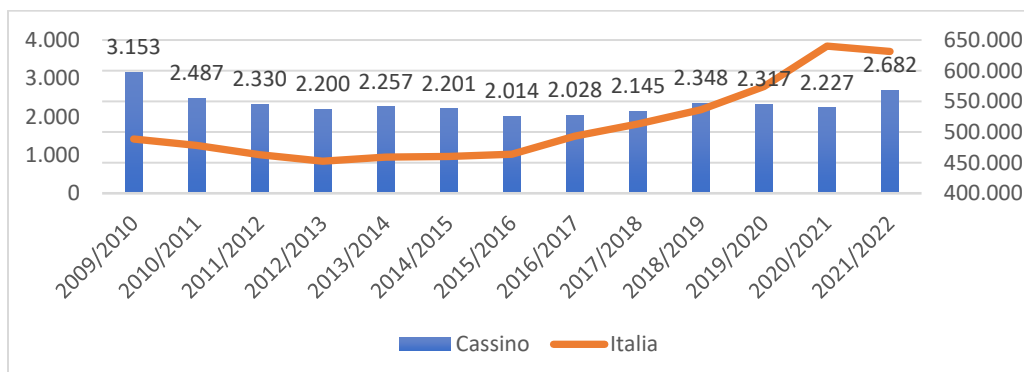
Fig. 3: DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI PER ANNO ACCADEMICO E TREND NAZIONALE



Fonte MUR-ANS, estrazione al 13 giugno 2023

Il numero di immatricolati, in controtendenza con il dato nazionale che risulta in leggera riduzione per le università statali, registra invece un significativo incremento nel corso dell'a.a. 2021/2022. Troppo presto per definirlo un trend di crescita ma anche in questo caso la grande attrattività nei confronti di studenti internazionali assicura un contributo significativo. Nell'a.a. 2021/2022 gli immatricolati con cittadinanza estera rappresentano il 13,8% degli immatricolati.

Fig. 4: DISTRIBUZIONE DEGLI IMMATRICOLATI PER ANNO ACCADEMICO E TREND NAZIONALE



Fonte MIUR-ANS, estrazione al 13 giugno 2023

Gli studenti di Unicas hanno a disposizione oltre 60 aule per oltre cinquemila posti a sedere, 5 aule informatiche con 170 postazioni. Gli studenti fuori sede possono contare anche sulla residenza universitaria “Janula Residence”, di recente acquisizione che affianca le residenze Lazio Disco offrendo prioritariamente un servizio abitativo a studenti capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi. La residenza è a disposizione anche di studenti internazionali e studenti stranieri incoming in mobilità temporanea presso l’UNICAS.

Ogni anno sono oltre 1000 gli studenti che conseguono la laurea o la laurea magistrale presso l’Unicas.

Tab. 5: N. LAUREATI PER ANNO ACCADEMICO

| ANNO ACCADEMICO | LAUREATI |
|-----------------|----------|
| 2016/2017 | 1.398 |
| 2017/2018 | 1.455 |
| 2018/2019 | 1.524 |
| 2019/2020 | 1.311 |
| 2020/2021 | 1.378 |
| 2021/2022 | 1.107 |

Con riferimento alla **DIDATTICA**, l’Unicas propone un’ampia e consolidata offerta di corsi di Laurea e Laurea Magistrale, il cui elenco è disponibile sul portale [University](#) del Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR), creato appositamente per accompagnare gli studenti nella scelta del loro percorso universitario.

Le attività didattiche e di ricerca si svolgono prevalentemente nella sede di Cassino; 2 corsi di laurea e 2 corsi di laurea magistrali in discipline economiche e ingegneristiche sono ospitati presso il polo decentrato di Frosinone, al fine di contribuire allo sviluppo di una sempre più proficua interazione con il territorio. Presso la sede di Gaeta sono invece concentrate le attività convegnistiche, di Public Engagement e trasferimento tecnologico, oltre ad alcune attività di formazione continua.

L’Ateneo eroga percorsi per l’abilitazione all’insegnamento, strutturati secondo la normativa vigente. I servizi agli studenti sono erogati attraverso le 3 biblioteche di area (economico-giuridica, ingegneristica, umanistica), il Centro Universitario per l’Orientamento (CUOri), il Centro Universitario per la Disabilità, l’inclusione e la Ricerca (CUDIR), il Centro relazioni internazionali (CRI), Il Centro di Ateneo per i servizi informativi (CASI), l’Ufficio Job Placement, presso il quale è attivo uno Sportello Informativo, interfaccia tra studenti, laureandi e laureati con mondo del lavoro.

Le dimensioni contenute favoriscono l'interazione diretta e continua fra docenti e studenti in tutte le fasi del percorso universitario e la frequenza proficua di laboratori, biblioteche e strutture didattiche. L'approccio pragmatico alla formazione, il costante sforzo di integrazione con il territorio, l'ampio spazio attribuito alle attività laboratoriali e alla ricerca, l'offerta crescente di servizi sono elementi che hanno reso possibile all'UNICAS di presentarsi come una proposta universitaria innovativa "centrata" sullo studente.

Per quanto concerne il presidio delle responsabilità riferito ai processi formativi, si riporta di seguito uno schema di sintesi:

Tab. 6: STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ DEI PROCESSI FORMATIVI (Anno 2023)

| Area | Processo | Responsabilità del processo |
|-----------------------------------|--|--|
| <i>Organizzazione e obiettivi</i> | Definizione degli obiettivi formativi | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| | Definizione degli sbocchi professionali e occupazionali e/o relativi alla prosecuzione degli studi | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| | Definizione dei risultati di apprendimento attesi alla fine del processo formativo | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| | Organizzazione della didattica (calendario, orario delle lezioni, assegnazione aule ecc.) | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento Management didattico |
| | Sito web e comunicazione | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| <i>Processo formativo</i> | Definizione dei requisiti di ammissione | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| | Progettazione del percorso formativo | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| | Definizione dell'ordinamento e del manifesto degli studi | Consiglio di Corso di Studio Consiglio Dipartimento |
| <i>Rapporti con gli studenti</i> | Valutazione dei Piani delle Attività Formative | Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio |
| | Orientamento in ingresso | CUORI Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio |
| | Orientamento e tutorato in itinere | CUORI Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Tutors Consiglio di Corso di Studio |
| | Periodi di formazione (stage, tirocini, etc.) | Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Management Didattico |
| | Mobilità internazionale e internazionalizzazione (Erasmus etc.) | Centro Rapporti Internazionali Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Delegato Dipartimento Management Didattico |
| | Orientamento in uscita e job placement | Ufficio Job Placement e creazione d'impresa Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Delegato Dipartimento |

| | | |
|--------------|--|---|
| Monitoraggio | Raccolta ed elaborazione delle opinioni degli studenti | Presidio Qualità Consiglio di Corso di Studio Commissione Paritetica Gruppo AQ |
| | Riesame | Presidio Qualità Consiglio di Corso di Studio Gruppo Riesame |
| | Monitoraggio delle iniziative e dei processi | Consiglio di Corso di Studio Commissione Paritetica Gruppo AQ |

Unicas da diversi anni è fortemente impegnata nelle attività di **ORIENTAMENTO** anche di studenti internazionali. L'obiettivo è da un lato di far conoscere i Dipartimenti e i Corsi di Laurea dell'Ateneo agli studenti che si accingono a scegliere un percorso universitario, ma dall'altro ad aumentare la consapevolezza delle scelte di ciascuno studente, al fine di ridurre i tassi di abbandono e di migliorare la regolarità degli studi fino al conseguimento del titolo. Le iniziative proposte ai potenziali studenti sono sempre più indirizzate a potenziare la parte esperienziale creando occasioni per vivere l'Università ancor prima di cominciare un percorso. Ma l'attività di orientamento accompagna lo studente dall'immatricolazione alla laurea e anche successivamente nella prima fase di inserimento nel mercato del lavoro.

È per questo che l'Ateneo ha segmentato le attività rivolte a esigenze diverse in tre distinti filoni: orientamento in ingresso, in itinere e in uscita, lasciando quest'ultimo all'interno delle attività di job placement.

L'attività di **Orientamento in ingresso** viene assicurata dal Centro Universitario per l'Orientamento (CUORI) in sinergia con le strutture competenti sulla didattica (Dipartimenti e Corsi di Studio).

Nel 2022 le azioni sono state finalizzate a:

- potenziare il networking con le Scuole superiori del bacino d'utenza dell'Ateneo (province di Frosinone, Isernia e Campobasso, Latina, Caserta, Roma), per proporre l'attivazione di percorsi specifici di orientamento, quali attività seminariali e di laboratorio su tematiche di interesse degli studenti, al fine di far conoscere le attività di ricerca dei Dipartimenti dell'Ateneo e far conoscere agli studenti i corsi di laurea offerti;
- promuovere incontri di orientamento e di presentazione dei corsi di studio e dei servizi dell'Ateneo, svolti telematicamente o presso le scuole con cui è stata avviata una collaborazione più strutturata;
- organizzare attività di orientamento di Ateneo in cui i Dipartimenti, i singoli Corsi di Laurea, i Centri riescano a presentare la visione sistemica e il valore che l'Ateneo riconosce a questa attività;

- organizzare eventi culturali con un impatto in termini di valore pubblico non solo per gli studenti di Unicas ma per i ragazzi della Città di Cassino;
- realizzare di iniziative di promozione e di divulgazione delle attività del Centro e dei Dipartimenti di Ateneo tramite l'utilizzo dei social network;
- migliorare la comunicazione esterna specifica sulle attività di orientamento con un focus sull'evento di Ateneo, UnicasOrienta, al fine di rendere le informazioni più fruibili, dando voce anche agli studenti che, attraverso video, raccontano la loro esperienza in Unicas;
- pubblicare la Guida annuale dello studente fornendo informazioni anche a studenti internazionali che nello scegliere Unicas scelgono anche di trasferirsi nel nostro Paese. La guida viene resa disponibile sia in formato cartaceo che digitale, per consentire adeguata informazione anche a coloro che non possono accedere ai servizi in sede;
- attivare e gestire lo Sportello di consulenza che assicura un contatto diretto con il personale del CUORI, sia in presenza che online tutte le mattine dalle 10 alle 12 e due pomeriggi a settimana;
- organizzare l'Open Week, settimana durante la quale Unicas apre le porte delle proprie strutture ai futuri studenti e alle loro famiglie per sostenerli nella scelta del percorso di studio dopo l'esame di maturità. Durante la Open week è possibile per i potenziali studenti e le loro famiglie visitare segreterie didattiche, aule, laboratori e principali servizi di Ateneo, accompagnati da docenti e studenti universitari; l'open week 2022 si è svolto nel mese di luglio 2022 e ha visto la partecipazione di 70 potenziali studenti;
- partecipare al salone dell'orientamento presso le scuole che ne hanno fatto richiesta;
- organizzare annualmente l'Open Day "UnicasOrienta" in sinergia l'Ufficio Job Placement e l'Associazione dei Laureati di Cassino, ALACLAM;
- attuare azioni specifiche previste da convenzioni e accordi con le scuole del territorio per realizzare progetti di orientamento e formazione che si sviluppino nel corso dell'intero anno scolastico, anche nell'ambito dei Progetti per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO). Nel 2022 sono state attivate 7 nuove convenzioni, per la realizzazione di Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO). La responsabilità scientifica dei vari percorsi è stata affidata ai Docenti dell'Ateneo, secondo l'area didattica di afferenza.

L'attività di **Orientamento e tutorato in itinere** si è esplicitata attraverso:

- la gestione del Sistema di sportelli di Orientamento e Tutorato (servizio SOT), attivato presso tutte le sedi di Ateneo grazie al finanziamento ministeriale del fondo giovani. Gli sportelli vengono gestiti da studenti di Laurea Magistrale, selezionati e coordinati dal personale del CUORI, con la collaborazione delle segreterie didattiche e del Centro Rapporti Internazionali. Nel periodo luglio-ottobre gli studenti degli sportelli SOT hanno fornito informazioni in una fase iniziale, sull'offerta formativa dell'Ateneo e sulle relative procedure di ammissione e in una fase successiva hanno assicurato adeguato supporto nelle procedure online di iscrizione ai test d'ingresso e di immatricolazione. Gli studenti selezionati sono in grado di fornire informazioni e assistenza in lingua italiana e in lingua inglese;
- l'erogazione di attività di Tutorato e didattico-integrative. Le prime sono state finalizzate alla riduzione del tasso di abbandono degli studenti iscritti, al supporto all'orientamento, ai laboratori, all'attività di autovalutazione e recupero delle conoscenze per l'ingresso all'Università. Le seconde hanno previsto corsi, esercitazioni e laboratori a integrazione degli insegnamenti curriculari. Le attività di peer tutoring hanno previsto supporto informativo e tutoriale di studenti universitari;
- organizzazione del Welcome UNICAS, l'annuale appuntamento in cui le matricole sono accolte dalle figure di coordinamento dell'Ateneo, dei Dipartimenti e dei Corsi di studio. Nella stessa occasione sono state fornite informazioni utili per orientarsi nei primi giorni di vita universitaria. Il Welcome UNICAS è anche una delle prime occasioni per conoscere i compagni di corso, familiarizzare con gli spazi dell'Ateneo e un momento di festa della comunità universitaria.

Il Centro Rapporti Internazionali (CRI) contribuisce al rafforzamento della dimensione internazionale dell'Ateneo. Il Centro è articolato in due uffici, l'Ufficio Erasmus e l'Ufficio Studenti Stranieri (ora International Welcome Service).

Entrambi gli uffici sono coordinati con i cinque Dipartimenti dell'Ateneo attraverso i docenti delegati ai Rapporti Internazionali che forniscono informazioni e supporto in materia di piano delle attività formative agli studenti in mobilità sia in entrata sia in uscita e garantiscono il coordinamento con le segreterie didattiche e i Presidenti di Corsi di Studio.

Attraverso l'Ufficio Erasmus il CRI opera in prima istanza rinnovando la Carta Erasmus per l'istruzione superiore (ultimo rinnovo nel 2020) e rispondendo alle Call per le azioni KA131 (mobilità europea e mobilità internazionale) e KA171 (mobilità con Paesi terzi) bandite annualmente nell'ambito del programma Erasmus+ per ottenere le sovvenzioni dell'UE.

I finanziamenti ottenuti nel 2022 sono stati: per l'azione KA131 **423.730 euro** (€ 313.989,55 nel 2021) e per l'azione KA171 **72.335 euro** (non presentata nel 2021). Ai finanziamenti dell'Agenzia Erasmus si aggiungono quelli che il Ministero dell'Università e della Ricerca assegna all'Ateneo con il Fondo Giovani per la mobilità internazionale quale integrazione del contributo Erasmus+ per gli studenti. Il finanziamento ottenuto nel 2022 è stato pari a **109.339 euro** (€ 165.868,00 nel 2020 e € 26.457,00 nel 2021). Oltre ad aver garantito la gestione e rendicontazione dei fondi, l'Ufficio Erasmus ha:

- predisposto i bandi di selezione per la formazione di graduatorie di idoneità alla mobilità studentesca (studio, traineeship, tesi) e alle mobilità del personale docente e non docente per attività didattica e per formazione;
- fornito informazioni sulle opportunità di mobilità internazionale (anche tramite le pagine del sito web di Ateneo dedicate alla mobilità *outgoing*);
- curato la contabilità economico-patrimoniale predisponendo i decreti di pagamento di borse e contributi;
- assicurato la visibilità e la trasparenza delle procedure e dei risultati registrando le mobilità studenti sul portale GOMP e curando l'inserimento dei dati sulla piattaforma europea di gestione delle mobilità per studio, traineeship, formazione e docenza (Beneficiary Module).

Negli ultimi 2 anni accademici hanno beneficiato delle attività di mobilità internazionale sia gli studenti che il personale come di seguito indicato:

| Anno accademico | N. studenti in mobilità | N. personale in mobilità |
|-----------------|-------------------------|--------------------------|
| 2021-22 | 114 | 21 |
| 2022-23 | 134 | 24 |

Attraverso l'Ufficio Erasmus il CRI gestisce l'attivazione degli accordi Erasmus e predisposto la loro fruibilità in formato digitale sulla piattaforma europea Erasmus Without Paper (EWP). L'Ufficio ha inoltre seguito la procedura per l'attivazione di [Accordi per la cooperazione internazionale](#) con Università straniere curandone l'inserimento degli stessi nella piattaforma ministeriale dedicata. Gli accordi internazionali e gli [Accordi Bilaterali Erasmus](#) sono pubblicati anche sul sito internet di Ateneo nelle pagine dedicate all'internazionalizzazione. L'Ufficio Erasmus ha inoltre curato le attività previste dal Centro Interuniversitario di Formazione Internazionale (H2CU-Honors Center of Italian Universities) attraverso il quale UNICAS offre agli studenti e ai docenti la possibilità di fruire del supporto dell'alloggio gratuito presso la residenza universitaria "College Italia" per svolgere un periodo di studio/tirocinio o ricerca presso un Ateneo statunitense con sede a New York.

Nel 2022, l'Ufficio ha infine supportato amministrativamente il progetto "Development of Skills and Teachers Training for leadership" (DeSTT) nell'ambito del programma Erasmus + Capacity Building in the field of Higher Education (convenzione n. 609905-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA2-CBHE-JP per euro 710.731,00).

Gli studenti Erasmus in entrata sono in media 80 l'anno (83 nel 2021-2022), con un picco di circa 100 studenti nel 2019 e una diminuzione a circa 40 durante i semestri centrali dei due anni di pandemia. Gli studenti Erasmus gestiti dal CRI provengono principalmente da Spagna, Turchia, Polonia e Francia. [Le informazioni per gli studenti Erasmus in entrata](#) sono state rese disponibili online sul sito di Ateneo. Per gli studenti Erasmus in entrata l'Ufficio si è coordinato con il lettore di riferimento per assicurare l'offerta del [Corso di Lingua Italiana](#) gratuito in ciascun semestre.

Attraverso l'International Welcome Service, il CRI gestisce le mobilità in entrata di studenti e personale nonché la fase di controllo, validazione e ammissione degli studenti internazionali che fanno richiesta di iscrizione ai Corsi di Studio offerti da Unicas. Una delle fasi più delicate del processo di accoglienza degli studenti internazionali è la gestione delle domande di immatricolazione nel portale University, gestito dall'Ufficio sin dal 2020, anno in cui è stato attivato il portale ministeriale anche nella funzione di interfaccia tra gli Atenei e le ambasciate ai fini della verifica dei prerequisiti per il rilascio del visto.

L'Ateneo ha negli anni aumentato il suo livello di attrattività gestendo un elevato e crescente numero di richieste di ammissione da parte di studenti internazionali. Di seguito i dati degli ultimi due anni accademici. Nei primi mesi del 2023 il numero di richiesta è prossimo alle 3000 unità.

| Anno accademico | Richieste di ammissione su University | Numero di matricole internazionali |
|-----------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| 2021-22 | 1488 | 337 |
| 2022-23 | 1115 | 359 |

Le procedure per gli studenti internazionali sono divise in due fasi "before the arrival" e "after the arrival". Per ogni fase, l'Ufficio ha predisposto una [Guida](#) online che su richiesta viene anche prodotta in formato cartaceo. L'Ufficio garantisce l'orientamento a distanza e in itinere per tutte le questioni inerenti al soggiorno a Cassino, curando i rapporti con le autorità locali coinvolte (Prefettura, Questura, Comune, ASL, DiSCo Lazio, ecc.).

Oltre a fornire supporto ai rifugiati politici (circa 5 l'anno regolarizzano poi l'iscrizione) e nei trasferimenti di studenti internazionali da altri atenei italiani, l'Ufficio ha curato le richieste di nulla osta all'attività di ricerca per assegnisti, ricercatori, docenti internazionali e ha gestito, con un'apposita

commissione di Ateneo, anche il test online di lingua italiana per gli studenti internazionali interessati ad immatricolarsi ad un corso di Studi erogato in lingua italiana, come previsto dalla normativa (nel 2022 sono state fissate due date). L'International welcome office fornisce anche informazioni relative ai titoli doppi/congiunti sulla base delle [linee guida per l'attivazione di nuovi Doppi Titoli](#) e gestisce le richieste di riconoscimento del titolo estero finalizzate all'ottenimento dell'equipollenza.

Altro driver di sviluppo dell'Ateneo è certamente l'attività di **RICERCA** che si sviluppa all'interno dei Dipartimenti in tutti gli ambiti di interesse scientifico (antichistica, studi storicoartistici, storici, linguistici, filologico-letterari, paleografico-codicologici, pedagogia e servizio sociale; ingegneria meccanica, gestionale, civile, ambientale, elettrica, informatica, delle telecomunicazioni, ecc.; discipline economiche, aziendali e giuridiche; scienze motorie e della salute), con risultati di qualità mediamente elevata e punte di visibilità e di eccellenza nazionale e internazionale. L'attività di ricerca e innovazione portata avanti dall'Unicas è sviluppata dai docenti e ricercatori in servizio presso l'Ateneo ed è arricchita dal contributo di dottorandi e assegnisti di ricerca. Nel 2022 si registra un incremento pari a poco meno del 6% rispetto all'anno precedente nel numero di docenti e ricercatori in organico. Il dato è particolarmente rilevante per le posizioni di ricercatore a tempo determinato (+56%) e per professori associati (+35%). Il personale docente è distribuito all'interno dei cinque Dipartimenti attivi nell'Ateneo facenti capo alle tre aree, ingegneristica, umanistica e giuridico-economica.

Tab 7: DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE, PER RUOLO E DIPARTIMENTO, AL 31 DICEMBRE 2022

| | Ricercatori T.D. | Straordinari T.D. | Ricercatori T.l. | Professori Associati | Professori Ordinari | Totale per Dipartimento |
|---|------------------|-------------------|------------------|----------------------|---------------------|-------------------------|
| Economia e Giurisprudenza | 11 | 1 | 16 | 35 | 20 | 83 |
| Ingegneria Civile e Meccanica | 9 | - | 8 | 30 | 13 | 60 |
| Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano" | 8 | - | 6 | 22 | 17 | 53 |
| Lettere e Filosofia | 5 | - | 5 | 17 | 9 | 36 |
| Scienze Umane, Sociali e della Salute | 6 | - | 12 | 19 | 6 | 43 |
| Totale | 39 | 1 | 47 | 123 | 65 | 275 |

Sul [portale ministeriale](#) è possibile visualizzare, il numero dei docenti in organico, aggiornato in tempo reale.

All'interno dei singoli Dipartimenti le progettualità scientifiche sono sviluppate sia individualmente che nell'ambito di aree di ricerca o sezioni; queste ultime sono supportate dalla presenza di laboratori dotati di avanzate attrezzature e di personale dedicato. Presso l'Ateneo operano 58 laboratori ad elevata specializzazione, funzionali allo sviluppo dei progetti portati avanti anche nel quadro di collaborazioni nazionali ed internazionali e al rilascio di consulenze tecnologiche a beneficio di istituzioni, enti ed industrie. Per una rassegna dei principali filoni di ricerca in essere, si rinvia alle [brochure di presentazione dei Dipartimenti](#), pubblicate in italiano e in inglese sul sito web di Ateneo e sui siti dei singoli laboratori scientifici.

L'Unicas è riuscita a cogliere l'opportunità di partecipare attivamente al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) inserendosi in molti progetti, tra cui il "Centro di Ricerca Nazionale sulla Mobilità Sostenibile", l'ecosistema della Regione Lazio "Rome Technopole" e il partenariato esteso "Changes" al quale l'Ateneo partecipa attraverso il Distretto Tecnologico della Cultura

Nel 2022 le situazioni di contesto risultano decisamente migliorate e si evidenziano tangibili segni di ripresa.

Il sistema di Deleghe rettorali ha permesso di dedicare, in una logica sistemica, ricercatori di altissimo profilo sui Progetti competitivi, la Ricerca applicata, il dottorato di ricerca Salute e Sport, la Valutazione della qualità della ricerca e Progetti di ricerca PNRR e di Ateneo. Gli attuali punti di forza attengono al numero complessivo dei docenti e dei ricercatori nonché di prodotti per la ricerca presenti nelle banche dati di Ateneo che registrano rispettivamente un incremento del 6% e del 27%. Aumentano tutte le voci più importanti dal punto di vista qualitativo come gli articoli in rivista (+ 23%), i contributi in volume (+ 31%), i contributi in Atti di convegno +52%, le monografie e i trattati scientifici. Rilevante anche la capacità dei ricercatori Unicas di reperimento di fondi di ricerca che segna un +163%, In aumento anche il numero di borse di dottorato erogate (+32%) e assegni di ricerca (+37%). Per ciò che concerne i finanziamenti ottenuti, l'anno 2022, con 24.829.153 euro fa registrare, rispetto all'anno precedente (9.431.205 euro) un consistente incremento dei fondi assegnati all'Ateneo con la partecipazione a bandi competitivi. Il surplus proviene per il 63% dai bandi PNRR e per il 37% da finanziamenti tradizionali.

Grazie al D.M. n. 737 del 25 giugno 2021 è stato possibile finanziare il "Fondo di Ateneo per la Ricerca" (gestito dai Dipartimenti) ed il "Fondo di Ateneo per la Ricerca. Premialità Europea", FAR-Europa, (a

carattere premiale). L'iniziativa progettuale dei ricercatori Unicas è stata in ogni caso notevole nel produrre risorse per la ricerca e si è unita ai progressi ottenuti nella produttività scientifica. Come pure è risultato importante e costante il supporto profuso dal personale del Settore Ricerca per facilitare la partecipazione dei ricercatori ai bandi competitivi, nazionali o internazionali. Continuano a essere di riferimento la [newsletter mensile](#) pubblicata anche sul sito di Ateneo, la segnalazione mirata di bandi a singoli docenti o gruppi e l'organizzazione di seminari informativi APRE (Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea) focalizzati sull'aspetto Europeo e l'organizzazione di incontri informativi che si sono rivelati particolarmente utili nell'approccio alle nuove opportunità di finanziamento PNRR.

L'iniziativa progettuale dei ricercatori Unicas è stata in ogni caso notevole nel produrre risorse per la ricerca e si è unita ai progressi ottenuti nella produttività scientifica. Nel 2022, vale la pena segnalare che l'83% dei progetti di ricerca Unicas presentati su fondi competitivi nazionali è stato finanziato. Nel 2022 i progetti finanziati sono cresciuti considerevolmente specialmente con la partecipazione ai bandi PNRR su cui i ricercatori Unicas sono risultati assegnatari di significativi finanziamenti nazionali per complessivi 9.701.465 euro.

Significativa anche la partecipazione in bandi competitivi internazionali ivi compresi i progetti su bandi Erasmus Plus. Dai bandi internazionali finanziati, Unicas ottiene complessivamente (si tratta di fondi pluriennali) il 12% dei fondi per la ricerca per complessivi 3.046.531 euro. Il percorso innovativo avviato negli ultimi mesi del 2021, attraverso una attenta ricognizione delle competenze presenti nell'Ateneo sui grandi temi della ricerca PNR 2021-27, Horizon Europe, PRIN e PNRR, ha creato le premesse e ottenuto i primi risultati per accrescere il numero di progetti transdisciplinari richiesti dai bandi nazionali PNRR e PRIN 2022. Ciò ha facilitato la formazione di Unità di Ricerca interdisciplinari non formate solo da ricercatori afferenti alle stesse discipline.

L'Ateneo è anche sede del Dipartimento di Eccellenza afferente al Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'Informazione.

Vale la pena rappresentare, seppur brevemente, quanto fatto dall'Ateneo per partecipare al PNRR: dalla mappatura delle competenze che ha riguardato le nuove tecnologie, ai rischi, alla scelta delle tematiche (invecchiamento, mobilità sostenibile, patrimonio culturale e Made in Italy), alla formazione di gruppi di lavoro per la partecipazione ai Centri Nazionali, ai Partenariati Estesi (Scenari energetici,

Intelligenza artificiale, Rischi ambientali e antropici, Patrimonio Culturale, Alimentazione, Telecomunicazioni), agli Ecosistemi dell'Innovazione (Tecnopolo).

Grande l'attenzione dell'Ateneo alla qualità dei prodotti della ricerca che sono monitorati non solo in termini numerici attraverso un lavoro continuo di analisi dei risultati. Nel 2022 è stata avviata la redazione del piano strategico 2023-2025 in cui sono individuate azioni ben definite le attività di ricerca, con indicatori di riferimento e target minimi di risultato che consentono un adeguato monitoraggio e quindi la possibilità di effettuare eventuali interventi correttivi, finalizzati a migliorare le performance e la qualità della ricerca Unicas.

L'attenzione di Unicas al suo ruolo di Università territoriale nonostante l'impegno profuso nel 2022 per affrontare i nuovi impegni PNRR e internazionali è testimoniato dalla presenza di progetti che sono finanziati da fondi regionali. In particolare, nel 2022 è proseguito lo sviluppo dei progetti finanziati tramite il "DTC – Distretto tecnologico per i beni e le attività culturali" della Regione Lazio, che ha riguardato la partecipazione ad attività di ricerca e formazione avanzata. Sono anche da segnalare i risultati ottenuti sul fronte dei fondi POR FESR, PON 2014-2020 e Bando Sport. Nell'ambito delle strategie finalizzate al potenziamento della ricerca di Ateneo è proseguita, intensificandosi significativamente nel 2022, la partecipazione di UNICAS al Centro di Eccellenza "DTC – Lazio", in vista della costituzione dell'organismo di ricerca preliminare all'avvio della seconda fase del progetto. La partecipazione al "DTC-Lazio" e alle attività di tre dei quattro cluster tecnologici nazionali per la ricerca industriale di recente costituzione (Blue Growth, Energia e Beni Culturali) ha consentito all'Ateneo di potenziare le proprie sinergie con il sistema produttivo regionale e nazionale, alimentate anche da un ricco patrimonio di convenzioni di ricerca attive a livello centrale e dipartimentale, frutto dei numerosi contatti e collaborazioni dei ricercatori di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo con prestigiose istituzioni accademiche e di ricerca italiane e straniere. I risultati ottenuti nella Promozione di reti di ricerca e partnership strategiche sono pure evidenti come dimostrano i risultati ottenuti con la partecipazione di Unicas al PNRR.

La promozione di collaborazioni tra Unicas e altri Enti pubblici e privati di ricerca, attraverso la stipula di specifici accordi o l'adesione a reti regionali, nazionali o internazionali (cluster, distretti tecnologici, Centri Nazionali, Ecosistemi dell'Innovazione PNRR ecc.) rappresenta una precisa strategia del Settore Ricerca anche per il futuro. Difatti, l'Unicas partecipa già a numerosissime reti nazionali ed

internazionali fra cui ben tre cluster tecnologici nazionali per la ricerca industriale di recente costituzione e la partecipazione è costantemente monitorata. Fra gli aspetti positivi della partecipazione a cluster e centri di eccellenza (specie nell'ambito dei beni culturali) va segnalato l'incremento delle collaborazioni interdisciplinari fra ricercatori afferenti a diversi dipartimenti e ambiti scientifici rappresentati all'interno dell'Unicas. A questo riguardo, continua l'attività del Gruppo di Collegamento del Settore Ricerca con i Dipartimenti ed è stata migliorata la banca dati per monitorare le attività di ricerca interdisciplinari. I ricercatori dei cinque Dipartimenti hanno dedicato particolare attenzione alle attività di ricerca applicata e di trasferimento tecnologico con particolare riguardo al rapporto Università/Impresa richiesto dalla Missione 4.2 del PNRR ma non solo.

L'Ateneo continua a rivolgere molte delle sue attività per accrescere i rapporti con le istituzioni locali, enti pubblici e privati di ricerca. L'intensa e proficua azione di trasferimento tecnologico è testimoniata dalla stipula di svariate convenzioni di ricerca e accordi-quadro, dal gettito delle entrate in conto terzi, oltre che dal deposito di brevetti e dall'attività di spin-off. A questo riguardo, si rinvia per i dettagli alla documentazione prodotta dai Delegati del Rettore al Job Placement e al Trasferimento tecnologico. L'introduzione di linee strategiche relative al monitoraggio dell'impatto della ricerca Unicas, la valutazione dei punti di forza e di debolezza dei risultati della ricerca e gli interventi migliorativi relativi ai nuovi incentivi e premialità, sono alcuni elementi ulteriormente portati avanti nel 2022 anche in funzione della redazione del già menzionato nuovo Piano Strategico d'Ateneo. Al fine di implementare la visibilità interna ed esterna dei risultati della ricerca e l'Open Science è proseguito, anche nel 2022, il progetto – sviluppato in collaborazione con il Sistema Bibliotecario di Ateneo – che prevede la trasformazione del catalogo bibliografico IRIS in un "Repository" o "Archivio istituzionale" di testi e dati della ricerca, alimentato tramite l'autoarchiviazione dei lavori scientifici, in accordo con le politiche di copyright degli editori e nel rispetto delle leggi concernenti la proprietà intellettuale, la riservatezza e la protezione dei dati personali, ma al tempo stesso in linea con le norme e gli orientamenti che promuovono il libero accesso alla letteratura scientifica già previsto come requisito obbligatorio per i risultati dei progetti europei. A questo fine, è continuato il lavoro di ripulitura e aggiornamento del catalogo IRIS.

In riferimento ai dottorati e agli assegni di ricerca, il processo partecipativo avviato in stretta collaborazione con i dipartimenti ha interessato diversi ambiti dall'accreditamento, alle risorse

finanziarie, alla valutazione e all'internazionalizzazione dei corsi nonché i diritti e doveri dei dottorandi. Nel 2022 è stato avviato il XXXVIII ciclo, con un incremento del 32% delle borse erogate.

Tab.8: DOTTORATI ATTIVATI PER IL XXXVIII CICLO

| INTITOLAZIONE | N. DOTTORANDI | N. BORSE TOTALI | N. BORSE ATENEEO | N. BORSE FINANZIATE DALL'ESTERNO | N. ISCRITTI PROVENIENTI DA ALTRO ATENEEO ITALIANO | N. ISCRITTI CON LAUREA STRANIERA |
|---|---------------|-----------------|------------------|----------------------------------|---|----------------------------------|
| ECONOMIA E MANAGEMENT PER L'INNOVAZIONE E LA SOSTENIBILITÀ | 10 | 8 | 2 | 6 | 4 | 1 |
| METODI, MODELLI E TECNOLOGIE PER L'INGEGNERIA | 18 | 14 | 5 | 9 | 8 | 1 |
| MODELLI E CONTESTI EDUCATIVI: SPORT, INCLUSIONE E TECNOLOGIE | 9 | 7 | 0 | 7 | 4 | 0 |
| PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPRESE PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO DEL TERRITORIO | 9 | 7 | 1 | 6 | 7 | 0 |
| TESTI, CONTESTI E FONTI DALL'ANTICHITÀ ALL'ETÀ CONTEMPORANEA | 7 | 6 | 3 | 3 | 3 | 0 |

A fronte di un impegno di copertura di Ateneo per 11 borse, in continuità con lo scorso anno, sono state reperite consistenti risorse esterne per il sostegno di 31 borse aggiuntive. La copertura complessiva delle borse del XXXVIII ciclo assomma a circa 3 mln di euro (**2.939.613,22 euro**).

Tab. 9: DOTTORATI ATTIVATI NEL 2022 (CICLI XXXV-XXXVII)

| CICLO | INTITOLAZIONE | N. DOTTORANDI | N. BORSE TOTALI | N. BORSE ATENEEO | N. BORSE FINANZIATE DALL'ESTERNO | ISCRITTI PROVENIENTI DA ALTRO ATENEEO ITALIANO | ISCRITTI CON LAUREA STRANIERA |
|-------|---|--------------------------|-------------------|------------------|----------------------------------|--|-------------------------------|
| XXXIV | IMPRESE, ISTITUZIONI E COMPORAMENTI | 9, DI CUI 1 IN COTUTELA | 6 | 3 | 3 | 5 | 0 |
| XXXIV | LITERARY AND HISTORICAL SCIENCES IN THE DIGITAL AGE | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 0 |
| XXXIV | METODI, MODELLI E TECNOLOGIE PER L'INGEGNERIA | 11, DI CUI 2 IN COTUTELA | 7 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| XXXV | IMPRESE, ISTITUZIONI E COMPORAMENTI | 10 | 8 | 8 | 0 | 5 | 0 |
| XXXV | LITERARY AND HISTORICAL SCIENCES IN THE DIGITAL AGE | 4 (+ 1 RINUNCIA) | 4 | 4 | 0 | 2 (+1 RINUNCIA) | 0 |
| XXXV | METODI, MODELLI E TECNOLOGIE PER L'INGEGNERIA | 14 (+2 RINUNCE) | 11 (+ 1 RINUNCIA) | 9 (+1 RINUNCIA) | 1 (+ 1 RINUNCIA) | 1 | 1 (+1 RINUNCIA) |
| XXXVI | IMPRESE, ISTITUZIONI E COMPORAMENTI | 15, DI CUI 2 IN COTUTELA | 10 | 8 | 2 | 9 | 0 |

| | | | | | | | |
|--------|--|--------------------------|----|----|----------------|---|---|
| XXXVI | LITERARY AND HISTORICAL SCIENCES IN THE DIGITAL AGE | 7, DI CUI 1 IN COTUTELA | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| XXXVI | METODI, MODELLI E TECNOLOGIE PER L'INGEGNERIA | 24 (+1 RINUNCIA) | 19 | 11 | 6 (+2 RINUNCE) | 3 | 0 |
| XXXVII | IMPRESE, ISTITUZIONI E COMPORTAMENTI | 14 | 12 | 7 | 5 | 9 | 0 |
| XXXVII | METODI, MODELLI E TECNOLOGIE PER L'INGEGNERIA | 23 | 19 | 10 | 9 | 3 | 3 |
| XXXVII | TESTI, CONTESTI E FONTI DALL'ANTICHITÀ ALL'ETÀ CONTEMPORANEA | 10, DI CUI 1 IN COTUTELA | 8 | 7 | 4 | 8 | 0 |

La programmazione triennale per il triennio 2019-2022 prevede, fra gli obiettivi il potenziamento della dimensione internazionale del dottorato di ricerca, cui concorrono diversi fattori:

- la partecipazione di studiosi stranieri ai Collegi di dottorato
- l'attivazione di percorsi formativi e seminari in lingua straniera
- lo svolgimento di periodi di studio e di ricerca all'estero da parte dei dottorandi;
- il contatto dei dottorandi con studiosi e dottorandi di Università straniere ospiti nella sede di istituzione del dottorato (visiting professor, visiting doctoral candidates);
- l'organizzazione di eventi internazionali di ricerca e networking (convegni, seminari, summer school) la costruzione di reti virtuali di scambio fra dottorandi impegnati su tematiche affini
- la stipula di convenzioni di co-tutela di tesi di dottorato con Università estere (finalizzate al rilascio di doppi titoli o titoli congiunti
- il rilascio del label di Doctor Europæus.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, Ateneo è attento a monitorare in un'ottica di assicurazione della qualità, l'intero processo al fine di garantire un elevato livello di formazione certificato con il rilascio del *diploma supplement*, contenente la descrizione dettagliata delle attività di ricerca e formazione avanzata e ricerca sviluppate durante il triennio di dottorato. Sin dalla sua istituzione l'Ateneo ha rappresentato un riferimento per le realtà industriali, culturali e socio-economiche del territorio di riferimento, che include il Lazio meridionale ed i comuni della fascia settentrionale della regione Campania, rispondendo alle richieste di consulenza provenienti dall'esterno e svolgendo un'intensa attività di trasferimento di competenze specializzate alla società, come testimoniato da numerose convenzioni di ricerca e conto terzi, brevetti e spin-off attivati in settori strategici. I sistemi

per la produzione e la gestione di energia da fonti rinnovabili, i materiali per le applicazioni aerospaziali, la robotica, le problematiche geotecniche sono alcuni dei temi di ricerca attualmente più caratterizzanti le attività di ricerca. L'attività di ricerca applicata ha inoltre generato 14 Start up e 9 spin off, 99 progetti di ricerca attivi, 41 Tecnologie brevettate e oltre 27000 pubblicazioni scientifiche (di cui oltre 2000 open access dal 1979 ad ora. I gruppi di ricerca possono contare sulla disponibilità di 58 laboratori di ricerca e servizio. Il forte radicamento nel territorio ha permesso all'Ateneo di contare su una solida rete di stakeholders, riuscendo in tal modo a sostenere le opportunità di tirocinio curricolare per i propri studenti. 3 laureati su 4 hanno svolto nel 2021 un tirocinio riconosciuto dal proprio corso di studi, rispetto ad una media nazionale pari a 57,1%.

Per quanto riguarda le attività di cosiddetta **TERZA MISSIONE**, esse sono ormai entrate a far parte dei compiti istituzionali delle Università, affiancandosi e anzi integrandosi alle due missioni tradizionali della didattica e della ricerca. Non a caso, nell'ambito degli esercizi periodici di valutazione (VQR) condotti dall'ANVUR, la terza missione ha acquisito nel tempo un rilievo crescente ed è stata oggetto di una riflessione che ha interessato la definizione puntuale delle tipologie di attività portate avanti negli Atenei e le modalità per apprezzarne e misurarne l'impatto. "Fare Terza missione" nell'Università significa promuovere attività che diffondano i risultati dell'attività di formazione e ricerca trasformandoli in bene comune, valorizzando la conoscenza come strumento di sviluppo sociale, economico e culturale. La Terza missione è, in senso lato, la responsabilità sociale dell'Università, è il dialogo diretto e lo scambio con il tessuto produttivo, la società civile e il territorio.

Le attività di Terza missione poste in essere da Unicas si esplicano su tre fronti (Placement, Trasferimento tecnologico e Public engagement), ma muovono lungo una stessa direttrice: mettere a disposizione del territorio il proprio patrimonio di conoscenze e competenze, innovazioni e ricerche, in un'ottica di integrazione e feconda contaminazione.

Attraverso l'Ufficio Career Service e Job Placement, l'Ateneo offre supporto agli studenti, laureandi, laureati e dottori di ricerca nell'orientamento delle scelte di carriera, agevolando il loro inserimento nel mercato del lavoro e la loro realizzazione personale e professionale. I servizi erogati, sono articolati su diverse linee, ciascuna delle quali è composta da una serie di attività. Ogni attività è volta a favorire una interazione interdisciplinare tra i docenti dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, moltiplicando in tal modo le opportunità di conoscenza per gli studenti.

Servizi di Career Education attraverso workshop e seminari di orientamento al fine di sviluppare e consolidare il progetto di carriera dello studente.

Nell'ambito di tali servizi sono state svolte le seguenti attività:

- ◇ Identificazione di percorsi per l'inserimento lavorativo e il sostegno all'occupabilità dei laureati;
- ◇ Informazioni circa le opportunità di inserimento lavorativo e formative;
- ◇ Supporto alla redazione del CV e lettera di presentazione;
- ◇ Simulazione del colloquio di lavoro a studenti, laureati e dottorandi di ricerca.

Servizi di Incontri con le Imprese per favorire il match tra domanda e offerta di lavoro fornendo informazioni agli studenti in tempo reale sulle offerte di lavoro e sostenendo colloqui di lavoro con imprese dotate di processi di assessment; tali incontri sono stati finalizzati alla costruzione di reti, di collegamenti forti attorno a progetti di formazione e di ricerca condivisi e di chiara valenza strategica.

Nel corso del 2022 l'Unicas ha stipulato Convenzioni Quadro con la Confapi di Frosinone e con Federlazio. L'Università ha organizzato diversi incontri con Aziende per presentare a studenti e laureati le opportunità lavorative e le posizioni lavorative aperte presso le diverse aziende. Sono stati anche organizzati incontri finalizzati alla definizione di attività di tirocinio. Dalla costruzione con le imprese di reti e collegamenti forti attorno a progetti di formazione e di ricerca condivisi e di chiara valenza strategica nasce (2022) [Integration Academy](#) Unicas, un piano formativo studiato insieme alle imprese che permette ad UNICAS di soddisfare l'esigenza di numerose imprese desiderose di avere un contatto diretto e qualificato con neolaureati specificamente già formati e pronti per un immediato ingresso nel mondo del lavoro. L'Integration Academy è un percorso formativo totalmente gratuito, che fornisce solide e avanzate competenze utili per l'inserimento nel mercato del lavoro. La prima edizione, riservata a tutti i neolaureati e laureandi UNICAS di ogni disciplina, dalle lauree umanistiche all'ingegneria, dall'economia alle scienze motorie e giuridiche ha veicolato competenze necessarie all'ingresso nel mercato del lavoro con specifico riferimento al comparto dei servizi digitali avanzati. Il programma della prima edizione è stato co-progettato con Microsoft Italia e un suo privilegiato Learning Partner.

Servizi per lo Sviluppo dell'imprenditorialità per acquisire il mindset e gli strumenti fondamentali per sviluppare idee innovative, per acquisire competenze trasversali attraverso la promozione di una cultura imprenditoriale.

Tali servizi nascono dall'esigenza di numerose imprese desiderose di avere un contatto diretto e qualificato con neolaureati *skillati* attraverso percorsi specifici con obiettivi formativi anche in termini di competenze trasversali. I progetti organizzati dal Job Placement e centrati sulle competenze trasversali puntano sul potenziamento di iniziative interdisciplinari che vedono la partecipazione di docenti interni ed esterni impegnati in progetti formativi specifici finalizzati ad accrescere capacità e competenze da parte degli studenti. In particolare, si richiamano:

✓ corso *Four Steps to Entrepreneurship* destinato a studenti e laureati (promosso dall'Ufficio Job Placement in collaborazione con Imprendilab (Laboratorio per la promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione), è un percorso di educazione imprenditoriale integrato nei programmi di valorizzazione delle competenze trasversali e di orientamento. Il corso, giunto alla dodicesima edizione, è finalizzato alla trasmissione di conoscenze, strumenti, metodologie utili nel processo di valorizzazione della conoscenza in campo tecnologico, sociale, culturale, turistico e sportivo. Rivolto a tutti gli studenti e laureati Unicas, di tutti gli ambiti disciplinari, il corso ha rilasciato dal 2022 i primi attestati digitali di conoscenze e abilità acquisite tramite [Open Badge](#), ospitati sulla piattaforma dedicata;

✓ corsi per competenze trasversali, rivolti a tutti gli studenti appartenenti ai vari Dipartimenti dell'Ateneo. A latere dei corsi di formazione sono stati organizzati per singoli studenti anche momenti di accompagnamento individuale, focalizzati su specifici aspetti, potenzialmente critici nell'inserimento lavorativo;

✓ iniziative e progetti imprenditoriali di natura sociale e sostenibile promossi, nell'ambito del [Progetto Enactus](#), lanciato in Italia dal 2016, con l'obiettivo di coinvolgere la prossima generazione di leader imprenditoriali per utilizzare l'innovazione e i principi del business per migliorare il mondo. Il progetto Enactus Unicas ha coinvolto i vari Dipartimenti dell'Ateneo nella definizione di attività finalizzate a potenziare le competenze trasversali in materia di *business planning*. Il team Enactus Cassino selezionato e composto da studenti italiani e internazionali, afferenti a diversi corsi di laurea, è riuscito a portare a termine il progetto di impatto sociale e sostenibile 'BuzzyBee', guadagnandosi la partecipazione alla National Competition Enactus Italy 2022 dove si è aggiudicato come premio la

consulenza di [Entopan Innovation](#) incubatore di start-up ed uno stage di 6 mesi per gli studenti del Team;

✓ adesione al *Digital Contamination Lab*, un percorso creato da Lazio Innova in collaborazione con l'Università degli studi della Tuscia, l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, il Dipartimento di Management e impresa della Facoltà di Economia dell'Università La Sapienza, il Centro InterDipartimentale Sapienza Design Research, l'Accademia delle Belle Arti di Frosinone e l'ISIA Roma Design, destinato a studenti universitari, laureati, ricercatori, docenti, creativi, designer, professionisti, startupper per sviluppare idee e progetti imprenditoriali innovativi in appositi gruppi di lavoro multidisciplinari.

✓ *Career Day*, appuntamento annuale che costituisce il momento culminante di un percorso di orientamento e placement che si svolge durante tutto l'anno. L'edizione 2022 del Career Day in collaborazione con il CUORI (Centro Universitario per l'Orientamento) e ALACLAM (Associazione Laureati Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale) ha confermato il successo del 2021. All'interno del Career Day sono stati organizzati, a cura del Job Placement, due workshop tematici. Il primo a Frosinone dal titolo "Industria 4.0 e nuovi scenari del mercato del lavoro" dove Manager, professionisti e docenti universitari si sono confrontati sulle nuove competenze e professionalità nel mondo del lavoro. Il secondo a Cassino dal titolo "*Cross your boundaries*" dove Manager, professionisti e docenti universitari si sono confrontati sul ruolo delle competenze nel potenziamento delle opportunità di crescita professionale delle persone e delle imprese nei "contesti internazionali". In aggiunta è stata data la possibilità ai laureati di sostenere un test sulle soft skills e di conseguire la relativa certificazione delle competenze. Il Career day 2022 è stato organizzato in modalità blended. Le stanze virtuali attivate ed i desk destinati agli incontri con aziende ed enti hanno visto la partecipazione di 938 tra studenti e laureati di cui 327 colloqui individuali e 611 incontri collegiali in 49 stanze virtuali.

Inoltre, per garantire un maggior raccordo tra Università e organizzazioni del mondo del lavoro sia durante il percorso di studi che in fasi successive si è deciso di aderire alle attività del Consorzio Almalaurea, promuovendone l'utilizzo internamente all'Ateneo ed esternamente da parte delle imprese. Ciò al fine di renderlo un diffuso ed utile strumento di raccordo tra imprese e Università al servizio degli studenti e dei laureati. Il portale rappresenta per gli studenti un riferimento nella fase di identificazione delle opportunità di stage mentre per i laureati nella fase di inserimento nel mondo del lavoro in quanto facilita l'accesso alle opportunità di lavoro offerte dalle aziende.

Dal mese di gennaio 2022, l'Ufficio Job Placement ha gestito il progetto regionale "Sportello per i diritti negli istituti penitenziari del Lazio", a cura del Garante dei diritti delle persone private della libertà personale della Regione Lazio. Tale progetto è finalizzato all'erogazione di n.5 assegni destinati a dottori e dottorandi di ricerca, nonché laureati in Giurisprudenza dell'Unicas. Attraverso questo progetto, vengono finanziate le attività di tutorato previste nell'ambito del servizio dello "Sportello per i diritti" presso la Casa Circondariale di Cassino, la Casa Circondariale di Paliano e la Casa Circondariale di Frosinone.

Il servizio di Job Placement, grazie al Progetto Porta Futuro, CUP F89J21033450009 Progetto Ponte, finanziato dall'Ente Regionale per il Diritto allo Studio e alla Conoscenza (DiscoLazio), ha reso possibile la realizzazione di molte delle attività sopra descritte. Il progetto, che ha visto la partecipazione dei docenti di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo, tra le altre attività, ha consentito la realizzazione di attività sull'orientamento alla formazione universitaria, reskilling e upskilling del capitale umano, tecniche di ricerca attiva del lavoro con lo scopo di potenziare i servizi specialistici a beneficio di studenti e laureati.

L'Ateneo aderisce alla convenzione con la Fondazione CRUI per l'attivazione di programmi di tirocinio curriculare ed extracurriculare post-laurea destinati a studenti e neolaureati di elevato profilo, da realizzarsi presso un network di autorevoli soggetti ospitanti. Inoltre, l'Ateneo ha curato la preselezione dei bandi MAECI (Ministero Affari esteri e della Cooperazione internazionale), finalizzati allo svolgimento dei tirocini curricolari presso le sedi diplomatiche d'Italia all'estero.

L'Unicas, al fine di raggiungere l'obiettivo strategico della certificazione delle competenze extracurricolari, digitalizzare i processi interni e valorizzare il brand, mediante l'Ufficio Job Placement, ha rilasciato nel 2022 i primi Open Badge, certificati digitali di conoscenze e abilità acquisite. La certificazione digitale tramite Open Badge permette di attestare informazioni aggiuntive, metadati, in formato standard accessibili attraverso tutte le applicazioni che leggono Open Badge. I primi due corsi certificati digitalmente sono stati: [Four Steps to Entrepreneurship](#) e [Integration Academy Unicas](#).

Per ciò che concerne le attività di trasferimento tecnologico, l'Ufficio dedicato (UTT) ha operato in una logica di miglioramento continuo al fine di efficientare il processo operativo sia internamente (scouting) sia esternamente (relazioni con il territorio ed il tessuto produttivo industriale), su diverse direzioni con l'intento di:

diversificare l'azione interna creando occasioni di confronto diretto tra i gruppi di ricerca e aziende potenzialmente interessate a future collaborazioni, con l'Ateneo o con i suoi dipartimenti, al fine di definire proposte di ricerca e sviluppo industriale o di recuperare e valorizzare prodotti della ricerca, siano essi brevetti o risultati brevettabili e sfruttabili nella produzione industriale;

rafforzare la conoscenza del sistema della ricerca interna, aggiornando e strutturando meccanismi di rilevazione delle competenze ma anche dei risultati della ricerca, già brevettati o brevettabili, al fine di favorire la valorizzazione di singoli filoni di ricerca o di nuovi scenari interdisciplinari, anche in ambito industriale attraverso progetti di ricerca e sviluppo;

migliorare ed ampliare il dialogo interno tra l'UTT, il Knowledge Transfer Manager e i ricercatori dei vari dipartimenti, sfruttando opportunità di valorizzazione sia dei trovati della ricerca sia delle competenze e know-how posseduto dai ricercatori al fine di stimolare l'avvio di brevetti e/o la creazione di spin off universitari e/o start up innovative;

ampliare e finalizzare il dialogo con enti e strutture pubbliche e private, istituzionalmente sempre svolto, per attivare nuove convenzioni non onerose, finalizzate a fornire servizi a valore aggiunto per i ricercatori dell'Ateneo e per le loro aziende spin off, sia in fase di costituzione e avvio dell'azienda, sia in fase di brevettazione di risultati già raggiunti o potenzialmente raggiungibili con ulteriori investimenti in ricerca e sviluppo sperimentale. Nel 2022 si sono consolidate relazioni con diversi stakeholder con cui l'Ateneo ha sempre ampiamente dimostrato la propria capacità di accreditarsi come interlocutore attivo e competente. In questa direzione il Trasferimento Tecnologico ha operato nel favorire e migliorare l'incontro tra domanda di innovazione e ritrovati della ricerca perseguendo l'obiettivo di incrementare l'impatto sociale dell'Ateneo. Al fine di rispondere alla crescente domanda di innovazione sono state consolidate le collaborazioni in essere, sottoscritte nuove convenzioni quadro con enti istituzionali e di ricerca, associazioni imprenditoriali quali Unindustria Frosinone e Unindustria Cassino, FederLazio, ConfApi, CNA, Camera di Commercio di Frosinone e Latina e Provincia di Frosinone. Inoltre, sono stati siglati specifici accordi con incubatori tecnologici certificati (MICH, Lazio innova, Open Innovation Lab), si è lavorato alla costituzione dell'Open Innovation Center del Lazio Meridionale sulle tecnologie digitali abilitanti.

In tutte le attività al personale dell'ufficio è stato affiancato un Knowledge Transfer Manager nel fornire non solo supporto nelle singole azioni ma anche fungendo ora da convettore di istanze ed ora da cassa di risonanza per indirizzare le stesse verso gli stakeholder più opportuni.

Per quanto concerne la parte di **scouting interno**, è da segnalare certamente l'organizzazione, a latere delle periodiche attività di job placement con le aziende, di numerosi e proficui incontri con i gruppi di ricercatori, workshop o e incontri allargati con gruppi aziendali e stakeholder (rappresentanti di categorie di industriali, grandi aziende di caratura nazionale e internazionale, professionisti di incubatori certificati, ecc.).

Nel 2022 l'UTT ha avviato anche importanti azioni di contatto e dialogo con grandi aziende (tra cui citiamo Bitron, ENAV, LuxMaster, STMicroelectronics) sul tema della valorizzazione della proprietà industriale, non solo dal punto di vista della brevettazione ma anche, più in generale, dei risvolti applicativi che i trovati della ricerca possono avere se si instaura un dialogo continuativo, programmatico e di ricerca con il mondo della produzione. In quest'ottica si richiamano due attività particolarmente proficue in termini di strategia del Trasferimento Tecnologico.

Si tratta del confronto con il **gruppo industriale LuxMaster**, autorevole riferimento sui temi della transizione energetica e digitale, delle comunità energetiche, delle smart grid portuali, dell'accumulo di surplus di energia sotto forma di idrogeno (power to gas), della riqualificazione energetica del patrimonio immobiliare, con particolare riferimento alle strutture ricettive, dell'agrivoltaico, della formazione in ambito energetico e digitale. Dal confronto sono emerse importanti aree di intersezione con linee di ricerca condotte da Unicas, a conferma della scelta vincente di strutturare occasioni di dialogo e di approfondimento preliminari all'organizzazione di workshop di Ateneo. Su questi temi e sulla base di reciproche positive valutazioni sulle attività già in essere si stanno evidenziando ulteriori ambiti di collaborazione anche nel prossimo futuro.

Altro innesto di interesse è certamente l'attività di confronto avviata con **l'incubatore certificato dal MISE**, la società MICH (Maestrale Innovation Creative Hub) che "nasce con lo scopo di semplificare la digitalizzazione delle imprese, per migliorare i processi di trasformazione industriale e velocizzare il trasferimento tecnologico.". questa collaborazione ha una valenza strategica significativa per l'azione progettuale dell'UTT. Instaurare un rapporto privilegiato e continuativo, formalizzato in uno specifico accordo tra la MICH e l'Ateneo, consente di fornire servizi a valore aggiunto per le star up e gli spin off universitari proprio al fine di brevettare i trovati della ricerca. Ma questo accordo favorisce anche l'esportazione nel mercato dei risultati della ricerca, valorizzandone in maniera concreta la proprietà industriale, auspicabilmente condotta dall'Ateneo in partnership con imprese e industrie che possono dare un contributo importante in fase di analisi delle esigenze, sia da fruitori che da utilizzatori dei

brevetti ottenuti. In questo caso il confronto ha fatto emergere un forte interesse reciproco, in quanto MICH in qualità di incubatore certificato ha attivato un canale di “ascolto” continuativo sulle linee di ricerca dell’Ateneo e, nel contempo, i ricercatori Unicas hanno iniziato a definire per le attività di ricerca anche obiettivi in termini di creazione di impresa o di valorizzazione attraverso brevetti. L’accordo siglato con la MICH ha già portato nel 2022 alla individuazione di almeno tre casi pilota in cui ricercatori dell’Ateneo si stanno impegnando nella creazione di spin off universitari (due dei quali già conclusi con l’attivazione nel corso dei primi mesi del 2023).

Tutte queste azioni di scouting interno hanno portato a condividere con l’UTT diversi elementi di rilievo della ricerca di Ateneo e questo ha permesso poi di programmare alcuni incontri mirati con singoli gruppi di ricerca, utili a comprendere se tali trovati possano essere condotti a brevetto o messi a frutto anche attraverso ulteriori ricerche industriali da svolgere con aziende interessate.

In tal senso si sono svolti incontri con ricercatori del Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica – DICEM, del Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano" – DIEI, del Dipartimento di Lettere e Filosofia, del Dipartimento di Economia e Giurisprudenza - DIPEG.

Nei due dipartimenti di Ingegneria gli incontri hanno portato a condividere risultati in vari ambiti disciplinari.

Il gruppo di ricerca del **Dipartimento di Economia e Giurisprudenza** è impegnato in modelli e metodologie di big data analytics. L’obiettivo del costituendo spin-off è di realizzare una infrastruttura tecnologica in grado di supportare le aziende di dimensioni medie e medio/piccole nella raccolta dei dati e nell’elaborazione di analisi avanzate di performance e di mercato utilizzando strumenti di data science. Tale infrastruttura consentirà di aggregare dati provenienti da fonti diverse e di eseguire analisi di business intelligence e data analytics. Lo scopo è quello di valorizzare l’attività di ricerca operata nei laboratori dell’Università proponendosi come interlocutore ideale per realtà di dimensioni medio e medio/piccole modeste che hanno difficoltà a operare delle scelte aziendali strategiche con forte impatto sulle performance.

Il gruppo di ricerca del **Dipartimenti di Lettere e Filosofia**, invece, opera nel campo della digitalizzazione delle opere letterarie e più in generale dei beni artistici e culturali, con particolare attenzione all’abbattimento delle barriere architettoniche e culturali per consentire un accesso sempre più aperto e ampio ai contenuti artistici, storici e culturali tramite il digitale. Il gruppo di ricerca si pone l’obiettivo di collocare sul mercato un prototipo phygital multidimensionale di descrizione,

comunicazione e accessibilità del patrimonio culturale, replicabile e scalabile, che interseca gli assets strategici della Missione 1 del PNRR: il rilancio della cultura in una prospettiva di più ampia accessibilità e l'uso strategico del digitale, basandosi sulle nozioni-chiave di usabilità, come comprensibilità e chiarezza dell'informazione e accessibilità (fisica e virtuale), come pluralità e inclusività dei pubblici. Per quanto riguarda la necessità di comunicare l'attività di ricerca, il TT programma iniziative per veicolare informazioni relative alle linee di ricerca dell'Ateneo sui temi di interesse per i partecipanti all'evento, in particolare le aziende del settore mobilità, della valorizzazione del patrimonio culturale e dell'agrifood.

Dal punto di vista operativo, per quanto riguarda l'attività di analisi della proprietà industriale, l'UTT si è deciso di approcciare aziende con cui sono state già attivate collaborazioni o contatto con i gruppi di ricerca, in quanto ciò può rappresentare una convergenza di interesse verso le azioni ed i risultati della ricerca che l'Ateneo può veicolare in ambito applicativo/industriale. Allo stesso tempo, con tali aziende si sono approfonditi i temi della valorizzazione della loro proprietà industriale, anche al fine di comprendere quali fossero i loro core business e quindi poter creare innesti con i gruppi di ricercatori dell'Ateneo. Questo approccio ha consentito poi di veicolare con maggiore facilità anche la discussione sull'analisi della proprietà industriale delle imprese, che ha trovato un utile riscontro nelle interviste svolte tramite il questionario.

In UNICAS assume un ruolo di crescente importanza la valutazione di impatto, intesa come valore pubblico, declinata attraverso le attività di "Public Engagement" a cui di recente la Governance di Ateneo ha dato un forte impulso per lo sviluppo di uno specifico programma divulgativo con iniziative culturali, sociali ed educative aperte a tutto il territorio e non solo alla comunità universitaria. Il "**Public Engagement**" rappresenta l'impegno dell'Università a preparare cittadini responsabili e a contribuire al bene pubblico. Consapevole del radicamento e di questo impegno istituzionale, dal 2016 l'Ateneo ha rafforzato la struttura politico-amministrativa di supporto alle attività di Public Engagement con l'istituzione di una Delega rettorale dotata di un suo consiglio scientifico, composto dai referenti dei cinque Dipartimenti, e un Ufficio amministrativo SCIRE, acronimo di Società e Cultura In Relazione, che si occupa appunto di promuovere e coordinare le attività di Public Engagement insieme ai cinque Dipartimenti. Attraverso SCIRE l'Università di Cassino si è impegnata stabilmente a trasformare i risultati della ricerca e della didattica in bene pubblico e comune e ad attivare processi di condivisione con la società e il territorio.

Durante il 2022 il numero delle iniziative di Public Engagement è stato incrementato. Il tradizionale ciclo **“UNicittà. L’Università incontra la città nella città”**, fino allo scorso anno svolto unicamente a Cassino, ha triplicato il suo raggio d’azione, interessando tutte e tre le sedi dell’Ateneo (oltre Cassino, anche Gaeta e Frosinone), con eventi dedicati a temi specifici e precise finalità, in collaborazione con gli enti, le istituzioni e le aziende del territorio in una prospettiva di integrazione e di scambio.

Ventisette eventi realizzati in **sei** sedi diverse, **sei** visite guidate alla collezione di arte contemporanea dell’Ateneo, **una** rassegna cinematografica con **quattro** film dedicati alle opere di Leonardo Sciascia, collaborazioni con **cinque** Amministrazioni comunali, **dieci** Aziende, **tredici** Enti territoriali e **venti** tra Associazioni e Ordini professionali: questi i numeri dell’edizione **“Le UNicittà 2022”** che ha visto sempre una numerosa e qualificata partecipazione di Scuole e cittadini in tutti gli eventi proposti. Rivolgendosi a tutti i cittadini, i docenti hanno affrontato temi di interesse scientifico, culturale e sociale, che rispecchiano le diverse anime dell’Ateneo e il suo impegno per la crescita del territorio. L’obiettivo primario dell’azione è stato il coinvolgimento sempre più intenso della comunità e della cittadinanza. Allo stesso tempo si è puntato al rafforzamento della presenza, sia simbolica sia tangibile, dell’Università sul territorio.

Sono state organizzate le seguenti altre iniziative, tra le quali la Notte Europea dei Ricercatori (30 Settembre), giornate tematiche su temi di attualità (Guerra in Ucraina, marzo 2022), la presentazione di progetti legati al PE (come ad esempio Project work dei Corsi di Alta Formazione del DTC, 1 aprile 2022, Convegno sul Il Digitale per il patrimonio).

Le iniziative, realizzate con la partecipazione attiva di tutti i Dipartimenti dell’Ateneo attraverso un **Consiglio scientifico**, composto dai referenti dei cinque dipartimenti, hanno coinvolto attivamente il territorio gettando le basi per la costituzione di un **Tavolo partecipato** in ogni sede di UNICAS. L’intento perseguito è stato di passare dalla eterogeneità delle proposte di singoli ricercatori alla uniformità degli eventi ben organizzati e comunicati con un’immagine grafica coordinata appositamente predisposta.

Supporto alle iniziative e attività di public Engagement è stato assicurato con l’attivazione di un ufficio dedicato **“SCIRE”**, acronimo di **“Società e Cultura in Relazione”**, a cui afferiscono quattro unità di personale tecnico-amministrativo. Con il coordinamento della delegata del Rettore, l’ufficio ha curato il censimento annuale delle **attività di Terza Missione-Public Engagement (PE)**, supportato l’organizzazione delle iniziative di PE dei docenti e ricercatori dell’Ateneo anche nell’ottica di

sensibilizzazione al fine di creare una **cultura interna di performance**, e aggiornato costantemente i **contenuti dello spazio e sito web, canali you tube e social di SCIRE**.

Al contempo ha avviato nuovi servizi, quali in particolare la **rilevazione della customer satisfaction** delle iniziative di PE (questionari di gradimento) e il **monitoraggio e l'analisi dei fruitori delle iniziative** (es. numero, età, provenienza fruitori, gradimento) allo scopo di misurarne l'impatto sociale, culturale ed economico.

Sulla base dell'esperienza e delle competenze scientifiche dei laboratori di ricerca del Dipartimento di Lettere e Filosofia (Museo Facile e LIBER) è stata avviata la progettazione di uno **spin-off** dedicato, dal nome **DeA s.r.l. – Digitale e Accessibile**, che offre prodotti e servizi volti alla conoscenza, alla valorizzazione, alla digitalizzazione e all'accessibilità del patrimonio culturale, indirizzato a soggetti pubblici e privati che operano a vari livelli nella gestione dei beni culturali e necessitano di servizi qualificati di consulenza (progetti di valorizzazione e accessibilità del patrimonio culturale, inventariazione e digitalizzazione di archivi, censimento e schedatura di beni, progettazione e realizzazione di percorsi culturali e itinerari didattici, progettazione di percorsi espositivi e museali, organizzazione di mostre ed eventi culturali).

Di notevole rilievo è stata anche l'attività di **valorizzazione del patrimonio culturale universitario**, con attenzione particolare per il **restauro e la conservazione** del patrimonio storico-artistico della **Raccolta d'arte contemporanea (UNIAr.Co)** e per la **fruizione e accessibilità dei musei e dei luoghi della cultura dell'Ateneo e del territorio**. In questa direzione è stato completato il restauro dell'opera "Uomo che legge", di Renato Guttuso, 1964, una delle prime importanti acquisizioni dell'Ateneo, e sono state attivate nuove **Convenzioni e accordi quadro** con enti e istituzioni del territorio (tra queste: Galleria nazionale d'arte Moderna di Roma; Associazione culturale Pentacromo di Cassino). Nell'ottica della valorizzazione del patrimonio culturale universitario è stato redatto un **progetto di superamento delle barriere architettoniche, culturali e sensoriali del Castello angioino di Gaeta**, che è stato presentato in risposta all'Avviso pubblico del Ministero della Cultura del 10.05.2022 (PNRR M1c3-3 Intervento 1.2 – Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei e luoghi della cultura pubblici non appartenenti al Ministero della Cultura). Il progetto (CUP: H94H22001280007) prevede la rimozione delle barriere fisiche ancora presenti e la realizzazione di un sistema integrato di comunicazione e accessibilità culturale per la fruizione di tutti i tipi di pubblico. Il progetto è risultato vincitore ed è stato finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU, per un importo pari a 480.360 euro.

Durante l'anno, è stata inoltre potenziata la partecipazione alle attività del **Centro di Eccellenza del Distretto tecnologico dei beni culturali del Lazio (DTC Lazio)**, di cui l'Università di Cassino è socio fondatore e coordina scientificamente la formazione (<https://dtclazio.it>) e del **Technological Innovation In Cultural Heritage (Cluster TICHE)**. L'Ateneo inoltre è entrato a far parte di **APENET** - Rete italiana degli Atenei ed Enti di Ricerca per il Public Engagement (<http://www.apenetwork.it/>), costituitasi l'8 aprile 2022 con la partecipazione di quarantuno enti tra Università, Politecnici, Scuole Superiori ed Enti di Ricerca.

Tra le missioni delle attività di public engagement si individua anche l'organizzazione di giornate di formazione negli istituti scolastici sui temi legati all'energia e alla gestione dei rifiuti, elementi di riferimento del nostro Ateneo, nell'impegno di perseguire i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda2030 dell'ONU. Numerose Università italiane, tra cui il nostro Ateneo, hanno aderito, alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS) - espressione della CRUI - la cui finalità principale è la diffusione della cultura e delle buone pratiche di sostenibilità. Condividendo fermamente tale prospettiva, l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale, dal 2018 ha sostenuto la costituzione del **Comitato di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile (CASE)** composto da docenti, personale tecnico amministrativo e studenti, suddiviso in 7 Aree) tese a valorizzare le linee di indirizzo promosse dalla RUS. In questa direzione le attività del CASE sono finalizzate alla ricerca, alla didattica e alle attività di Terza Missione. Il Comitato intende applicare un approccio integrato, di natura transdisciplinare, rivolto alle trasformazioni e allo sviluppo delle responsabilità sociali; a partire dagli obiettivi dell'Agenda dell'ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile si intendono perseguire i 17 [Sustainable development goals \(SDGs\)](#). Il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità è stato sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

A tal proposito il Comitato persegue, in applicazione allo 'Statuto di Ateneo' nell'Art.1.2 'Finalità istituzionali', l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, combinando in modo organico e coerente ricerca, didattica e terza missione, in vista del progresso scientifico, culturale, civile, sociale ed economico.

Il Comitato ha la priorità di avviare gruppi di ricerca per lo studio dell'integrazione degli obiettivi di sostenibilità. La possibilità di rivolgere l'attenzione verso attività di ricerca specialistica consentirà di sviluppare strategie di policy per l'applicazione degli SDGs nei diversi ambiti scientifici attraverso Didattica e Formazione per lo Sviluppo Sostenibile, Ricerca e Attività di Terza Missione.

Le attività del 2022 svolte dal CASE e quelle del gruppo di ateneo per la Rete delle Università per lo sviluppo sostenibile sono consultabili alla pagina dedicata.

Il “Comitato di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile” (CASE) segue un approccio scientifico di tipo transdisciplinare, con lo scopo di perseguire i 17 [Sustainable Development Goals \(SDGs\)](#), in una logica di giustizia sociale. A tal proposito il Comitato persegue, in applicazione allo ‘Statuto di Ateneo’ nell’Art.1.2 ‘Finalità istituzionali’, l’elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, combinando in modo organico e coerente ricerca, didattica e terza missione, in vista del progresso scientifico, culturale, civile, sociale ed economico. Con riferimento infine alle attività brevettuali, risulta fondamentale l’adesione dell’Università di Cassino al consorzio Netval, associazione che raccoglie ad oggi numerose Università italiane ed Enti Pubblici di Ricerca non universitari, supportandone la valorizzazione dei risultati della ricerca attraverso attività formative e di networking con istituzioni, mondo delle imprese e della finanza.

Per quanto riguarda i **SERVIZI** offerti, l’Ateneo mette a disposizione dell’utenza tre Centri di Servizio Bibliotecario (CSB), il Centro Universitario per l’Orientamento (CUORI), il Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI), il Centro Editoriale di Ateneo (CEA), il Centro di Ateneo per i Servizi informatici (CASI) e il Centro Rapporti Internazionali (CRI).

Inoltre, particolare rilievo assume il fatto che l’Università di Cassino e del Lazio Meridionale possa contare su una rete telematica (UnicasNet) - sviluppata in proprio e attiva già dal 2008 – che, sfruttando la fibra ottica e consentendo trasmissioni rapide tra i vari poli dell’Ateneo e verso l’esterno (anche attraverso il GARR, Gruppo per l’Armonizzazione delle Reti della Ricerca), si pone al servizio delle attività di didattica e di ricerca, nonché del territorio mediante accordi di collaborazione con gli enti locali e con gli istituti di istruzione di ogni genere e grado.

Infine, la **STRUTTURA AMMINISTRATIVA CENTRALE E PERIFERICA DELL’ATENEO**, articolata in Aree, Settori ed Uffici, alla quale è affidata la gestione tecnica, amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell’Università di Cassino e del Lazio Meridionale, è diretta dal Direttore Generale, coadiuvato da personale dirigente e da responsabili tecnico-amministrativi di categoria D ed EP.

Tab. 10: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DI RUOLO E COLLABORATORI LINGUISTICI (al 31 dicembre di ciascuna annualità)

| CATEGORIA | ANNO 2012 | ANNO 2013 | ANNO 2014 | ANNO 2015 | ANNO 2016 | ANNO 2017 | ANNO 2018 | ANNO 2019 | ANNO 2020 | ANNO 2021 | ANNO 2022 |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Dirigenti | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| EP | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| D | 93 | 92 | 91 | 86 | 85 | 84 | 84 | 83 | 82 | 81 | 77 |
| C | 137 | 135 | 140 | 141 | 137 | 133 | 131 | 126 | 123 | 119 | 115 |
| B | 58 | 58 | 58 | 57 | 56 | 52 | 50 | 46 | 43 | 42 | 40 |
| Collaboratori Linguistici | 0 | 17 | 15 | 12 | 10 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Totale | 300 | 314 | 315 | 307 | 299 | 289 | 284 | 274 | 267 | 261 | 253 |

Le versioni aggiornate, anche in modalità interattiva, degli organigrammi funzionali riferiti alle strutture gestionali dell'Ateneo sono consultabili nell'organigramma pubblicato sul sito istituzionale.

Per la comprensione del contesto organizzativo di riferimento, anche in relazione ai comportamenti dei competitors istituzionali, l'Ateneo si è dotato di strumenti comparativi finalizzati ad analizzare, rispetto ai servizi amministrativi e di supporto erogati, l'efficacia, l'efficienza e le indagini di clima, aderendo, fin dall'edizione 2015/2016, al progetto Good Practice, promosso dal Politecnico di Milano.

I risultati del progetto con riferimento all'anno 2022, ampiamente trattati nel seguito, evidenziano le politiche d'investimento sui servizi amministrativi da parte delle Università aderenti - parametrizzati anche in relazione alle dimensioni delle stesse - dando risalto al posizionamento, in un'ottica di benchmark, rispetto ai costi totali e unitari dei servizi erogati.

4. I risultati raggiunti

Le Linee guida ANVUR 2015, in un'ottica integrata di sistema, richiedono di rappresentare i risultati raggiunti facendo coesistere l'aspetto accademico con il contesto gestionale, in modo da evidenziare il collegamento esistente fra la mission istituzionale e la performance amministrativa dell'Ateneo. Nelle sezioni precedenti sono stati riportati in dettaglio i risultati conseguiti nel corso del 2022 come performance di Ateneo sulle mission istituzionali, didattica ricerca e terza missione, distinguendo quest'ultima nelle tre dimensioni in cui si articola all'interno di Unicas: Placement, Trasferimento tecnologico e Public engagement.

Nelle sezioni precedenti non si è data evidenza al fatto che la performance istituzionale, connessa al raggiungimento di obiettivi del piano strategico 2019-2022 vede il contributo significativo dell'Amministrazione centrale e periferica che ha operato in modo sinergico alla realizzazione dei risultati sopra descritti.

Vale la pena richiamare che tali risultati sono stati ottenuti nel rispetto di un piano di rientro che vede l'Ateneo impegnato nella restituzione di un debito significativo, contratto a seguito della ben nota crisi economico-finanziaria che dal 2017 ha determinato una carenza strutturale e progressiva di risorse umane e finanziarie. Ciò ha richiesto all'Ateneo un grande sforzo di riprogrammazione delle attività e un'importante attività di contenimento della spesa.

Ogni anno, da allora, il piano di rientro toglie dalla disponibilità di Ateneo quote crescenti del Fondo Finanziamento Ordinario a titolo di restituzione del debito. Nel 2022 la quota è stata pari a 1,4 mln di euro, (+300mila euro rispetto all'anno precedente) che nel 2023 saranno 2,1 mln di euro. La contrazione della spesa, d'altro canto, ha agito anche sul reclutamento del personale tecnico amministrativo e bibliotecario che è stato a lungo bloccato. Ma l'Ateneo non ha in nessun caso rinunciato a definire obiettivi strategici, di resilienza prima e di rilancio poi, che hanno portato ad una crescita dei volumi di attività pro capite del personale tecnico e amministrativo e bibliotecario, per l'uscita dai ruoli di unità in quiescenza, non compensata da nuovi ingressi. Ciò ha reso evidente l'inadeguatezza del solo turnover per il reintegro del personale TAB, con una conseguente difficoltà organizzativa. In questo contesto il risultato più importante è stato continuare assicurare il funzionamento ordinario nelle tre missioni fondanti del sistema universitario. In aggiunta, grazie al rigore delle procedure interne degli ultimi anni, l'Ateneo è riuscito a restare competitivo partecipando con successo a iniziative nazionali. Ma l'Università, anche grazie a congiunture particolarmente favorevoli legate ai fondi del PNRR e al ruolo che l'Ateneo ha avuto negli ultimi anni sulla formazione

abilitante con i corsi di specializzazione sul sostegno delle scuole di ogni ordine e grado, è riuscita a gestire la crisi e a restare competitiva.

Nel 2022 si sono concluse le prime procedure concorsuali per il reclutamento di Dirigenti e personale di categoria EP, C e D ma anche per l'attribuzione delle Progressioni orizzontali, a lungo bloccate. Ad oggi, pur non potendosi ritenere ancora conclusa la fase di difficoltà economica, è senz'altro possibile affermare che i vertici dell'Università, con il supporto del Ministero e di tutti gli organi e le componenti dell'Ateneo, sono riusciti a dare rinnovata credibilità all'Istituzione. In tal senso, un segnale decisamente positivo è aver chiuso anche l'anno 2022 con un risultato economico positivo, pari a 5.4 mln che conferma (+0,7 mln di euro rispetto all'esercizio precedente).

4.1 Risultati connessi alla PERFORMANCE STRATEGICA

La performance strategica istituzionale deriva dagli obiettivi strategici pluriennali che l'Università si prefigge per realizzare con successo la propria missione, declinati su azioni strategiche elencate nel Piano strategico, riferimento essenziale per indirizzare e raccordare tutti i documenti di natura programmatica dell'Ateneo.

Una prima importante esperienza di pianificazione strategica è confluita nel Piano strategico 2016-2018. In seguito, una cabina di regia presieduta dal Rettore ha elaborato il nuovo Piano strategico 2019-2022 che è stato approvato dagli OO.CC. nelle sedute del mese di novembre 2019.

Tale Piano si è posto in una linea di continuità, ma anche di innovazione, sia nei contenuti che nel metodo, rispetto al precedente. L'Ateneo, infatti, consapevole del fatto che la mancanza di un approccio sistematico e strutturato alla gestione dei dati e delle informazioni rappresentava un punto di debolezza del proprio sistema di pianificazione, col nuovo Piano ha inteso radicare una "cultura del risultato" che mettesse al centro del sistema di autovalutazione non soltanto gli approcci, ma anche i risultati effettivamente conseguiti, verificandone sistematicamente la coerenza e il grado di raggiungimento, a garanzia della sostanziale adeguatezza dell'organizzazione alle proprie finalità generali e agli obiettivi definiti nel breve e nel medio termine.

Si è trattato, evidentemente, di un importante passo avanti nell'adozione di un nuovo approccio alla qualità della pianificazione, certamente migliorabile, ma comunque espressione dell'impegno dell'Ateneo a sperimentare, correggere, apprendere dai propri errori e migliorare il sistema.

In quest'ottica, il **reporting strategico** rappresenta lo strumento privilegiato attraverso il quale si garantisce un flusso informativo costante e adeguato verso gli organi di governo dell'Ateneo sul grado di attuazione delle strategie pianificate, sugli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi strategici e sulle possibili azioni (preventive e correttive) da mettere in campo.

La concreta attuazione delle strategie è valutata e presidiata dalla governance di Ateneo attraverso un **cruscotto di monitoraggio** organizzato su due livelli:

- **indicatori di efficacia collegati agli obiettivi strategici**, che intendono misurare l'adeguatezza dei risultati raggiunti dall'Ateneo rispetto agli obiettivi fissati, tenuto conto delle aspettative e delle necessità degli utenti (interni ed esterni);
- **indicatori di performance**, che intendono esprimere la capacità dell'Ateneo di realizzare le azioni funzionali al raggiungimento dell'obiettivo strategico, tenuto conto della necessità di utilizzare le

risorse (umane, economico-finanziarie, strumentali, infrastrutturali, intangibili) in modo sostenibile e tempestivo per la realizzazione dei risultati e di mantenerne e migliorarne costantemente il livello nel tempo.

Entrambe le tipologie di indicatori (unitamente all'indicazione della metrica, dei target e delle responsabilità operative) sono dettagliatamente descritte nel documento "Cruscotto di monitoraggio degli obiettivi strategici 2019-2022", portato all'attenzione degli OO.CC. che hanno espresso parere favorevole nelle sedute del 18.12.2019.

Il Piano strategico e il relativo cruscotto di monitoraggio sono stati concepiti come strumenti flessibili e dinamici, in grado di agevolmente e tempestivamente recepire eventuali modifiche o integrazioni richieste da cambiamenti significativi nel contesto (interno ed esterno) di riferimento che possono influire sulla effettiva fattibilità del Piano.

L'implementazione del piano di monitoraggio e dei relativi modelli di reporting è stata affidata all'Area Qualità, che – su input del Rettore e sulla base del cruscotto degli indicatori di monitoraggio definito dalla governance – ha proceduto alla raccolta e all'analisi delle schede di rendicontazione per la verifica della coerenza tra obiettivi, azioni e target pianificati rispetto ai risultati conseguiti.

Nel Report strategico, redatto a cura dell'Area Qualità, ora Settore Programmazione, Qualità e Valutazione, sono state messe a sistema le informazioni di sintesi sul grado di attuazione del Piano strategico e sono stati evidenziati i dati più rilevanti per supportare i processi decisionali degli organi di governo e predisporre i contenuti da veicolare all'esterno, soddisfacendo in tal modo l'esigenza di accountability.

Tutto ciò premesso, nel corso del 2020 è stata realizzata una prima attività di monitoraggio del Piano strategico 2019-2022, curata dall'Ufficio Qualità Servizi, in raccordo con l'Ufficio Segreteria del Nucleo di Valutazione, su input del Direttore Generale al quale il Decreto Rettorale n. 264/2020 ha affidato la direzione e il coordinamento del processo.

Tenuto conto che il nuovo Piano strategico di Ateneo è stato approvato a novembre 2019 e che il CdA ha preso atto del cruscotto sperimentale di indicatori a dicembre 2019, il monitoraggio dell'obiettivo in epigrafe è stato realizzato nell'ultimo trimestre del 2020 per lasciare ai responsabili delle azioni strategiche un ragionevole lasso temporale per il dispiegamento delle attività ad esse correlate.

I precitati uffici hanno predisposto il piano di monitoraggio ed i relativi modelli di reporting finalizzati alla verifica della coerenza tra obiettivi, azioni e target pianificati rispetto ai risultati conseguiti.

Il reporting strategico è stato avviato il 16 novembre 2020 e si è concluso il 10 dicembre dello stesso anno. Sulla base dei riscontri pervenuti, è stato quindi redatto il **Report Piano Strategico 2019-2022**, portato all'attenzione del SA nella seduta del 17.02.2021 e del CdA nella seduta del 24.02.2021.

Successivamente, con D.R. n. 223 del 18.03.2021, al Direttore Generale è stato conferito l'obiettivo *“Dirigere e coordinare il processo di riesame e implementazione del cruscotto sperimentale di monitoraggio degli obiettivi strategici 2019-2022”*. La ragione sottesa all'azione di verifica dello stato di attuazione di tali obiettivi, i cui primi target sono fissati al 2021, poggiava ancora sulla necessità di fornire per tempo adeguati strumenti alla governance di Ateneo al fine di analizzare gli eventuali gap ed intervenire con la necessaria tempestività.

Contestualmente, in relazione al Piano integrato 2021/2023, approvato dal CdA il 27.01.2021 ed emanato con D.R. n. 222 del 18.03.2021, a tutti gli uffici dell'Area Qualità è stato conferito l'obiettivo di supportare la Direzione generale nell'attività di riesame e implementazione di tale cruscotto.

In data 08.07.2021 il Direttore Generale ha quindi convocato i responsabili dei predetti uffici/settori dell'area intestando e distribuendo tra essi le azioni necessarie al perseguimento dell'obiettivo con riferimento alle aree Formazione, Ricerca, Terza missione e Governance/Organizzazione/Infrastrutture.

Nel mese di luglio 2021 si è inoltre inviata una apposita nota ai Delegati e ai Referenti del Rettore, ai Presidenti dei Centri e dei CCdS nonché ai Responsabili amministrativi di Aree, Settori e Uffici, finalizzata a richiedere la compilazione, entro il 15 settembre 2021, delle schede di rendicontazione predisposte al fine di monitorare i valori assunti dagli indicatori, collegati a obiettivi e azioni strategiche, e di compararli con quelli registrati in occasione della rilevazione 2020.

Una volta ricevute le schede di rendicontazione, in qualche caso pervenute oltre la scadenza prefissata dopo l'inoltro di svariati solleciti, si è proceduto a farne confluire i contenuti, depurati soltanto da eventuali refusi, nei report prodotti dagli uffici, tutti regolarmente pervenuti alla Direzione Generale. Il processo di reporting si è completato con la trasmissione agli OO.GG. della griglia compilata, avendo così dato concreta attuazione al flusso informativo necessario agli organi di governo per supportare i processi decisionali e per soddisfare le esigenze di accountability verso l'esterno.

In relazione alla Performance 2022, con nota 7973 del 29 aprile 2022, è stato conferito agli Uffici dell'Area Qualità il seguente obiettivo:

Supportare la direzione generale nell'attività di riesame e implementazione del cruscotto sperimentale di monitoraggio degli obiettivi Strategici 2019/2022 con riferimento all'AREA 1 - DIDATTICA, AREA 2 - RICERCA, AREA 3 - TERZA MISSIONE e AREA 4 - GOVERNANCE.

Il reporting strategico è stato avviato il 29 luglio 2022 procedendo all'invio, alle unità organizzative ed ai soggetti qualificati all'interno del cruscotto di monitoraggio come "Responsabili del dato", della comunicazione prot. n. 13391/2022 nella quale è stato loro chiesto di rilevare i valori assunti dagli indicatori previsti dal cruscotto e di trasmetterli all'Area Qualità. Il termine per la raccolta dei dati è stato dapprima fissato al 15 settembre 2022 e successivamente prorogato in quanto si è tenuto conto del cambio della Governance e di alcune modifiche degli Uffici identificati come responsabili dei dati. L'importante esperienza di pianificazione strategica maturata nel quadriennio 2019/2022 è confluita nella predisposizione del nuovo Piano strategico 2023-2025, rispetto al quale l'attuale Piano si pone in una linea di continuità e di innovazione, non solo nei contenuti, ma anche nel metodo.

Con D.R. n.818/2022 del 12 ottobre del 2022 è stata costituita una "cabina di regia" presieduta dal Rettore e composta dal Direttore Generale, dal Rettore Vicario, dai Prorettori, dai Presidenti dei Centri, dai Referenti del Rettore, dal Presidente del Presidio della Qualità di Ateneo e dai Direttori di Dipartimento, coadiuvati dai Responsabili degli Uffici dell'Area Qualità con l'obiettivo di predisporre il nuovo Piano Strategico. Nell'elaborazione dei principi, degli obiettivi e degli indicatori del Piano strategico 2023-2025, la "cabina di regia" ha tenuto conto, in particolare, del nuovo modello AVA3, dell'esperienza maturata con la visita di accreditamento periodico di 2017, delle raccomandazioni del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo nonché degli esiti del monitoraggio del precedente Piano Strategico. Gli obiettivi del Piano strategico 2023-2025 sono stati condivisi con i Delegati Rettorali, i Direttori di Dipartimenti, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e i rappresentanti degli studenti al fine di coinvolgere i principali stakeholder dell'Ateneo nel processo di pianificazione e rinforzare, anche per questa via, il senso di appartenenza e collaborazione fra tutte le componenti della comunità accademica dell'Unicas.

Attualmente è in atto l'individuazione di uno strumento informatico che permetta di espletare più agevolmente sia le attività di monitoraggio – quantitativo, riferito agli indicatori associati agli obiettivi strategici e qualitativo, realizzato attraverso le Relazioni dei referenti politici degli obiettivi strategici – che l'attuazione del logico cascading nei molteplici documenti di natura strategica dell'Ateneo.

4.2 Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023

Il “Documento di programmazione triennale dell’Ateneo” è un piano triennale emanato ai sensi del D.M. 25 marzo 2021, n. 289, “*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*” con il quale il MIUR ha stabilito all’art. 1 comma 2 che “... le Università assicurano altresì l’integrazione del ciclo di gestione della performance con la programmazione triennale...”. Con successivo Decreto Direttoriale n. 7345 del 21.05.2021, il MIUR ne ha poi definito le modalità di attuazione.

Con nota protocollo n. 10003 del 16.07.2021, i termini per la presentazione dei programmi da parte delle università, inizialmente fissati dal MUR al 22 luglio, sono stati prorogati al 29 luglio 2021, data entro la quale l’Ateneo ha trasmesso gli obiettivi, le azioni e i conseguenti indicatori e la relazione del NdV, attraverso il sito internet riservato PRO3.

Con nota 15787 del 19 novembre 2021 il MUR ha reso noto gli esiti della valutazione dei Programmi presentati dagli Atenei e, con la stessa nota, ha comunicato la possibilità di procedere entro il 21 dicembre 2021 ad una rimodulazione degli indicatori con esito negativo.

In risposta dunque ai rilievi dell’ANVUR, con nota prot. 24480 del 17 dicembre 2021 il Rettore ha inviato al Nucleo di valutazione, per la validazione, il documento di rimodulazione della Programmazione per il triennio 2021/2023, riportante in sintesi le seguenti proposte:

Tab. 11: Obiettivo A_ AMPLIARE L’ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA

| Indicatori di riferimento per monitoraggio e valutazione | Livello iniziale | Target Indicatore finale 2023 | Ufficio referente per monitoraggio | Responsabile monitoraggio |
|---|-------------------------|---|---|--|
| A_f - Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale (*) | 41 | Vecchio target proposto: 60 Nuovo target proposto: 150 | Ufficio Job placement | Delegato al Job placement, marketing e valorizzazione dei beni |

| | | | | |
|--|---|---|-----------------------|--|
| A_i - Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali (*) | 0 | Vecchio target proposto: 15 Nuovo target proposto: 150 | Ufficio Job placement | Delegato al Job placement, marketing e valorizzazione dei beni |
|--|---|---|-----------------------|--|

Come da DD 7345/2021, art. 4, per gli indicatori che non fanno riferimento a banche dati ministeriali (contrassegnati con il simbolo *) l'Ateneo deve includere nel programma:

- le modalità di rilevazione e aggiornamento dei dati, la relativa fonte di rilevazione, l'Ufficio referente dell'Ateneo nel relativo campo a disposizione;

- il verbale del Nucleo di Valutazione contenente la validazione degli indicatori, delle modalità di rilevazione e aggiornamento dei dati, della fonte e del valore iniziale di riferimento.

Tab. 12: Obiettivo B_ PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE E VALORIZZARE IL CONTRIBUTO ALLA COMPETITIVITÀ DEL PAESE

| Indicatori di riferimento per monitoraggio e valutazione | Livello iniziale | Target Indicatore finale 2023 | Ufficio referente per monitoraggio | Responsabile monitoraggio |
|---|--|--------------------------------------|---|---|
| B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo (*) | Indicatore: 0,033 Numeratore: 8,000 Denominatore: 246,000 | Target proposto: 0,038 | Ufficio Trasferimento tecnologico | Delegato al Trasferimento tecnologico, creazione d'impresa e spin off |
| B_g - Numero di attività di trasferimento di conoscenza rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo (*) | Indicatore: 0,085 Numeratore: 21,000 Denominatore: 246,000 | Target proposto: 0,120 | Ufficio Diffusione della cultura e della conoscenza | Delegato alla diffusione della cultura e della conoscenza |

Con riferimento all'obiettivo A e all'obiettivo B, in data 20.12.2021 il Nucleo di Valutazione ha validato tutti gli indicatori proposti, la modalità di rilevazione e aggiornamento dei dati, la relativa fonte di rilevazione e il valore attuale degli indicatori nella misura indicata dall'Ateneo.

L'ANVUR e il MUR hanno positivamente valutato la riformulazione proposta nel mese di febbraio 2022.

L'aggiornamento degli indicatori connessi alle banche dati nazionali avviene con regolarità ed è monitorato dall'Ufficio Programmazione dati e Statistica attraverso la banca dati MUR dedicata.

4.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa (sia a livello di Ateneo sia a livello di struttura) misura l'andamento dell'organizzazione in relazione all'efficacia, all'efficienza e alla capacità di supportare efficacemente la performance istituzionale, ovvero il raggiungimento degli obiettivi strategici.

In altri termini, la performance organizzativa è l'insieme dei risultati gestionali attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole del suo stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholder* (impatto)*.

Peraltro, il livello di performance raggiunto dalla struttura tecnico-amministrativa di Ateneo, nel suo complesso e nelle sue articolazioni, sia rispetto all'attività istituzionale sia relativamente agli obiettivi indicati nel Piano Integrato, deve portare in conto anche il rendiconto sull'incremento della soddisfazione degli stakeholder, sul grado di innalzamento dei livelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione, sul miglioramento della percezione del benessere organizzativo, sul rafforzamento della tutela delle pari opportunità, sui progressi connessi all'assicurazione della qualità, il tutto nell'ottica della progressiva integrazione fra processi raccomandata dall'ANVUR.

Rientrano pertanto tra gli ambiti di valutazione della performance organizzativa:

- a. l'**efficienza** dell'organizzazione (in termini di costi di produzione dei servizi);
- b. la **soddisfazione dell'utenza** interna ed esterna rispetto ai bisogni e alla qualità dei servizi;
- c. l'impulso ed il supporto al **sistema AQ** di Ateneo;
- d. la promozione della **trasparenza**, delle **pari opportunità** e del **benessere organizzativo** e il contrasto alla **corruzione**.

Con riferimento ai primi due punti, un'estesa trattazione dei risultati in termini di efficienza e di customer satisfaction, riferita all'utenza studentesca e alle percezioni dei docenti e del personale TAB, è rinvenibile nel presente documento rispettivamente ai paragrafi 4.3.3. e 4.3.4 grazie agli esiti pervenuti sulle rilevazioni effettuate nell'ambito del progetto Good Practice.

* Fonte: "Linee Guida per il Piano della performance_ Ministeri", Dipartimento Funzione Pubblica, giugno 2017, p. 22

Riguardo alle azioni attuate per promuovere e sostenere il sistema AQ di Ateneo, nel par. 4.3.6 è dato ampio spazio alle attività poste in essere nel 2022 dal Presidio della Qualità, principale attore istituzionale in tale ambito.

Rispetto infine alle tematiche legate a trasparenza e contrasto alla corruzione, pari opportunità e benessere organizzativo, si rimanda alla illustrazione delle iniziative realizzate e ai risultati conseguiti richiamati ai paragrafi 4.3.5, 4.3.7 e 4.3.8 (quest'ultimo, con relativo allegato).

4.3.1 Performance organizzativa di ATENEO

La performance organizzativa di Ateneo deriva, in generale, dagli atti di programmazione operativa e dagli obiettivi attribuiti trasversalmente alle strutture con risultati misurabili. Essa rileva per la performance del Direttore Generale (cfr. par.3.3.1, pag. 15, del SMVP vigente nel 2022).

La misurazione e valutazione di tale componente della performance organizzativa, ai sensi dell'art. 7, c. 2, lett. a) del D.lgs. n.150/2009, compete al Nucleo di valutazione-OIV.

Riguardo alla misura della performance organizzativa della struttura amministrativa nel suo complesso, in assenza di uno specifico set di indicatori standardizzati finalizzato a tale scopo, per il 2022 si è assunto di determinarla tramite la media dei livelli di performance raggiunti dalle strutture in cui essa si articola (cfr. par. 3.2 del SMVP 2022).

In altri termini, per il 2022 il livello di performance degli obiettivi attribuiti alle strutture ha alimentato il livello di performance organizzativa dell'Ateneo.

4.3.2 Performance organizzativa di STRUTTURA

La performance organizzativa di struttura deriva, in generale, dalla sintesi della pianificazione politica e della programmazione operativa di Ateneo.

Essa rileva per la performance dei Dirigenti e per il Personale con incarico di responsabilità manageriale (cfr. par. 3.3.2 e 3.3.3, pagg. 15 e 16 del SMVP 2022).

Riguardo alla misurazione e valutazione di tale componente della performance organizzativa, in virtù del SMVP vigente nel 2022, essa compete al Direttore Generale e si fonda sullo scarto, connesso ai valori assunti dagli indicatori, rilevato tra i valori target attesi (riportati nell'All. 1 al PIAO 2022-2024) e i valori riscontrati a consuntivo.

4.3.3 Risultati rilevazioni OPINIONI STUDENTI E DOCENTI (Segr. studenti/Uff. di segreteria)

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1 comma 2 della legge 370/1999, Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale riferisce annualmente sulle attività compiute dall'Ateneo relativamente alla raccolta delle opinioni degli studenti.

In particolare, la rilevazione annuale delle opinioni degli studenti, riferite alle attività didattiche, persegue anche l'obiettivo di sostenere manifestamente le attività di assicurazione della qualità dell'Ateneo e di render conto delle interazioni in essere fra il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione finalizzate alla raccolta e all'analisi dei dati relativi al gradimento delle principali parti interessate dell'Università.

Peraltro, il sistema di Autovalutazione, Valutazione Periodica e Accredimento delle università italiane prevede che si adotti un processo sistemico di raccolta e diffusione delle opinioni degli studenti, dei laureati e dei docenti. Tale rilevazione sistematica fa parte integrante del sistema di AQ degli atenei ed è quindi un requisito necessario per l'accredimento.

Allo stato attuale, la procedura e i questionari adottati seguono le indicazioni fornite nel documento di Accredimento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari, vers. 10.08.2017, e tengono conto delle Linee guida ANVUR per la Relazione dei NDV 2014 e di quelle successive del 2020.

I questionari adottati dall'Ateneo sono quelli proposti dall'ANVUR nel documento "Proposta operativa per l'avvio delle procedure di rilevamento dell'opinione degli studenti per l'a.a. 2013-2014".

La rilevazione delle opinioni concerne più aspetti, uno dei quali è "Il livello di soddisfazione in merito all'efficacia dell'organizzazione di ogni singolo insegnamento e all'adeguatezza del carico didattico, anche in relazione alle strutture didattiche per le lezioni in aula e per le attività sperimentali".

Inoltre, a seguito dell'emergenza sanitaria intercorsa a partire dal 2020, l'Ateneo ha ritenuto opportuno integrare i Questionari 1 e 7 dell'ANVUR, rivolti rispettivamente a studenti frequentanti e docenti, con 6 domande inerenti all'erogazione on line degli insegnamenti del II semestre dell'a.a. 2019/2020. I nuovi quesiti, approvati da SA e CdA nelle rispettive sedute del 22 aprile 2020, hanno inteso rilevare l'adeguatezza delle apparecchiature e della connessione nonché l'agio mostrato dal docente e dagli studenti nella didattica on line.

La rilevazione, oggetto della [Relazione annuale del Nucleo di valutazione 2023](#) (sez. rilevazione studenti, da cui sono tratte le informazioni del presente paragrafo, approvata dal NdV nella seduta del 26.04.2023) , esamina il processo e i dati delle opinioni raccolte nell'anno accademico 2021-2022.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale implementa la raccolta on line delle opinioni degli studenti e dei docenti attraverso il sistema di gestione delle carriere degli studenti, denominato GOMP, che consente la compilazione del questionario garantendone l'anonimato.

La procedura informatica adottata dall'Ateneo permette di rilevare le opinioni, anche sulle strutture di Ateneo, con una copertura dei moduli didattici erogati pari al 100%, consente un facile accesso dalle pagine personali, da parte sia degli studenti che dei docenti, e soprattutto favorisce un'immediata fruizione degli esiti da parte degli organi di Ateneo e dei docenti. A tal riguardo, si evidenzia che, nel corso del 2022, il sistema informatico di gestione della rilevazione studenti/docenti è stato integrato con un ulteriore modulo finalizzato ad una fruizione maggiormente semplificata, in forma aggregata e pubblica, degli esiti.

L'intero processo della rilevazione delle opinioni è supervisionato dal Presidio della Qualità di Ateneo d'intesa con il Delegato alla Didattica.

I questionari rivolti agli studenti vengono somministrati a quelli regolarmente iscritti, che rispondono al questionario "frequentanti" (se con frequenza pari o superiore al 50% delle lezioni) o "non frequentanti" (se con frequenza inferiore al 50% delle lezioni). La compilazione del questionario è obbligatoria e può essere effettuata anche tramite supporti mobili.

I questionari rivolti ai docenti sono legati agli insegnamenti dei quali sono responsabili e da loro erogati nell'anno di riferimento.

Tra i questionari somministrati per la rilevazione, ve ne sono due di interesse per la finalità di rendicontazione della performance dei servizi di supporto oggetto della presente Relazione, uno rivolto agli **studenti frequentanti**, l'altro ai **docenti**, come nel seguito chiarito.

Il Presidio della Qualità ha puntualmente sollecitato i destinatari dei questionari (anche attraverso la piattaforma GOMP) per ognuna delle scadenze relative alla compilazione, così fissate per l'a.a. 2021-2022:

Insegnamenti/moduli del I semestre: dal 01 novembre 2021 al 09 agosto 2022;

Insegnamenti/moduli del II semestre: dal 13 aprile 2022 al 09 agosto 2022.

4.3.3.1 Rilevazioni Studenti frequentanti

Tra i questionari adottati per la rilevazione, vi è quello a compilazione obbligatoria proposto dall'ANVUR - scheda n. 2 per studenti frequentanti (ovvero, con frequenza pari o superiore al 50% delle lezioni), scheda n. 4 per non frequentanti (ovvero, con frequenza inferiore al 50% delle lezioni) - somministrato allo studente una sola volta nell'anno accademico di riferimento, al momento della prenotazione al primo esame, e previsto dal II anno in poi. Tale questionario, che include anche la richiesta di valutazione relativa all'organizzazione del precedente anno accademico con particolare riferimento alle aule, alle attrezzature e ai servizi di supporto alla didattica, viene attivato e mantenuto on line per tutto l'a.a. successivo a quello di riferimento.

La somministrazione on line del questionario avviene mediante avviso allo studente all'interno della propria pagina dei servizi on line della piattaforma GOMP. È previsto che lo studente possa prenotarsi all'esame solo a condizione che abbia compilato il questionario di valutazione dello specifico insegnamento. La raccolta dei questionari di valutazione è quindi collegata al servizio on line di prenotazione esami (l'Ateneo utilizza la verbalizzazione on line degli esami e, pertanto, la prenotazione all'appello è obbligatoria). Questa procedura ha consentito di raggiungere una percentuale di copertura dei moduli didattici sottoposti a valutazione pari al 100%. Inoltre, il questionario viene somministrato anche in lingua inglese, considerato che l'Ateneo propone dei corsi anche in questa lingua.

Il Delegato rettorale alla Didattica, in collaborazione con il Presidio della Qualità e con il Responsabile dell'Ufficio Offerta Formativa, si è occupato della raccolta ed elaborazione dei questionari raccolti attraverso la piattaforma (aggregando i dati per Ateneo, Dipartimento, Corso di Studio, Insegnamento), provvedendo poi alla pubblicazione su una pagina dedicata del sito web di Ateneo.

Le elaborazioni prodotte nell'anno in esame sono state completamente modificate e notevolmente arricchite di dettagli dai referenti dell'Ateneo per migliorare la fruibilità degli esiti dei questionari. Alcune modifiche introdotte però non consentono una piena comparazione degli esiti delle valutazioni rispetto a quelle relative agli anni accademici precedenti.

Si riportano alcune caratteristiche della popolazione studentesca dell'anno 2021-2022 oggetto di indagine (esclusi gli iscritti al Vecchio Ordinamento):

Tab. 13: CARATTERISTICHE DEGLI ISCRITTI NELL’A.A. 2021-2022

| SESSO | ISCRITTI |
|---------------|----------|
| F | 3785 |
| M | 3610 |
| TOT | 7395 |
| FASCE ETÀ | ISCRITTI |
| < 20 | 2,26% |
| 20-25 | 59,96% |
| 26-30 | 19,07% |
| 31-35 | 5,84% |
| 36-40 | 3,56% |
| 41-45 | 3,37% |
| 46-50 | 3,52% |
| 51-55 | 1,65% |
| 56-60 | 0,61% |
| >=61 | 0,18% |
| PROVENIENZA | |
| Lazio | 60% |
| Altre Regioni | 29,40% |
| Estera | 10,60% |

L’indice di copertura delle unità didattiche (insegnamenti, moduli ed eventuali partizioni) per i questionari compilati è totale.

Il numero dei questionari per frequentanti e non frequentanti, esaminati per l’anno di riferimento, è riportato nelle tabelle 16 e 17, nelle quali i dati sono stratificati per Dipartimento. Sono riportati, inoltre, i dati raccolti in anni accademici precedenti anche se elaborati con modalità differenti.

Tab. 14: NUMERO QUESTIONARI **INSEGNAMENTI** FREQUENTANTI E NON FREQUENTANTI RACCOLTI NELL’A.A. 2021-22 E CONFRONTO CON I PRECEDENTI 2 ANNI

| Dipartimenti | N. questionari elaborati 2021/22 | | Totale questionari elaborati per anno | | |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|
| | Scheda 1 - frequentanti | Scheda 3 – non frequentanti | 2021-2022 | 2019-2020 | 2018-2019 |
| DIPEG | 7083 | 2836 | 9919 | 11744 | 12292 |
| DICEM | 3195 | 345 | 3540 | 4584 | 5263 |
| DIEI | 1445 | 216 | 1661 | 1946 | 1732 |
| DLEF | 1149 | 345 | 1494 | 1496 | 1311 |
| DSUSS | 9850 | 3748 | 13598 | 17663 | 14820 |
| totale | 22722 | 7490 | 30212 | 37433 | 35418 |

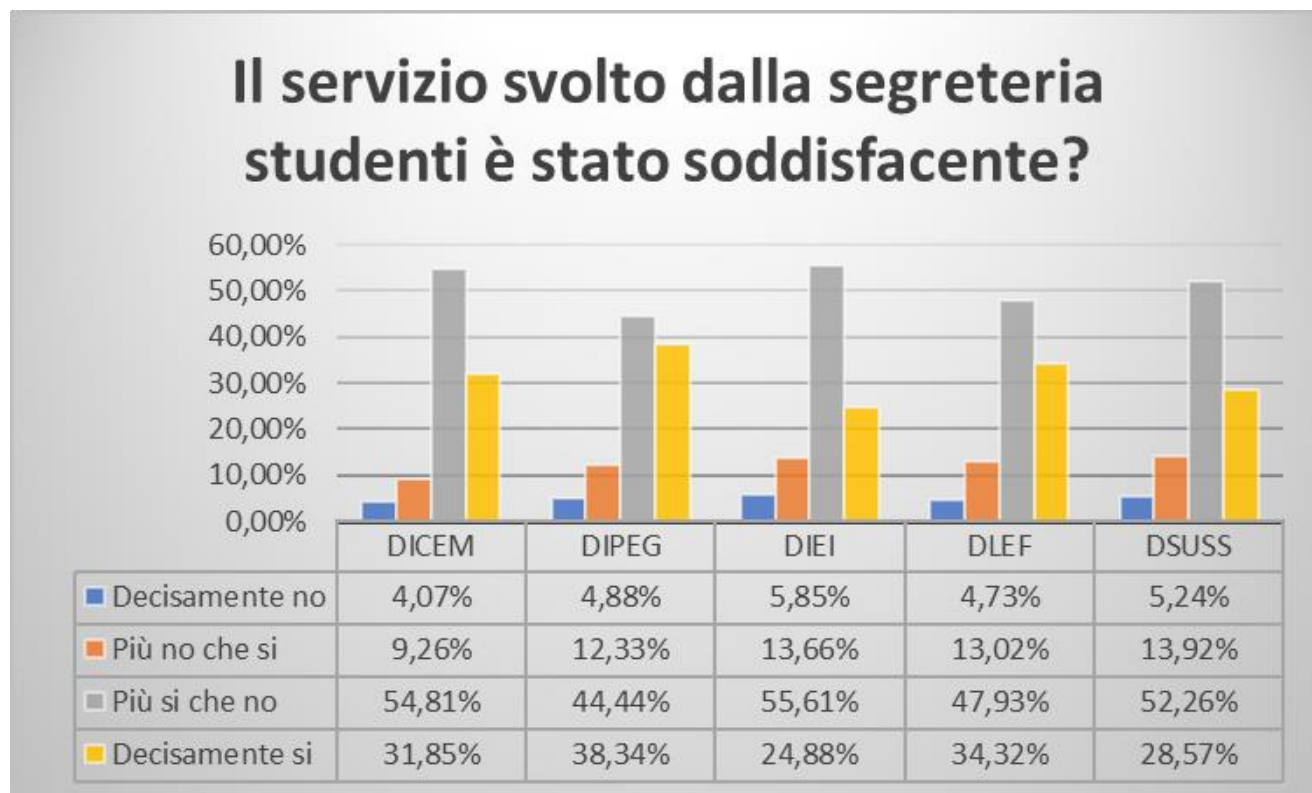
Tab. 15: NUMERO QUESTIONARI **STRUTTURE** FREQUENTANTI E NON FREQUENTANTI ELABORATI NELL'A.A. 2020-21 E CONFRONTO CON I PRECEDENTI 2 ANNI

| Dipartimenti | N. questionari elaborati 2020/21 | | Totale questionari elaborati per anno | | |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------|-------------|
| | Scheda 2 - frequentanti | Scheda 4 – non frequentanti | 2021-2022 | 2020-2021 | 2019-2020 |
| DIPEG | 819 | 527 | 1346 | 2667 | 3545 |
| DICEM | 270 | 103 | 373 | 839 | 857 |
| DIEI | 205 | 78 | 283 | 292 | 331 |
| DLEF | 169 | 84 | 253 | 212 | 279 |
| DSUSS | 1106 | 742 | 1848 | 4271 | 4303 |
| totale | 2569 | 1534 | 4103 | 8281 | 9315 |

Tra i quesiti sottoposti ai soli **studenti frequentanti** appare la seguente domanda: **“Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?”**.

Si riportano, in Figura 5, aggregati per Dipartimento, gli esiti in percentuale relativi alle risposte a tale quesito posto agli studenti frequentanti nell’a.a. 2020/2021.

Fig. 5: RISPOSTE FREQUENTANTI A.A. 2020-21 ALLA DOMANDA: *IL SERVIZIO SVOLTO DALLA SEGRETERIA STUDENTI È STATO SODDISFACENTE?*



4.3.3.2 Rilevazioni Docenti

Dall'a.a. 2014/2015 è attiva la rilevazione dell'opinione dei docenti richiesta dal Documento finale AVA del 27.01.2013. Tale rilevazione permette di raccogliere dati utili per valutare la congruenza con le risposte fornite dagli studenti. I docenti infatti hanno la possibilità di esprimere la propria opinione sulle attività, sulle strutture, sui servizi a supporto della didattica, sul carico di studio e sulla soddisfazione complessiva.

Anche in questo caso, il questionario adottato (proposto da ANVUR – scheda n. 7 - e composto da due sezioni, in una delle quali è richiesta la valutazione su aule, attrezzature e servizi di supporto) è inserito nel sistema GOMP, per cui il docente compila il questionario, all'interno della propria area riservata, per ciascun insegnamento di cui è titolare nel periodo didattico. Nella stessa area il docente può monitorare il numero di studenti che hanno valutato ogni insegnamento di cui è titolare, senza avere accesso ai risultati e, ovviamente, ai nominativi degli studenti.

Nel caso dei docenti non esiste una procedura che obbliga alla compilazione, ma gli Organi di Ateneo, e in particolare il PQA, si adoperano per un'azione di sensibilizzazione.

L'erogazione dei questionari proposti ai docenti, nella modalità on line sopra descritta, ha avuto una copertura degli insegnamenti pari al 100%. Il docente può, nell'arco temporale previsto, rispondere ai quesiti proposti dalla propria area riservata.

Tab. 16: NUMERO QUESTIONARI **DOCENTI** RACCOLTI NELL'A.A. 2021-22 E CONFRONTO CON I PRECEDENTI 2 ANNI

| Scheda 7 - DOCENTI | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|
| | 2021-2022 | 2020-2021 | 2019-2020 |
| DIPEG | 63 | 91 | 110 |
| DICEM | 118 | 90 | 101 |
| DIEI | 52 | 51 | 36 |
| DLEF | 41 | 46 | 60 |
| DSUSS | 104 | 121 | 127 |
| totale | 378 | 399 | 434 |

Tra i quesiti sottoposti ai **docenti** appare la seguente domanda: **“Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?”**.

Si riportano, in Tabella 17, gli esiti in percentuale relativi alle risposte a tale quesito posto ai docenti nell'a.a. 2021/2022.

Tab. 17: ESITI QUESTIONARI DOCENTI A.A. 2021/2022

| Scheda 7 - DOCENTI | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | Decisamente NO | Più NO che SI | Più SI che NO | Decisamente SI |
| Il servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria è stato soddisfacente? | 0,26% | 0,79% | 16,93% | 82,01% |

4.3.4 Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer Satisfaction

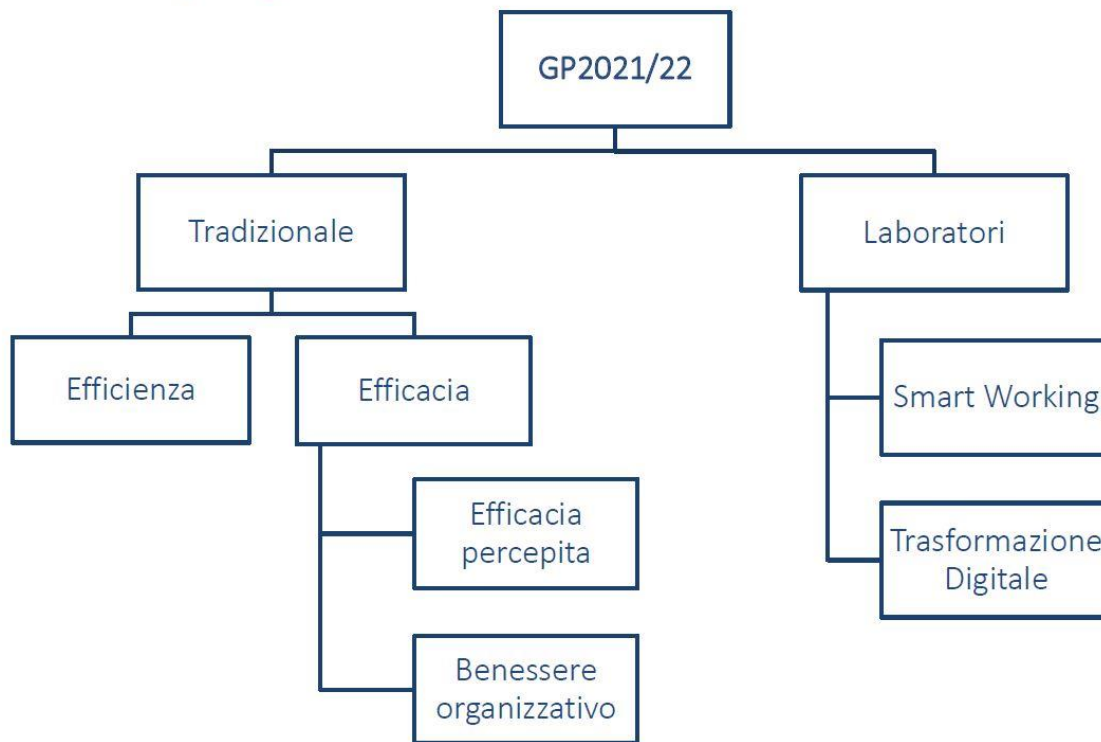
Come già accennato nell'introduzione al par. 4.3, tra gli ambiti da considerare, ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione in termini di performance organizzativa, rientrano a pieno titolo l'**efficienza** dell'organizzazione (in termini di costi di produzione dei servizi) e la **soddisfazione dell'utenza**, interna ed esterna, rispetto ai bisogni e alla qualità dei servizi.

Su quest'ultimo punto si è soffermata l'ANVUR nelle note esplicative, conseguenti alle modifiche al D.lgs. 150/2009, e nelle note di indirizzo, finalizzate alla gestione del ciclo della performance, ricordando l'inserimento dei cittadini e degli utenti (inclusi i docenti e lo stesso personale tecnico amministrativo) tra coloro che svolgono funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa come vera novità introdotta dal D.lgs. 74/2017. Le rilevazioni, ai sensi della nuova normativa, vanno realizzate con cadenza annuale e la garanzia di questo ascolto sistematico è in capo al NdV-OIV.

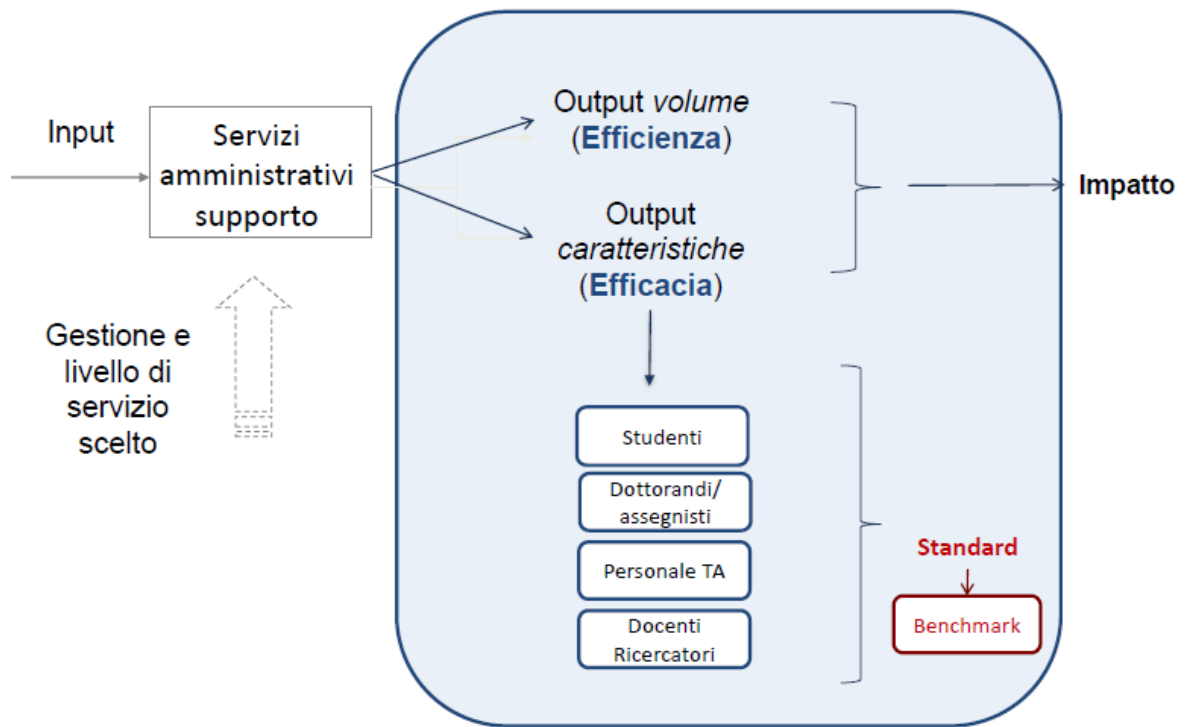
Progetto Good Practice

L'Università di Cassino e del Lazio Meridionale aderisce dall'edizione 2015/2016 al progetto Good Practice, nato nel 1999, sotto la regia del Politecnico di Milano, con l'obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università, sia tramite rilevazioni di efficacia/efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione degli utenti, al fine di favorire il benchmark tra gli atenei partecipanti nell'ottica di definire in maniera condivisa delle buone pratiche di riferimento.

La struttura del progetto Good Practice



Il modello di misurazione Good Practice



Tab. 18: RILEVAZIONI DI EFFICACIA ED EFFICIENZA PER MACRO AREA

Le macro-categorie di servizi

La tabella riporta il dettaglio delle cinque macro-categorie di servizi analizzate di seguito: **Amministrazione, Infrastrutture, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, SBMA**. Nella seconda colonna è riportato il dettaglio delle categorie di stakeholder per cui è rilevata la soddisfazione percepita e, tra parentesi, il nome del servizio così come presentato nelle slide di dettaglio sulla CS. La terza colonna riporta la metrica del costo unitario della macro-categoria, calcolato dividendo i costi complessivi dei servizi riferiti a ciascuna macro-categoria (il cui dettaglio è descritto nelle note metodologiche) per il relativo driver.

| Macro-area | Efficacia [Scala 1-6] | Efficienza [Costo unitario] |
|-------------------------|--|-----------------------------|
| Amministrazione | CS DDA/PTA (Personale) | €/tot proventi e costi |
| Infrastrutture | CS DDA/PTA/Studenti (Logistica) | €/mq interni |
| Supporto alla didattica | CS DDA/Studenti (Didattica/Segreterie) | €/studente |
| Supporto alla ricerca | CS DDA (Ricerca) | €/tot proventi e costi |
| SBMA | CS DDA/Studenti (Biblio) | €/utenti potenziali |

All'edizione del progetto conclusa a dicembre 2022 (GP2021/2022), hanno partecipato, su base volontaria, 50 fra Atenei e Scuole Superiori.

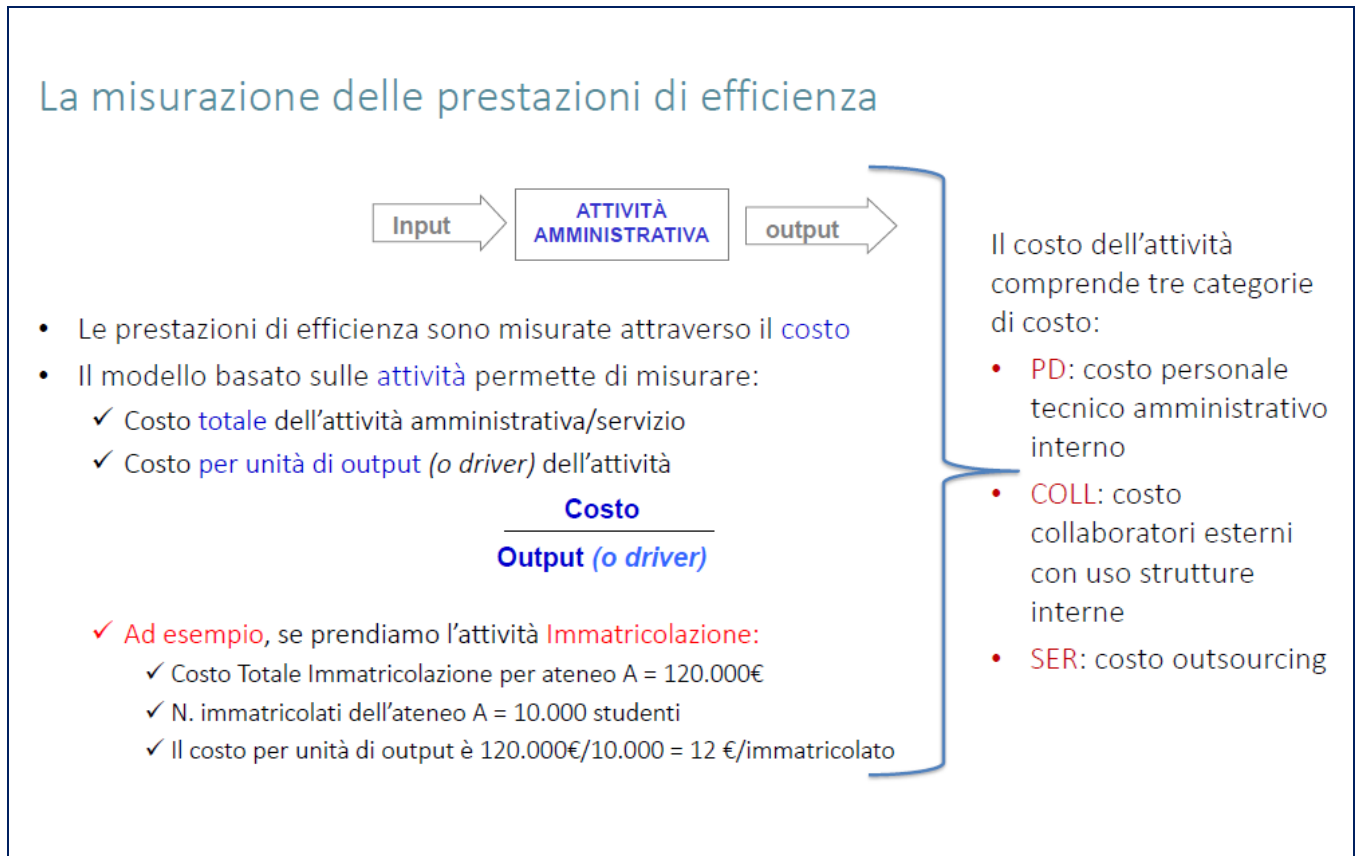
ATENEI E SCUOLE PARTECIPANTI

- Università degli Studi di BERGAMO
- Università degli Studi di BOLOGNA
- Università "Cà Foscari" di VENEZIA
- Università degli Studi di CASSINO
- Università degli Studi di CATANIA
- Università degli Studi di FERRARA
- Università degli Studi di FIRENZE
- Scuola IMT - Istituzioni, Mercati, Tecnologie - Alti Studi - LUCCA
- Università degli Studi INSUBRIA Varese-Como
- Istituto di Architettura di VENEZIA
- Università degli Studi di MESSINA
- Università degli Studi di PADOVA
- Università degli Studi di PALERMO
- Università degli Studi di PARMA
- Università degli Studi di PAVIA
- Università per Stranieri di PERUGIA
- Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE "Amedeo Avogadro"-Vercelli
- Politecnico di BARI
- Politecnico di MILANO
- Politecnico di TORINO
- Università del Salento
- Università degli Studi di SALERNO
- Università degli Studi di SASSARI
- Università degli Studi di SIENA
- Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di TRIESTE
- Scuola Normale Superiore di PISA
- Scuola Sup. di Studi Univ. e Perfezionamento S.Anna di PISA
- Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"
- Università degli Studi di TORINO
- Università degli Studi di TRENTO
- Università degli Studi di URBINO
- Università degli Studi di VERONA
- Università degli Studi di Milano Bicocca
- Università degli Studi di Udine
- Università di Roma La Sapienza
- Università degli Studi di Milano
- Università degli Studi di Napoli Federico II
- Università degli Studi di Chieti-Pescara
- Università degli Studi di Napoli Parthenope
- Università degli Studi di Macerata
- Università della Calabria
- Università degli Studi del Sannio
- Università degli Studi di Camerino
- Università degli Studi di Brescia
- Università LUM
- Università degli Studi di Perugia
- Università di Modena e Reggio Emilia
- Università Politecnica delle Marche
- Gran Sasso Science Institute
- Università degli Studi di Napoli l'Orientale

La sintesi dei dati riferiti all'Ateneo di Cassino, comparata a quella delle altre università partecipanti al progetto, elaborate a cura del Politecnico di Milano, sono pubblicate sul sito web di Ateneo alla pagina raggiungibile al link: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/progetto-good-practice.aspx>. Essa evidenzia quanto i servizi offerti da ciascun ateneo siano efficienti (costi), quali siano i relativi livelli di efficacia (output) e quanto soddisfino le esigenze dell'utenza (customer).

4.3.4.1 Rilevazioni di Efficienza

Le indagini sui **costi (efficienza)**, realizzate nell'ambito del progetto, sono finalizzate alla misurazione delle risorse dedicate ai servizi amministrativi di supporto in termini di costi totali e costi unitari, utilizzando una logica di tipo Activity Based. Le risorse vengono mappate con riferimento a personale interno (PD), collaboratori (COLL) e consulenti esterni (SER) coinvolti nella gestione del servizio.



NOTA METODOLOGICA:

Per questa tipologia di rilevazione ci si è avvalsi della collaborazione di Cineca, che ha prestato supporto a tre diversi livelli:

- nella fase di raccolta dei dati di costo sul personale interno, estraendo i costi stipendiali per il personale dipendente dell'Ateneo dalla banca dati Dalia;
- nella fase di rilevazione delle percentuali di tempo dedicate a ciascuna attività e di raccolta dati relativi agli indicatori, attraverso la piattaforma Abcweb
- nella fase di generazione della reportistica sull'efficienza, mettendo a disposizione di ciascun ateneo (tramite la piattaforma Abcweb) i propri report di efficienza in termini di costi (per servizio, per attività e per struttura) e FTE (-Full Time Equivalent - per servizio, per attività e per struttura).

I 53 servizi mappati nell'ambito dell'efficienza sono riconducibili a 5 macro-aree:

Tab. 19: MAPPATURA DEI SERVIZI PER MACRO-AREA

| AMMINISTRAZIONE | INFRASTRUTTURE | DIDATTICA | RICERCA | SBA/SMA |
|--|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Gestione e predisposizione Budget e controllo di gestione Planificazione delle risorse umane Assicurazione qualità, Accreditamento, Valutazione e Gestione ANAC & ANVUR Contabilità generale e analitica e gestione fiscalità Gestione contabile ciclo acquisti (da ordine/contratto a pagamento fattura) Gestione contabile personale strutturato e non (da registrazione contratto a pagamento compensi) Affari istituzionali e supporto organi collegiali Affari legali Comunicazione esterna e relazioni coi media Merchandising, sponsorship e fundraising Comunicazione interna, gestione eventi e cerimoniale Servizi sociali e welfare Gestione amministrativa personale non strutturato Gestione delle attività di formazione del personale TA e docente Gestione amministrativa personale strutturato Gestione concorsi, trasferimenti e mobilità interni e esterni | <ul style="list-style-type: none"> Edilizia_Nuovi interventi edilizi Edilizia_Interventi sul costruito Approvvigionamenti_Planificazione e supporto amministrativo all'esecuzione del contratto Gestione spese in economia, affidamenti diretti ed e-procurement fino alla firma del contratto Gestione procedure ad evidenza pubblica aperte fino alla firma del contratto Gestione flussi documentali (es protocollo) e servizio posta Gestione e programmazione spazi (interni ed esterni), locali e arredi ICT_Gestione della domanda e assistenza applicativa ICT_Sviluppo nuovi servizi applicativi Sviluppo e gestione servizi generali ICT e sicurezza | <ul style="list-style-type: none"> Orientamento in entrata Gestione alloggi (vita collegiale) Gestione mense Gestione borse di studio Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Gestione esami, carriere e supporto agli studenti Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto tecnico e organizzativo per l'attività didattica Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto attività di e-learning Gestione esami, carriere e supporto agli studenti di corsi accademici post-laurea Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa accademica post-laurea Supporto tecnico e organizzativo per l'attività didattica accademica post-laurea Orientamento in uscita Internazionalizzazione studenti Internazionalizzazione docenti, ricercatori e TA Supporto alle gestione ospedaliera Supporto alle gestione veterinaria Supporto alla sperimentazione clinica, infrastrutture di ricerca e formazione medica e veterinaria | <ul style="list-style-type: none"> Gestione trasferimento tecnologico Supporto alla gestione dei progetti di ricerca pre-award per progetti presentati Supporto alla gestione dei progetti di ricerca post-award per progetti finanziati Supporto alla gestione del conto terzi Supporto tecnico all'attività di ricerca | <ul style="list-style-type: none"> Gestione risorse online e digitali Gestione patrimonio cartaceo Gestione attività di supporto alla biblioteca e back office Gestione front-office biblioteche Gestione museale e/o archivistica |

La ricerca, portata avanti nell'edizione 2021/22 del progetto, rispetto alle rilevazioni di efficienza ha innanzitutto provato a misurare l'allocazione delle risorse sui servizi, andando poi a valutare le prestazioni connesse alle predette 5 macro-aree in termini di percentuale di investimento e costo unitario.

Con riferimento all'UniCas, le due tabelle di seguito riportate (Tab. 20 e Tab. 21) restituiscono quindi i principali indicatori in termini di volume e il dettaglio dell'incidenza di ciascun servizio sui costi amministrativi totali sostenuti dall'Ateneo, entrambi comparati ai valori registrati negli altri atenei GP. La Tabella 22 evidenzia invece le prestazioni in termini di percentuale di investimento e costi unitari per ciascuna delle cinque macro-aree.

Tab. 20: ATENEI PARTECIPANTI CLASSIFICATI PER DIMENSIONE, ISCRITTI, FTE (FULL TIME EQUIVALENT) E COSTI TOTALI

EFFICIENZA: LA FOTOGRAFIA DEGLI ATENEI

La tabella riporta i principali indicatori in termini di volumi per quanto riguarda l'edizione 2021. Nello specifico, è stato riportato il totale degli **iscritti I e II livello**, il numero di **FTE relativo al personale dipendente**, il totale del **personale docente** (docenti strutturati, docenti a contratto, ricercatori a tempo determinato e indeterminato). Le ultime due colonne presentano invece il **costo del solo personale interno** (ovvero il costo stipendiale associato al PTA dipendente dell'ateneo) ed il **costo totale comprensivo anche dei costi di outsourcing** (COLL, SER e SIOPE).

L'Ateneo di Cassino mostra un'allocatione delle risorse ed un valore dei driver in linea con il cluster degli Atenei piccoli.

| Atenei | Dimensione | Iscritti I e II liv (21) | FTE PD Totali | Personale docente (docenti, docenti a contratto, ricercatori) | Costi Totali (solo PD) | Costi Totali (PD+COLL+SER) + SIOPE |
|-------------|------------|--------------------------|---------------|---|------------------------|------------------------------------|
| Bologna | mega | 87.435 | 2.918 | 4.478 | 111.714.994 | 151.675.568 |
| Torino | mega | 79.182 | 1.795 | 3.947 | 75.336.543 | 112.418.654 |
| Federico II | mega | 79.477 | 2.519 | 4.122 | 92.772.053 | 148.491.101 |
| Padova | mega | 62.876 | 2.429 | 3.534 | 98.712.810 | 149.073.788 |
| Firenze | mega | 51.240 | 1.515 | 2.341 | 58.225.157 | 93.036.301 |
| Polimi | mega | 46.378 | 1.250 | 2.395 | 47.070.762 | 96.573.620 |
| Palermo | mega | 43.223 | 1.192 | 1.923 | 30.116.185 | 64.602.294 |
| Catania | mega | 40.964 | 1.089 | 1.755 | 40.426.444 | 52.621.307 |
| Salerno | grandi | 35.910 | 614 | 1.545 | 26.028.645 | 35.425.192 |
| Bicocca | grandi | 35.872 | 825 | 1.421 | 35.940.073 | 57.705.269 |
| Polito | grandi | 35.413 | 894 | 2.266 | 35.952.888 | 51.424.073 |
| Parma | grandi | 29.509 | 903 | 1.603 | 33.889.596 | 55.839.964 |
| Ferrara | grandi | 27.004 | 609 | 1.158 | 18.772.464 | 29.715.798 |
| Perugia | grandi | 27.650 | 977 | 1.410 | 37.807.086 | 48.481.286 |
| Messina | grandi | 24.700 | 967 | 1.301 | 35.188.212 | 48.470.442 |
| Pavia | grandi | 24.413 | 863 | 1.750 | 34.142.568 | 48.978.968 |
| Verona | grandi | 24.014 | 793 | 1.536 | 30.632.160 | 44.428.577 |
| Chieti | grandi | 22.069 | 519 | 1.357 | 14.162.954 | 36.107.516 |
| Bergamo | grandi | 21.360 | 245 | 890 | 9.451.827 | 17.568.852 |
| Venezia | grandi | 21.697 | 742 | 959 | 26.648.664 | 36.329.325 |
| Salento | medi | 18.181 | 479 | 719 | 19.540.219 | 28.400.762 |
| Trento | medi | 16.710 | 745 | 1.282 | 29.329.537 | 47.377.556 |
| Urbino | medi | 15.586 | 385 | 962 | 14.503.138 | 17.535.449 |
| Brescia | medi | 15.465 | 894 | 1.022 | 18.208.926 | 31.652.877 |
| Polimarche | medi | 15.373 | 585 | 867 | 22.957.279 | 32.790.940 |
| Piemonte | medi | 14.558 | 355 | 657 | 12.147.061 | 20.580.193 |
| Sassari | medi | 13.819 | 495 | 826 | 19.036.869 | 23.607.392 |
| Insubria | medi | 12.423 | 351 | 667 | 12.577.361 | 21.436.092 |
| Parthenope | medi | 10.658 | 259 | 463 | 10.751.966 | 18.869.846 |
| Macerata | medi | 10.777 | 776 | 600 | 11.491.501 | 14.500.106 |
| Cassino | piccoli | 7.294 | 247 | 531 | 10.005.958 | 12.247.282 |
| Camerino | piccoli | 6.613 | 396 | 657 | 11.176.274 | 15.724.918 |
| IUAV | piccoli | 4.070 | 258 | 338 | 9.929.620 | 18.706.841 |
| Sannio | piccoli | 3.948 | 140 | 360 | 5.403.325 | 7.693.489 |
| IMT Lucca | scuole | 0 | 53 | 80 | 1.715.851 | 2.760.211 |
| SISSA | scuole | 58 | 126 | 110 | 4.639.228 | 7.722.806 |

Tab. 21: INCIDENZA PER MACROCATEGORIA DI SERVIZIO SUI COSTI TOTALI PER I SERVIZI SOSTENUTI DAGLI ATENEI

La tabella riporta l'**incidenza di ciascun servizio rispetto ai costi amministrativi totali dell'ateneo esclusi i SIOPE** (il totale della riga dell'ateneo è quindi pari a 100%). Il benchmark è rappresentato dall'incidenza media dei costi di ciascun servizio negli Atenei GP (ultima riga della colonna) ed include sia gli Atenei che le Scuole.

L'Ateneo mostra un'allocatione di risorse tendenzialmente in linea con la media degli atenei, con un'incidenza di poco superiore alla media per i servizi Amministrativi, Infrastrutture e SBMA, ed inferiore alla media per il Supporto alla Didattica e alla Ricerca.

| Atenei | Dimensione | Incidenza Costo Servizi AMM | Incidenza Costo Servizi DID | Incidenza Costo Servizi INFR | Incidenza Costo Servizi RIC | Incidenza Costo Servizi SBMA |
|-------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Bologna | mega | 29% | 23% | 26% | 14% | 9% |
| Torino | mega | 31% | 21% | 20% | 23% | 5% |
| Federico II | mega | 24% | 32% | 23% | 11% | 9% |
| Padova | mega | 25% | 23% | 24% | 19% | 8% |
| Firenze | mega | 32% | 19% | 17% | 20% | 13% |
| Polimi | mega | 28% | 20% | 25% | 22% | 5% |
| Palermo | mega | 36% | 19% | 28% | 7% | 10% |
| Catania | mega | 31% | 21% | 30% | 9% | 9% |
| Salerno | grandi | 25% | 32% | 21% | 13% | 9% |
| Bicocca | grandi | 28% | 28% | 18% | 21% | 4% |
| Polito | grandi | 30% | 15% | 32% | 20% | 4% |
| Parma | grandi | 28% | 29% | 20% | 14% | 9% |
| Ferrara | grandi | 28% | 27% | 27% | 12% | 6% |
| Perugia | grandi | 23% | 25% | 27% | 20% | 6% |
| Messina | grandi | 24% | 31% | 15% | 7% | 3% |
| Pavia | grandi | 30% | 26% | 21% | 14% | 9% |
| Verona | grandi | 30% | 22% | 24% | 16% | 8% |
| Chieti | grandi | 29% | 33% | 19% | 8% | 11% |
| Bergamo | grandi | 34% | 26% | 26% | 7% | 7% |
| Venezia | grandi | 34% | 24% | 21% | 12% | 9% |
| Salento | medi | 29% | 20% | 24% | 19% | 8% |
| Trento | medi | 32% | 24% | 21% | 19% | 5% |
| Urbino | medi | 26% | 26% | 25% | 12% | 10% |
| Brescia | medi | 22% | 23% | 39% | 12% | 4% |
| Polimarche | medi | 25% | 26% | 30% | 17% | 2% |
| Piemonte | medi | 31% | 31% | 24% | 9% | 6% |
| Sassari | medi | 31% | 27% | 16% | 19% | 8% |
| Insubria | medi | 35% | 21% | 22% | 15% | 7% |
| Parthenope | medi | 35% | 22% | 29% | 9% | 5% |
| Macerata | medi | 36% | 20% | 20% | 9% | 9% |
| Cassino | piccoli | 34% | 18% | 27% | 11% | 9% |
| Camerino | piccoli | 28% | 29% | 19% | 16% | 7% |
| IUAV | piccoli | 30% | 19% | 32% | 9% | 11% |
| Sannio | piccoli | 34% | 38% | 21% | 3% | 4% |
| IMT Lucca | scuole | 45% | 20% | 18% | 10% | 8% |
| SISSA | scuole | 44% | 6% | 26% | 19% | 5% |
| Media complessiva | | 30% | 24% | 24% | 14% | 7% |

Tab. 22: PERFORMANCE DELLE MACROAREE UNICAS IN TERMINI DI INVESTIMENTO E COSTO UNITARIO

IL CRUSCOTTO DI EFFICIENZA

La tabella riporta le prestazioni in termini di % di investimento (costo del servizio/costo totale) e costi unitari per ciascuna delle cinque macro-aree. La prestazione dell'Ateneo è riportata in grassetto. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media degli Atenei, e lo scostamento è riportato come variazione percentuale tra il valore dell'Ateneo e il benchmark. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media. Per ogni prestazione è anche riportato il valore minimo e massimo tra gli Atenei partecipanti.

L'Ateneo di Cassino riporta costi unitari sotto-media per didattica, infrastrutture e SBMA, mentre i servizi Amministrativi e supporto alla Ricerca risultano superiori alla media.

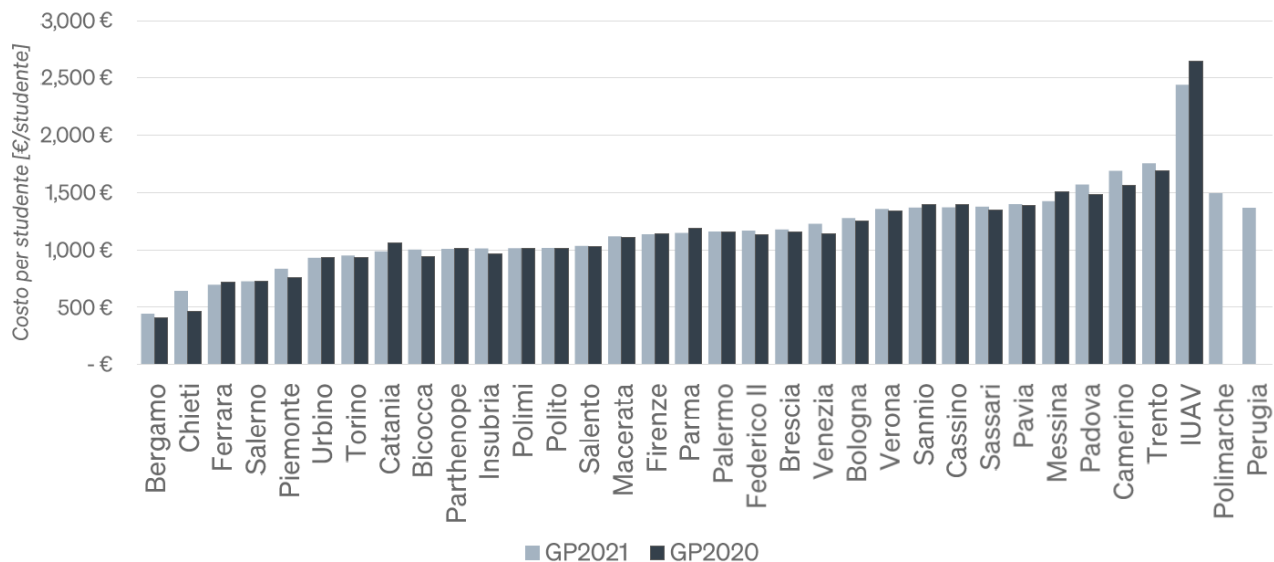
| Macro-area | Prestazione | Valore Ateneo | Benchmark (media Atenei) | Driver [unità misura costo unitario] | Scostamento |
|-----------------|----------------|---------------|--------------------------|--|-------------|
| AMMINISTRAZIONE | % Investimento | 34,50% | 30,50% | - | 4% |
| | Costo unitario | 33,02 € | 23,38 € | Valore totale dei proventi + costi [€/mg]€ | 41% |
| DIDATTICA | % Investimento | 18,42% | 24,18% | - | -6% |
| | Costo unitario | 256,74 € | 299,67 € | N iscritti I e II liv [€/studente] | -14% |
| INFRASTRUTTURE | % Investimento | 26,77% | 23,76% | - | 3% |
| | Costo unitario | 72,07 € | 99,25 € | Mq interni (inclusi corridoi) [€/mq] | -27% |
| RICERCA | % Investimento | 11,32% | 13,78% | - | -2% |
| | Costo unitario | 255,62 € | 216,66 € | Proventi prog ricerca naz + internaz + c/terzi [€/mg]€ | 18% |
| SBMA | % Investimento | 9,00% | 7,24% | - | 2% |
| | Costo unitario | 78,01 € | 100,13 € | Utenti potenziali [€/utente] | -22% |

La Fig. 6, infine, descrive, in termini di benchmark con gli altri Atenei e di confronto con l'annualità precedente, l'andamento del costo per studente dei servizi considerando il solo personale dipendente:

Fig. 6: COSTO UNITARIO PER STUDENTE

COSTO UNITARIO PER STUDENTE

Il seguente dato riporta il costo per studente dei servizi dell'amministrazione di ogni Ateneo, considerando il personale dipendente.



Gli esiti dettagliati delle rilevazioni di efficienza sono rinvenibili nel Report GP 2021/22 dell'Ateneo di Cassino, pubblicato al seguente link: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/progetto-good-practice/esiti-good-practice-ediz-20212022.aspx>

4.3.4.2 Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction)

Le indagini di **customer satisfaction (CS, efficacia percepita)**, svolte all'interno del progetto Good Practice, si sviluppano attraverso la somministrazione on-line di questionari diversificati per le tre principali categorie di stakeholder: personale tecnico-amministrativo, personale accademico DDA (compresi dottorandi e assegnisti di ricerca) e studenti. Ogni categoria esprime i propri giudizi su un set di servizi differenziati in base alla categoria di appartenenza.

La misurazione delle prestazioni di efficacia

- La misurazione dell'efficacia consente di quantificare la percezione del servizio da parte di utenti interni o esterni, quali:

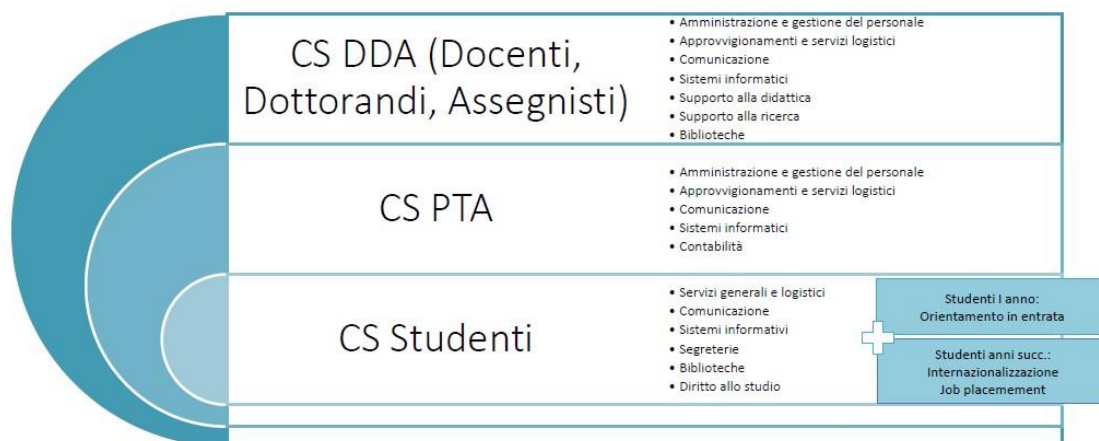
| | | |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| – Personale docente e ricercatore | | Questionario DDA |
| – Dottorandi e assegnisti | | |
| – Personale tecnico amministrativo | | Questionario PTA |
| – Studenti al I anno | | Questionario studenti I anno |
| – Studenti anni successivi al I | | Questionario studenti anni successivi |

- La scala utilizzata per la valutazione è 1-6



Il questionario rivolto al personale DDA rileva la soddisfazione rispetto a 7 servizi, oltre a una domanda di soddisfazione generale, mentre il questionario sottoposto al personale TA prevede la rilevazione rispetto a 5 servizi, in aggiunta alla domanda di soddisfazione complessiva.

Efficacia percepita (CS): Panoramica dei risultati



4

Per l'edizione 2021/2022, l'analisi di CS sui servizi amministrativi dell'UniCas ha coinvolto sia la macro-categoria di utenti costituita dal personale accademico DDA (Docenti, Dottorandi e Assegnisti di Ricerca), sia il personale Tecnico Amministrativo nella veste di utente dei servizi erogati dall'Ateneo. La fase di somministrazione dei questionari sui servizi alle predette macro-categorie è iniziata il 4 febbraio 2022. Dopo un sollecito alla compilazione del Direttore Generale al personale TA spedito il 21 febbraio e uno analogo del Rettore inoltrato al personale DDA il 23 dello stesso mese, il 28 febbraio 2022 si è chiusa la fase di raccolta on line dei questionari.

I risultati fanno riferimento al materiale messo a disposizione durante il 2022 nell'ambito dello svolgimento del progetto e al Report finale 2021/2022 trasmesso all'Ateneo di Cassino dalla cabina di regia Good Practice.

Efficacia percepita DDA

Il questionario rivolto al personale DDA ha indagato la soddisfazione rispetto a 7 servizi, oltre ad una domanda di soddisfazione complessiva. Tali servizi sono: Amministrazione e gestione del personale, Servizi di campus, Comunicazione, Sistemi informatici, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Sistemi bibliotecari.

Nella Tabella 23 è riportato lo schema, riferito alla rilevazione DDA, con il numero di questionari compilati per ciascun ateneo e la relativa percentuale di risposta (calcolata come "N. questionari DDA compilati/N. totale docenti, ricercatori a tempo determinato e indeterminato, dottorandi ed assegnisti di ricerca"). I dati per il calcolo dei tassi risposta sono stati forniti dagli atenei.

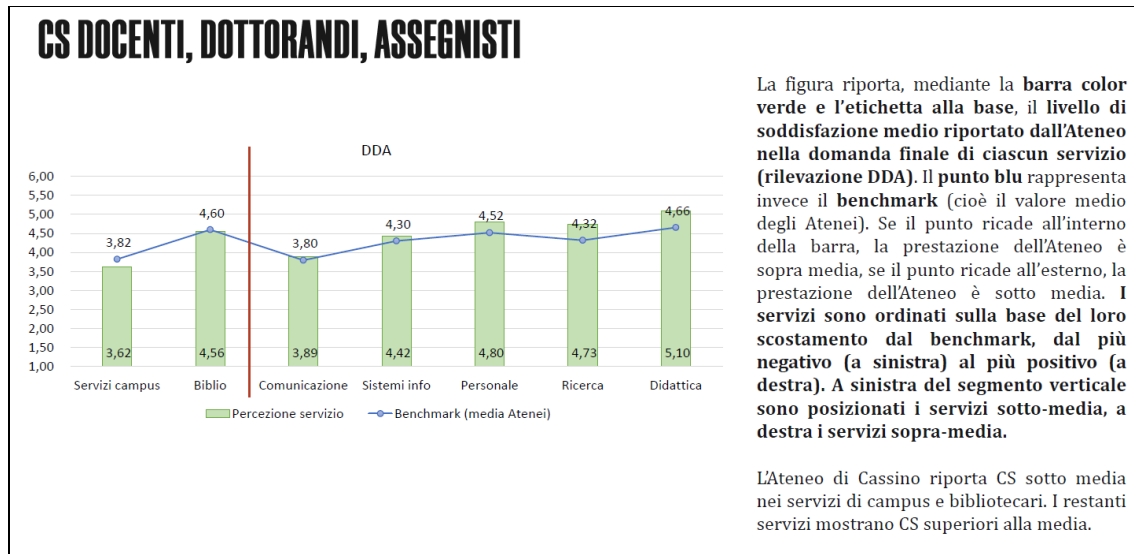
L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta del 42%, valore identico all'anno precedente e decisamente superiore alla media del tasso di risposta (29,2%) registrato dagli altri atenei e scuole (28,5% i soli atenei).

Tab. 23: INDAGINE DDA_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

| ATENEIO | # RISPOSTE | #UTENTI INVITATI | TASSO DI RISPOSTA |
|-------------|------------|------------------|-------------------|
| BERGAMO | 172 | 772 | 22% |
| BICOCCA | 718 | 2202 | 33% |
| BOLOGNA | 1,658 | 7250 | 23% |
| BRESCIA | 471 | 1032 | 46% |
| CALABRIA | 381 | 1166 | 33% |
| CAMERINO | 198 | 602 | 33% |
| CASSINO | 186 | 438 | 42% |
| CATANIA | 751 | 1874 | 40% |
| CHIETI | 316 | 1030 | 31% |
| FEDERICO II | 687 | 3837 | 18% |
| FERRARA | 324 | 1180 | 27% |
| FIRENZE | 1,367 | 4568 | 30% |
| GSSI | 36 | 91 | 40% |
| IMT | 98 | 245 | 40% |
| INSUBRIA | 220 | 733 | 30% |
| IUAV | 155 | 436 | 36% |
| LUM | 72 | 581 | 12% |
| MACERATA | 90 | 525 | 17% |
| MESSINA | 316 | 1443 | 22% |
| PADOVA | 1,795 | 4580 | 39% |
| PALERMO | 742 | 2585 | 29% |
| PARMA | 779 | 1604 | 49% |
| PARTHENOPE | 261 | 650 | 40% |
| PAVIA | 337 | 1947 | 17% |
| PERUGIA | 208 | 1623 | 13% |
| PIEMONTE | 276 | 665 | 42% |
| POLIBA | 141 | 738 | 19% |
| POLIMARCHE | 480 | 1168 | 41% |
| POLITO | 675 | 2603 | 26% |
| SALENTO | 112 | 845 | 13% |
| SALERNO | 352 | 1479 | 24% |
| SANNIO | 99 | 334 | 30% |
| SASSARI | 161 | 871 | 18% |
| SIENA | 318 | 1487 | 21% |
| SISSA | 270 | 521 | 52% |
| SNS | 220 | 618 | 36% |
| SSSA | 120 | 678 | 18% |
| TORINO | 641 | 2221 | 29% |
| TRENTO | | 778 | 0% |
| UNIMI | 786 | 4437 | 18% |
| UNIMORE | 465 | 1663 | 28% |
| URBINO | 194 | 600 | 32% |
| VENEZIA | 480 | 1390 | 35% |
| VERONA | 159 | 1579 | 10% |

I principali risultati ottenuti per l'indagine **CS DDA** sono sintetizzabili come di seguito riportato.

Fig. 7: SCOSTAMENTI DELLA CS DDA DAI VALORI DI BENCHMARK



Efficacia percepita PTA

Il questionario rivolto al personale PTA ha indagato la soddisfazione rispetto a 5 servizi, oltre ad una domanda di soddisfazione generale. Tali servizi sono: Amministrazione e gestione del personale, Servizi di campus, Comunicazione, Sistemi informatici, Contabilità.

La Tabella 24 evidenzia, con riferimento alla rilevazione PTA, il numero di questionari compilati per ciascun ateneo e la relativa percentuale di risposta (calcolata come "N. questionari PTA compilati/N. totale personale tecnico amministrativo").

I dati per il calcolo dei tassi risposta sono stati forniti dagli atenei.

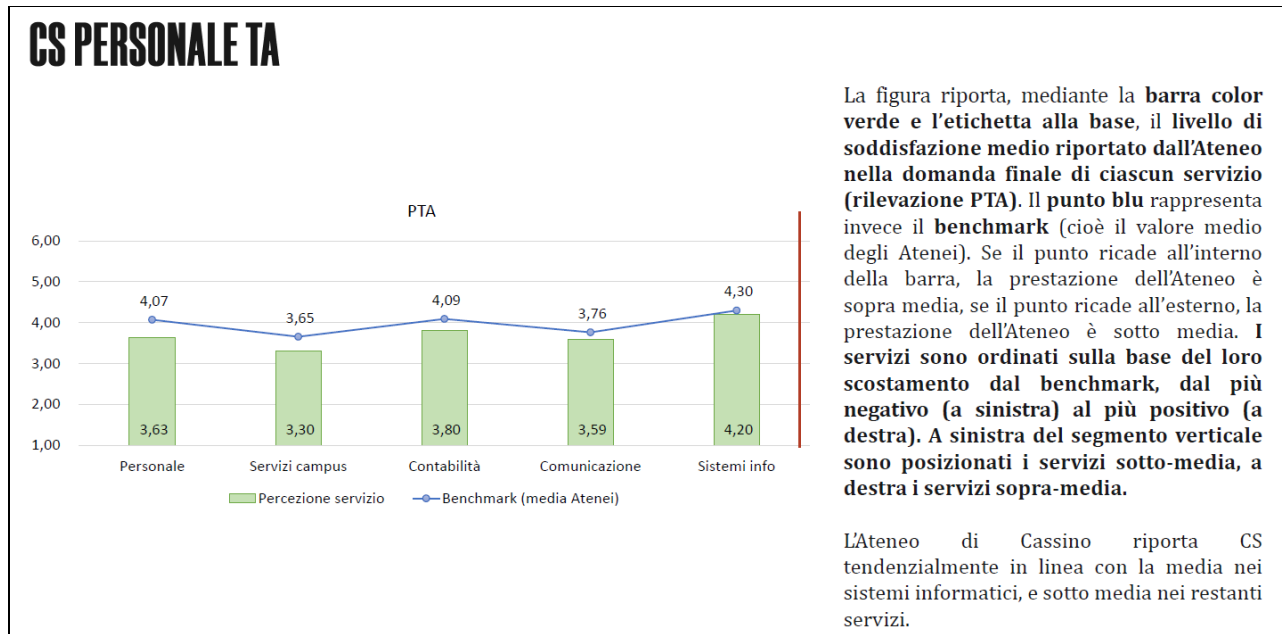
L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta del 46%, valore in forte crescita rispetto a quello rilevato l'anno precedente (28%) e sostanzialmente allineato alla media del tasso di risposta (47%) registrato dagli altri atenei GP (50% includendo anche le Scuole).

Tab. 24: INDAGINE PTA_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

| ATENEIO | # RISPOSTE | #UTENTI INVITATI | TASSO DI RISPOSTA |
|-------------|------------|------------------|-------------------|
| BERGAMO | 111 | 263 | 42% |
| BICOCCA | 453 | 836 | 54% |
| BOLOGNA | 974 | 2965 | 33% |
| BRESCIA | 312 | 493 | 63% |
| CALABRIA | 254 | 619 | 41% |
| CAMERINO | 140 | 262 | 53% |
| CASSINO | 114 | 249 | 46% |
| CATANIA | 470 | 1128 | 42% |
| CHIETI | 137 | 349 | 39% |
| FEDERICO II | 480 | 2179 | 22% |
| FERRARA | 266 | 519 | 51% |
| FIRENZE | 1044 | 1500 | 70% |
| GSSI | 15 | 27 | 56% |
| IMT | 40 | 42 | 95% |
| INSUBRIA | 155 | 327 | 47% |
| IUAV | 107 | 237 | 45% |
| LUM | 50 | 75 | 67% |
| MACERATA | 146 | 284 | 51% |
| MESSINA | 217 | 618 | 35% |
| PADOVA | 1394 | 2344 | 59% |
| PALERMO | 1201 | 1286 | 93% |
| PARMA | 499 | 847 | 59% |
| PARTHENOPE | 117 | 243 | 48% |
| PAVIA | 505 | 880 | 57% |
| PIEMONTE | 258 | 322 | 80% |
| POLIBA | 118 | 245 | 48% |
| POLIMARCHE | 302 | 553 | 55% |
| POLITO | 499 | 904 | 55% |
| SALENTO | 143 | 508 | 28% |
| SALERNO | 155 | 619 | 25% |
| SANNIO | 69 | 141 | 49% |
| SASSARI | 131 | 511 | 26% |
| SIENA | 378 | 836 | 45% |
| SISSA | 98 | 116 | 84% |
| SNS | 124 | 221 | 56% |
| SSSA | 148 | 227 | 65% |
| TORINO | 717 | 1873 | 38% |
| TRENTO | | 804 | 0% |
| UNIMI | 507 | 1985 | 26% |
| UNIMORE | 282 | 687 | 41% |
| URBINO | 154 | 367 | 42% |
| VENEZIA | 357 | 660 | 54% |
| VERONA | 232 | 792 | 29% |

I principali risultati ottenuti per l'indagine **CS PTA** sono invece sintetizzabili come di seguito riportato.

Fig. 8: SCOSTAMENTO DELLA CS PTA DAI VALORI DI BENCHMARK



Sintesi efficacia percepita DDA e PTA

Una visione d'insieme, riferita alle macro aree dei servizi in termini di efficacia percepita da DDA e PTA, è sintetizzata nella seguente tabella:

Tab. 25: CRUSCOTTO DI EFFICACIA

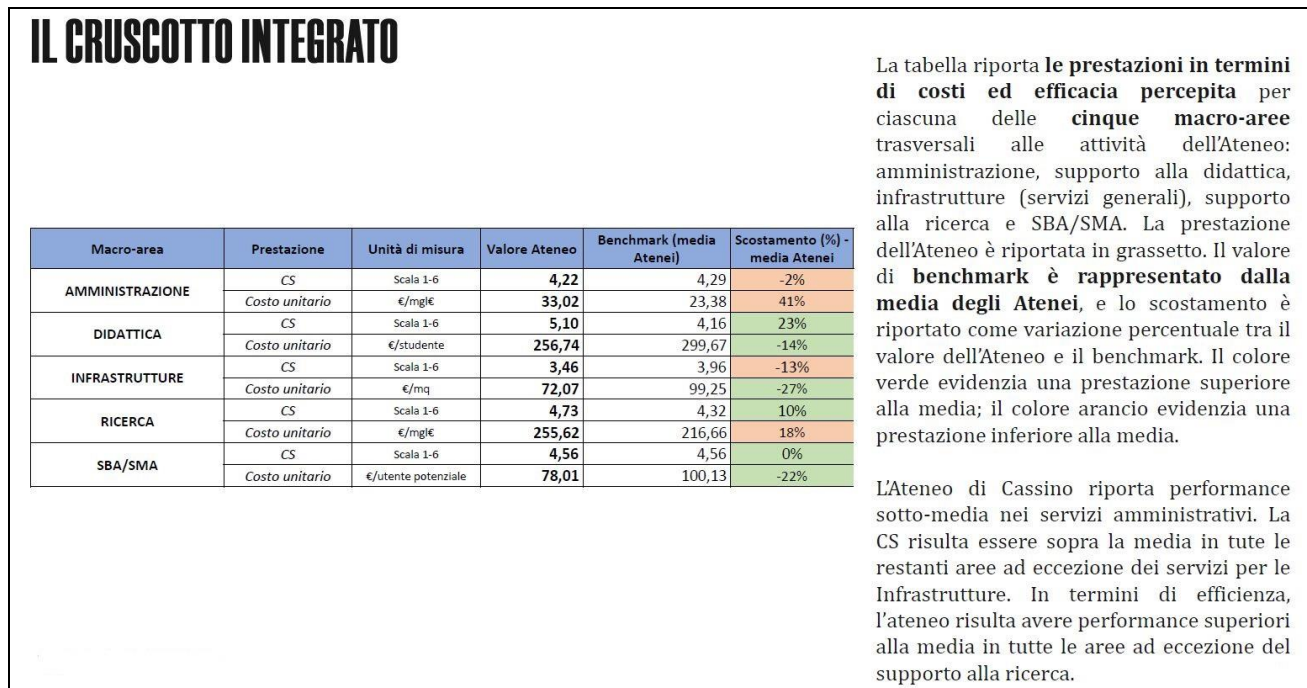
| CRUSCOTTO DI EFFICACIA PERCEPITA | | | | | |
|---|-------------|-----------------|---------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Macro-area | Prestazione | Unità di misura | Percezione servizio | Benchmark (media Atenei) | Scostamento (%) - media Atenei |
| AMMINISTRAZIONE | CS DDA | (1-6) | 4,80 | 4,52 | 6% |
| | CS PTA | (1-6) | 3,63 | 4,07 | -11% |
| DIDATTICA | CS DDA | (1-6) | 5,10 | 4,66 | 10% |
| INFRASTRUTTURE | CS DDA | (1-6) | 3,62 | 3,82 | -5% |
| | CS PTA | (1-6) | 3,30 | 3,65 | -10% |
| RICERCA | CS DDA | (1-6) | 4,73 | 4,32 | 10% |
| SBA/SMA | CS DDA | (1-6) | 4,56 | 4,60 | -1% |

Per fornire una visione d'insieme, la tabella riporta **le prestazioni in termini di efficacia percepita** per ciascuno dei servizi valutati da DDA e PTA. La prestazione dell'Ateneo è riportata in grassetto. Il valore di **benchmark è rappresentato dalla media degli Atenei**, e lo scostamento è riportato come variazione percentuale tra il valore dell'Ateneo e il benchmark. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media.

L'Ateneo di Cassino riporta CS sotto-media nei servizi delle infrastrutture. Nel restante dei servizi, la soddisfazione del personale DDA risulta essere tendenzialmente sopra la media, mentre la CS del personale TA risulta essere sotto media in tutte le macroaree.

4.3.4.3 Sintesi dell'Efficienza e dell'Efficacia

Tab. 26: CRUSCOTTO INTEGRATO



Volendo poi approfondire l'analisi per ciascuna delle 5 macro-categorie (cui afferiscono i servizi enumerati nella precedente Tab. 19), si evidenzia ora il posizionamento di UniCas, in termini di costo unitario e di customer satisfaction per macro-categoria, confrontando la sua performance con quella degli Atenei e delle Scuole partecipanti al progetto GP:

Fig. 9: SERVIZI AMMINISTRATIVI_COSTO UNITARIO/CS

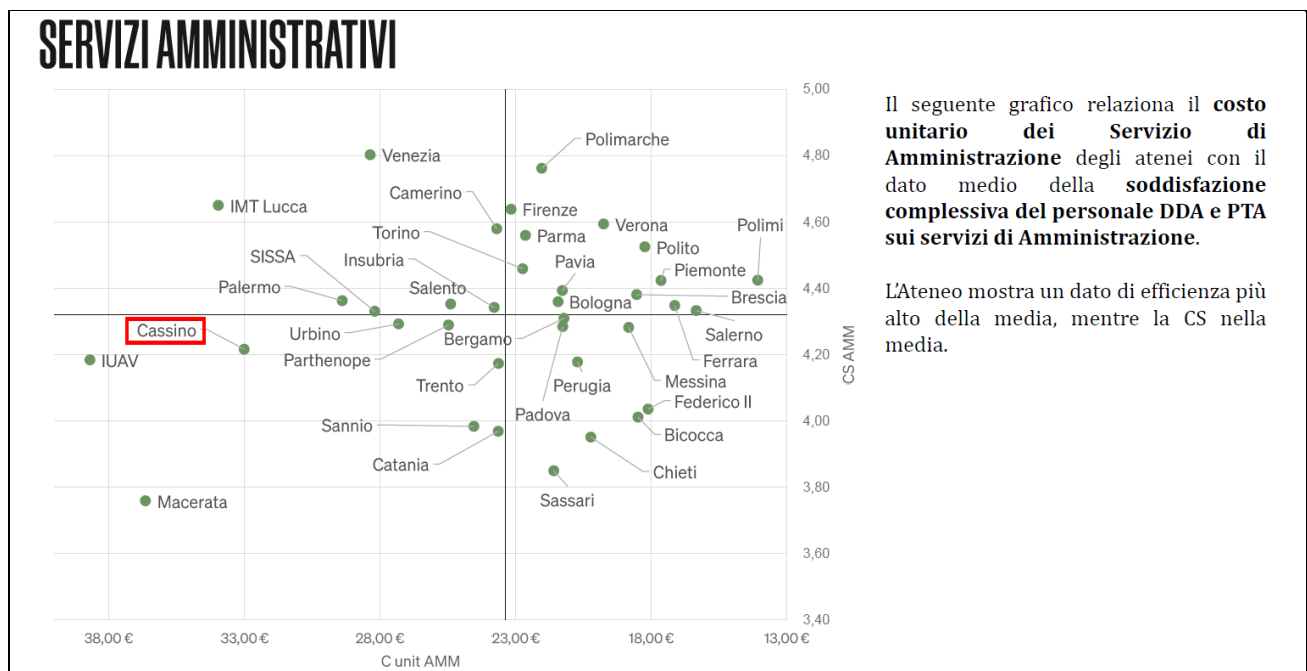


Fig. 10: SERVIZI PER LA DIDATTICA__COSTO UNITARIO/CS

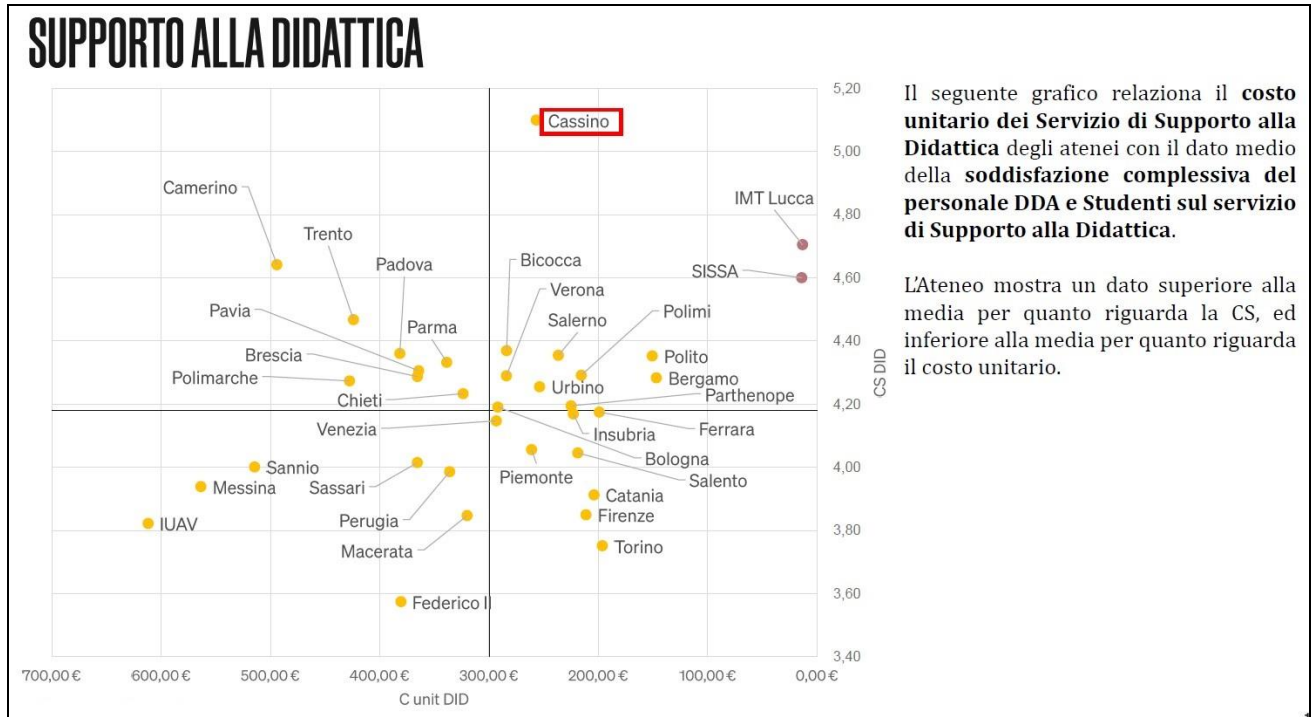


Fig. 11: SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE__COSTO UNITARIO/CS

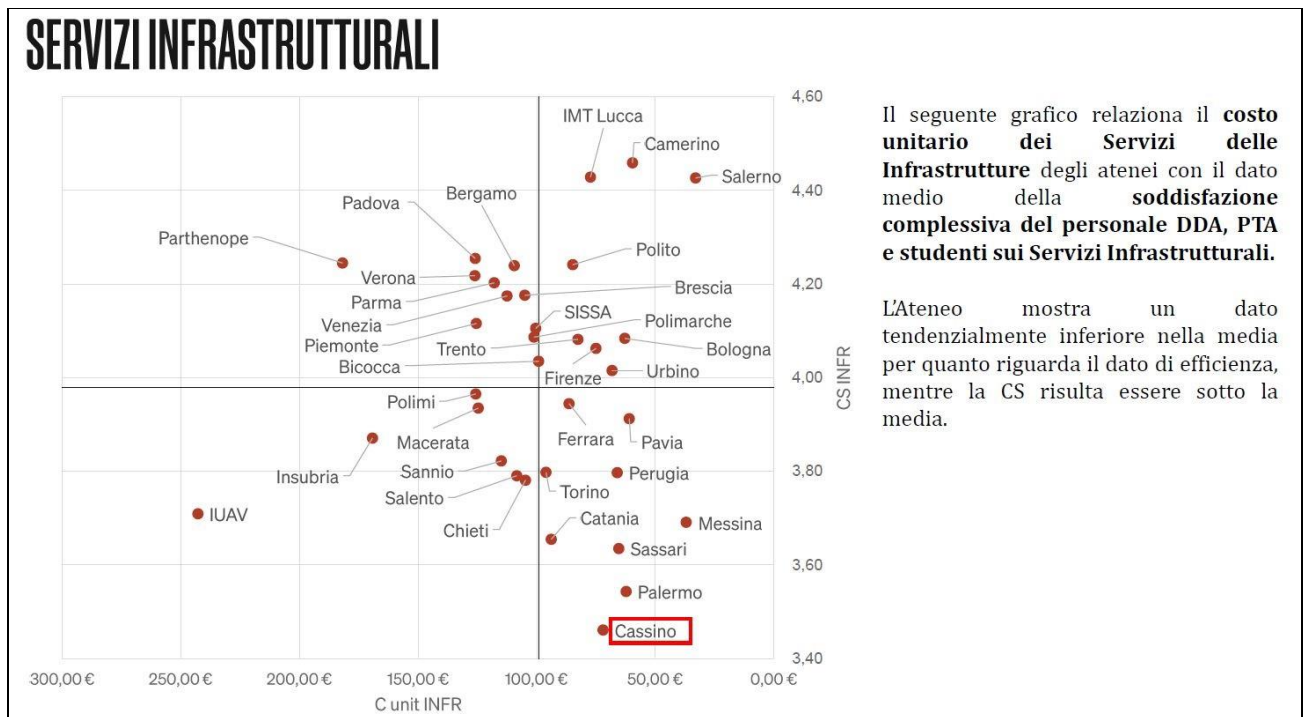


Fig. 12: SERVIZI PER LA RICERCA_COSTO UNITARIO/CS

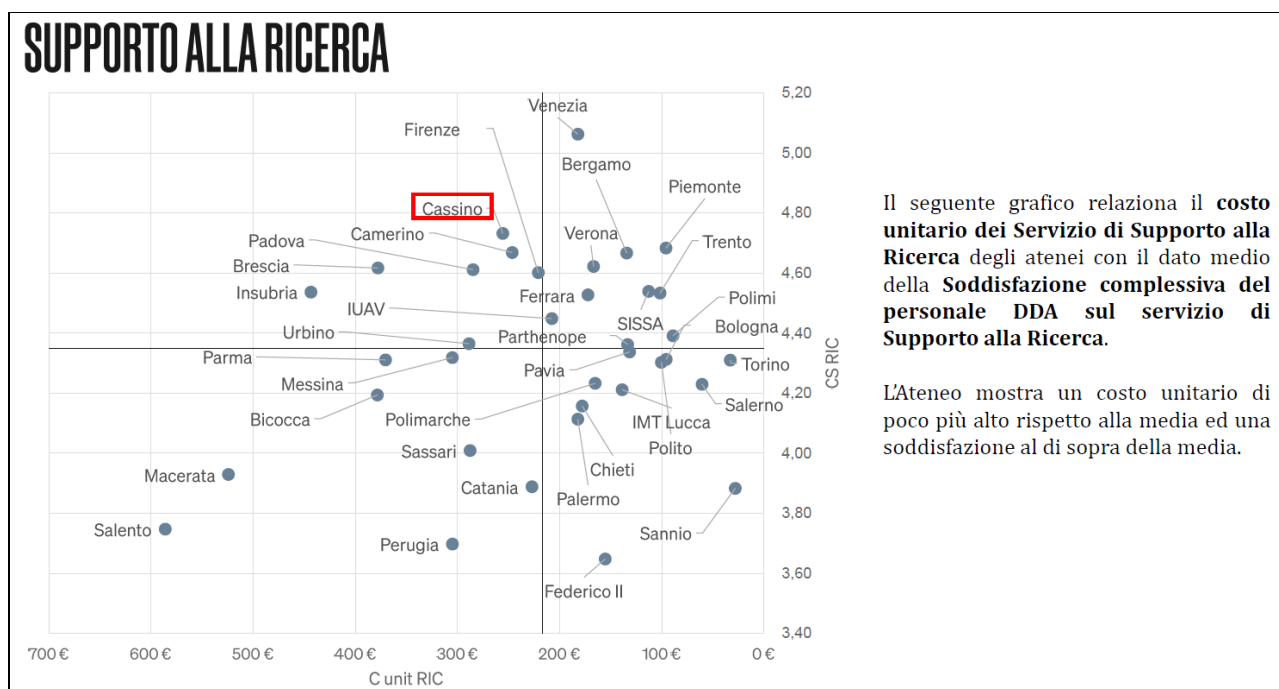
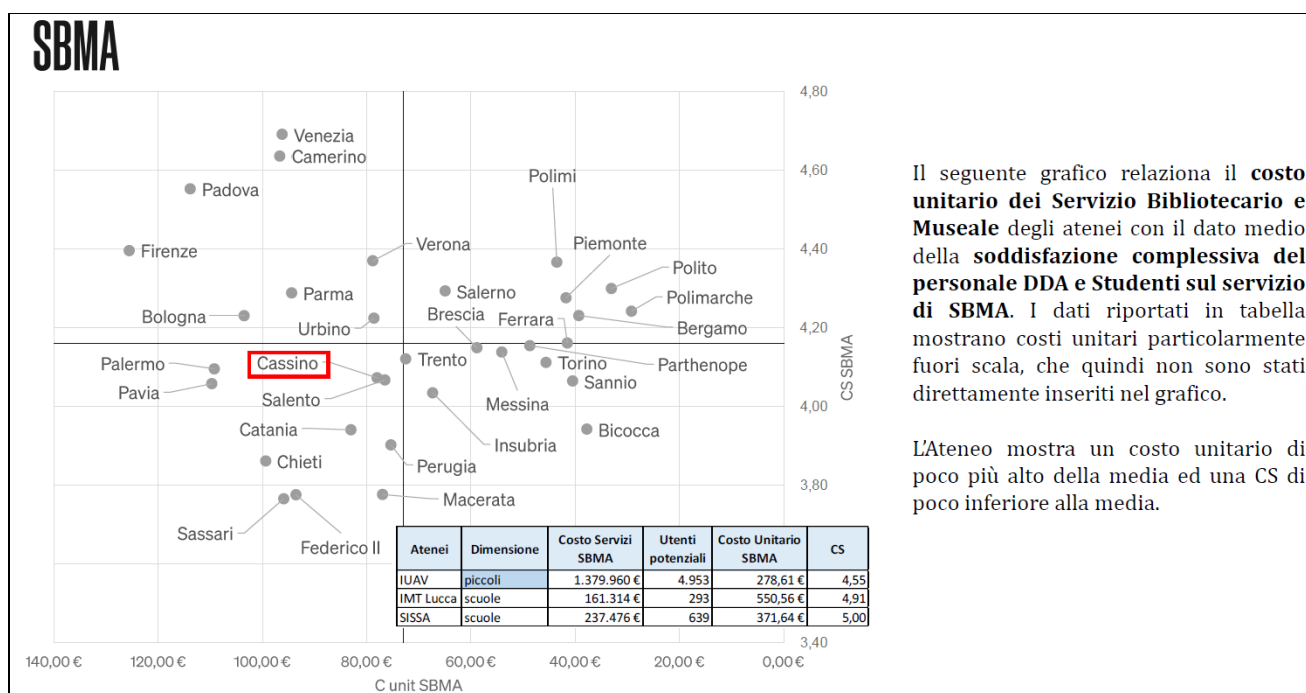
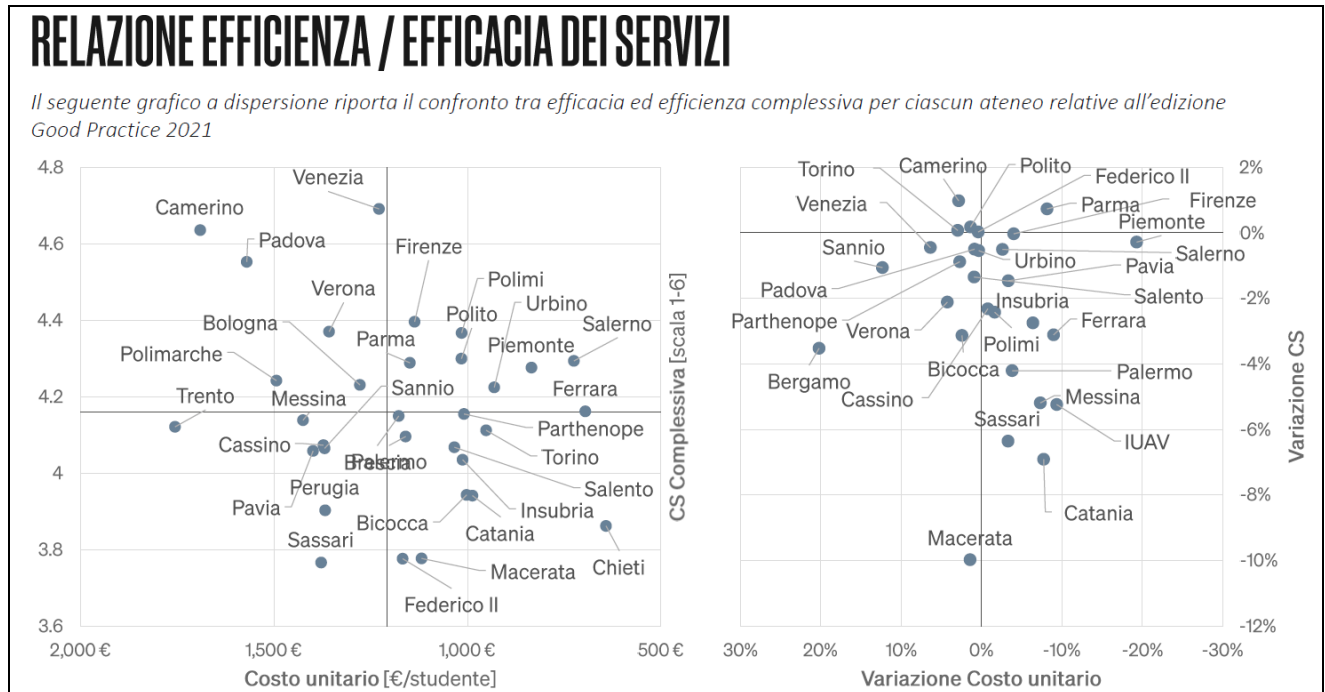


Fig. 13: SERVIZI BIBLIOTECARI E MUSEALI_COSTO UNITARIO/CS



Raffrontando efficienza ed efficacia complessiva in termini di costo per studente e di CS complessiva DDA e PTA:

Fig. 14: CONFRONTO FRA COSTO UNITARIO PER STUDENTE E PUNTEGGIO CS



4.3.5 Risultati connessi alla TRASPARENZA e PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I risultati collegati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione sono riferibili, come fonte primaria, alle azioni previste dall'aggiornamento della Sezione 2.4 "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2022/2024, adottato con delibera del Consiglio d'Amministrazione del 27/04/2022 consultabile al seguente link: https://www.unicas.it/media/7041006/Unicas_PIAO%202022-2024.pdf

Alla luce delle indicazioni accluse nel predetto aggiornamento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) compila delle apposite schede, approntate dall'ANAC, finalizzate alla predisposizione della Relazione, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, entro il 31 gennaio dell'anno successivo di riferimento, consultabili al seguente link:

<https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazioni-del-rpct.aspx>

In ambito UNICAS, l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato assegnato ad una unità di personale di categoria EP (D.R. n. 418 del 20.03.2018). Inoltre, per effetto di quanto previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC, il RPCT è affiancato nella propria attività da un gruppo di supporto organizzativo composto da tre unità di personale (D.D. n. 228 del 30.03.2018), successivamente integrato con una ulteriore unità di personale (D.D. n. 656 del 29.10.2018). Su delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2021, l'incarico di RPCT è stato conferito, con D.R. n. 799 del 18.10.2021, ad una diversa unità di personale di categoria EP.

Dalla scheda compilata dal RPCT di Ateneo, riferita all'attuazione del PIAO 2022 -2024 e pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, in termini generali si evince che anche per l'anno 2022 l'Università ha adottato la relativa sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO (aggiornamento 2022/2024) entro la scadenza stabilita dalla normativa di riferimento. I predetti documenti sono stati pubblicati nell'apposita sottosezione della pagina Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo.

Nella relazione pubblicata alla data del 31 gennaio 2023 sul sito istituzionale dell'Ateneo, sono state ribadite le criticità, già evidenziate nella relazione del precedente anno, inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione del PIAO, stante la difficoltà di conciliare il ruolo di RPCT con i compiti di Ufficio assegnati allo stesso. Inoltre è stata segnalata la non adeguatezza dell'apporto del Gruppo di Supporto, già impegnato nei prevalenti compiti di ufficio, evidenziando pertanto la necessità di prevedere nell'Organigramma dell'Ateneo, l'istituzione di un apposito Ufficio che si occupi in modo stabile e continuativo dello studio ed approfondimento delle tematiche dell'anticorruzione e trasparenza,

nonché dia un valido supporto al RPCT in ordine ai continui aggiornamenti e chiarimenti interpretativi provenienti da ANAC.

Sulla base delle fonti precedentemente citate deriva inoltre la seguente sintesi, sommaria e non esaustiva, delle attività svolte, riportata nel seguito per linea di azione:**

INIZIATIVE PER LE PROCEDURE DI AGGIUDICAZIONE DI APPALTI PUBBLICI

Ai fini della massima trasparenza ed applicazione della normativa in tema di appalti pubblici, con D.R. n. 495 del 23 luglio 2020 è stato redatto il Regolamento dell'attività contrattuale che disciplina le modalità di svolgimento delle procedure di aggiudicazione di appalti pubblici e di scelta dei contraenti, con particolare riferimento agli obblighi di pubblicità e di comunicazione, nonché all'individuazione dei soggetti investiti dei relativi poteri, sia di ordine pubblicistico, sia di ordine privatistico.

Le disposizioni contenute nel suddetto Regolamento sono finalizzate a definire le macro-attività in cui si articolano le diverse fasi del processo di aggiudicazione di un appalto e, nel contempo, a ottimizzare le procedure di selezione del contraente, relativamente alle commesse di cui l'Università ha esigenza, sotto forma di contratto, sia "passivo" sia "attivo", nel rispetto dei principi dell'ordinamento e delle condotte stabilite dal D.Lgs. 50/2016, tenuto anche conto che "deve essere preceduto da gara ogni contratto della P.A. dal quale derivi un'entrata o una spesa" (Consiglio di Stato, Sez. V, 4 marzo 2008, n. 889). La procedura di scelta del contraente deve sempre dare conto delle motivazioni relative al perseguimento degli interessi di carattere pubblico correlate all'attività negoziale, anche, e soprattutto, ove possa non svolgersi un procedimento selettivo propriamente detto. Al riguardo sono state allegate al PIAO (vedi all. A), apposite schede di analisi, valutazione e ponderazione dei possibili rischi corruttivi involti nei singoli processi inerenti all'affidamento dei contratti pubblici, con previsione delle relative misure di prevenzione sia generali che specifiche, nonché le modalità di programmazione delle stesse per il triennio 2022- 2024 di riferimento. Con nota prot. n.1407 del 25/08/2022 è stato effettuato il monitoraggio annuale, con invio di apposite schede riguardanti, tra l'altro, gli affidamenti di lavori, servizi e forniture alle strutture interessate dai relativi processi. Il monitoraggio ha avuto riscontro da parte di tutte le strutture interpellate, che non hanno segnalato il verificarsi di eventi corruttivi. Gli esiti del monitoraggio possono essere consultati alla pagina Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo come appresso indicato.

INTERVENTI INERENTI ALLA TRASPARENZA

La Trasparenza costituisce una delle misure strategiche in tema di prevenzione della corruzione. L'Ateneo di Cassino effettua le pubblicazioni, previste dal decreto legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii., nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale. Nell'anno 2020 è stata rivisitata la sezione al fine di renderla più conforme alle disposizioni di riferimento e maggiormente congrua rispetto alle informazioni e ai dati in possesso dell'Amministrazione e oggetto di pubblicazione.

Nel 2022 risultano acquisite due richieste di accesso civico "generalizzato".

Per quanto riguarda il Registro degli accessi <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-degli-accessi.aspx> - che fa riferimento a esami di stato, atti di gara, verbalizzazione varia, atti dottorati, atti procedura concorsuale, ecc. (l'elenco completo è pubblicato nell'apposita sottosezione della pagina Amministrazione Trasparente) - esso risulta regolarmente aggiornato dall'Ufficio competente URP e riporta al suo interno le indicazioni sull'esito delle istanze pervenute con riferimento ad Accesso documentale, Accesso civico e Accesso generalizzato.

Riguardo alla pubblicazione dei dati, anche nel 2022 è stato realizzato il monitoraggio annuale, come già innanzi precisato.

GESTIONE DEL RISCHIO

È stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT. Non sono stati rilevati eventi corruttivi. Riguardo all'attività di mappatura dei processi, secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019, le aree di afferenza sono elencate nella Scheda Relazione del RTPCT:

<https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazioni-del-rpct.aspx>

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Come previsto espressamente dalle disposizioni normative in materia, un'attività formativa predisposta per sensibilizzare i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità costituisce elemento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione. L'aspetto principale delle misure indicate nel Piano nei vari processi amministrativi è costituito dalla necessità di attivare percorsi formativi, in modo preminente per il personale responsabile che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Per l'anno 2022 è stato segnalato dal RPCT un ritardo nella erogazione della formazione inerente alle tematiche della prevenzione degli eventi corruttivi e della trasparenza. La stessa, oggetto di specifica programmazione da parte del RPCT, sarà erogata a partire dal mese di gennaio del 2023, in vista anche della imminente entrata in vigore delle disposizioni del nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

ROTAZIONE DEL PERSONALE/SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI

La rotazione del personale, come misura di prevenzione del rischio, è stata effettuata nell'ambito di un processo di riorganizzazione, avviato già da alcuni anni e ancora in atto, attese peraltro le difficoltà pratiche di adozione di tale misura in ragione della carenza di personale dirigenziale la quale comporta, come evidenziato nel PTPCT, che le valutazioni e le determinazioni finali per gli atti a rilevanza esterna afferiscano direttamente, a seconda dell'ambito di competenza, al Direttore Generale o al Rettore. Inoltre, nei provvedimenti di assegnazione del personale a nuovi incarichi, viene indicata l'espressione "è provvisoriamente assegnato", in quanto il dipendente interessato, dopo un periodo di permanenza nella struttura di nuova destinazione, può essere trasferito in altro ufficio.

Per l'anno 2022 sono stati adottati n. 23 provvedimenti di rotazione del personale TAB, riferiti a n. 2 dipendenti di cat. EP, n. 8 dipendenti di cat. D, n. 12 dipendenti di cat. C, n.1 dipendente i cat. B

ROTAZIONE STRAORDINARIA

La rotazione straordinaria è disciplinata dal decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. che attribuisce ai dirigenti il compito di procedere alla rotazione del personale dipendente loro assegnato ad operare nelle aree a rischio corruzione, nel caso di procedimenti sia penali sia disciplinari riferibili a condotte di natura corruttiva.

La rotazione straordinaria è quindi una misura da adottare anche in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico del personale universitario dipendente dell'Ateneo di Cassino. Inoltre, per i dipendenti è obbligatorio comunicare all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di eventuali provvedimenti di rinvio a giudizio.

Nel 2022 non sono emerse situazioni tali da indurre l'applicazione di tale istituto.

CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI AI DIPENDENTI

L'Ateneo di Cassino è dotato di uno specifico Regolamento disciplinante tutte le condizioni previste dalla normativa in merito alle autorizzazioni extra impiego, prevedendo all'interno di esso le varie

tipologie di attività compatibili e di quelle che possono precludere l'incarico di riferimento. In tale ottica, è già attiva una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi al personale.

Nel corso dell'anno 2022 sono state acquisite autocertificazioni aggiornate da parte di tutto il personale universitario, docente e TAB.

Sempre per l'anno 2022 non sono pervenute nuove segnalazioni relative allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati. Inoltre, ai sensi della legge n. 662/1999 e dell'atto di indirizzo MIUR n. 39 del 14/05/2018, con D.R. n. 872 del 28 novembre 2019 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo. Le finalità del predetto documento scaturiscono dalla necessità di accertare l'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impiego e incarichi nonché conflitto di interessi, anche potenziale, da parte del personale, anche a tempo determinato, in servizio presso l'UniCas.

INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013

È previsto un sistema di verifica da parte dei responsabili delle strutture interessate per l'accertamento della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti destinatari di incarichi per posizioni organizzative conferite dall'Organo politico. I soggetti interessati devono rendere la dichiarazione di insussistenza della causa di inconferibilità, preventivamente all'atto del conferimento dell'incarico.

Per l'anno 2022, con riferimento alle misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità, si è provveduto ad acquisire l'autocertificazione da parte di tutto il personale universitario di inesistenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità di incarichi. Analoga dichiarazione è stata acquisita da parte dei professionisti, consulenti o collaboratori a vario titolo preventivamente all'atto di conferimento dell'incarico.

ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

In coerenza con le disposizioni normative previste all'art.53 del D. Lgs 165/2011 e ss.mm.ii., nel PTPCT 2022 è prevista, come specifica misura di contrasto al Pantouflage, l'acquisizione, per i nuovi assunti e per il personale, che negli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziale per conto della P.A., di apposita autocertificazione di non svolgere negli ultime tre anni successivi alla

cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione stessa.

Nel 2022 le misure di prevenzione attuate non hanno evidenziato casi di pantouflage di dirigenti.

PATTO DI INTEGRITÀ

Il Patto d'integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione dell'Amministrazione e dei partecipanti alle gare a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'espresso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, ai fini dell'assegnazione del contratto e/o per distorcere la relativa corretta esecuzione. Il Patto di Integrità è attuato da novembre 2018. Gli uffici interessati hanno evidenziato nelle schede predisposte dal RPCT di aver provveduto a far redigere e sottoscrivere agli operatori economici il precitato Patto.

Nell'anno 2022 dagli uffici interessati non sono stati segnalati rilievi in merito

TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Per la presentazione e la gestione di segnalazione d'illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'Amministrazione, nel 2022 è stata attivata apposita piattaforma telematica WHISTLEBLOWING PA, direttamente accessibile dalla pagina "Amministrazione Trasparente", in ossequio a quanto disposto dalla specifica normativa di cui all'art.54 bis del d.lgs n.165/2001 e dalle Linee Guida ANAC n. 469 del 9/06/2021.

È stato inoltre approvato dagli Organi di Governo il Regolamento in Materia di Segnalazioni di Illeciti presentate dai dipendenti e soggetti equiparati, consultabile alla pagina Amministrazione Trasparente del sito istituzionale al seguente link:

<https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/whistleblowing-segnalazione-di-illeciti-e-irregolarit%C3%A0.aspx>

Nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazione di Whistleblowing.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice etico di Ateneo è stato emanato con D.R. n. 568 del 20.10.2011 mentre il Codice di comportamento del personale UNICAS è stato emanato con D.R. n. 628 del 25.07.2014.

Ai sensi delle raccomandazioni ANAC espresse nella delibera n. 1208/2017, nel corso del 2019 è stata elaborata dal RPCT una proposta di unificazione dei due predetti codici che però non è stata ancora adottata in attesa dell'emanazione delle nuove linee guida relative al Codice di comportamento, annunciate dall'Autorità medesima nella delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

Rispetto alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dai codici di Ateneo, gli atti di incarico e i contratti appaiono adeguati e non sono pervenute segnalazioni di violazione.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano per i dipendenti responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, né sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti, né è stato avviato alcun procedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento.

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Ai fini di una efficace strategia anticorruzione, ai sensi anche di quanto previsto dalla specifica normativa, sono previsti momenti di confronto e/o forme di consultazione per il coinvolgimento degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (*stakeholder*) sia in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del Piano che nei momenti successivi di divulgazione e di informazione.

MISURE SPECIFICHE

Oltre alle misure generali, sono state attuate anche misure più specifiche. In particolare, con riferimento al tema di conflitto di interessi, è stata data comunicazione agli uffici interessati sull'esatta procedura da attivare. Allo scopo è stato anche redatto un apposito modulo finalizzato all'autocertificazione dell'insussistenza di potenziale conflitto di interesse e di incompatibilità da parte del personale universitario presente nelle varie commissioni giudicatrici.

ALTRE MISURE

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni di uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.), né ci

sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati.

GESTIONE DEL CONTENZIOSO

Nel 2022 si è provveduto alla rivalutazione dell'indice del rischio collegato ai procedimenti inerenti alla gestione del contenzioso intestati alla competenza dell'Ufficio Legale. Ciò a seguito della nota prot. n. 12811 del 30/06/2021 nella quale il Responsabile del Settore, in sede di riscontro ad attività di report e monitoraggio, ha evidenziato una serie di atti e decreti rettorali a supporto di tale determinazione.

ATTIVITÀ PERIODICA DI MONITORAGGIO

Oltre a quanto riportato nei punti precedenti, in cui sono state evidenziate le misure generiche e specifiche ai fini della trasparenza, per neutralizzare o ridurre il rischio corruzione, vanno ricordate le diverse azioni di monitoraggio previste, con particolare riferimento all'implementazione delle misure obbligatorie previste dalle disposizioni normative vigenti, per la verifica delle misure definite nel Piano, nonché per l'esame e per la gestione delle segnalazioni pervenute attraverso i canali informatici attivati dall'Ateneo

Tutti i dipendenti, infatti, sono tenuti a segnalare:

- l'esistenza di comportamenti connessi alla corruzione e alla illegalità di cui siano eventualmente venuti a conoscenza per motivi d'ufficio;
- l'esito delle verifiche sulle informazioni riguardanti lo svolgimento dei processi a rischio corruzione, con particolare riferimento al rispetto dei termini contemplati dalle disposizioni normative o dai regolamenti;
- l'esito del controllo sui termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione di procedimenti;
- la verifica di conformità degli atti amministrativi alle previsioni normative, anche attraverso indagini a campione.

A tal riguardo, i referenti forniscono al Responsabile dell'Anticorruzione specifica attestazione di ultimazione del monitoraggio per gli uffici di rispettiva competenza, indicando, per ciascun procedimento per il quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo, in fatto e in diritto, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990. I risultati di tale monitoraggio devono poi essere pubblicati sul sito web istituzionale.

Per l'anno 2022 sono state pubblicate, nella sezione *Amministrazione Trasparente- Altri Contenuti*, le risultanze analitiche del monitoraggio effettuato presso diversi uffici dell'Ateneo. Sono state predisposte n. schede/questionari connessi alle competenze ed alle attività espletate dai singoli Uffici secondo quanto previsto dal PIAO 2022/2024. I referenti delle varie strutture non hanno riscontrato comportamenti e/o elementi meritevoli di attenzioni. Di seguito si riporta una tabella riepilogativa del predetto monitoraggio effettuato:

Tab. 27: RISULTATI MONITORAGGIO 2022

| MONITORAGGIO ANNO 2021 | | | |
|------------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|
| STRUTTURE | N. SCHEDE INVIATE | N. SCHEDE PERVENUTE | N. SCHEDE NON PERVENUTE |
| UFFICI DEL RETTORATO | 24 | 24 | 0 |
| UFFICI PERIFERICI | 20 | 20 | 0 |

4.3.6 Risultati connessi all'ASSICURAZIONE DELLA QUALITA'

Le attività in termini di politica della qualità messe in campo dall'Ateneo di Cassino nel 2022 vedono come principale attore istituzionale il Presidio della Qualità (di seguito PQA).

Il MIUR, attraverso l'ANVUR, verifica che gli Atenei siano dotati di un sistema di assicurazione della qualità e che mettano in atto un processo di miglioramento continuo sia degli obiettivi sia degli strumenti funzionali al loro raggiungimento.

Il PQA è l'organo che sovrintende all'efficace attuazione delle politiche per la qualità dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, attraverso il monitoraggio costante delle attività e degli indicatori e la raccolta e la gestione delle informazioni, nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Il PQA è responsabile dell'Assicurazione della Qualità (AQ) e in particolare:

- promuove la diffusione della cultura della qualità nell'Ateneo;
- supporta gli organi di governo dell'Ateneo sulle politiche inerenti al miglioramento della qualità delle attività formative e di ricerca;
- funge da raccordo fra le strutture nelle attività di monitoraggio della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione; raccoglie e gestisce l'insieme dei dati derivanti dal monitoraggio degli indicatori, sia qualitativi che quantitativi, curandone l'opportuna diffusione all'interno dell'Ateneo;
- assicura il flusso informativo e documentale tra gli attori del sistema di AQ di Ateneo;
- cura i rapporti con eventuali valutatori esterni.

Le funzioni, i compiti e le responsabilità del PQA sono esplicitati nel documento sulla [Politica di Ateneo per la Qualità](#) e nello [Statuto di Ateneo](#) *.

Le attività svolte dal PQA nell'anno di riferimento sono dettagliatamente descritte nella [Relazione annuale del Presidio](#), dalla quale è desunta la trattazione nel seguito riportata, che copre l'intervallo temporale, dal 1° novembre 2021 al 31 dicembre 2022, immediatamente successivo a quello coperto dalla precedente relazione annuale.

*I componenti sono nominati con Decreto del Rettore, che ne individua anche il Presidente. Il mandato dei componenti ha durata triennale ed è rinnovabile per una sola volta. Il PQA per il triennio 2018-2021 è stato costituito con D.R. n. 837 del 31 ottobre 2018 e n. 18 del 16 gennaio 2019. La composizione attuale è regolata dal D.R. n. 904 del 16.11.2021, n. 1040 del 03.12.2021 e n. 1050 del 16.12.2021.

Nel PQA, oltre al Presidente, sono presenti 5 docenti, uno per ciascun Dipartimento, e due componenti del PTA. Tale scelta consente di avere nel gruppo di lavoro un componente esperto per ciascun sottosistema di Ateneo. La loro nomina da parte del Rettore è coerente con tale ruolo.

ATTIVITÀ SVOLTE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO

Nel febbraio 2017 l'Ateneo ha adottato un documento di politica generale per l'AQ (aggiornato poi nel mese di novembre 2022) al quale il PQA ha conformato le proprie attività.

Oltre alle riunioni periodiche, i cui verbali sono disponibili sulla pagina web del PQA, e ai numerosi incontri operativi con interlocutori istituzionali cui hanno preso parte i membri del Presidio (cfr. Tab. 28 e Tab. 29 in calce al presente paragrafo), nel periodo di riferimento il PQA si è dedicato ad **attività di processo**, ovvero attività che hanno caratteristiche di continuità perché necessarie per la messa in atto, lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema AQ di Ateneo. Si tratta di iniziative realizzate sia per promuovere la cultura della qualità dell'Ateneo sia per costruire e migliorare i processi per l'AQ; tipicamente esse rispondono a scadenze fissate esternamente e a precise indicazioni di legge. I principali processi supervisionati sono stati: la compilazione della relazione annuale da parte delle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (CPDS), la compilazione della Scheda Unica Annuale dei Corsi di Studio (SUA-CdS), della Scheda di Monitoraggio annuale dei Corsi di Studio (SMA-CdS) e del Rapporto di Riesame Ciclico dei Corsi di Studio (RdR-CdS) da parte dei CdS, la redazione delle Relazioni dipartimentali sulle attività di ricerca e terza missione (in sostituzione della SUA-RD/TM/IS), la rilevazione dell'opinione di studenti e docenti e il monitoraggio delle azioni post-CEV.

A livello di sistema, i processi seguiti hanno riguardato la gestione dei flussi informativi fra gli attori coinvolti nelle suddette attività, i rapporti con il Nucleo di Valutazione e il monitoraggio delle azioni svolte dall'Ateneo nel percorso di (auto)valutazione e miglioramento continuo.

Durante il periodo di riferimento, il PQA si è impegnato anche in **attività di progetto**, ossia con una delimitazione precisa in termini di tempo, costo e obiettivi, pianificate per rispondere a particolari esigenze di tipo gestionale e/o operativo. In particolare, il PQA ha fornito supporto all'aggiornamento del documento sulle Politiche di Ateneo per l'AQ, all'organizzazione di attività di formazione e allo svolgimento del progetto Good Practice.

Per gestire processi e progetti è stato messo in atto il principio del Plan-Do-Check-Act:

- Plan: stabilire gli obiettivi e individuare i processi;
- Do: attuare i processi;
- Check: monitorare e misurare i processi e i risultati;
- Act: adottare conseguenti azioni di miglioramento in modo continuo.

Attività di processo

Relazioni delle CPDS

Sulla base dei colloqui intercorsi in data 13.12.2021 e 11.01.2022 tra Presidente del PQA e, rispettivamente, Magnifico Rettore e Prorettore Funzionale alla Didattica, il PQA, nella riunione del 14.02.2022, ha confermato il medesimo piano di lavoro seguito nell'anno precedente, ha aggiornato le linee guida, il template della relazione e la griglia di (auto)valutazione, documenti pubblicati sulla pagina web del PQA e trasmessi ai Presidenti delle CPDS in data 24.02.2022.

Tenuto conto dei dati, delle linee guida e dei template, le CPDS hanno elaborato una prima versione della Relazione in accordo con le tempistiche previste dal piano di lavoro. Il PQA ha monitorato lo stato di avanzamento dei lavori, fornendo il supporto necessario a superare eventuali situazioni di difficoltà, e ha poi verificato la rispondenza della Relazione di tutte le CPDS alle linee guida di Ateneo, fornendo i propri commenti mediante una griglia di valutazione. Successivamente i Presidenti delle CPDS hanno aggiornato la bozza di tale documento per rispondere ai commenti del PQA, elaborando e approvando una versione finale dello stesso che è stata trasmessa dal PQA agli organi competenti nei termini previsti e pubblicata sulla apposita pagina web di Ateneo per darne la più ampia diffusione presso docenti e studenti.

SUA-CdS

Sulla scorta del calendario relativo alla programmazione dell'Offerta Formativa 2022-2023 - approvato da SA e CdA rispettivamente nelle sedute del 17.11.2021 e del 24.11.2021 - e alla compilazione delle banche dati ministeriali, il PQA ha predisposto le "Linee guida per la compilazione della SUA-CdS", approvate nella seduta del 07/05/2020, da utilizzare insieme alle più recenti Linee guida ANVUR per la progettazione in qualità dei corsi di studio e alle Linee Guida CUN alla scrittura degli ordinamenti didattici, trasmesse dall'Ufficio Offerta Formativa ai Presidenti dei CCS e rese disponibili anche sulla pagina web del PQA.

In seguito, sulla base delle informazioni e dei documenti forniti dal PQA, i CdS hanno provveduto alla compilazione dei quadri delle SUA-CdS secondo le scadenze definite dall'Ateneo. A seguito del monitoraggio sulla compilazione, effettuato dal PQA supportato dall'Ufficio Offerta formativa, i documenti, ove necessario, sono stati integrati e/o modificati da parte dei responsabili prima della loro definitiva approvazione.

Scheda di Monitoraggio Annuale e Rapporto di Riesame Ciclico dei CdS

Sulla base dei colloqui intercorsi in data 13.12.2021 e 11.01.2022 tra Presidente del PQA e, rispettivamente, Magnifico Rettore e Prorettore Funzionale alla Didattica, il PQA, nella riunione del 21.04.2022, ha aggiornato le “Linee guida per il monitoraggio dei CdS” e predisposto i template per la redazione di SMA-CdS e RdR-CdS, documenti pubblicati sulla pagina web del PQA.

Successivamente il PQA ha fornito supporto ai CdS per l’accesso agli indicatori ANVUR e alla loro lettura, anche alla luce dei dati disponibili nel database interno GOMP. I CCS hanno predisposto e approvato i documenti RdR-CdS e SMA-CdS secondo le tempistiche previste dal piano di lavoro.

Il PQA ha quindi svolto un monitoraggio costante sullo stato di avanzamento dei lavori, raccomandando a ciascun CdD di verificare i contenuti di SMA-CdS e RdR-CdS di propria competenza prima della loro approvazione. Il PQA, con il supporto dell’Ufficio Offerta formativa, ha poi verificato il corretto caricamento di SMA-CdS e RdR-CdS sul sito Ministeriale. Infine, sulla base dell’esito delle verifiche svolte, ove necessario, i documenti sono stati integrati e/o modificati da parte dei responsabili prima della loro definitiva approvazione.

Si evidenzia che nel 2022 solo il CdS LM 33 Mechanical Engineering ha provveduto alla redazione del RRC. Tutti gli altri CdS hanno invece aggiornato il documento nel 2020.

Relazioni Dipartimentali sulla Ricerca e Terza Missione, periodo 2019-2021

Essendo ancora in atto un processo di ridefinizione della SUA-RD/TM/IS, il Sistema di Governo dell’Ateneo richiede che i Dipartimenti producano periodicamente delle relazioni sostitutive che descrivano le finalità e il progetto scientifico-didattico, gli obiettivi triennali di ricerca e terza missione, il sistema di gestione e autovalutazione, il monitoraggio e il riesame delle attività di ricerca e terza missione, le risorse umane e le infrastrutture disponibili, e i risultati di ricerca e terza missione.

A tale scopo, in data 10/01/2022 il Presidente del PQA ha incontrato il Magnifico Rettore e i Prorettori Funzionali alla Ricerca e alla Terza Missione per raccogliere osservazioni in merito alla pianificazione del processo per la stesura delle relazioni a valere sul triennio 2019-2021. Nella riunione del 14/02/22, il PQA ha definito un possibile piano di lavoro per la redazione e un template per la redazione del documento, corredato di indicazioni e suggerimenti operativi, da sottoporre agli organi di governo. SA e CdA hanno deliberato in merito nelle rispettive sedute del 15 e 23 febbraio 2022. Il template per la redazione della relazione è stato pubblicato sulla pagina web del PQA.

Il PQA e gli uffici dell'Ateneo competenti in materia di Ricerca e Terza Missione hanno poi fornito supporto ai Dipartimenti per la raccolta dei dati necessari. Il Direttore, coadiuvato dal gruppo AQ dipartimentale, ha predisposto una bozza del documento che, successivamente, è stato discusso e approvato dal CdD secondo le tempistiche previste dal piano di lavoro.

Il PQA, infine, ha svolto un monitoraggio sullo stato di avanzamento dei lavori, ha verificato la rispondenza della relazione di tutti i Dipartimenti alle linee guida di Ateneo e ha fornito i propri commenti mediante una griglia di valutazione.

Sulla base dell'esito delle verifiche svolte, ove necessario, i documenti sono stati integrati e/o modificati da parte dei responsabili prima della loro definitiva approvazione.

Valutazione della didattica

Visto l'apprezzamento espresso dal NdV in merito alla attuale procedura di valutazione della didattica e sentito anche il parere del Magnifico Rettore, nella seduta del 19/10/2021 il PQA ha confermato per l'a.a. 2021/2022 la medesima procedura adottata nel precedente anno accademico; tale procedura è descritta nelle "Linee guida per la valutazione della didattica – a.a. 2021/2022" approvate nella medesima seduta

I dati sulla soddisfazione dei laureati e sulla loro condizione occupazionale sono raccolti mediante la piattaforma AlmaLaurea, mentre la rilevazione dell'opinione di studenti e docenti è effettuata tramite il sistema informativo GOMP. I dati raccolti sono elaborati dalla Società BeSmart, con il supporto dell'Ufficio Offerta Formativa, del Prorettore Funzionale alla Didattica e del PQA: quest'ultimo provvede a trasmettere i dati elaborati a Rettore, NdV, Direttori di Dipartimento, Presidenti di CPDS, e Presidenti di CCS e, infine, a pubblicarli su una pagina dedicata del sito web di Ateneo per un'ampia diffusione presso docenti e studenti.

Il PQA, inoltre, monitora l'evoluzione del processo - anche verificando il tasso di compilazione dei questionari mediante interrogazioni al database GOMP - e invia specifiche comunicazioni a studenti e docenti al fine illustrare l'importanza di questo adempimento. Gli organi di governo, invece, implementano, per quanto di propria competenza e ove ritenuto necessario, adeguate azioni migliorative sulla base dei risultati osservati.

Si evidenzia che nel 2022, l'Ateneo si è dotato di un nuovo software, integrato nel sistema GOMP, per l'elaborazione e la presentazione dei risultati di valutazione della didattica. Per tutto l'anno, il PQA ha costantemente interagito con il Prorettore Funzionale alla Didattica, l'Ufficio Offerta Formativa e la

società che gestisce l'applicativo per la progettazione e la messa a punto del software. Il PQA ha inoltre raccolto suggerimenti da parte delle CPDS che per prime hanno avuto accesso e testato le funzionalità del software. Il PQA ha inoltre proposto al Prorettore Funzionale alla Didattica possibili ulteriori migliorie da apportare al sistema nel prossimo anno, che sono state poste all'attenzione del gestore dell'applicativo.

Monitoraggio

La composizione del PQA permette un immediato riscontro dell'implementazione del sistema AQ a livello dei singoli sottosistemi (Dipartimenti, CdS, uffici amministrativi etc.). Ciascun membro ha regolarmente relazionato sulla situazione del proprio dipartimento o su quanto avviene negli uffici amministrativi in ambito AQ, come si evince dai verbali delle riunioni. In particolare, il PQA, d'intesa con il Magnifico Rettore, ha completato tra gennaio e febbraio un monitoraggio sulle azioni svolte in risposta alle raccomandazioni fornite dalla CEV alla sede e ai dipartimenti. Nella seduta del 14 febbraio 2022, ha predisposto una scheda di avanzamento delle attività che è stata trasmessa al Magnifico Rettore e al NdV. Nei mesi di novembre e dicembre ha inoltre lavorato in stretto contatto con la Segreteria del NdV per pianificare il successivo monitoraggio da completarsi ad inizio 2023.

Gestione dei flussi informativi

Il PQA si occupa di gestire il flusso di dati tra gli uffici preposti e le varie strutture di Ateneo coinvolte nei processi di AQ (CdS, CPDS, Dipartimenti, NdV, etc.). Su suggerimento del CASI (Centro di Ateneo per i Servizi Informatici), ove necessario, viene utilizzata un'area di scambio dati. Il PQA gestisce inoltre una propria sezione nel sito web di Ateneo, dove rende disponibili i verbali delle proprie riunioni e le linee guida per l'attuazione dei processi di AQ, curando, inoltre, le pagine web di Ateneo dedicate alla diffusione dei risultati della valutazione didattica, delle attività delle CPDS e degli esiti del progetto Good Practice.

Rapporti con il Nucleo di Valutazione

Il PQA ha sempre cercato di rispondere, il più rapidamente ed esaurientemente possibile, alle necessità manifestate dal NdV.

I membri del Presidio hanno partecipato a tutte le audizioni dei Corsi di Studio organizzate dal Nucleo di Valutazione nel periodo di riferimento, fornendo anche supporto alle strutture audite, sia nella fase preliminare di preparazione della documentazione, sia ex-post per implementare azioni migliorative.

Il PQA ha infine supportato il NdV nella verifica delle attività conseguenti alla visita di accreditamento periodico.

Attività di progetto

Documento sulle Politiche di Ateneo per l'Assicurazione della Qualità

Recependo i suggerimenti di CEV, NdV e PQA e tenuto conto del recente cambio della governance, il Magnifico Rettore ha chiesto al PQA di verificare l'adeguatezza dell'attuale documento sulle Politiche di Ateneo per l'Assicurazione della Qualità redatto nel febbraio 2017. Il Presidente del Presidio ha relazionato al Magnifico Rettore in merito a questo punto in data 29 luglio e 3 ottobre 2022, fornendo suggerimenti e proposte da sottoporre all'attenzione degli organi di governo. Il PQA ha inoltre supportato il Sistema di Governo nel predisporre una proposta di aggiornamento del documento, che è stata successivamente approvata dal SA il 16 novembre 2022 e dal CdA il 23 novembre 2022.

Formazione

Il Presidio ha supportato il Prorettore Funzionale alla Didattica nell'organizzazione di un incontro di formazione con i Presidenti delle CPDS.

Inoltre, l'Ateneo è socio ordinario dell'Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea (APRE); pertanto il personale dell'Ateneo ha accesso ai corsi di formazione ed ai seminari organizzati da APRE che sono pubblicizzati, dall'Ufficio Progetti Competitivi ed Auditing, sia attraverso specifiche comunicazioni via e-mail sia attraverso la "Newsletter del Settore Ricerca".

Il PQA ha infine preso parte alle riunioni del CONPAQ e a un incontro sulle nuove funzionalità di GOMP (22 settembre 2022) e ad un altro con ANVUR sul Tema dell'Assicurazione della Qualità nel Dottorato (24 ottobre 2022).

Modello AVA 3

Nel corso del 2023, il PQA si è confrontato con il rilascio da parte di ANVUR del modello AVA 3 e delle Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità negli Atenei. Il PQA ha preso in esame questi documenti, che sono stati discussi anche con il Magnifico Rettore. I Membri del PQA si sono inoltre fatti parte attiva nel promuovere e diffondere i contenuti del modello AVA 3 presso Uffici Centrali e Dipartimenti, anche al fine di iniziare a programmare le azioni propedeutiche alla prossima visita di accreditamento periodico dell'ANVUR.

I principi di AVA 3 sono stati già recepiti nel documento sulle Politiche di Ateneo per l'Assicurazione della Qualità approvato dal SA il 16 novembre 2022 e dal CdA il 23 novembre 2022 e nelle Linee Guida per la Progettazione dell'Offerta Formativa approvate dal SA il 13 dicembre 2022 e dal CdA il 14 dicembre 2022. Inoltre, il PQA ha provveduto nel mese di novembre a definire un nuovo modello per la redazione della "Relazione di autovalutazione dei Corsi di Dottorato" consistente con i requisiti previsti dal nuovo modello. Tali attività vanno nella direzione suggerita dalle raccomandazioni della CEV.

Progetto Good Practice

Nel par. 4.3.4 della presente Relazione si è già fatto ampiamente cenno alle finalità del Progetto ed alla larga adesione registrata da parte degli Atenei e delle Scuole superiori universitarie e di alta formazione.

In riferimento all'edizione 2021/2022, sono state confermate e nuovamente attuate tutte le rilevazioni della precedente edizione, ovvero:

- *Indagine di Efficienza (costi/risorse) sui servizi erogati*
Fase di test: marzo/aprile 2022; rilevazioni: a partire dal 4 maggio 2022; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2021/2022 UNICAS](#).
- *Indagine di Efficacia percepita (customer satisfaction) sui servizi amministrativi da parte dei Docenti, Dottorandi e Assegnisti di ricerca (DDA) e del Personale Tecnico Amministrativo Bibliotecario (PTAB)*
Fase di test: 26 - 31 gennaio 2022; somministrazione di 483 questionari telematici a DDA e 249 a PTAB, nella finestra temporale 4 - 28 febbraio 2022, con tasso di risposta del 42% (DDA) e 46% (PTAB); sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2021/2022 UNICAS](#).
- *Indagini Benessere organizzativo PTAB*
Fase di test: 2 - 5 maggio 2022; somministrazione di 250 questionari telematici al Personale Tecnico Amministrativo Bibliotecario nella finestra temporale 10 maggio - 3 giugno 2022, con tasso di risposta del 52%; sintesi dei risultati conseguiti: [Allegato alla Relazione sulla Performance 2021](#).
- *Laboratorio Smart working*
Sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2021/2022 UNICAS](#).

Infine, in Tab. 28 e Tab. 29 a seguire, una sintesi delle riunioni ufficiali e degli incontri che hanno coinvolto tutto o parte del PQA:

Tab. 28: RIUNIONI UFFICIALI 2022 DEL PRESIDIO DELLA QUALITA'

| DATA | PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI |
|------------|---|
| 14/01/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Composizione del PQA e organizzazione interna del lavoro. • Analisi Relazione NdV 2021. • Analisi delle Relazioni delle CPDS 2021 e loro diffusione e pubblicazione. • Attività di monitoraggio: Offerta formativa, attività post-CEV, censimento composizione gruppi AQ dipartimentali. Piano delle attività annuali del PQA. |
| 14/02/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Parere dell'ANVUR sul superamento delle raccomandazioni dei CdS. • Definizione del piano di lavoro per i CdS che dovranno predisporre il RdR-CdS. • Attività di monitoraggio: offerta formativa, set minimo di indicatori ANVUR attenzionati dal NdV, scheda di avanzamento delle attività post-CEV; progetto Good Practice. • Linee guida per l'attività delle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti. • Relazione dipartimentale sulle attività di ricerca e terza missione, triennio 2019-2021: proposta template del documento e piano di lavoro. |
| 21/04/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Analisi Rapporto Riesame Ciclico 2022 – LM33 – Mechanical Engineering. • Linee guida per il monitoraggio e il riesame dei CdS. • Attività di monitoraggio: Relazione dipartimentale sulle attività di ricerca e terza missione 2019-2021, offerta formativa, Indicatori ANVUR, Servizi di contesto SUA CdS, questionari valutazione didattica, sito web di Ateneo. |
| 14/06/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione 2022- Rilevazione opinioni studenti • Attività di monitoraggio: parere ANVUR in merito all'Accreditamenti periodico dei CdS, Relazione dipartimentale sulle attività di ricerca e terza missione 2019-2021, offerta formativa, questionari valutazione didattica, stato di avanzamento RdR-CdS. • Modello AVA 3 |
| 26/07/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Analisi Relazioni dipartimentali sulle attività di ricerca e terza missione 2019-2021 • Attività di monitoraggio: offerta formativa, Indicatori ANVUR, stato di avanzamento RdR-CdS. |
| 13/10/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Modello AVA 3 • Parere sul documento inerente alle Politiche di Ateneo per l'Assicurazione della Qualità • Attività di monitoraggio: attività post CEV, SUA- CDS 2022-2023, SMA 2021-2022, Questionari valutazione didattica AA 2021/22 |
| 17/11/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Modello AVA 3 • Linee guida per la valutazione della didattica, AA 2022-2023 • Template Relazione di Autovalutazione Corsi di Dottorato di Ricerca, Anno 2022 • Analisi delle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) dei CdS • Problematiche inerenti all'internazionalizzazione dei CdS • Attività di monitoraggio: Relazioni Dipartimentali sulla Ricerca e Terza Missione Indicatori ANVUR 2021-2022 |
| 12/12/2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Analisi Relazioni CPDS 2022 • Analisi Relazione Annuale del NdV • Relazione Annuale del PQA • Attività di monitoraggio: Progetto Good Practice, Regolamenti Dipartimento, Relazioni Dipartimentali sulla Ricerca e Terza Missione, Brochure Dipartimentali, VQR, Internazionalizzazione dei CdS, Questionari valutazione didattica – AA 2022/23, Linee guida per la progettazione dell'offerta formativa |

Tab. 29: INCONTRI OPERATIVI SU SPECIFICHE TEMATICHE CUI HANNO PRESO PARTE MEMBRI DEL PQA

| DATA | INTERLOCUTORI | PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI |
|----------------------------|--|--|
| 01/12/2021 (operativo) | Magnifico Rettore | Composizione del Presidio della Qualità di Ateneo. Analisi relazione annuale delle CPDS. Questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022. |
| 07/12/2021 (operativo) | Responsabile Ufficio Offerta Formativa | Questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022 |
| 09/12/2021 (operativo) | Responsabile Ufficio Offerta Formativa e Responsabile Ufficio Qualità dei servizi | Monitoraggio delle azioni post-CEV (sede) |
| 13/12/2021 (operativo) | Magnifico Rettore | Piano di lavoro 2022. Monitoraggio delle azioni post-CEV. Aggiornamento Documento sulla Politica di Ateneo per la Qualità |
| 10/01/2022 (operativo) | Magnifico Rettore, Prorettore Funzionale alla Ricerca, Prorettore Funzionale alla Terza Missione | Relazione ricerca Dipartimentale sulla Ricerca e Terza Missione. Composizione e Ruolo dei Gruppi AQ Dipartimentali. Creazione di data-base centralizzati per raccogliere i dati sulla ricerca e terza-missione. Creazioni di connessioni fra ricerca/didattica/terza-missione. |
| 11/01/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Didattica | Pianificazione processi AVA inerenti alla didattica. |
| 24/01/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Didattica | Monitoraggio delle azioni post-CEV |
| 28/01/2022 (operativo) | Magnifico Rettore, Prorettore Funzionale alla Ricerca, Prorettore Funzionale alla Terza Missione | Relazione ricerca Dipartimentale sulla Ricerca e Terza Missione. Composizione e Ruolo dei Gruppi AQ Dipartimentali. |
| 03/02/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Terza Missione, Responsabile Ufficio Ricerca | Relazione dipartimentale sulle attività di ricerca e terza missione, triennio 2019-2021. |
| 24/02/2022 (operativo) | Responsabile dell'Ufficio Qualità dei Servizi | Monitoraggio azioni post-CEV. Progetto Good Practice. |
| 24/02/2022 (formazione) | Incontro del PQA e del Prorettore Funzionale alla Didattica con i Presidenti delle CPDS | Compiti e composizione della CPDS. Fonti documentali. Template relazione annuale. Piano di lavoro. |
| 02/03/2022 (operativo) | Responsabile dell'Ufficio Qualità dei Servizi | Progetto Good Practice. |
| 07/03/2022 (operativo) | Magnifico Rettore | Monitoraggio azioni post-CEV. Progetto Good Practice. |
| 08/04/2022 (operativo) | Incontro sul nuovo sito web di Ateneo | Organizzazione dei contenuti per quanto attiene all'attuale sezione "Ateneo" |
| 25/05/2022 (formazione) | Riunione CONPAQ | Il nuovo modello AVA 3: tra continuità e innovazione |
| 07/06/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Didattica | Monitoraggio questionari di valutazione della didattica. |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| 12/07/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Didattica | Monitoraggio questionari di valutazione della didattica. |
| 13/07/2022 (operativo) | NdV | Prossime attività del NdV |
| 29/07/2022 (operativo) | Magnifico Rettore | Aggiornamento Documento sulla Politica di Ateneo per la Qualità |
| 05/09/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Didattica, Responsabile ufficio Offerta Formativa | Elaborazione questionari di valutazione della didattica. |
| 22/09/2022 (formazione) | BeSmart (Gestore del software gestionale GOMP) | Nuovi servizi Segreteria, Nuovo sistema di reportistica, Scheda di rendicontazione docente, Valutazione della didattica. |
| 03/10/2022 (operativo) | Prorettore alla Didattica | Questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022 e 2022/2023. |
| 03/10/2022 (operativo) | Magnifico Rettore | Aggiornamento Documento sulla Politica di Ateneo per la Qualità. |
| 06/10/2022 (operativo) | Incontro con il Nucleo di Valutazione | Audizione dei CdS "L19 Scienze dell'Educazione e della Formazione" e "L/8 Ingegneria Informatica e delle Telecomunicazioni", nell'ambito del monitoraggio delle attività post CEV. |
| 06/10/2022 (operativo) | Regional University Network (RUN/EU) | Possibile adesione di UNICAS alla rete europea di università regionali. |
| 06/10/2022 (operativo) | Responsabile Ufficio Offerta Formativa | Questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022 e 2022/2023. |
| 06/10/2022 (operativo) | Direttore Generale, Responsabile Ufficio Offerta Formativa | Modello AVA 3. |
| 07/10/2022 (operativo) | Prorettore alla Didattica, Responsabile Ufficio Offerta Formativa | Programmazione appelli d'esame. |
| 07/10/2022 (operativo) | Incontro con il Nucleo di Valutazione | Audizione dei CdS "LM/56 Global Economy and Business" e "LM/14 Lettere", nell'ambito del monitoraggio delle attività post CEV. |
| 19/10/2022 (operativo) | Segreteria Nucleo di Valutazione | Relazione annuale Nucleo di Valutazione. Modello AVA 3. |
| 19/10/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Didattica, Responsabile Ufficio Offerta Formativa | Questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022: diffusione dei risultati. |
| 20/10/2022 (operativo) | Responsabile Settori Ricerca | Modello AVA 3. Relazione annuale di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca. |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| 20/10/2022 (operativo) | Segreteria Nucleo di Valutazione | Monitoraggio Post CEV. Relazione annuale di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca. Documento di Ateneo sulla Politica di Assicurazione della Qualità. |
| 24/10/2022 (formazione) | Incontro telematico ANVUR | L'Assicurazione della Qualità nel Dottorato di Ricerca. |
| 02/11/2022 (operativo) | Magnifico Rettore | Aggiornamento Documento sulla Politica di Ateneo per la Qualità. |
| 09/11/2022 (operativo) | Delegato del Rettore alla Ricerca applicata e dottorato di ricerca | Modello AVA 3. Relazione annuale di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca. |
| 09/11/2022 (operativo) | Incontro con il Prof.ssa Marilena Maniaci, membro del Consiglio Direttivo ANVUR | Modello AVA 3. |
| 17/11/2022 (operativo) | Delegato del Rettore ai Rapporti internazionali | Promozione e incentivazione del processo di internazionalizzazione dei CdS. |
| 29/11/2022 (operativo) | Magnifico Rettore, Prorettore Funzionali, Delegati del Rettore | Piano strategico 2023/2026 |
| 05/12/2022 (operativo) | Incontro con il Nucleo di Valutazione | Audizione dei CdS "LM/33 Mechanical Engineering" e "L9 Ingegneria industriale". |
| 05/12/2022 (operativo) | Prorettore Funzionale alla Ricerca | Analisi Relazioni Dipartimentali sulla Ricerca e Terza Missione. Aggiornamento delle Brochure Dipartimentali. Aggiornamento dei Regolamenti di Dipartimento. |
| 06/12/2022 (operativo) | Delegato del Rettore ai Rapporti internazionali | Promozione e incentivazione del processo di internazionalizzazione dei CdS. |
| 06/12/2022 (operativo) | Magnifico Rettore, Prorettore Funzionale alla Ricerca, Delegati del Rettore nell'ambito della Ricerca | Prossima VQR. |
| 06/12/2022 (operativo) | Magnifico Rettore | Aggiornamento Regolamenti Dipartimento. |

4.3.7 Risultati connessi ad obiettivi di PARI OPPORTUNITA' e BILANCIO DI GENERE

Per le tematiche connesse alle pari opportunità e al bilancio di genere, l'Ateneo fa riferimento al:

- Comitato Unico di Garanzia (CUG), previsto dall'art. III.4 dello Statuto di Ateneo, ai sensi della legge n. 183/210, definito con D.R. n. 194 del 24 marzo 2015 e disciplinato dal [Regolamento](#) emanato con D.R. n. 135 del 2 marzo 2016;
- Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI), disciplinato dal [Regolamento](#) emanato con D.R. n. 704 del 14 ottobre 2016.

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG esercita, ai sensi della vigente legislazione comunitaria e italiana, compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di contrasto delle discriminazioni di genere, della tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera delle molestie e delle violenze di carattere psicologico e sessuale.

In virtù di quanto dispone il Regolamento CUG di Ateneo, l'attività del CUG è volta a coadiuvare l'Ateneo per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza sessuale, morale o psicologica e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si precisa che il CUG nominato con D.R. 12/05/2016 n. 380 (integrato con D.R. 18/12/2019, n. 922, e con il D.R. 13/01/2021 con il quale è stata designata la componente studentesca del Comitato) avrebbe dovuto svolgere la sua azione limitatamente al quadriennio 2016-2020. Il D.R. 31/10/2021 n. 46 ha provveduto, tuttavia, a prorogare la scadenza del mandato al 31/01/2021, in coincidenza con la scadenza del Rettore in quel momento in carica, al fine di consentire la messa a punto del primo Bilancio di genere dell'Ateneo, definitivamente approvato nel 2021.

L'attuale CUG è stato nominato per il quadriennio 2022-2026 con D.R. 10/11/2022, n. 962 e ha tenuto la prima riunione di insediamento il 7 dicembre 2022.

Nell'anno 2022 importanti attività precedentemente avviate dal CUG nei settori di sua competenza sono state portate a compimento e qui di seguito si provvede ad elencarle.

AZIONI PROPOSITIVE

Obiettivo principale perseguito costantemente dal CUG è stato quello di avviare una proficua interlocuzione con gli organi di vertice dell'Ateneo, volta a conferire a tale Comitato fisionomia e competenze tali da garantire lo svolgimento degli onerosi compiti che il regolamento organizzativo gli assegna.

Dal punto di vista della **comunicazione esterna**, il Comitato ha avanzato varie proposte tese a raggiungere una sua maggiore visibilità esterna. In questa ottica, il Comitato ha commissionato, a titolo gratuito, al Corso di Scienze della Comunicazione la realizzazione di un logo per facilitare l'individuazione del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ateneo, approvato dopo vari bozzetti.

È stato altresì ritenuto indispensabile la realizzazione di un sito web come "carta d' identità" del Comitato. Il sito è considerato non solo un efficace mezzo di comunicazione e piattaforma di scambio d' informazioni (oltre che pubblicitaria) ma soprattutto uno strumento per la partecipazione interattiva dell'intera comunità accademica. Attualmente il sito risulta ulteriormente arricchito, grazie alla disponibilità on line di tutti i verbali relative alle sue sedute

Ulteriori proposte hanno riguardato la necessità rappresentata agli organi di Ateneo di prevedere la partecipazione del Presidente del CUG in funzione di Uditore/Uditrice nella **contrattazione decentrata d'Ateneo**, ruolo precedentemente svolto dal Comitato Pari Opportunità.

Dal punto di vista del **benessere del personale**, sono numerose le iniziative promosse e realizzate dal CUG.

In primo luogo, è stato realizzato uno sportello di ascolto per il personale di Ateneo, volto soprattutto a fornire l'adeguato supporto a situazioni di malessere lavorativo o anche meramente psicologico.

Si segnala, altresì, la partecipazione, sin dal 2016, all'Award sul tema promosso dal Politecnico di Milano con il progetto Work/life balance per lo Smart Working, assieme ad altre, per la verità poche, Università ad avere adottato questa nuova modalità lavorativa.

Ulteriori proposte hanno riguardato misure di conciliazione vita/lavoro portate all'attenzione delle Sigle Sindacali per la stesura e successiva approvazione del Contratto integrativo di Ateneo.

Numerose le iniziative promosse dal CUG relative alla partecipazione a reti che si occupano del tema della discriminazione e della parità di genere e a progetto di vario genere.

Sotto questo profilo, è importante rilevare la conferma da parte del CUG dell'adesione all' "**Associazione di promozione sociale denominata "Rete per la Parità"** - Associazione di promozione sociale per la Parità uomo -donna secondo la Costituzione Italiana (di seguito Associazione), che persegue il fine esclusivo della solidarietà sociale, umana, civile, culturale e di ricerca.

Il CUG, inoltre, ha promosso **la partecipazione a numerosi progetti**. Si segnala in particolare la partecipazione del CUG ai progetti promossi dall' Associazione Toponomastica femminile, il cui obiettivo è di diffondere la cultura di genere, dare visibilità alle donne che hanno contribuito, in tutti i campi, a migliorare la società. Il gruppo si muove attorno all'idea di impostare ricerche, pubblicare dati e fare pressioni su ogni singolo territorio affinché strade, piazze, giardini e luoghi urbani in senso lato, siano dedicati alle donne, così da compensare l'evidente sessismo che caratterizza l'attuale onomastica.

Il CUG, in qualità di promotore, ha partecipato anche al progetto Calendaria 2022-2023, promosso dall'Associazione sopra indicata, quest'anno incentrato sulla raffigurazione delle Donne Nobel.

Sempre il CUG, ma stavolta rappresentato dalla sua componente studentesca dai Signori Paella e De Petrillo, ha partecipato e vinto il "Progetto Paritas - Figli/e per l'equità sociale", indetto Dall'Associazione sopracitata. Il progetto aveva come obiettivo principale quello di recuperare lo squilibrio di "iconicità" femminile all'interno del nostro Ateneo. Si prevedeva, quindi, di nominare le aule in onore di figure "dimenticate" della storia per via del loro sesso o del loro orientamento sessuale.

AZIONI RELATIVE A COMPITI CONSULTIVI

Il CUG ha continuato a svolgere un' importante azione di diffusione, monitoraggio e implementazione del telelavoro e dello smart working.

Nel corso delle sue riunioni, il Comitato ha svolto funzioni di monitoraggio sull'andamento del Telelavoro provvedendo alle audizioni periodiche dei dipendenti che utilizzano tale modalità di prestazione delle proprie attività lavorative, avendo anche modo di rilevare, in qualità di Osservatorio privilegiato, i benefici che questa modalità lavorativa porta sul personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Il Comitato, inoltre, sia nella passata composizione che nell'attuale, ha attivamente partecipato con proposte concrete alla messa a punto del Piano Strategico di Ateneo 2023-2025, dal punto di vista degli obiettivi in materia di parità di genere e non discriminazione.

Il Comitato è stato coinvolto anche nella messa a punto del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, attraverso l'individuazione di varie azioni, anche di carattere formativo, da realizzare per il perseguimento degli obiettivi individuati nel Piano strategico

Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI)

Il Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI) di Unicas ha il compito di facilitare la vita universitaria di studenti con disabilità, temporanee o permanenti. L'Ateneo cassinate, attraverso il Centro, vuole supportare studenti con bisogni specifici, nella conquista dell'autonomia individuale, nella capacità di relazione sociale, nella qualificazione attraverso l'apprendimento e la valorizzazione delle proprie risorse. Tale percorso deve essere suffragato da un'indipendenza economica, fondata sul lavoro, in grado di garantire uno status di dignità sociale, irrinunciabile per l'attuazione del dettato costituzionale democratico.

Il CUDARI, inoltre, si propone anche di prestare particolare attenzione al "genere" della disabilità in ottica antidiscriminatoria e di pari opportunità. Affermare e perseguire tali obiettivi significa rendere operative le linee guida elaborate dalla CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati dei Rettori per la Disabilità) che opera in seno alla CRUI (Conferenza di Rettori delle Università Italiane) in un'ottica di sistema. La sensibilità mostrata dalla governance di Ateneo nei confronti di tale problematica sociale, unitamente al dovuto rispetto della normativa vigente e al supporto alle politiche d'integrazione che l'Unicas ha attivato in questi anni, anche in sinergia con LazioDisco, ha determinato un incremento delle immatricolazioni degli studenti diversamente abili.

Nel 2022 il CUDARI ha assicurato alcuni importanti attività/servizi di supporto:

- servizio di accoglienza e orientamento anche presso le scuole superiori anche al fine di illustrare i servizi del Centro.
- servizio di trasporto e accompagnamento dal domicilio alle sedi dell'Ateneo
- servizio di accompagnamento e assistenza per le attività didattiche non erogate in sede (organizzazione e partecipazione a eventi/giornate di studio);
- servizio di accompagnamento e assistenza per le attività extra curricolari (partecipazione all'udienza papale, visite culturali in musei, parchi nazionali, ecc.)
- realizzazione di contenuti multimediali dedicati e di attività di supporto a studenti diversamente abili;
- attività di supporto e assistenza didattica nel percorso formativo degli studenti (incontri personalizzati per valutazione delle esigenze formative, supporto nella ripetizione dei programmi d'esame, elaborazione di riassunti e mappe concettuali, assistenza nell'utilizzazione di supporti

didattici presso il centro o altre strutture didattiche)

- attività di supporto agli studenti disabili nella partecipazione alle attività di laboratorio e Tirocinio.
- attivazione di uno Sportello Help-Desk ascolto e consulenza psico/pedagogica presso la sede di LazioDisco a favore di tutti gli studenti residenti nel campus universitario
- attività di supporto agli studenti tetraplegici, con personale specializzato;
- Servizio di trasporto e accompagnamento, tramite due pulmini, con tratte per: Cassino, Frosinone, Sora, Torrice, Sant'Elia Fiumerapido, Viticuso, Formia, Marina di Minturno, Casalvieri, Esperia, Venafrò, Caserta, Valle di Comino, e comuni limitrofi;
- attività di formazione e gestione delle attività dei Volontari AIPES presso la sede del CUDARI;
- servizio di supporto amministrativo per l'immatricolazione/ iscrizione, registrazione esami in carriera, richiesta di piani di studio e programmi individualizzati, strumenti compensativi e dispensativi, registrazione e trascrizione delle lezioni, assistenza tecnico informatico del materiale dato in prestito.
- Servizi orientamento in collaborazione con il Centro Orientamento dell'Ateneo (CUORI), sia negli Sportelli Orientamento e Tutorato sia negli incontri con gli studenti diversamente abili degli ultimi anni delle scuole superiori;
- attivazione di progetti specifici legati ai temi dell'inclusione con gli istituti Superiori del territorio;
- attività di orientamento al tirocinio e di selezione degli enti idonei all'inserimento di persone con disabilità, in collaborazione con i competenti uffici dell'Ateneo;
- organizzazione di manifestazioni ed eventi a carattere sportivo per favorire l'inclusione accademica e sociale di studenti diversamente abili, mediante Convenzione con il CUS- Centro Universitario Sportivo;
- attività di supporto finalizzata a consentire la partecipazione degli studenti disabili/DSA a eventi istituzionali (Campionati nazionali universitari, evento "Silent Urban Fitness", evento "Incontriamoci per fare Sport" nell'ambito della manifestazione del CNU 2022)
- realizzazione di nuovo spazio nell'atrio del Campus Folcara, il Cudir Lab, dedicato agli studenti con bisogni specifici per l'erogazione dei servizi di supporto, dall'accoglienza al tutorato didattico nonché alle attività ricreative e di socializzazione;

- attività di sensibilizzazione, informazione e promozione sulle politiche sociosanitarie, antidiscriminatorie e di inclusione sociale;
- collaborazione con l'Ente Regionale per il Diritto allo Studio - Disco Lazio e ASL, per l'individuazione e monitoraggio di situazioni di disagio, devianza e dipendenza con relativa proposta di supporto, relazione di aiuto e presa in carico verso l'inclusione dello studente nel percorso universitario.

Nel corso del 2022 sono state sottoscritte lettere di intenti¹ finalizzate a creare sinergia tra i diversi interlocutori e protocolli di intesa con altre Università:

- (University Hyperion of Bucharest per la co-gestione di attività formative e di ricerca (dicembre 2018, ancora in corso di validità).
- Istituto Teseo, Alta formazione e Ricerca, finalizzato a promuovere e sviluppare forme di collaborazione per lo svolgimento di programmi di ricerca, manifestazioni culturali e di alta divulgazione scientifica (ottobre 2019).
- USR Lazio, (Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio), Ateneo di Cassino e CUDARI sull'inclusione (dal 2017 ad oggi)
- Rinnovo Convenzione UNLA, fra Unione Nazionale per la Lotta contro l'Analfabetismo e CUDARI, per il triennio 2020/2023.
- Federazione Italiana Sport Paralimpici per Ipovedenti e Ciechi, FISPIC, per organizzazione di attività di formazione rivolte a studenti iscritti ai corsi di Studio di Scienze Motorie dell'Ateneo finalizzate all'inclusione mediante attività sportive.
- Centro Internazionale Montessori/ IRASE Nazionale, finalizzato all'avviamento di un progetto concreto e reale per l'inclusione consapevole dei soggetti diversamente abili nell'iter formativo scolastico e universitario attraverso sia l'utilizzo e la diffusione del Metodo Montessori sia portando avanti ricerche nel campo psico-pedagogico, a livello nazionale ed internazionale, all'interno e all'esterno dell'Ateneo cassinense. In tale contesto, l'IRASE Nazionale potrà offrire un supporto determinante per la formazione dei docenti delle scuole di ogni ordine e grado.
- Federazione Italiana Pallacanestro in Carrozzina, "FIPIC" (sett. 2021)

¹ Lettera di intenti con la Cooperativa Arca di Piedimonte San Germano (FR), l'Unione italiana Ciechi, Sezione di Frosinone, l'Associazione non vedenti Nazionale, il Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università di Cassino e Lazio Meridionale, "Progetto MUS-A Museo Accessibile", Avviso Pubblico della Regione Lazio "Progetti di ricerca presentati da Università e Centri di Ricerca (LR 13/2008), l'associazione "Noi con loro", l'Associazione Pari e Diversi (UIC), la Rete Comunale della Consulta dei Disabili, l'Associazione La città che Vorrei nell'ambito del Progetto Radici e la Fondazione Telethon.

- Cooperativa Stile Libero per fornitura di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi a favore di studenti diversamente abili dell'Ateneo.
- Rinnovo Convenzione fra CUDARI e Cooperativa Arca (FR) (2021).
- Associazione Italiana Dislessia (dal 2017 ad oggi).

Per ciò che concerne i progetti, il CUDARI ha collaborato a:

- progetto “Atenei senza barriere” (settembre 2021), iniziativa promossa da CINECA e da alcuni Atenei, allo scopo di creare una mappa di accessibilità di tutte le sedi universitarie italiane. Un servizio atto a fornire informazioni utili a persone disabili o con mobilità ridotta, in modo da poter conoscere l'ubicazione e lo stato reale degli ausili al superamento delle barriere architettoniche.
- Attività di sensibilizzazione sul territorio
- Cura dei rapporti con le scuole del territorio per l'orientamento.
- Predisposizione di progetti per le competenze trasversali e l'Orientamento con le scuole. È stato organizzato il progetto “IncludiAmo” dedicato all'orientamento e alla inclusione degli studenti del Liceo delle scienze Umane “Varrone” di Cassino al quale hanno partecipato gli studenti iscritti al Cudir.
- Gestione dei rapporti con la CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità) e partecipazione all'assemblea annuale della CNUDD.
- Rapporti con le Associazioni studentesche dell'Ateneo e supporto e collaborazione nelle iniziative e progetti dedicati ai temi dell'inclusione e della disabilità
- Rapporti con le associazioni del territorio per realizzazione di campagne di sensibilizzazione, formazione e informazione sui temi dell'inclusione educativa e sociale e sulle pratiche antidiscriminatorie e di pari opportunità.

La Presidente del CUDARI, aderendo alle indicazioni della CNUDD, sull'evoluzione del linguaggio in tema di disabilità ha proposto al Senato Accademico, il cambio di denominazione da CUDARI – Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione in CUDIR – Centro Universitario per la Disabilità, l'Inclusione e la Ricerca. Tale modifica è stata recepita nell'organigramma a seguito dell'approvazione del Senato Accademico nella seduta del 13 dicembre 2022.

Risultati in tema di pari opportunità sono anche desumibili dagli esiti delle indagini di Benessere organizzativo accluse al presente documento.

Per fornire dei riferimenti quantitativi relativi al bilancio di genere, oltre allo specifico documento già citato con riferimento al CUG, si riportano, infine, una serie di tabelle rappresentative della distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo rispetto:

- al ruolo ed alla funzione rivestita nella governance, per il personale docente e ricercatore;
- alla categoria di appartenenza, alle posizioni organizzative ed alla tipologia di erogazione della prestazione lavorativa, per il personale dirigente e tecnico-amministrativo.

Tab. 30: PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO NEL PERIODO 2015/2022 PER CATEGORIA E SESSO (al 31.12.2022)

| Anno | B | | C | | D | | EP | | DIRIGENTI | | DG | | Totale |
|------|----|----|----|----|----|----|----|---|-----------|---|----|---|--------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| 2022 | 14 | 26 | 63 | 52 | 32 | 45 | 6 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 245 |
| 2021 | 15 | 27 | 68 | 51 | 35 | 46 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 253 |
| 2020 | 15 | 28 | 72 | 52 | 36 | 46 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 260 |
| 2019 | 17 | 29 | 74 | 55 | 36 | 47 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 269 |
| 2018 | 18 | 32 | 76 | 55 | 36 | 48 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 276 |
| 2017 | 18 | 34 | 76 | 57 | 35 | 49 | 7 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 | 282 |
| 2016 | 21 | 35 | 79 | 58 | 36 | 49 | 7 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 290 |
| 2015 | 21 | 36 | 83 | 58 | 37 | 51 | 7 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 299 |

Tab. 31: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NEL PERIODO 2015/2022 PER RUOLO E SESSO (al 31.12.2022)

| Anno | RTD | | Straord. TD | | RU | | PA | | PO | | Totale |
|------|-----|----|-------------|---|----|----|----|----|----|----|--------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| 2022 | 23 | 16 | 1 | 0 | 33 | 14 | 86 | 37 | 53 | 12 | 275 |
| 2021 | 20 | 10 | 1 | 0 | 49 | 21 | 64 | 26 | 54 | 14 | 259 |
| 2020 | 15 | 6 | 1 | 0 | 50 | 23 | 62 | 27 | 51 | 12 | 247 |
| 2019 | 14 | 6 | 0 | 0 | 59 | 28 | 66 | 27 | 43 | 10 | 253 |
| 2018 | 15 | 4 | 0 | 0 | 62 | 32 | 68 | 31 | 45 | 12 | 269 |
| 2017 | 9 | 2 | 0 | 0 | 69 | 39 | 76 | 32 | 53 | 12 | 292 |
| 2016 | 10 | 3 | 0 | 0 | 73 | 45 | 77 | 28 | 55 | 13 | 304 |
| 2015 | 3 | 1 | 0 | 0 | 76 | 46 | 78 | 27 | 57 | 13 | 301 |

Tab. 32: PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO PER POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ E SESSO (al 31.12.2022)

| Tipologia | Maschi | Femmine | Totale |
|--------------------|--------|---------|--------|
| Cat. D | 18 | 27 | 45 |
| Cat. EP | 6 | 3 | 9 |
| Dirigenti | 3 | 0 | 3 |
| Direttore Generale | 0 | 1 | 1 |

Tab. 33: PERSONALE DOCENTE NELLA GOVERNANCE DELL'ATENEO PER FUNZIONE E SESSO (al 31.12.2022)

| Carica ricoperta | Maschi | Femmine | Totale |
|-------------------------|---------------|----------------|---------------|
| Rettore | 1 | 0 | 1 |
| Delegati | 14 | 8 | 22 |
| Pro Rettori funzionali | 3 | 2 | 5 |
| Presidenti centri | 3 | 2 | 5 |
| TOTALE | 21 | 12 | 33 |

Tab. 34: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN PART-TIME NEL PERIODO 2015/2021 PER SESSO (al 31.12.2022)

| Anno | Maschi | Femmine | Totale |
|-------------|---------------|----------------|---------------|
| 2022 | 4 | 3 | 7 |
| 2021 | 5 | 5 | 10 |
| 2020 | 5 | 3 | 8 |
| 2019 | 5 | 4 | 9 |
| 2018 | 6 | 3 | 9 |
| 2017 | 5 | 4 | 9 |
| 2016 | 1 | 1 | 2 |
| 2015 | 2 | 1 | 3 |

Tab. 35: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN TELELAVORO NEL PERIODO 2015/2022 PER SESSO (al 31.12.2022)

| Anno | Maschi | Femmine | Totale |
|-------------|---------------|----------------|---------------|
| 2022 | 12 | 11 | 23 |
| 2021 | 12 | 11 | 23 |
| 2020 | 12 | 7 | 19 |
| 2019 | 12 | 8 | 20 |
| 2018 | 9 | 2 | 11 |
| 2017 | 8 | 2 | 10 |
| 2016 | 8 | 2 | 10 |
| 2015 | 3 | 1 | 4 |

4.3.8 Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO

Esiti rilevazioni di B.O. anno 2023 (riferite al 2022, edizione GP 2022/2023)

Le indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, sono un adempimento annuale che il legislatore pone in capo ai dirigenti delle PP.AA..

Infatti, come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'abrogazione dell'art. 14, comma 5, del D.lgs. 150/2009 conseguente all'emanazione del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, non sminuisce l'importanza di espletare indagini annuali sul benessere organizzativo ma solleva i NdV-OIV dalla cura di esse, ricollocandone l'onere tra i compiti più appropriatamente attribuibili alla funzione dirigenziale. L'indagine rappresenta un'importante occasione di espressione per tutti i dipendenti, favorendo l'individuazione di interventi volti al miglioramento della sicurezza dei luoghi di lavoro, del benessere dei lavoratori, del grado di condivisione del sistema di valutazione e, quindi, all'incremento della loro soddisfazione e produttività.

Pertanto, in continuità con gli altri anni, anche nel 2023 è stata svolta l'indagine sul Benessere organizzativo, con l'ausilio dei server del Politecnico di Milano nell'ambito del già citato progetto GP.

Il questionario* ha esaminato le seguenti dimensioni:

- gli aspetti che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- la percezione del modo di operare del proprio responsabile.

Nello specifico, le aree indagate sono:

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

| |
|-----------------------------------|
| Ambiente di lavoro |
| Discriminazioni |
| Equità |
| Carriera e sviluppo professionale |
| Il mio lavoro |
| I miei colleghi |
| Il contesto del mio lavoro |
| Il senso di appartenenza |

2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

| |
|------------------------------|
| La performance organizzativa |
| Le mie performance |
| Il funzionamento del sistema |

3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

| |
|--|
| Il/La mio/mia responsabile e la mia crescita |
| Il/La mio/mia responsabile e l'equità |
| Il/La mio/mia responsabile e il sistema di valutazione |

Dopo la fase di test, svolta dal 28 aprile al 4 maggio 2023, il questionario è stato somministrato tra il 19 maggio e il 9 giugno seguenti previa nota del Direttore Generale (prot. n. 9568 del 18.05.2023) di invito alla compilazione. Nell'intervallo di somministrazione sono stati inviati due solleciti al personale (il 29 maggio e il 5 giugno 2023).

Alla chiusura della rilevazione, sono state registrate 146 compilazioni su una platea di 247 potenziali rispondenti, con un tasso di risposta pari al 59%, leggermente superiore a quello registrato nella precedente rilevazione (52%).

I referenti del Progetto Good Practice hanno trasmesso il 13 giugno 2023 gli esiti della rilevazione (riferiti soltanto a UniCas) sui quali si è proceduto ad effettuare le elaborazioni riportate nell'Allegato al presente documento.

* Il format del questionario non è più vincolato né alle statuizioni della ex CIVIT né a quelle successive dell'ANAC. L'obbligo di pubblicazione di tali indagini, previsto dall'art. 20 c. 3 del D.lgs. 33/2013, è stato abrogato dall'art. 19, comma 1, lett. b), del D.lgs. 97/2016.

4.4 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale misura, in generale, il contributo, fornito dal singolo individuo, in termini di comportamenti organizzativi agiti e di contributo al raggiungimento dei risultati dell'Amministrazione.

Nel dettaglio, il D.lgs. n. 150/2009 prevede che essa discenda dagli obiettivi di performance organizzativa, dagli specifici obiettivi individuali, dai comportamenti organizzativi agiti unitamente, a seconda del ruolo, alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.

La performance individuale rileva per la performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e per il Personale titolare di posizione organizzativa (cfr. par. 3.3.1, 3.3.2 e 3.3.3, pag. 15 e 16 del SMVP vigente nel 2022).

Riguardo alla misurazione e valutazione della performance individuale, in coerenza con il SMVP 2022, la performance individuale del Direttore Generale è proposta dal Nucleo di valutazione, d'intesa con il Rettore, e approvata dal Consiglio di Amministrazione, mentre la performance individuale del personale dirigente e del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità manageriale è svolta dal Direttore Generale.

Per quanto concerne la tempistica seguita nel 2022 per il **processo di conferimento e monitoraggio** degli obiettivi individuali:

- il 14.04.2022, con D.R. n. 252, sono stati conferiti al Direttore Generale gli obiettivi individuali per l'anno 2022;
- il 27.04.2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024;
- il 27.04.2022 il Direttore Generale, con D.D. n. 387, ha assegnato gli obiettivi individuali al Dirigente dell'Area Attività legali, contrattuali e affari generali;
- il 29.04.2022 il Direttore Generale, con nota prot. n. 7973, ha conferito gli obiettivi organizzativi al Dirigente dell'Area Attività legali, contrattuali e affari generali, al personale di categoria EP e al personale tecnico amministrativo di categoria D titolare di posizione organizzativa.
- Nella medesima nota, nonché con quella successiva del 22.07.2022, prot. n. 13072, il personale è stato invitato a produrre, nel termine del 31 luglio 2022, apposita relazione di monitoraggio intermedio sullo stato di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Direttore Generale, con la collaborazione del Dirigente dell'Area Risorse umane, ha proceduto ad esaminare le relazioni prodotte. Con nota prot. n. 24599 del 07.12.2022 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la correlata Relazione sul monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance 2022, comprensiva delle rimodulazioni di obiettivi attuate nonché degli ulteriori conferimenti di obiettivi 2022 dovuti a mutamenti organizzativi intervenuti;

- il 30.09.2022, con D.R. n. 762, sono stati conferiti al nuovo Direttore Generale gli obiettivi individuali per l'anno 2022;
- il 19.10.2022 il Direttore Generale, con D.D. n. 760, ha assegnato gli obiettivi individuali al Dirigente dell'Area Risorse umane.

Riguardo al **processo di valutazione** degli obiettivi assegnati per il 2022:

con D.D. n. 350 del 05.05.2023 è stata nominata la Commissione per la definizione dei criteri di valutazione della performance dei Dirigenti, del personale di cat. EP e del personale di cat. D titolare di posizione organizzativa.

Il Direttore Generale, coadiuvato dal Dirigente dell'Area Risorse umane, dalla Responsabile dell'Ufficio Reclutamento PTA, formazione e relazioni sindacali e dal Responsabile dell'Ufficio Qualità e performance, con verbale del 14.06.2023 ha proceduto a fissare i criteri per la valutazione della performance del suddetto personale, in osservanza del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nel periodo di riferimento, sia rispetto alle componenti da considerare per la valutazione sia ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2022.

A partire dal 15.06.2023 si è quindi proceduto alla fase di valutazione, sulla base delle relazioni prodotte dai dipendenti e dei successivi colloqui individuali, esaminando i valori assunti a consuntivo dagli indicatori associati agli obiettivi assegnati nel 2022 rispetto ai target attesi.

Per ciascun dipendente, il risultato finale conseguito nel processo di valutazione è stato formalizzato compilando una scheda di sintesi (cfr. modello "Scheda di conferimento e valutazione obiettivi", allegato n. 1 al Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022).

I dati riepilogativi sulla valutazione del personale dirigente, del personale di cat. EP e del personale di cat. D titolare di posizione organizzativa, sono stati riassunti in una tabella, trasmessa in data 29.06.2023 al Nucleo di Valutazione, in allegato alla Relazione sul grado di conseguimento degli obiettivi 2022.

4.4.1 Performance DIRETTORE GENERALE

Vale la pena richiamare che l'attuale Direttrice Generale, dott.ssa Donatella Marsiglia, ha preso servizio presso l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale in data 15 giugno 2022, subentrando al Direttore Generale, Avv. Antonio Capparelli, con incarico fino al 30 aprile 2022 e in *prorogatio* fino al 14 giugno 2022.

Gli obiettivi individuali ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati assegnati al Direttore Generale Avv. Antonio Capparelli, con Decreto Rettorale 14 aprile 2022, n. 252, e alla Direttrice Generale dott.ssa Donatella Marsiglia, con Decreto Rettorale 30 settembre 2022 n. 762.

Non vi è stata, nel corso dell'anno, alcuna rimodulazione degli obiettivi in entrambi i casi.

Il Direttore Generale, avv. Antonio Capparelli, ha trasmesso la relazione sugli obiettivi 2022 al Rettore in data 11.11.2022, prot. n. 21911, la Direttrice Generale ha proceduto con analogo invio con nota prot. n. 11412 del 19.06.2023. Le relazioni sono state successivamente inoltrate dal Rettore al NdV-OIV, con nota n. 11822 del 27.06.2023, per essere poi sottoposte all'attenzione del Consiglio di Amministrazione il 28.06.2023.

Con riferimento agli obiettivi, il Direttore Generale Capparelli ha rappresentato nella sua relazione le attività di coordinamento e supervisione del processo di definizione e implementazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) introdotto dall'art. 6 del recente D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021. Alla luce delle evidenze del PIAO, in cui è stata rappresentata la progressiva riduzione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario a seguito di pensionamenti che non trovavano adeguata compensazione nel reclutamento, e in considerazione del limitato periodo di tempo per il raggiungimento di obiettivi annuali, il Rettore ha proceduto con una assegnazione ex novo di due diversi obiettivi alla neo Direttrice Generale.

La riorganizzazione degli Uffici amministrativi e la valorizzazione dei risultati del progetto Good Practice come strumento finalizzato a migliorare la qualità dei processi amministrativi di Ateneo sono stati il focus delle attività svolte dalla Direttrice Generale nell'ultimo trimestre 2022. Tali attività sono state preliminari alla definizione del PIAO 2023-2025 in cui gli obiettivi di performance sono stati attribuiti al personale, in una logica "a cascata" della performance organizzativa. Il PIAO è stato definito e pubblicato entro la scadenza del 31 marzo 2023, termine fissato in deroga alla scadenza a regime prevista per il 31 gennaio di ogni anno.

4.4.2 Performance PERSONALE Categoria EP/Categoria D titolare di posizione organizzativa

Nel par. 4.4. della presente Relazione è già stata illustrata nel dettaglio, anche rispetto alla tempistica seguita nel 2022, la fase di assegnazione, monitoraggio, eventuale rimodulazione e valutazione finale degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi attesi riferita ai dirigenti, al personale di categoria EP e al personale di categoria D preposto a funzione organizzativa.

Si riportano le tabelle con i dati aggregati complessivi sulla valutazione individuale del personale, svolta dal Direttore Generale sulla base dei criteri di valutazione (fissati in data 16 marzo 2022 dall'apposita commissione e confermati dallo stesso organo, posteriormente alla nomina del nuovo Direttore Generale, nella seduta del 14 giugno 2023), delle relazioni sugli obiettivi 2022 pervenute e sui colloqui sostenuti.

Tab. 36: DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE OGGETTO DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2021 PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE

| CATEGORIA DI INQUADRAMENTO | N. VALUTAZIONI ATTUATE | N. VALUTAZIONI PER CLASSE DI PUNTEGGIO | | | | | |
|----------------------------|------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| | | 100%** | 100% | 99% -91% | 90% - 81% | 80% - 60% | Inferiore al 60% |
| Dirigenti | 2 | - | 2 | - | - | - | - |
| E.P. | 12 | 2 | 3 | 6 | - | 1 | - |
| D art. 91, comma 3, CCNL | 22 | 7 | 7 | 1 | 7 | - | - |
| D art. 91, comma 1, CCNL | 35 | 7 | 13 | 9 | 3 | 3 | - |
| Totale* | 71 | 16 | 25 | 16 | 10 | 4 | - |

* Il numero complessivo di valutazioni effettuate (71) è superiore al totale di unità di personale valutate in quanto 9 dipendenti TA sono stati preposti contemporaneamente a più unità organizzative e/o hanno avuto nell'anno una progressione di carriera.

** Posizioni per cui la valutazione effettiva è superiore a quella attesa

Tab. 37: COLLEGAMENTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

| | SI | NO | (se si) Indicare i criteri | (se no) Motivazioni |
|---|----|----|---|--|
| Direttore Generale | X | - | Indennità di risultato pari ad un massimo del 20% del trattamento stipendiale lordo, previa valutazione positiva approvata del Consiglio di Amministrazione | - |
| Dirigenti | X | - | Indennità di risultato pari al 30%, 25%, 20% o 15% dell'indennità di posizione, previa valutazione del Direttore generale | - |
| Personale cat. E.P. | X | - | Indennità di risultato pari al 25%, 20% o 15% dell'indennità di posizione, previa valutazione del Direttore generale | - |
| Personale cat. D art. 91, comma 3, CCNL | X | - | 1/3 dell'indennità di responsabilità, previa valutazione del Direttore Generale con punteggio almeno pari a 60/100 | - |
| Personale cat. D art. 91, comma 1, CCNL | - | NO | - | Non vi è retribuzione di risultato: spetta soltanto una indennità di posizione |

Non vi sono evidenze dell'attivazione di procedure di conciliazione ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Ipotesi migliorative

Con le Linee Guida per la gestione integrata della performance emanate nel 2015², l'ANVUR chiarisce che intende la Relazione sulla performance come un'autovalutazione dell'ateneo sull'andamento del proprio ciclo di performance annuale e per questo, nella sua attività di valutazione di secondo livello, osserva:

- la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.

Con riferimento a quest'ultimo ambito si ritiene utile anche per quest'anno, al termine del presente documento, individuare possibili ipotesi migliorative e/o risolutive che potranno trovare adeguato sviluppo nel prossimo ciclo della performance, fermo restando l'utilità di non trascurare alcune delle indicazioni, ancora non compiutamente attuate, evidenziate nel medesimo paragrafo delle passate relazioni (confrontare, ad esempio, la Relazione sulla performance 2020, laddove si auspicava la *"Pianificazione e realizzazione di interventi organizzativi volti ad agevolare la stesura ed il rispetto dei termini di presentazione e approvazione dei documenti collegati al ciclo della performance"*).

In tal senso, si ritiene di confermare alcune proposte migliorative vedendole in una prospettiva di miglioramento continuo, e non di azioni episodiche, anche in presenza di un cambio di governance.

1. Valorizzazione del presidio e del monitoraggio dei valori assunti dagli indicatori collegati agli obiettivi e alle azioni strategiche

Nel par. 4.1 del presente documento si è dettagliatamente rappresentato il processo di progettazione attuato per pervenire al monitoraggio dei due Piani strategici fin qui predisposti da UniCas (triennio 2016-2018 e quadriennio 2019-2022) attraverso il cruscotto di monitoraggio del conseguimento degli obiettivi e delle azioni strategiche. Ciò ha consentito inoltre di individuare criticità, punti di miglioramento e punti di forza nell'analisi preliminare effettuata nella definizione del nuovo Piano strategico 2023-2025. L'importante esperienza di pianificazione strategica maturata nel quadriennio 2019/2022 è infatti confluita nella predisposizione del nuovo Piano strategico 2023-2025, rispetto al

² Cfr. box 11 a pag. 27 delle [Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università italiane](#), Luglio 2015

quale l'attuale Piano si pone in una linea di continuità e di innovazione, non solo nei contenuti, ma anche nel metodo.

Attualmente è in corso di valutazione l'adozione di uno strumento informatico che permetta più agevolmente sia le attività di monitoraggio – quantitative, riferite agli indicatori associati agli obiettivi strategici, e qualitative, attraverso le Relazioni dei referenti politici degli obiettivi strategici – sia l'attuazione del logico cascading nei molteplici documenti di natura strategica dell'Ateneo.

Questo con l'obiettivo ultimo di migliorare la fase di monitoraggio e di revisione non solo degli obiettivi e delle azioni ma anche dello stesso cruscotto.

2. Adozione di azioni per migliorare le modalità di raccordo e integrazione dei documenti connessi alla performance con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Nella redazione del Piano strategico 2023-25, avviata nell'ultimo trimestre del 2022, dovrebbero risultare chiare e autoesplicative le relazioni tra obiettivi e azioni del Piano rispetto, da un lato, alle azioni operative e migliorative, definite all'interno del PIAO come contributo alla performance istituzionale, dall'altro lato nei confronti degli obiettivi organizzativi assegnati ai singoli nell'ambito della performance organizzativa. Rispetto a quanto previsto nelle *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*, e in particolare nella "mappa per l'integrazione", composta da una serie di schede dedicate ai documenti che rappresentano i passaggi obbligati per una gestione integrata, finalizzata a indicare un approccio unitario e connesso tra strategia, performance e bilancio, va reso più evidente il collegamento delle singole azioni con i dati di definizione del budget. La redazione del Piano strategico 2023-2025 si è conclusa quando il bilancio preventivo 2023 era già definito a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14.12.2023. Dal prossimo anno sarà possibile avviare la definizione del budget ancorandone alcune voci alla realizzazione delle azioni previste dai documenti programmatici.

Ancora una volta l'adozione di una piattaforma informatica, in cui gli *owner* dei singoli processi saranno in grado di inserire le relazioni di monitoraggio e i dati aggiornati sugli indicatori di riferimento, faciliterà la previsione di costi specifici per la realizzazione delle singole azioni che potranno in tal modo trovare maggiore evidenza nel bilancio di previsione.

3. Revisione della modalità di misurazione e valutazione della performance istituzionale prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di Ateneo.

L'impianto del SMVP vigente nel 2021, emanato con D.R. n. 916 del 29.12.2020 previo parere favorevole del NdV espresso nella seduta del 21.12.2020, è stato sostanzialmente confermato anche nell'aggiornamento 2022, approvato dal CdA nella seduta del 30.12.2021 previa validazione del NdV in data 20.12.2021. Esso prevede che la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso sia costituita dai risultati amministrativi globalmente conseguiti dall'Ateneo attraverso i risultati gestionali delle singole strutture che lo compongono. Questa dimensione della performance rileva in quota parte ai fini della valutazione individuale del Direttore Generale. Nello specifico, il livello di performance organizzativa raggiunto dall'amministrazione nel suo complesso (in altri atenei talvolta denominato "Performance istituzionale") è determinato attraverso la media dei risultati organizzativi delle singole strutture in cui essa si articola.*

Tenuto conto delle modifiche introdotte al D.Lgs. 150/2009 dal D.Lgs. 74/2017 - nella parte che prevede il rafforzamento della partecipazione degli utenti finali dei servizi forniti dalla PA, tra cui gli utenti interni alle amministrazioni, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni attraverso la rilevazione sistematica del grado di soddisfazione rispetto ai servizi fruiti – appare ragionevole introdurre nel futuro schema di SMVP dell'Ateneo un meccanismo di misurazione e valutazione della "Performance istituzionale" meno autoreferenziale (la valutazione delle strutture è attualmente tutta in capo al DG e incide, con un peso del 50%, sulla valutazione finale della performance del DG stesso) e più connesso, invece, a valutazioni terze esterne (ancorate ad esempio a valori assunti da indicatori oggettivi - rilevati annualmente da enti quali ANVUR, Almalaurea, ecc. - e possibilmente collegati anche, in percentuale da stabilirsi, alle rilevazioni correlate alla soddisfazione dell'utenza, quali ad esempio quelle del progetto Good Practice**).

Proprio per rendere meno autoreferenziale la valutazione della performance istituzionale, è stato revisionato il Sistema di misurazione e valutazione della performance introducendo la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo) costituita dai risultati amministrativi globalmente conseguiti dall'Ateneo attraverso i risultati gestionali delle singole strutture (Amministrazione Centrale, Centri e Dipartimenti) che lo compongono. Questa dimensione della performance rileva, seppur con diversa intensità, ai fini della valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti. La Performance organizzativa di struttura è declinata attraverso obiettivi di miglioramento dell'efficienza interna e/o obiettivi di innovazione volti

a nuovi risultati. Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione dei Dirigenti e del Personale tecnico-amministrativo con incarichi di responsabilità gestionali.

Anche per la selezione degli indicatori di riferimento si è ritenuto di dare priorità a indicatori prodotti da soggetti esterni istituzionali che consentissero non solo un riferimento rispetto a se stessi ma anche alla percezione di stakeholder esterni. Sono stati quindi considerati come indicatori di performance anche indicatori di efficacia e di efficienza.

Un possibile elemento di miglioramento sarà la definizione di un set di indicatori di valore pubblico, intesi come misura dell'impatto sulla società che l'università è in grado di generare nel perseguimento dei propri obiettivi istituzionali legati alla mission, declinata come di consueto in didattica, ricerca e terza missione.

4. Valorizzazione del feedback nella percezione di valutatori e valutati

Nel SMVP la scheda di valutazione può essere meglio graduata per evidenziare le differenze nei comportamenti. Il processo di valorizzazione del feedback richiede in ogni caso un processo di interiorizzazione da parte dell'organizzazione che si realizza con tempi lunghi anche prevedendo momenti di formazione sia per chi rilascia il feedback che per chi lo riceve.

La differenziazione dei risultati in un sistema non pronto a ricevere il feedback, peraltro ancorando il risultato ad una valorizzazione economica, se non gestito in modo adeguato può allontanare dalla valutazione e produrre effetti decisamente in contrasto con la logica del merito. È necessario ampliare i tempi del processo di feedback prevedendo attività di monitoraggio non solo documentale durante l'anno.

La condivisione del percorso, partendo dalla definizione degli obiettivi per arrivare al confronto sui risultati ottenuti, migliora la performance istituzionale ma richiede tempi e risorse adeguate. Tra le misure migliorative in questo senso è opportuno programmare alcune attività:

- adozione di uno strumento informatico che renda meno burocratica l'attività e riduca i tempi di accesso alle informazioni durante l'intero percorso;
- introduzione della fase di autovalutazione;
- revisione della scheda di valutazione dei comportamenti in termini di graduazione degli stessi;
- pianificazione della tempistica e della modalità di restituzione del feedback, delegando quest'ultima al superiore gerarchico più prossimo alla reale attività lavorativa del valutato.

* Il D.Lgs. 150/2009, art.7, c. 2, lett. a, prevede che ai NdV-OIV compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

** In tale ottica, le *Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre 2019, possono fornire un utile contributo.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

REPORT 2022 - 2023



Settore Qualità Programmazione e Valutazione

Sommario

| | |
|--|-----------|
| REPORT INDAGINE 2022-2023 | 2 |
| Anagrafica | 2 |
| 1. BENESSERE ORGANIZZATIVO | 3 |
| A. L'ambiente di lavoro | 3 |
| B. Le discriminazioni..... | 5 |
| C. L'equità nella mia organizzazione | 6 |
| D. Carriera e sviluppo professionale | 7 |
| E. Il mio lavoro..... | 8 |
| F. I miei colleghi..... | 9 |
| G. Il contesto del mio lavoro | 10 |
| H. Il senso di appartenenza | 11 |
| 2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE | 12 |
| L. La performance organizzativa | 12 |
| M. Le mie performance..... | 13 |
| N. Il Funzionamento del sistema..... | 14 |
| 3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO..... | 15 |
| O. Il mio superiore e la mia crescita | 15 |
| P. Il mio responsabile e l'equità | 16 |
| Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione | 17 |

REPORT INDAGINE 2022-2023

Anagrafica

| N. Questionari compilati/somministrati | Tasso di risposta |
|---|--------------------------|
| 146/247 | 59% |

| Sesso | Percentuale sui rispondenti |
|-----------------|------------------------------------|
| Donna | 42,5% |
| Uomo | 38,4% |
| Non ha risposto | 19,1% |

| Età | Percentuale sui rispondenti |
|-----------------|------------------------------------|
| Fino a 30 | 2,0% |
| Dai 31 ai 40 | 4,1% |
| Dai 41 ai 50 | 15,8% |
| dai 51 ai 60 | 43,1% |
| Oltre i 60 | 15,8% |
| Non ha risposto | 19,2% |

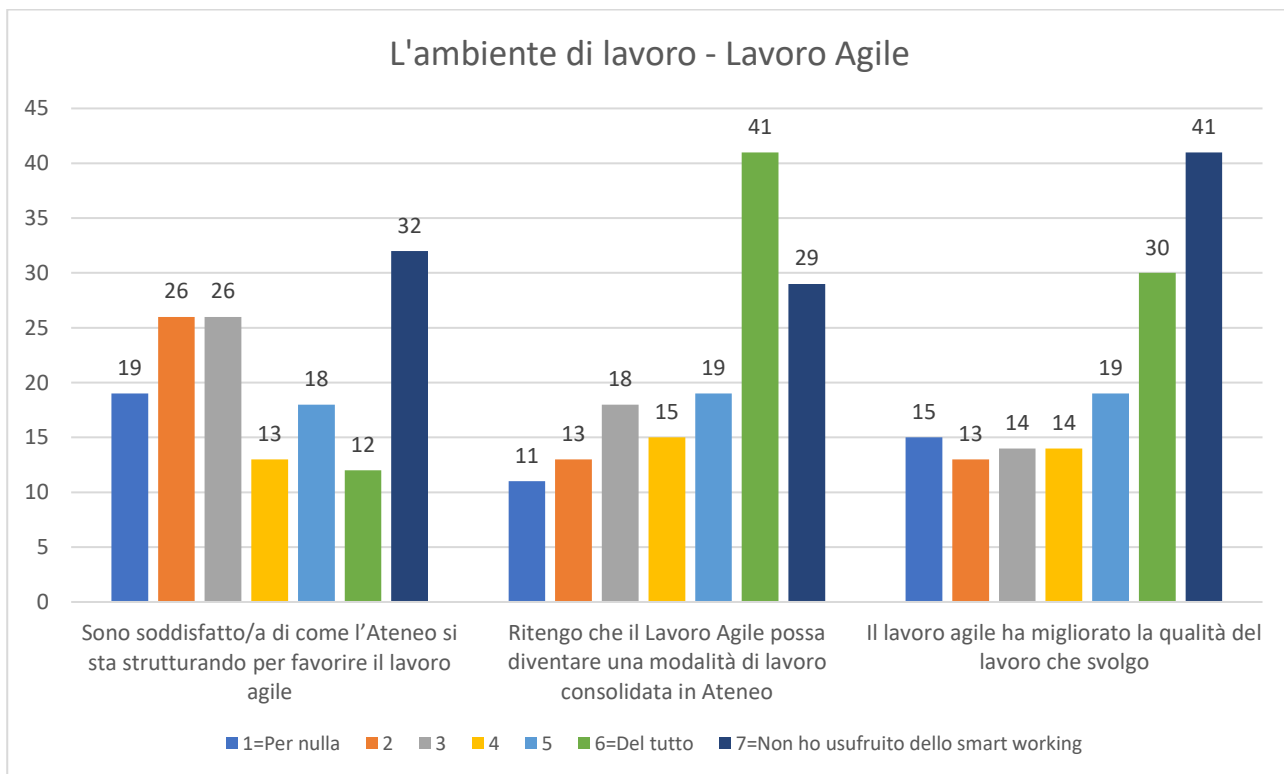
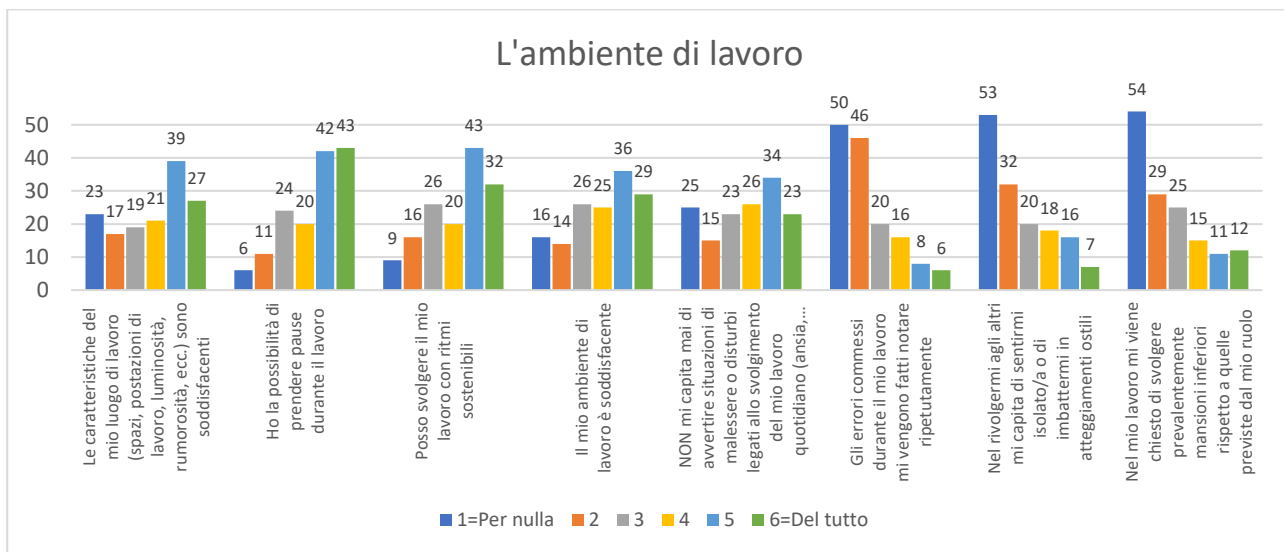
| Categoria di appartenenza | Percentuale sui rispondenti |
|--|------------------------------------|
| Dirigente o Personale di categoria EP o di categoria B, C, D con indennità di responsabilità | 26,0% |
| Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità | 67,8% |
| Collaboratori linguistici | 4,1% |
| Non ha risposto | 2,1% |

| Area contrattuale | Percentuale sui rispondenti |
|--------------------------|------------------------------------|
| Amministrativa | 50,7% |
| Bibliotecaria | 6,2% |
| Tecnica | 26,7% |
| Altro | 13,7% |
| Non ha risposto | 2,7% |

| Anzianità di servizio | Percentuale sui rispondenti |
|---|------------------------------------|
| Primo anno di entrata in servizio nell'organizzazione | 6,2% |
| Da 2 a 5 anni | 0,7% |
| Da 11 a 20 anni | 24,0% |
| Oltre i 20 anni | 67,7% |
| Non ha risposto | 1,4% |

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

A. L'ambiente di lavoro



| | | | | | | Lavoro Agile | | | | | | |
|-----------------|---|---|--|---|---|--|--|--|---|---|---|---|
| | | | | | | 1 | 2 | 3 | | | | |
| Confronto medie | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente | NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) | Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile | Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo | Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo | Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente | Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili | Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal | Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo |
| 2023 | 3,80 | 4,44 | 4,15 | 3,95 | 3,67 | 4,02 | 4,76 | 4,80 | 2,34 | 2,54 | 2,56 | 3,47 |
| 2022 | 3,74 | 4,32 | 4,03 | 3,88 | 3,59 | 5,05 | 4,79 | | 2,36 | 2,71 | 2,56 | 3,76 |
| 2021 | 4,00 | 4,62 | 4,48 | 4,16 | 3,68 | 4,99 | 4,82 | | 2,26 | 2,28 | 2,25 | 3,38 |

La domanda 1 relativa al Lavoro Agile ha subito una variazione nel 2023

Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile (2023)

Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria (2021 e 2022)

La domanda 2 relativa al Lavoro Agile ha subito una variazione nel 2023

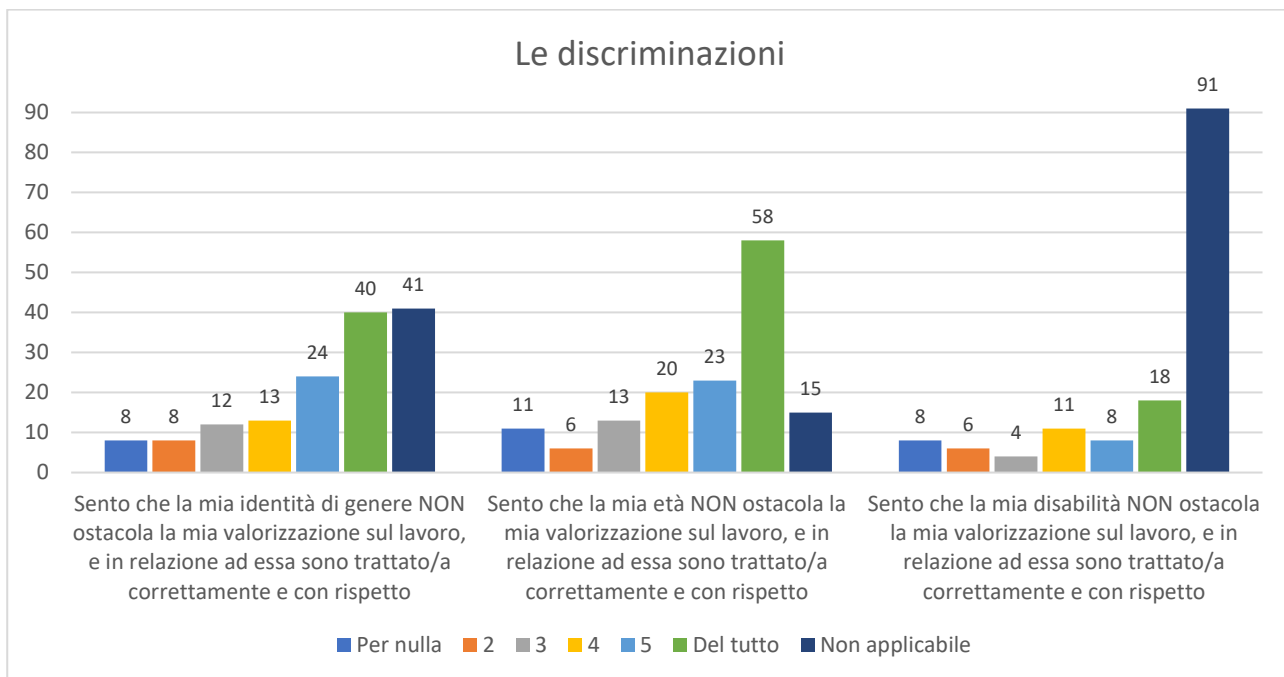
Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo (2023)

Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19 (2021 e 2022)

La domanda 3 relativa al Lavoro Agile è stata introdotta quest'anno

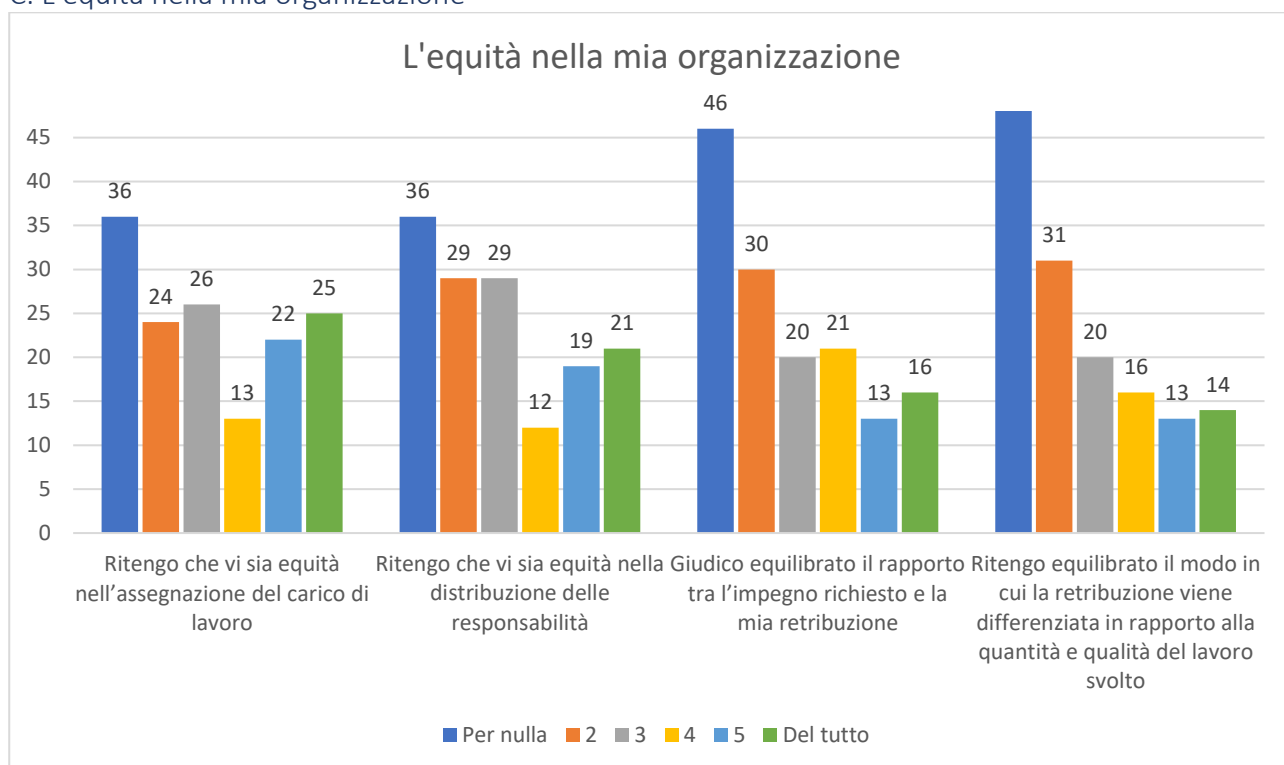
Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo (2023)

B. Le discriminazioni



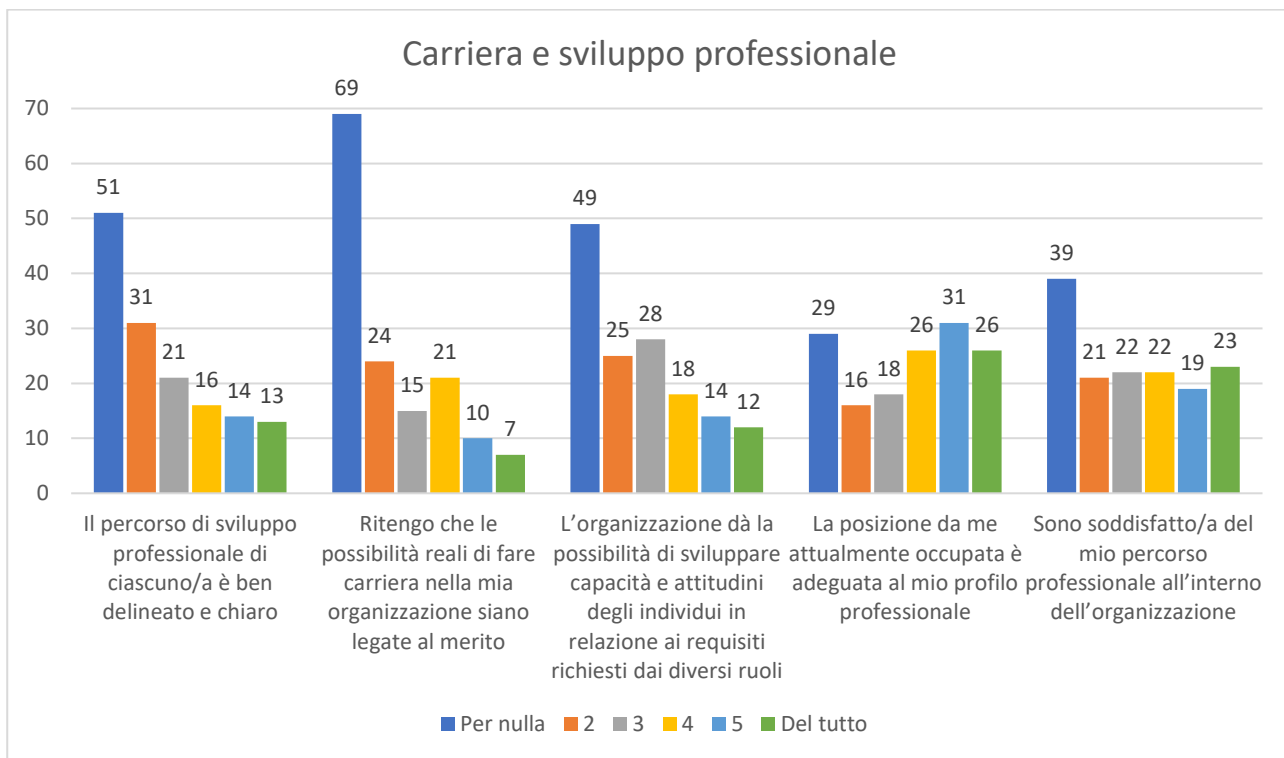
| Confronto | Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto | Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto | Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto |
|-------------|--|---|--|
| 2023 | 3,23 | 4,14 | 4,77 |
| 2022 | 4,61 | 4,50 | 4,69 |
| 2021 | 4,62 | 4,73 | 4,16 |

C. L'equità nella mia organizzazione



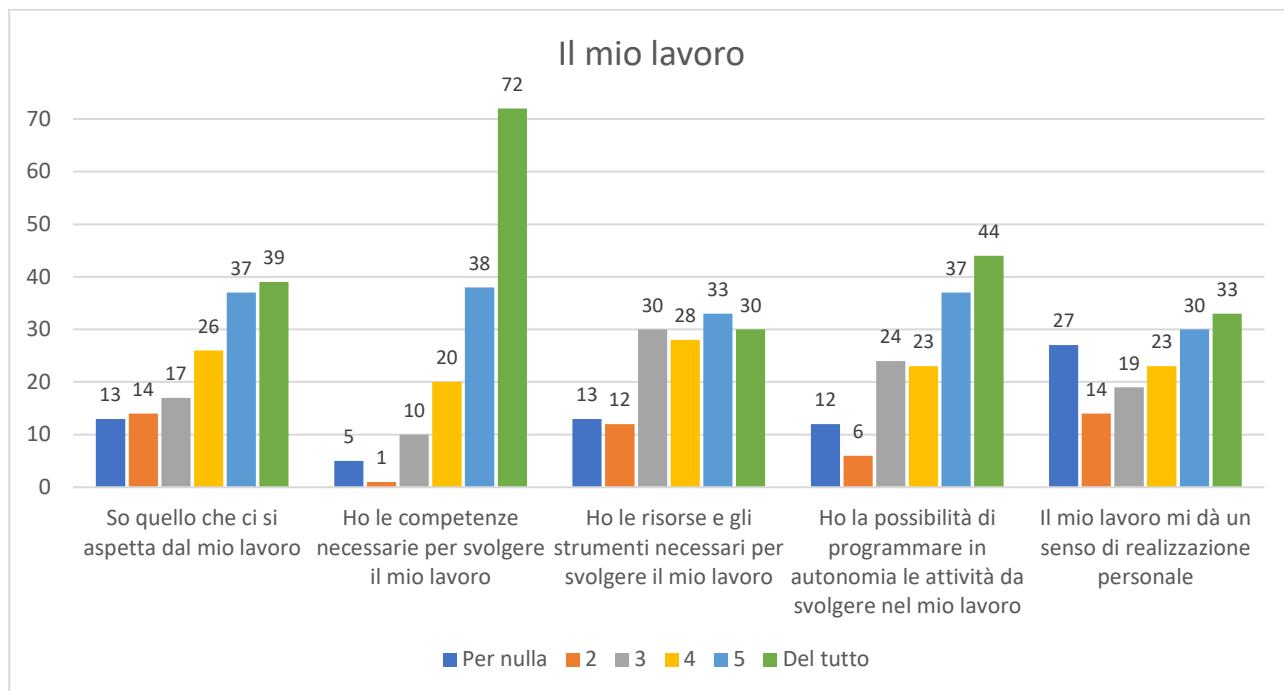
| Confronto medie | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto |
|-----------------|--|--|---|--|
| 2023 | 3,25 | 3,08 | 2,82 | 2,65 |
| 2022 | 3,17 | 3,23 | 2,84 | 2,70 |
| 2021 | 3,64 | 3,52 | 3,05 | 2,68 |

D. Carriera e sviluppo professionale



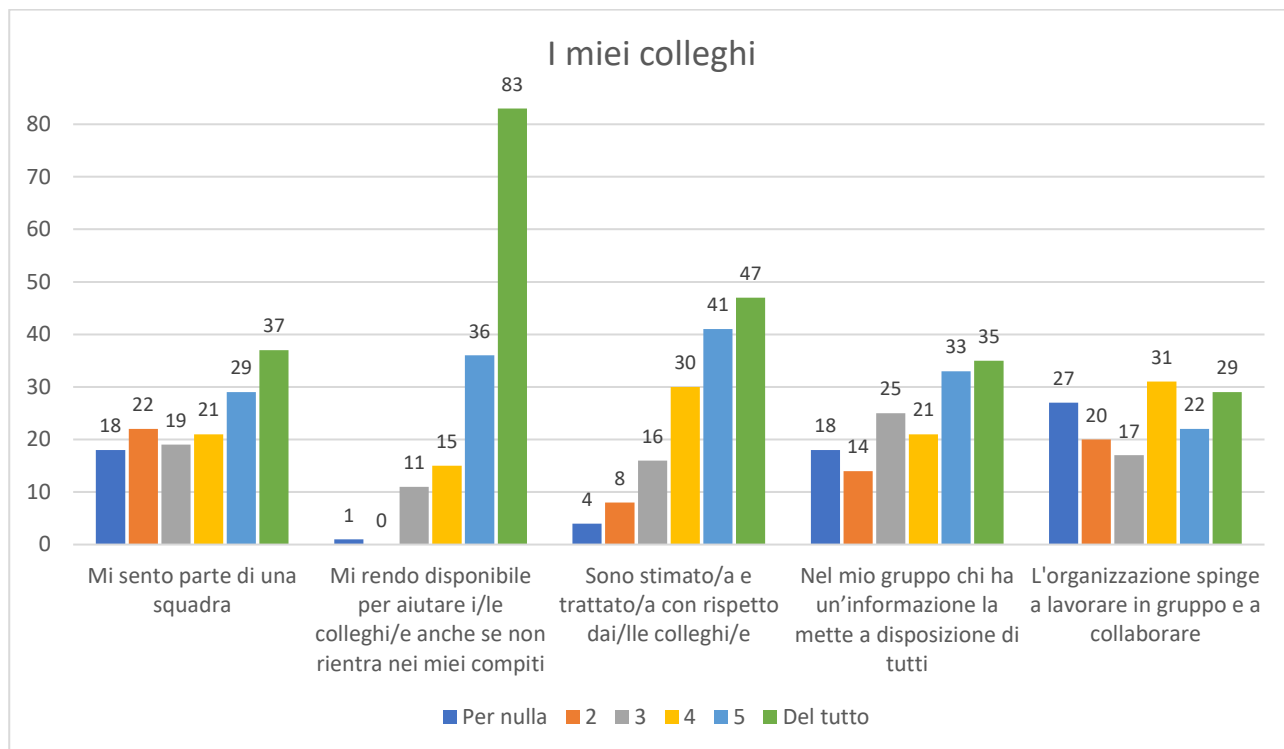
| Confronto medie | Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito | L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale | Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione |
|-----------------|--|---|--|---|---|
| 2023 | 2,66 | 2,32 | 2,72 | 3,63 | 3,21 |
| 2022 | 2,66 | 2,28 | 2,68 | 3,29 | 3,04 |
| 2021 | 2,76 | 2,38 | 2,94 | 3,59 | 3,26 |

E. Il mio lavoro



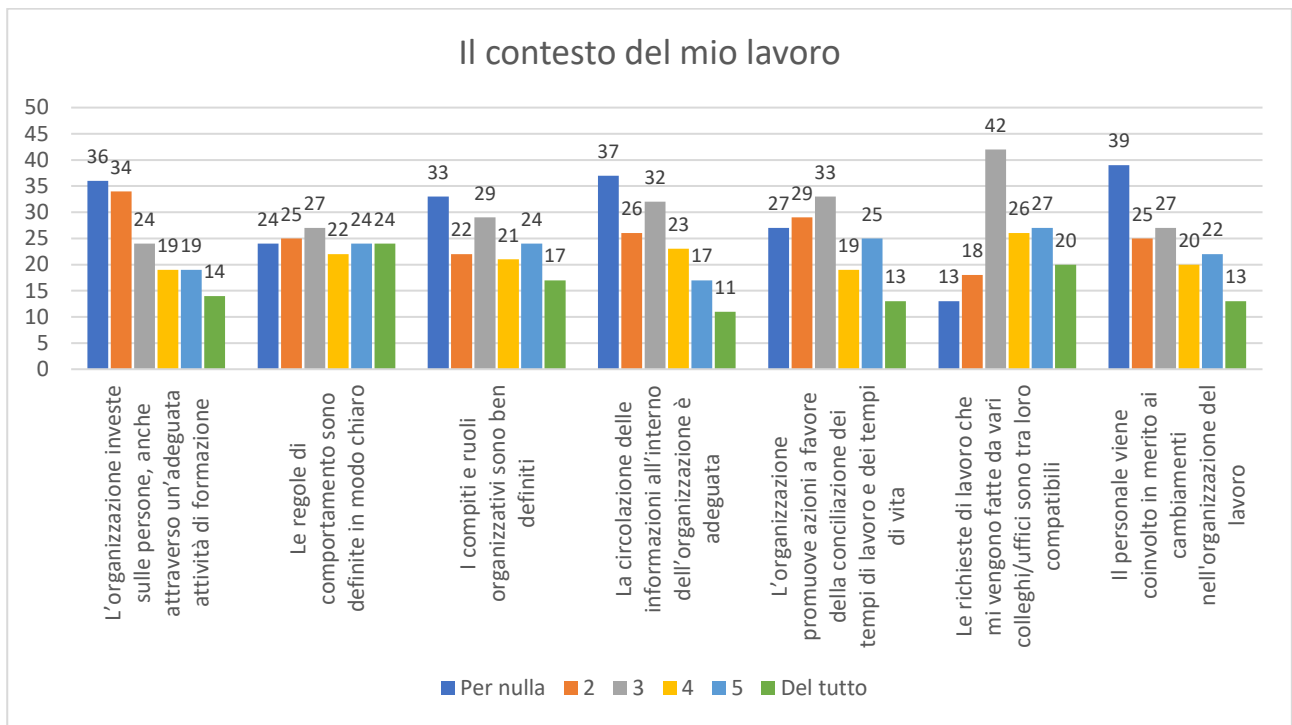
| Confronto medie | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale |
|-----------------|--|--|--|--|---|
| 2023 | 4,21 | 5,06 | 4,00 | 4,36 | 3,78 |
| 2022 | 4,29 | 5,08 | 4,15 | 4,47 | 3,97 |
| 2021 | 4,26 | 5,16 | 4,23 | 4,51 | 3,97 |

F. I miei colleghi



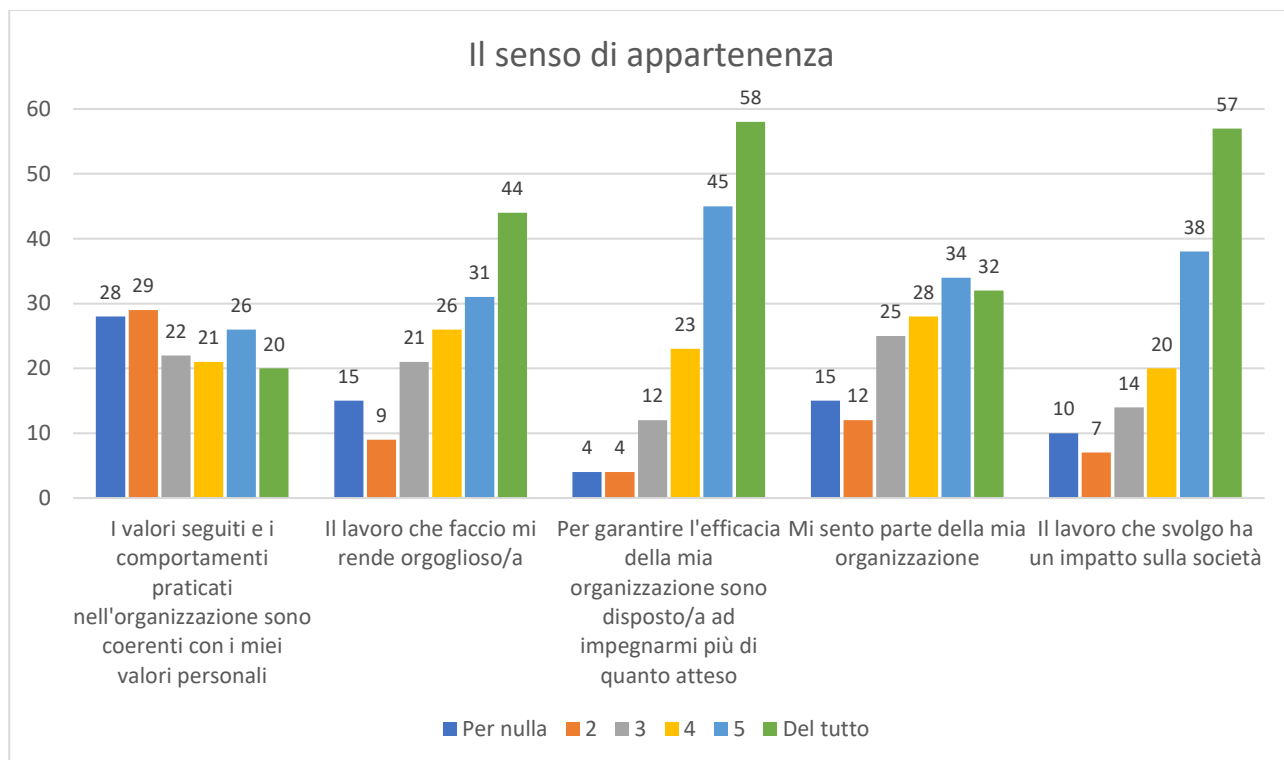
| Confronto medie | Mi sento parte di una squadra | Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti | Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare |
|-----------------|-------------------------------|--|--|--|--|
| 2023 | 3,90 | 5,29 | 4,62 | 3,97 | 3,60 |
| 2022 | 3,71 | 5,19 | 4,65 | 4,13 | 3,57 |
| 2021 | 3,95 | 5,23 | 4,66 | 4,18 | 3,74 |

G. Il contesto del mio lavoro



| Confronto medie | L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata | L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita | Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili | Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|--|
| 2023 | 2,95 | 3,47 | 3,22 | 2,93 | 3,17 | 3,66 | 3,00 |
| 2022 | 2,91 | 3,28 | 3,13 | 2,99 | 3,34 | 3,74 | 2,99 |
| 2021 | 3,17 | 3,66 | 3,54 | 3,37 | 3,70 | 3,91 | 3,28 |

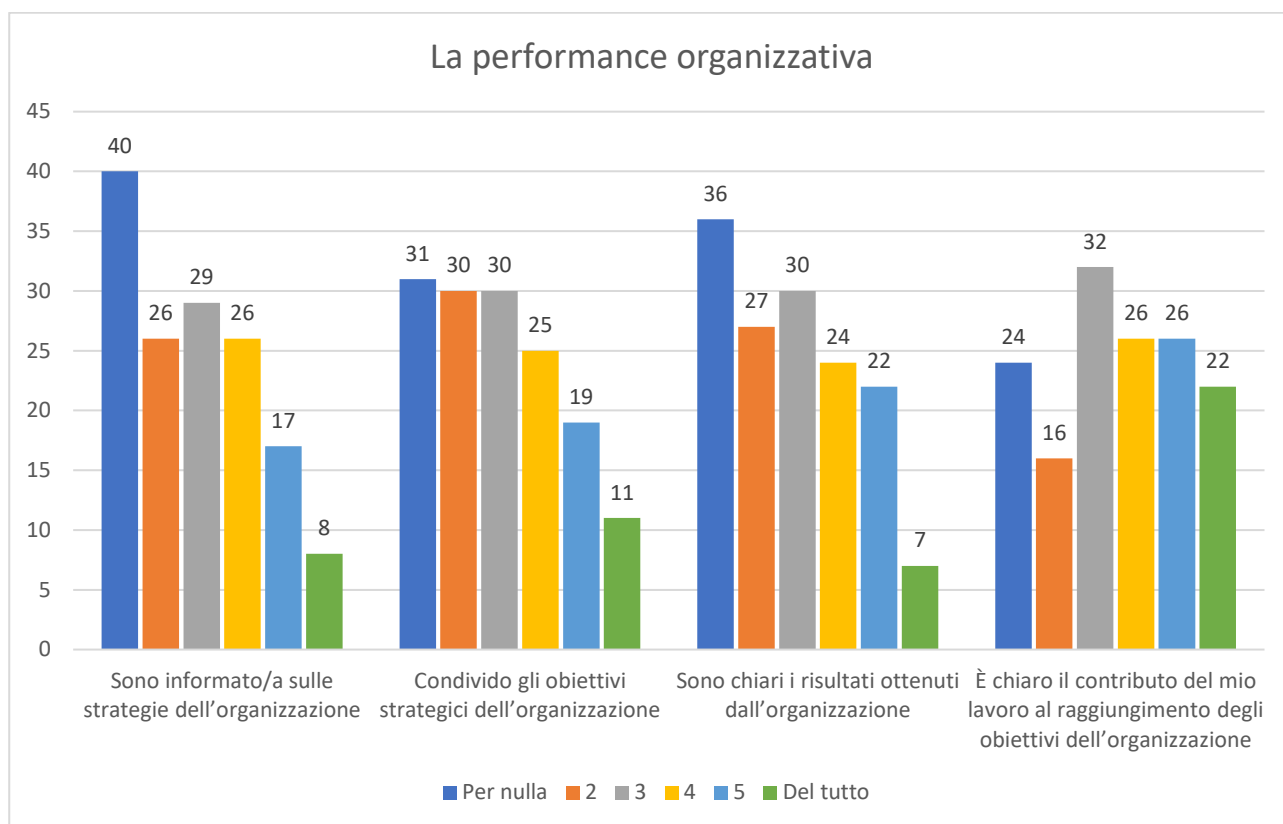
H. Il senso di appartenenza



| Confronto medie | I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali | Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a | Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso | Mi sento parte della mia organizzazione | Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società |
|-----------------|--|--|---|---|--|
| 2023 | 3,33 | 4,24 | 4,88 | 4,03 | 4,64 |
| 2022 | 3,40 | 4,17 | 4,79 | 3,99 | 4,47 |
| 2021 | 3,66 | 4,30 | 4,91 | 4,19 | 4,49 |

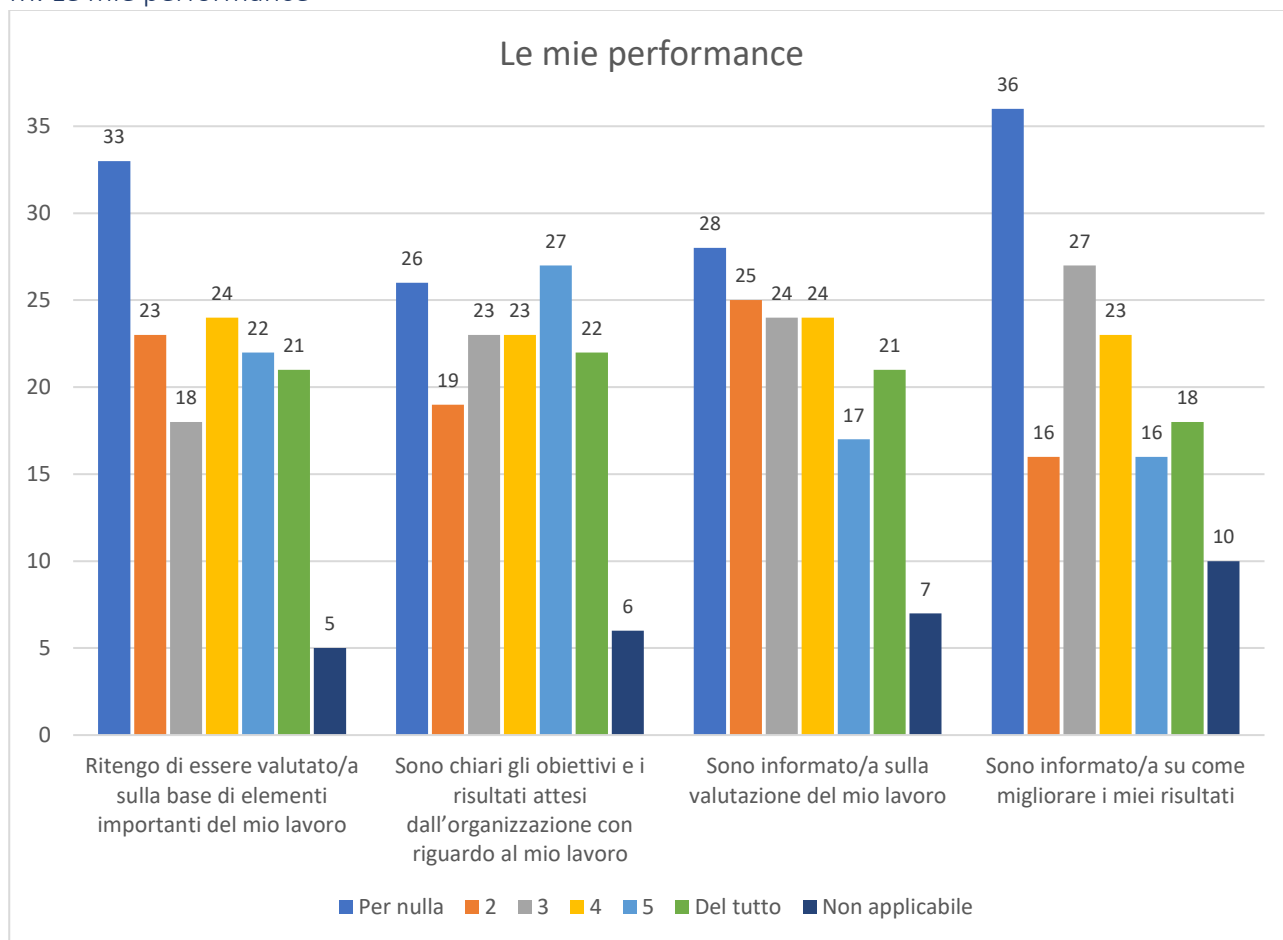
2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L. La performance organizzativa

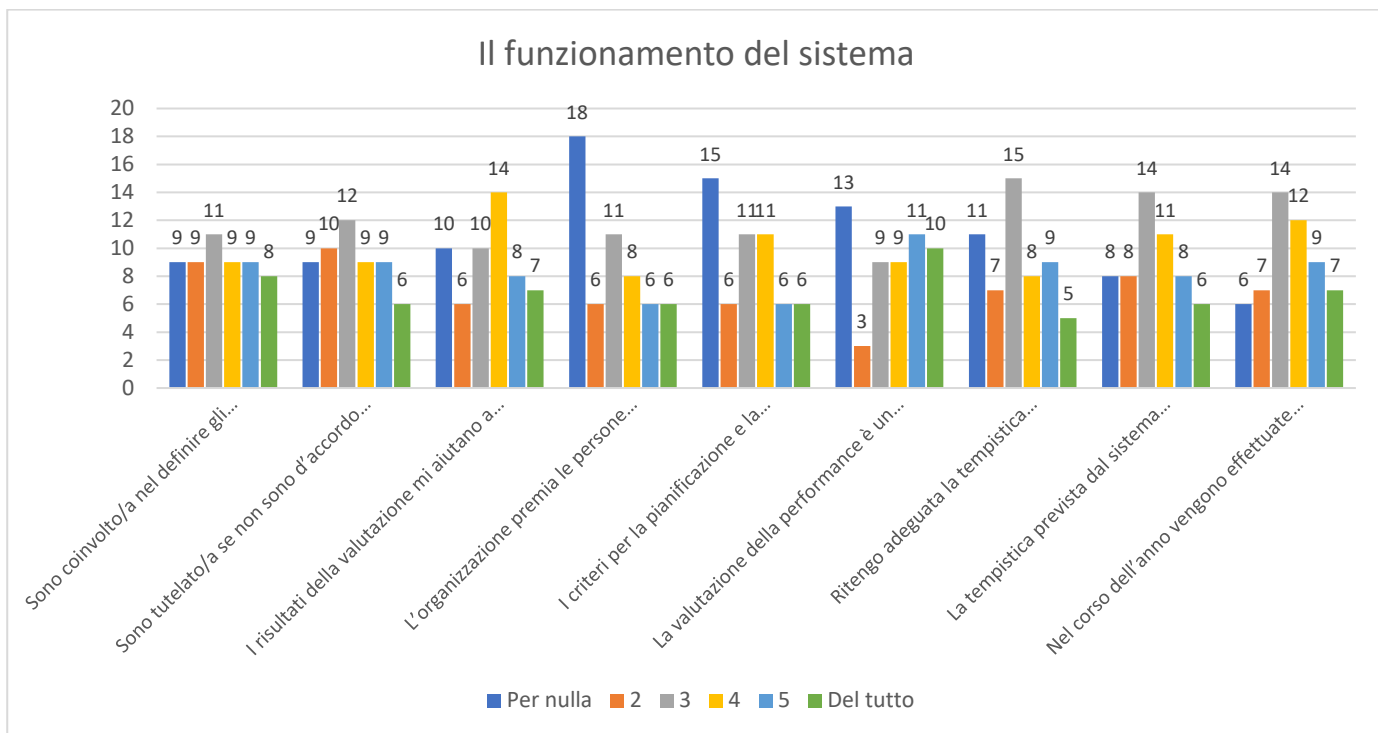


| Confronto medie | Sono informato sulle strategie dell'organizzazione | Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione | Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione |
|-----------------|--|--|--|---|
| 2023 | 2,85 | 3,03 | 2,93 | 3,55 |
| 2022 | 2,89 | 3,19 | 3,12 | 3,54 |
| 2021 | 3,18 | 3,48 | 3,38 | 3,76 |

M. Le mie performance



| Confronto medie | Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro | Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro | Sono informato/a su come migliorare i miei risultati |
|-----------------|---|---|---|--|
| 2023 | 3,18 | 3,37 | 3,13 | 2,94 |
| 2022 | 3,23 | 3,55 | 3,26 | 3,09 |
| 2021 | 3,34 | 3,52 | 3,38 | 3,24 |

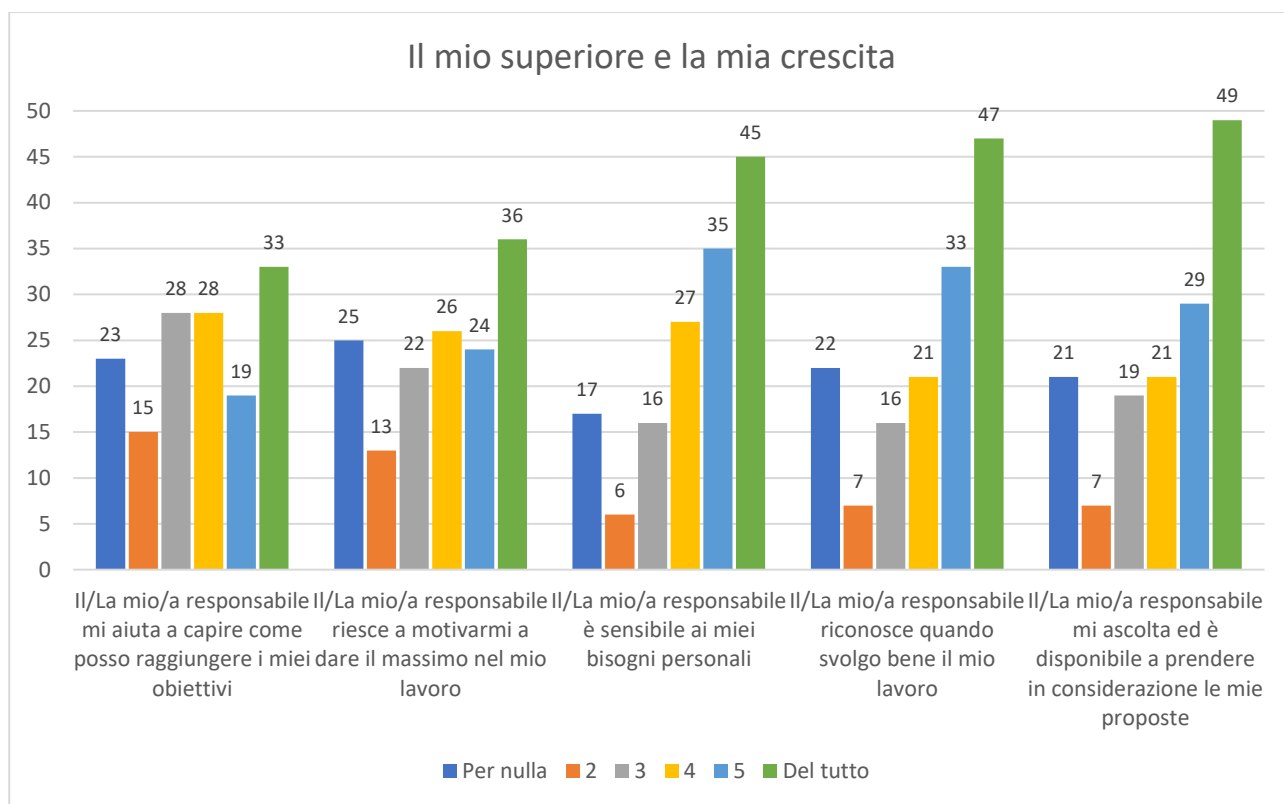


| Confronto medie | Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/trice sulla valutazione della mia performance | I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance | L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano | I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale | La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione | Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione | La tempistica prevista dal sistema viene rispettata | Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie |
|-----------------|---|--|--|--|---|---|--|---|---|
| 2023 | 3,44 | 3,31 | 3,45 | 2,93 | 3,09 | 3,58 | 3,22 | 3,38 | 3,58 |
| 2022 | 3,85 | 3,65 | 3,78 | 2,91 | 3,33 | 3,72 | 3,52 | 3,91 | 4,26 |
| 2021 | 4,11 | 3,95 | 3,98 | 3,25 | 3,63 | 3,73 | 3,80 | 4,04 | 4,23 |

¹ La sezione prevede una domanda filtro: “Per la sua posizione è prevista una valutazione della performance?” A cui hanno risposto “SI” 55 persone.

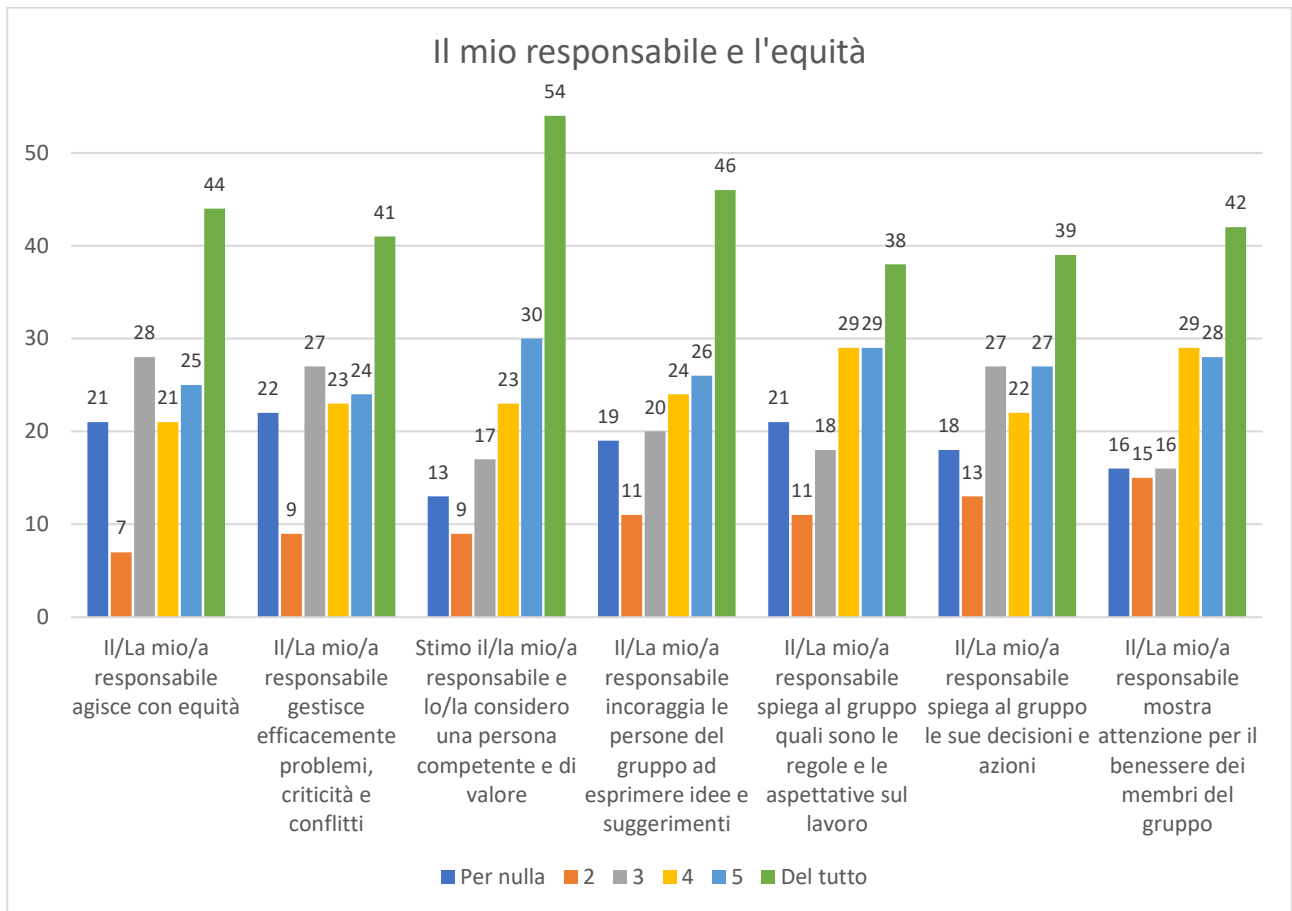
3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O. Il mio superiore e la mia crescita



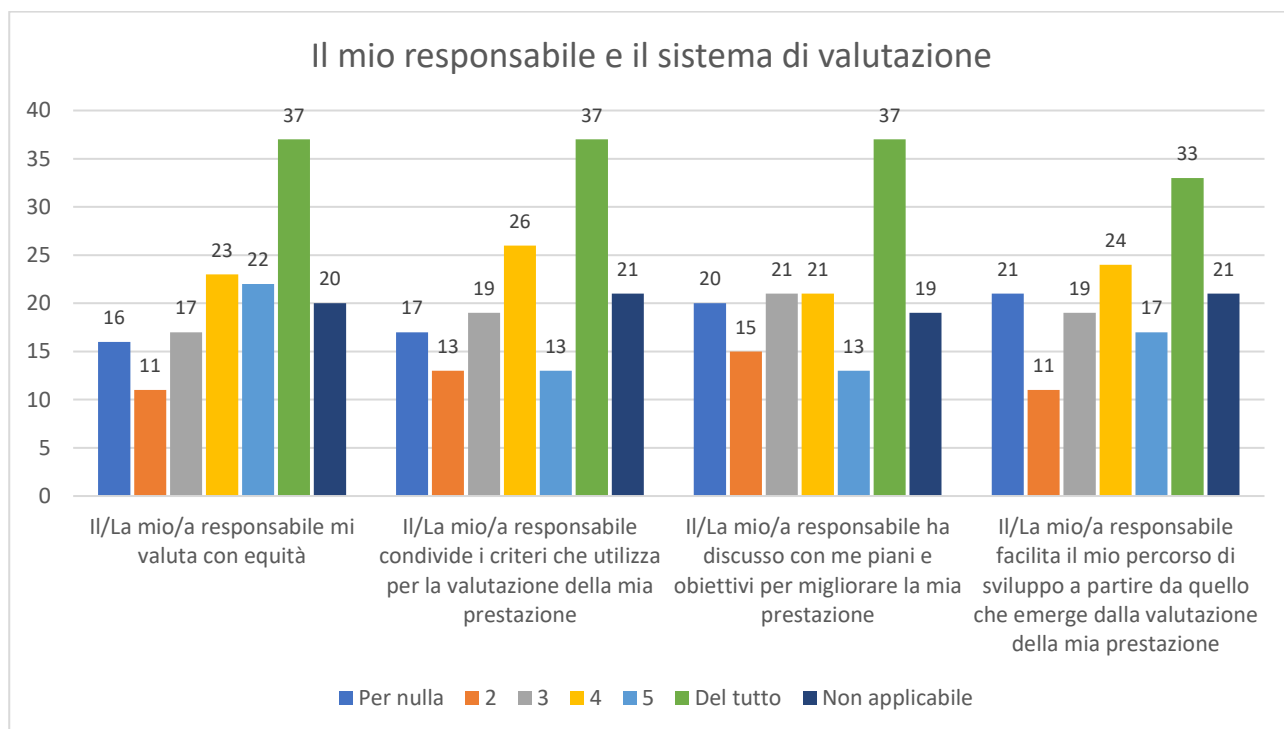
| Confronto medie | Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali | Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte |
|-----------------|--|--|--|---|---|
| 2023 | 3,71 | 3,82 | 4,32 | 4,21 | 4,21 |
| 2022 | 3,65 | 3,59 | 4,28 | 4,26 | 4,12 |
| 2021 | 3,94 | 3,87 | 4,39 | 4,38 | 4,41 |

P. Il mio responsabile e l'equità



| Confronto medie | Il/La mio/a responsabile agisce con equità | Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | Stimo il/la mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore | Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti | Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro | Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni | Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo |
|-----------------|--|---|---|--|--|---|---|
| 2023 | 4,05 | 3,97 | 4,44 | 4,13 | 4,01 | 3,99 | 4,12 |
| 2022 | 3,98 | 3,82 | 4,34 | 4,09 | 3,95 | 3,83 | 4,09 |
| 2021 | 4,15 | 4,13 | 4,46 | 4,21 | 4,09 | 4,03 | 4,20 |

Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione



| Confronto medie | Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità | Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione | Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione | Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione |
|-----------------|---|--|---|--|
| 2023 | 3,51 | 3,36 | 3,32 | 3,28 |
| 2022 | 4,05 | 3,88 | 3,70 | 3,77 |
| 2021 | 4,17 | 3,97 | 3,82 | 3,79 |