



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2021



CdA: seduta del 29/06/2022
NdV: seduta del 30/06/2022

La presente Relazione è stata redatta con il supporto dell'Ufficio Qualità dei Servizi

Sommario

1.	Presentazione della Relazione.....	4
2.	Processo di definizione, adozione e pubblicazione della Relazione sulla performance.....	6
3.	Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder.....	8
4.	I risultati raggiunti.....	31
4.1	Risultati connessi alla PERFORMANCE STRATEGICA.....	33
4.2	Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021.....	37
4.3	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	41
4.3.1	Performance organizzativa di ATENEO.....	43
4.3.2	Performance organizzativa di STRUTTURA.....	44
4.3.3	Risultati rilevazioni OPINIONI STUDENTI E DOCENTI (Segr. studenti/Off. di segreteria).....	45
4.3.3.1	Rilevazioni Studenti frequentanti.....	47
4.3.3.2	Rilevazioni Docenti.....	50
4.3.4	Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer Satisfaction.....	52
	PROGETTO GOOD PRACTICE.....	53
4.3.4.1	Rilevazioni di Efficienza.....	56
4.3.4.2	Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction).....	60
	EFFICACIA PERCEPITA DDA.....	62
	EFFICACIA PERCEPITA PTA.....	64
	SINTESI EFFICACIA PERCEPITA DDA E PTA.....	66
4.3.4.3	Sintesi dell'Efficienza e dell'Efficacia.....	67
4.3.5	Risultati connessi alla TRASPARENZA e PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	72
4.3.6	Risultati connessi all'ASSICURAZIONE DELLA QUALITA'.....	81
4.3.7	Risultati connessi ad obiettivi di PARI OPPORTUNITA' e BILANCIO DI GENERE.....	90
	CUG.....	90
	CUDARI.....	94
4.3.8	Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	100
4.4	PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	102
4.4.1	Performance DIRETTORE GENERALE.....	104
4.4.2	Performance PERSONALE (Categoria EP/Categoria D titolare di posizione organizzativa).....	105
5.	Ipotesi migliorative.....	106

➤ [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 ATENEО DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RIFERITO AL 2021

TIPOLOGIA	DATA DI APPROVAZIONE	LINK DOCUMENTO
Piano strategico 2019-22	20/11/2019	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 2021	27/01/2021	http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.aspx
Piano integrato 2021-2023	27/01/2021	http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance.aspx
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023	24/02/2021	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 2021 al Piano Nazionale Anticorruzione](#) (adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24.02.2021 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 2021](#).

La Relazione sulla performance 2021, portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/06/2022, 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=2021>.

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 2021 è stata predisposta dall'Ufficio Qualità dei Servizi di concerto con la Direzione generale.

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 2021-23.
 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.
 - Relazioni 2021 stilate da:
 - Direttore Generale e Responsabili di funzione organizzativa;
 - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
 - Report annuale 2021 di CUG, CUDARI e del Presidio della Qualità.
 - Materiale progetto Good Practice edizione 2020/2021 relativo alle rilevazioni di Efficienza, Efficacia percepita (customer satisfaction) e Benessere organizzativo:
 - Report finale anno 2021 (GP 2020/2021);
 - Presentazioni riunioni intermedie 2021;
 - Risultanze indagini di Benessere organizzativo 2022 (riferite all'anno 2021).
 - Relazione annuale del Nucleo di Valutazione anno 2021 (e anno 2022 per la sez. Opinioni studenti riferita al 2021).
 - Risultati della valutazione 2021 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 30/06/2022).

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 2021.

Tab. 2: FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

FASI DEL PROCESSO	ATTORI / SOGGETTI COINVOLTI	MARZO 2022	APRILE 2022	MAGGIO 2022	GIUGNO 2022
Raccolta e analisi delle informazioni	UQS / Uffici	X	X	X	X
Predisposizione Relazione	UQS / DG		X	X	X
Presentazione Relazione agli organi di governo	UQS, DG / Rettore, CdA				X
Trasmissione Relazione al Nucleo di Valutazione	UQS, DG / NdV-OIV				X
Pubblicazione Relazione	UQS / DFP				X

Legenda:

UQS: Ufficio Qualità Servizi

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 degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è stata istituita nel 1979 e riceve buona parte degli studenti da quattro regioni: Lazio, Campania, Molise e Abruzzo. L'Ateneo nel 2021 ha annoverato oltre 7000 studenti e 29 Corsi di laurea, articolati su 5 Dipartimenti (Economia e Giurisprudenza, Ingegneria Civile e Meccanica, Ingegneria Elettrica e dell'Informazione, Lettere e Filosofia, Scienze Umane, Sociali e della Salute) come previsto dalla Legge n. 240/2010.

Tab. 3: L'UNIVERSITÀ IN SINTESI

<i>Studenti iscritti ai corsi di laurea a.a. 2020/2021</i>	7269
<i>Corsi di Laurea a.a. 2020/2021</i>	29
<i>Dipartimenti</i>	5
<i>Personale docente e ricercatore al 31.12.2021</i>	259
<i>Personale tecnico amministrativo al 31.12.2021</i>	253
<i>CEL al 31.12.2021</i>	9

Tab. 4: N. CORSI DI STUDIO ATTIVI PER TIPOLOGIA E ANNO ACCADEMICO

TIPOLOGIA	A.A. 2020/2021
Triennale	11
Magistrale	17
Magistrale a Ciclo Unico	1
Totale	29

Tab. 5: N. LAUREATI PER ANNO ACCADEMICO

ANNO ACCADEMICO	LAUREATI
2015/2016	1.362
2016/2017	1.398
2017/2018	1.455
2018/2019	1522
2019/2020	1258

FIG. 1: ISCRITTI A.A. 2020/2021 PER REGIONE DI PROVENIENZA

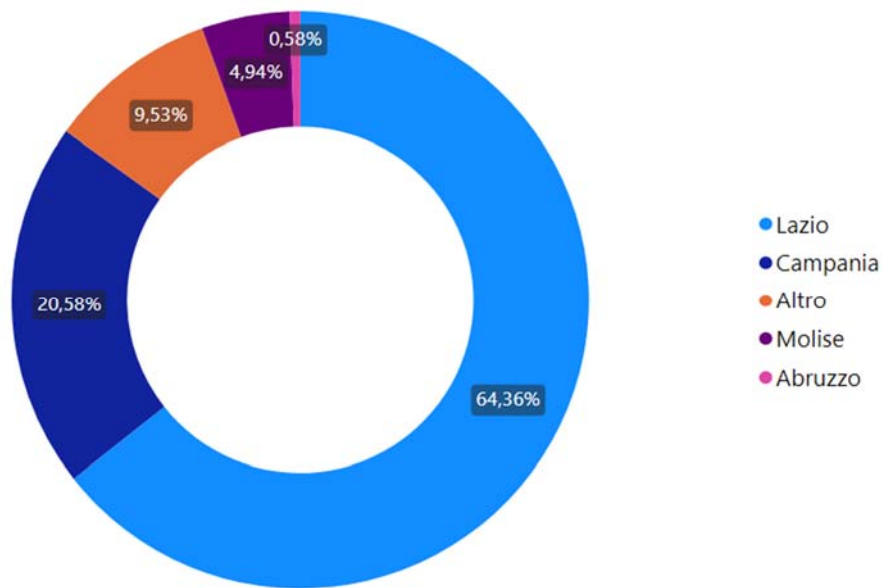


FIG. 2: PERCENTUALE ISCRITTI A.A. 2020/2021 PER PROVINCIA DI PROVENIENZA

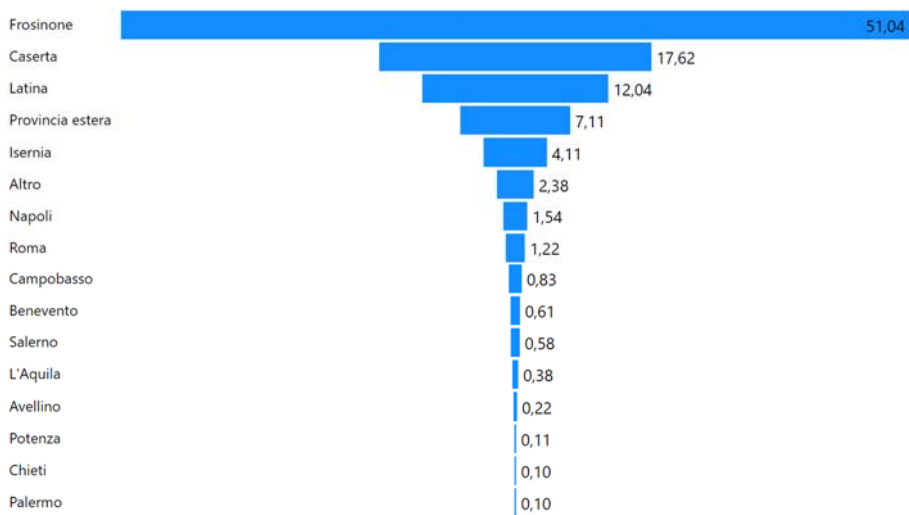
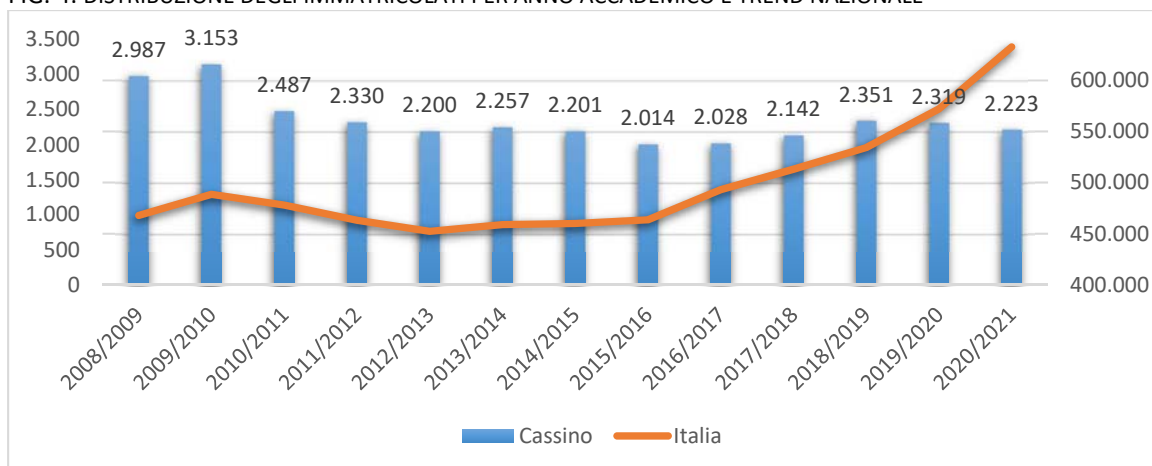


FIG. 3: DISTRIBUZIONE ISCRITTI PER ANNO ACCADEMICO E TREND NAZIONALE



Fonte MIUR-ANS, estrazione al 19 gennaio 2022

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



Fonte MIUR-ANS, estrazione al 19 gennaio 2022

Il sistema valoriale è enunciato all'art. I.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 è coadiuvato dal Rettore vicario, dai Delegati e dai Referenti per specifiche aree di competenza nonché dai Presidenti dei Centri. *

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.

* *La descrizione della struttura apicale dell'accademia è riferita a quella vigente fino al 31 ottobre 2021, data di fine mandato rettorale per il sessennio 2015-2021*

Sulla scorta sia degli obiettivi strategici individuati sia delle rispettive deleghe, Rettore, Delegati, Referenti, Presidenti dei Centri e Direttori di Dipartimento supportano, inoltre, operativamente il Direttore Generale nella definizione degli obiettivi gestionali da attribuire alle strutture ad essi direttamente riconducibili.

Tab. 6: STRUTTURE GESTIONALI E AMMINISTRATIVE DI ATENEO (Anno 2021)

Rettore
Vicario del Rettore
Direttore generale
Vicari del Direttore Generale
DELEGATI RETTORALI
Edilizia
Job placement e trasferimento tecnologico
Didattica
Ricerca e progetti competitivi
Diffusione della cultura e della conoscenza
Affari Legali, Anticorruzione e Trasparenza
DELEGATI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Bilancio
REFERENTI DEL RETTORE
Didattica abilitante
Innovazione didattica
Risparmio energetico
Attività ed impianti sportivi
CENTRI DI SERVIZIO
Centro Editoriale di Ateneo
Sistema Bibliotecario di Ateneo
Centro Rapporti Internazionali
Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca Innovazione
Centro di Ateneo per i Servizi Informatici
Centro Universitario per l'Orientamento

Con riferimento alla **DIDATTICA**, l'UniCas propone un'ampia e consolidata offerta di corsi di studio:

Tab. 7: OFFERTA FORMATIVA UNICAS (A.A. 2021/2022)

Classe
L-7 - Ingegneria civile e ambientale
L-8 - Ingegneria dell'informazione
L-9 - Ingegneria industriale
L-10 - Lettere
L-11 - Lingue e culture moderne
L-14 - Scienze dei servizi giuridici
L-18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale
L-19 - Scienze dell'educazione e della formazione
L-22 - Scienze delle attività motorie e sportive
L-33 - Scienze economiche
L-39 - Servizio sociale
LMG/01 - Magistrali in giurisprudenza
LM-14 - Filologia moderna
LM-21 - Ingegneria biomedica
LM-23 - Ingegneria civile
LM-27 - Ingegneria delle telecomunicazioni
LM-28 - Ingegneria elettrica
LM-31 - Ingegneria gestionale
LM-32 - Ingegneria informatica
LM-33 - Ingegneria meccanica
LM-35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio
LM-37 - Lingue e letterature moderne europee e americane
LM-38 - Lingue moderne per la comunicazione e la cooperazione internazionale
LM-56 - Scienze dell'economia
LM-67 - Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate
LM-77 - Scienze economico-aziendali
LM-85 - Scienze pedagogiche
LM-87 - Servizio sociale e politiche sociali

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

Tab. 8: STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ DEI PROCESSI FORMATIVI (Anno 2021)

Area	Processo	Responsabilità del processo
Organizzazione e obiettivi	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
<i>Monitoraggio</i>	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 ha investito da diversi anni sull'**ORIENTAMENTO** agli studenti ed è fortemente impegnata nel promuovere la dimensione internazionale della didattica.

Le attività di orientamento (bruscamente interrotte in presenza, nel marzo del 2020, a seguito dell'introduzione delle misure restrittive del primo DPCM e poi di quelli seguenti) si propongono la finalità di far conoscere i Dipartimenti e i Corsi di Laurea dell'Ateneo agli studenti delle scuole di istruzione secondaria superiore che si trovano in prossimità della scelta del corso di laurea post-diploma e agli studenti dell'Ateneo interessati all'iscrizione ad una Laurea Magistrale.

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

Le azioni attuate nel 2021 sono di seguito richiamate:

- invio di comunicazioni alle 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 avvicinare gli studenti ai corsi di laurea offerti;
- pianificazione di eventi on line diretti a presentare le attività generali del Centro e l'offerta formativa ed i servizi dell'Ateneo presso gli istituti scolastici interessati. A tale scopo, sono stati predisposti specifici incontri con le scuole del territorio (5 marzo 2021: IIS Pontecorvo, 22 aprile 2021: IIS Marconi Vairano);
- realizzazione di iniziative di promozione e di divulgazione delle attività del Centro e dei Dipartimenti di Ateneo tramite l'utilizzo dei social network;
- attivazione e gestione dello Sportello di consulenza, online (su canale Google Meet) e gradualmente anche in presenza;
- organizzazione Open week dei Dipartimenti (5-12 febbraio 2021), settimana nella quale i cinque dipartimenti UniCas hanno presentato l'offerta formativa dei Corsi di studio e le attività di ricerca svolte nei laboratori;
- attivazione di Sportelli online dei Dipartimenti, in occasione dei quali i docenti ed il personale del CUORI hanno risposto ai dubbi e alle richieste di future matricole, genitori e docenti di Istituti scolastici superiori;
- promozione e supporto all'Open Day "UnicasOrienta", organizzato il 15 e 16 aprile 2021 in modalità on line a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19. Per l'occasione sono state allestite aule virtuali tramite la piattaforma Google Meet, all'interno delle quali sono state svolte le presentazioni dei corsi di studio in presenza di docenti, laureati di successo e rappresentanti del mondo occupazionale.
- attuazione di azioni 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).

Il CUORI, per favorire l'avvio di tali progetti, ha allestito una sezione dedicata nel sito web del centro che riporta ad inizio anno scolastico il manifesto dei progetti PCTO proposti dall'Ateneo.

Nello specifico, nei mesi di aprile e maggio 2021 sono stati attivati, su richiesta degli istituti scolastici interessati, due progetti della durata di circa 40 ore ciascuno: "Legalità e criminalità

organizzata", con l'ISS Foscolo di Teano, e "Cittadinanza e Costituzione", con il Liceo Scientifico di Vairano e Liceo Classico Carducci di Cassino, volti a consentire agli studenti delle ultime classi di scuola superiore di avvicinarsi alla realtà universitaria e alle aree disciplinari che la caratterizzano, con approccio multidisciplinare.

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

- Il Sistema di sportelli di Orientamento e Tutorato (servizio SOT), attivato presso tutte le sedi di Ateneo grazie al fondo giovani del MUR. Gli sportelli vengono gestiti da studenti di Laurea Magistrale ai quali viene erogata una borsa ad hoc per tale attività, con il coordinamento e la supervisione del personale del CUORI, la collaborazione delle segreterie didattiche e del CRI. A tale scopo, si è proceduto a predisporre e a ultimare la procedura di selezione per il conferimento di 25 assegni agli studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale dell'Ateneo chiamati a svolgere il servizio;

<http://www.unicas.it/siti/centri-di-servizio-di-ateneo/cuori-centro-universitario-per-orientamento/sportelli-di-orientamento-e-tutorato.aspx>.

- I Piani per l'Orientamento e Tutorato (POT), finanziati nel 2019 e nel 2020 dal MUR per:
 - aiutare gli studenti a scegliere in maniera consapevole il proprio percorso di studi, con particolare riferimento agli studenti degli ultimi due anni di corso della scuola secondaria di secondo grado, e focalizzati anche sul periodo intercorrente tra il conseguimento del diploma e l'immatricolazione;
 - attuare specifiche attività di tutorato, finalizzate alla riduzione dei tassi di abbandono e dei ritardi nel percorso di studi, destinate agli studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea che hanno palesato deficit formativi iniziali.

<https://www.unicas.it/siti/centri-di-servizio-di-ateneo/cuori-centro-universitario-per-orientamento/concorsi/pot.aspx>

Con riferimento alla dimensione dell'**INTERNAZIONALIZZAZIONE** dell'Ateneo, il Centro per i Rapporti Internazionali fornisce supporto amministrativo e gestionale a tutti i programmi di mobilità. In particolare, pianifica e supervisiona il calendario dei bandi di mobilità, fornisce informazioni sulle opportunità di mobilità internazionale (anche tramite le pagine del sito web di Ateneo dedicate alla mobilità in uscita: <https://www.unicas.it/ufficio-erasmus.aspx>), gestisce le procedure amministrative relative agli studenti in mobilità, assicura la visibilità e la trasparenza delle procedure e dei risultati.

A livello di Dipartimento, un docente delegato ai Rapporti Internazionali coordina le attività internazionali degli studenti dei corsi afferenti al dipartimento stesso e ottimizza i modelli di mobilità in relazione agli obiettivi formativi dei corsi di studio e alle esigenze linguistiche degli studenti. Il docente delegato si avvale poi della collaborazione dei docenti del dipartimento referenti per ciascun partner internazionale di pertinenza della struttura.

I docenti referenti forniscono informazioni e supporto in materia di piano delle attività formative agli studenti in mobilità destinati alle sedi di cui essi hanno la responsabilità. Per facilitare il processo di riconoscimento dei CFU acquisiti all'estero dagli studenti in mobilità, i Learning Agreement, sia per studio che per tirocinio, vengono firmati dal Presidente del CdS di afferenza dello studente o da un suo delegato.

Nello specifico, il Centro Rapporti Internazionali ha erogato l'assistenza amministrativa e, per quanto di sua competenza, quella organizzativa rispetto all'attuazione degli accordi per la mobilità internazionale degli studenti che hanno richiesto di svolgere un periodo di studio presso atenei partner a seguito di domanda in risposta a un bando pubblicato con cadenza annuale.

Analogo supporto è stato fornito agli studenti per lo svolgimento di un periodo di tirocinio (eventualmente anche nei 12 mesi successivi al conseguimento del titolo di studio finale) presso imprese pubbliche e private con sede all'estero, in risposta a un bando di Ateneo pubblicato con cadenza semestrale.

Si è dato altresì sostegno agli studenti per il contributo finanziario assegnato sia ai vincitori di borsa di studio in mobilità verso paesi EU o a essi associati (paesi Partner) - a valere su fondi Erasmus+ e su fondi destinati all'Ateneo con questo scopo specifico dal Ministero dell'Università e della Ricerca – sia agli assegnatari di contributo finanziario per mobilità extra-EU su fondi dello stesso Ministero.

L'elenco aggiornato degli accordi, inclusi quelli che permettono la mobilità Erasmus, è disponibile sul sito internet di Ateneo, nelle pagine dedicate all'internazionalizzazione al link:

<https://www.unicas.it/ufficio-erasmus/opportunità-alleestero/accordi-internazionali.aspx>

Infine, il CRI ha curato gli aspetti amministrativi e organizzativi riferiti anche al bando, pubblicato tre volte all'anno in accordo con il consorzio H2CU, rivolto agli studenti che desiderano trascorrere un periodo di studio presso un ateneo statunitense con sede a New York e che hanno la possibilità di concorrere per un posto alloggio gratuito presso la residenza universitaria "College Italia", di cui l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale è comproprietario nell'ambito del predetto consorzio internazionale.

L'UniCas appare caratterizzata, anche nel 2021, da una vivace e qualificata attività di **RICERCA**, sviluppata all'interno dei Dipartimenti in tutti gli ambiti di interesse scientifico (antichistica, studi storico-artistici, 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'Università di Cassino e del Lazio meridionale è sviluppata dai docenti e ricercatori in servizio presso l'Ateneo e arricchita dal contributo di dottorandi e assegnisti di ricerca. Al 31 dicembre 2021 l'organico docenti di UniCas risultava composto da 259 unità pari a circa il 20% in meno rispetto al 2011. Il personale docente è distribuito all'interno dei 5 Dipartimenti attivi nell'Ateneo, facenti capo alle tre aree ingegneristica, umanistica e giuridico-economica:

Tab 9: DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE, PER RUOLO E DIPARTIMENTO, AL 31 DICEMBRE 2021

	Ricercatori T.D.	Straordinari T.D.	Ricercatori T.I.	Professori Associati	Professori Ordinari	Totale per Dipartimento
Economia e Giurisprudenza	10	1	21	27	22	81
Ingegneria Civile e Meccanica	6	-	15	21	13	55
Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano"	6	-	10	17	17	50
Lettere e Filosofia	4	-	8	11	9	32
Scienze Umane, Sociali e della Salute	4	-	16	14	7	41
Totale	30	1	70	91	68	259

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 eventualmente di specifiche attrezzature e di personale dedicato.

Presso l'Ateneo operano attualmente 57 laboratori ad elevata specializzazione dotati delle competenze e delle attrezzature tecnico-scientifiche (comprehensive, per i Dipartimenti di area ingegneristica, di una quota significativa di grandi macchinari) funzionali allo sviluppo dei progetti portati avanti da singoli studiosi e gruppi di ricerca – anche nel quadro di collaborazioni nazionali ed internazionali – e al rilascio di qualificate consulenze tecnologiche a beneficio di istituzioni, enti ed industrie. I laboratori si occupano anche di didattica e di trasferimento tecnologico e sono 19 nell'area economico-giuridica, 21 nell'area ingegneristica e 17 nell'area umanistica.

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 ai siti dei singoli laboratori scientifici.

<https://www.unicas.it/ricerca/newsletters-e-brochure-dipartimentali/brochure-dipartimentali.aspx>

Lo stato di difficoltà finanziaria attraversato dall'Ateneo ha determinato una ridotta capacità di spesa e la sospensione temporanea dell'erogazione annuale (ora ripristinata anche se in misura minore rispetto al passato) del FAR - Fondo di Ateneo per la ricerca. L'iniziativa progettuale dei ricercatori continua però a produrre risorse e produttività scientifica, grazie anche al costante impegno profuso dal personale del Settore Ricerca nel facilitare la partecipazione dei ricercatori ai bandi competitivi, nazionali o internazionali (tramite la diffusione di una newsletter mensile pubblicata anche sul sito di Ateneo: <https://www.unicas.it/ricerca/newsletters-e-brochure-dipartimentali/newsletters.aspx>), nel segnalare bandi mirati a singoli docenti o gruppi e nell'organizzare seminari informativi, oltre che nel fornire l'indispensabile supporto tecnico e logistico alla presentazione delle candidature.

Dalla Relazione sui risultati dell'attività di ricerca, allegata al Conto consuntivo 2021, si evince che, con riferimento ai **Finanziamenti nazionali** (cui vanno ricondotti il 25% dei progetti di ricerca UniCas finanziati, è andata avanti nell'anno 2021 l'attività dei ricercatori sui 13 progetti finanziati in risposta ai bandi PRIN 2017 e 2020, 12 dei quali rimasti attivi in sede, per un totale di € 1.668.993,44. Oltre agli introiti derivanti dal successo delle candidature al bando PRIN, i ricercatori dell'UniCas sono risultati comunque assegnatari nel 2021 di ulteriori significativi finanziamenti relativi a 2 bandi nazionali.

Va inoltre menzionato il protrarsi delle attività del Dipartimento di Eccellenza DIEI, previste per il quinquennio 2018-2022 e finanziate con risorse aggiuntive dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nell'anno 2021, la prosecuzione dei progetti ROBILAUT e S.U.M.Ma. e l'avvio del progetto ACARMA.

Riguardo ai **Finanziamenti internazionali** (cui afferiscono il 28% dei progetti che hanno ottenuto fondi per la ricerca), presso l'Ateneo sono stati presentati, e ammessi a finanziamento nel corso dell'anno 2021 per complessivi € 737.696,00, sette progetti candidati su bandi competitivi internazionali (ivi compresi i progetti su bandi Erasmus). Molti dei progetti non finanziati hanno comunque ottenuto valutazioni positive e, per questi casi, è in approvazione un piano di incentivi di Ateneo. Tali progetti si sommano ai 21 ulteriori progetti competitivi finanziati su bandi internazionali ancora attivi nel 2021.

Osservando i **Finanziamenti regionali** (cui vanno riferiti il 37% dei progetti finanziati), nel 2021 è proseguito lo sviluppo dei progetti, finanziati tramite il Distretto tecnologico per i beni e le attività culturali della Regione Lazio (DTC-Lazio), che hanno riguardato la partecipazione ad attività di ricerca e formazione avanzata.

I progetti competitivi presentati nel 2021 e finanziati sono stati 12, cui vanno sommati 73 progetti competitivi ancora attivi per il 2021. Distribuendo in maniera uniforme l'insieme dei contratti attivi nei rispettivi periodi di durata delle attività si può stimare la competenza complessiva nell'anno 2021 dei progetti in essere per un importo pari a € 2.645.660,00.

Il dinamismo progettuale manifestato nel 2021 dall'Ateneo appare dunque complessivamente soddisfacente, specie se posto in relazione con la fase di difficoltà attraversata e la conseguente riduzione dell'organico. La mobilità internazionale ha risentito, oltre che delle difficoltà finanziarie dell'Ateneo, tradottesi in un notevole rallentamento dei rimborsi spese, anche della pandemia di COVID-19 che ha scoraggiato, o temporaneamente impedito, i momenti in uscita e in entrata. Va inoltre evidenziata una persistente difficoltà nel reperimento delle informazioni riguardanti la mobilità del personale addetto alla ricerca, in assenza di un sistema di registrazione sistematica dei dati a livello centrale e dipartimentale.

Per ciò che concerne il tema della **Promozione delle reti di ricerca e di partnership strategiche**, nell'ambito delle strategie finalizzate al potenziamento della ricerca di Ateneo è proseguita, intensificandosi significativamente nel 2021, la partecipazione dell'UniCas al già citato 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 (recentemente oggetto di un primo e ancora parziale censimento), frutto dei numerosi contatti e collaborazioni dei ricercatori di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo con prestigiose istituzioni accademiche e di ricerca italiane e straniere.

Fra gli aspetti positivi della partecipazione ai cluster e ai 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 è stato creato il Gruppo di Collegamento del Settore Ricerca con i Dipartimenti ed è stata migliorata la

banca dati per monitorare le attività di ricerca interdisciplinari.

Rispetto alle **Attività di ricerca applicata e trasferimento tecnologico**, i ricercatori dei 5 Dipartimenti, e in particolare di quelli delle aree economico-giuridica ed ingegneristica, anche con il supporto degli oltre 50 laboratori operanti in vari ambiti tecnico-scientifici, hanno dedicato particolare attenzione alle attività di ricerca applicata, svolte anche a sostegno di istituzioni locali, enti pubblici di ricerca ed imprese private. 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.

Esaminando poi l'**Attività di monitoraggio, valutazione e valorizzazione delle attività e dei prodotti della ricerca**, va innanzitutto evidenziato come l'introduzione delle 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 siano alcuni degli elementi ulteriormente portati avanti nel 2021.

L'attivazione, a partire dal 2019, del modulo "IRIS Evaluation and Review" consente l'estrazione dal catalogo IRIS dei dati necessari al monitoraggio dei prodotti della ricerca, essenziale anche in funzione della VQR per le procedure di selezione dei prodotti sottoposti a valutazione nella VQR 2015-2019. In generale, si può osservare che l'andamento dei prodotti della ricerca nel 2021 ha registrato una lieve flessione quantitativa rispetto all'anno precedente: si riducono, in particolare, i contributi in volume mentre aumentano i lavori pubblicati in atti di convegno.

Al fine di implementare la visibilità interna ed esterna dei risultati della ricerca è proseguito, anche nel 2021, 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'auto-archiviazione 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 proseguito il lavoro di ripulitura e aggiornamento del catalogo IRIS.

In riferimento ai **Dottorati e assegni di ricerca**, l'Ateneo ha attivato per il XXXVII ciclo i Corsi di dottorato riportati nella Tabella 10, con l'indicazione del numero di borse finanziate (per il dottorato

“Metodi, modelli e tecnologie per l’ingegneria” inclusivo di tre borse finanziate dal Dipartimento di eccellenza DIEI) e del numero di dottorandi partecipanti:

Tab. 10: DOTTORATI ATTIVATI PER IL XXXVII CICLO

Intitolazione	N° dottorandi	N° borse totali	N° borse Ateneo	N° borse finanziate dall'esterno	Iscritti provenienti da altro Ateneo italiano	Iscritti con laurea straniera
Imprese, istituzioni e comportamenti	14	12	7	5	9	0
Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	21	17	7	10	2	0
Testi, contesti e fonti dall'antichità all'età contemporanea	6	7	4	3	6	0

A fronte dell’impegno di copertura finanziaria di Ateneo per 18 borse, sono state reperite risorse aggiuntive per il sostegno di ulteriori 18 borse. La copertura complessiva delle borse del XXXVII ciclo somma quindi a € 2.215.846,66. L’Ateneo si è avvalso anche di borse PON completamente finanziate dall’esterno.

Nella Tabella 11 sono riportati i Corsi di dottorato attivi nell’anno 2021, avviati nei cicli XXXIV, XXXV e XXXVI:

Tab. 11: DOTTORATI ATTIVI NELL’ANNO 2021 (cicli XXXIV-XXXV-XXXVI)

Ciclo	Intitolazione	N° dottorandi	N° borse totali	N° borse Ateneo	N° borse finanziate dall'esterno	Iscritti provenienti da altro Ateneo italiano	Iscritti con laurea straniera
XXXIV	Imprese, istituzioni e comportamenti	13 di cui 1 in cotutela	7 (+3 rinunce)	4 (+3 rinunce)	3	7 (+1 rinuncia)	0
XXXIV	Literary and historical sciences in the digital age	5	4	4	0	5	0
XXXIV	Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	15 di cui 2 in cotutela (+3 rinunce)	11 (+1 rinuncia)	8	4	4	1
XXXV	Imprese, istituzioni e comportamenti	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	15 (+1 rinuncia)	11 (+1 rinuncia)	8	3 (+1 rinuncia)	1	1 (+1 rinuncia)
XXXVI	Imprese, istituzioni e comportamenti	15 di cui 2 in cotutela	9	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	8	11	3	0

Dal 01.01.2021 al 31.12.2021 sono stati inoltre attivati 24 assegni di ricerca, con uno stanziamento complessivo di € 775.916,00.

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*.

Le iniziative sviluppate nel 2021 hanno riguardato buona parte degli aspetti in elenco; sono però diminuite per effetto della pandemia di COVID-19 le attività collegate a spostamenti e soggiorni fuori sede. È inoltre proseguita l'attività mirata a consentire il rilascio ai Dottori di ricerca di un diploma *supplement*, contenente la descrizione dettagliata delle attività di ricerca e formazione avanzata e ricerca sviluppate durante il triennio di dottorato.

Volgendo infine lo sguardo alle **Attività svolte dal Settore Ricerca**, tale struttura ha proseguito anche nel 2021 il processo di crescita intrapreso a partire dalla fine del 2015, caratterizzato da un notevole incremento e da una significativa diversificazione dei propri ambiti di attività, anche se l'organico non può dirsi ancora pienamente adeguato al raggiungimento degli obiettivi.

La programmazione e lo sviluppo delle attività del Settore si sono positivamente avvalse della collaborazione di referenti designati dai Dipartimenti che hanno svolto un'essenziale funzione di tramite e di coordinamento con i Direttori e gli afferenti alle diverse aree, rappresentandone le esigenze e facilitando l'acquisizione di dati e informazioni. L'interazione con i Direttori di Dipartimento è avvenuta anche tramite la convocazione periodica del Collegio dei Direttori, sede importante di messa a punto e verifica del lavoro svolto.

Il Settore Ricerca è articolato in sezioni tematiche (Uffici) con personale dotato di obiettivi specifici, anche se alcune attività implicano un coinvolgimento trasversale e la programmazione e la verifica periodica avvengono, con scadenze almeno trimestrali, in forma collegiale.

Il Settore ha sviluppato, nel corso del 2021, un volume consistente di attività, articolato nei seguenti ambiti:

- * attività di supporto allo sviluppo e alla gestione di progettualità e finanziamenti competitivi

(consulenza sulla partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali; supporto alla compilazione delle domande e alla gestione dei finanziamenti; interazione con l'agenzia APRE; diffusione di una newsletter mensile su bandi e opportunità di finanziamento; organizzazione di attività di formazione interna su linee di finanziamento e bandi competitivi europei) ;

- * monitoraggio dei progetti PRIN in corso di svolgimento e di quelli in fase di avvio;
- * attività di monitoraggio e valutazione della ricerca (supporto alla redazione delle relazioni biennali sulla ricerca dipartimentale; estrazione periodica di dati sulla produzione scientifica dei docenti; manutenzione straordinaria del database bibliografico IRIS, in collaborazione con il Sistema Bibliotecario d'Ateneo);
- * supporto alla gestione delle attività dei Cluster tecnologici nazionali e del Centro di Eccellenza "DTC – Lazio";
- * attività di censimento, documentazione e disseminazione dei risultati della ricerca (aggiornamento delle pagine web del Settore ricerca all'interno del sito di Ateneo; popolamento del database dei progetti competitivi con aggiunta di keyword ERC a fini di mappatura delle tematiche "di punta" della ricerca di Ateneo; gestione di un archivio della produzione scientifica di Ateneo);
- * attività di gestione dell'offerta dottorale e delle procedure amministrative concernenti gli assegni di ricerca.

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.

Sin dalla sua istituzione l'Ateneo di Cassino ha rappresentato un riferimento per le realtà industriali, culturali e socio-economiche del territorio, rispondendo alle richieste di consulenza provenienti dall'esterno e svolgendo un'intensa attività di trasferimento tecnologico che ha assunto un ruolo rilevante per la promozione dell'imprenditorialità, attraverso spin off e start up, per la valorizzazione della proprietà intellettuale o industriale (ne sono testimonianza i diversi brevetti depositati dai ricercatori dell'Ateneo), per la partecipazione a strutture di intermediazione e trasferimento tecnologico (come ad esempio il Cosilam e il Parco scientifico e tecnologico del Lazio Meridionale).

La delega al “**Job placement e al trasferimento tecnologico**”, unitamente all'attività dell'Ufficio Job Placement, hanno consentito di dare maggiore unitarietà ed efficacia alla politica di Ateneo sul trasferimento tecnologico, nonché di fornire specifici servizi in questa dimensione di Terza missione.

Nell'ambito del placement, l'Università di Cassino ha promosso il contatto diretto fra le aziende ed i propri studenti attraverso alcuni servizi offerti dal predetto ufficio, tra cui la possibilità offerta alle aziende di consultare gli elenchi di studenti e laureati, nonché l'opportunità per gli studenti di mettere a disposizione delle aziende i propri curricula per offerte di tirocinio e lavoro.

Dato che le attività di placement sono pianificate e gestite secondo una logica di filiera, basata sull'idea che orientamento in entrata, in itinere e in uscita debbano essere parte di una strategia coerente di Ateneo, un momento centrale di attuazione di questa filosofia è il Career Day, organizzato annualmente in collaborazione con il CUORI allo scopo di orientare le scelte formative anche in funzione degli sbocchi occupazionali disponibili.

Il Career Day 2021 è stato organizzato on line il 16 e 17 aprile e ha visto la partecipazione di oltre 60 tra aziende ed enti. Le stanze virtuali attivate e destinate agli incontri con aziende ed enti hanno registrato la partecipazione di un numero rilevante di studenti e laureati nell'arco di due giorni. Inoltre, i laureati hanno potuto caricare i propri curricula nel portale predisposto ad hoc per promuovere l'incontro tra domanda e offerta: <https://careerday2021.unicas.it/home-page>

La collaborazione dell'Ateneo con enti istituzionali come la Regione Lazio ha consentito, inoltre, di raggiungere un numero ancora più elevato di studenti e cittadini attraverso il prosieguo delle attività progettuali inerenti l'Accordo integrativo Porta Futuro Lazio, finalizzato alla realizzazione dei servizi specialistici stipulato con LazioDiSCo, Ente Regionale per il Diritto allo Studio e alla Conoscenza.

Dal punto di vista delle attività amministrative, mediante la piattaforma AlmaLaurea si è implementato il modulo di gestione on line delle convenzioni riguardanti i tirocini curriculari. Tra i vantaggi di questa operazione, la dematerializzazione e lo snellimento dei processi di gestione dei tirocini nonché la possibilità di limitare gli spostamenti legati alla gestione cartacea delle convenzioni - molto utile soprattutto nella fase emergenziale - che ha portato successivamente alla gestione informatica dei tirocini.

Si è anche provveduto alla stipula di una convenzione con la Fondazione CRUI, disciplinante un accordo quadro tra l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale e la Fondazione stessa, per l'attivazione di programmi di tirocini curriculari ed extracurriculari post-titolo di qualità a favore di studenti e neolaureati di alto profilo, da realizzarsi presso soggetti con i quali la Fondazione CRUI ha definito apposita convenzione. Ciò ha consentito agli studenti di UnilCas di partecipare al "Programma di tirocinio Commissariato Generale per l'Italia a Expo 2020 Dubai-Università Italiane", offrendo loro l'opportunità di svolgere un tirocinio curriculare e di prendere parte alle attività di organizzazione e gestione della partecipazione italiana ad EXPO 2020 di Dubai, la più grande manifestazione a carattere globale mai organizzata tra Medio Oriente, Africa e Asia Meridionale, in calendario dal 1° ottobre 2021 al 31 marzo 2022.

Inoltre, si è anche curata la preselezione dei bandi MAECI (Ministero Affari esteri e della

Cooperazione internazionale), finalizzati allo svolgimento dei tirocini curriculari presso le sedi diplomatiche d'Italia all'estero.

Per quanto concerne le misure a sostegno della **creazione d'impresa**, si tratta certamente di un tema tra quelli che ha ricevuto una maggiore attenzione da parte dell'Ateneo, anche per la rilevanza che esso ha nei settori ad elevata tecnologia ed alla sua centralità nella creazione di occupazione. Un ruolo rilevante è stato attribuito sia alla formazione all'imprenditorialità - per fornire agli studenti, non solo di area economica, strumenti utili a migliorare l'occupabilità - sia al sostegno a studenti e laureati nella realizzazione delle loro idee di impresa. Nel 2021 sono stati organizzati e gestiti due corsi di formazione imprenditoriale "Four Steps To Entrepreneurship" (FSTE) rivolti rispettivamente a studenti e a laureati e dottorandi.

Riguardo al **trasferimento tecnologico**, da segnalare nel 2021 la creazione del nuovo ufficio ad esso dedicato e la serie di incontri realizzati con i Direttori di dipartimento (e, successivamente, con i gruppi di ricerca) finalizzati sia a illustrare le attività di supporto poste in essere dalla struttura sia ad effettuare una ricognizione dei brevetti e dei risultati della ricerca nell'ottica di implementare azioni di protezione e trasferimento tecnologico.

Nel secondo semestre dell'anno è stata anche curata l'attivazione di un canale di comunicazione con Unindustria che ha portato alla organizzazione di un roadshow virtuale con la partecipazione di 23 imprese associate da un lato e dei docenti e ricercatori UniCas dall'altro. Il tutto orientato a presentare quanto sviluppato dall'Ateneo in termini di conoscenze, brevetti, risultati delle ricerche, ecc. anche allo scopo di attivare i contatti con imprese interessate agli ambiti di specializzazione dell'Ateneo al fine di partecipare a bandi e progetti di ricerca.

Nell'ultima parte dell'anno, si è proceduto infine a stabilire dei contatti sia con CONFAPI che con Federlazio che hanno portato alla definizione di altrettante convenzioni quadro.

Uno dei campi caratterizzanti della Terza missione come produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale è il cosiddetto "**Public Engagement**", ovvero 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 5 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 5 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.

Le attività di public engagement, che prevedono anche ad es. l'organizzazione di giornate di formazione negli istituti scolastici sui problemi legati all'energia e alla gestione dei rifiuti, non possono ignorare gli obiettivi dell'Agenda 2030, adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite come quadro di riferimento condiviso da tutti i Paesi per contribuire alla realizzazione di un mondo maggiormente sostenibile. Numerosi Atenei italiani, tra cui l'Università di Cassino, si sono impegnati a diventare parte attiva nel perseguimento dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) attraverso la costituzione di una Rete per lo Sviluppo Sostenibile (RUS). Appoggiando fermamente tale prospettiva, l'Università di Cassino ha promosso la costituzione di un **“Comitato di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile”** (CASE)* che ha avviato una serie di gruppi di ricerca finalizzati a promuovere l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità in tutte le dimensioni della vita universitaria.

Le attività RUS sono ampiamente illustrate al seguente link: <https://reterus.it/> mentre gli eventi 2021 riferiti al CASE sono visibili qui: <https://www.unicas.it/siti/comitati/comitato-di-ateneo-per-lo-sviluppo-sostenibile-case/eventi/anno-2021.aspx>

Con riferimento infine alle attività brevettuali, risulta fondamentale l'adesione dell'Università di Cassino a Netval (<https://netval.it/netval-network/soci-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.

*Il gruppo di lavoro “Comitato di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile” (CASE) 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.

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. 12: 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
Dirigenti	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
EP	11	11	11	10	10	10	9	9	9	9
D	93	92	91	86	85	84	84	83	82	81
C	137	135	140	141	137	133	131	126	123	119
B	58	58	58	57	56	52	50	46	43	42
Collaboratori Linguistici	0	17	15	12	10	9	9	9	9	9
Totale	300	314	315	307	299	289	284	274	267	252

Le versioni aggiornate, anche in modalità interattiva, degli organigrammi funzionali riferiti alle strutture gestionali dell'Ateneo sono consultabili al seguente link: <https://www.unicas.it/ateneo/organizzazione/organigramma.aspx>

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 2021, 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.

La corretta analisi e valutazione dei risultati conseguiti nel 2021 dall'Ateneo, che non può prescindere dalla situazione emergenziale di natura organizzativa, oltre che sanitaria, che si è dovuta affrontare in tale annualità e che ha spostato il focus delle priorità sulla gestione delle urgenze, impone però di considerare anche la rappresentazione dell'evoluzione del contesto operativo di riferimento, condizionato soprattutto dalla situazione economico-finanziaria dell'Ateneo degli ultimi anni.

È necessario quindi ricordare le iniziative poste in essere per un esercizio che, ancora oggi, può dirsi straordinario e che, allo stato, veicola gran parte degli sforzi, in particolare, alla ricostruzione e alla gestione della situazione debitoria dell'Ateneo, non solo nei confronti dell'Inps ma anche verso altri enti quali, solo per citarne alcuni, l'Agenzia delle Entrate e l'ex LazioAdisu (oggi LazioDisco). Ciò ha costretto la governance a impegnare buona parte del tempo e delle risorse disponibili nel reiterare le azioni di ricognizione e di oculata gestione degli anni precedenti al fine di attuare le opportune misure di risanamento indispensabili a riportare i conti in equilibrio.

Un compendio non esaustivo delle operazioni attuate a questo scopo dalla Direzione generale è illustrato più avanti nel documento, al par. 4.4.1 "Performance Direttore Generale".

Le iniziative intraprese hanno reso possibile la redazione di atti contabili che consentono una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria dell'Ateneo, mentre il rigore della gestione ha ripristinato la certezza del pagamento degli stipendi e la regolarità del versamento dei contributi previdenziali e delle spese obbligatorie. Inoltre, nella seduta del 24 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità – corredato del parere di legittimità del MUR – e conseguentemente è stato predisposto il relativo manuale operativo, approvato dallo stesso organo il 21 luglio 2021, sono state ripristinate le Progressioni orizzontali e sono stati banditi concorsi per Dirigenti e per personale di categoria C, D e EP.

Ad oggi, pur non potendosi ritenere ancora conclusa la fase di difficoltà economica, è senz'altro possibile affermare quanto i vertici dell'Università, con il supporto del Ministero e di tutti gli organi e le componenti dell'Ateneo, siano riusciti a dare rinnovata credibilità all'Istituzione. In tal senso, un

segnale decisamente positivo è aver chiuso l'anno 2021 con un utile di esercizio, riportato nel Bilancio unico di Ateneo 2020, pari a € 4.026.094,00.

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 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 – procede alla raccolta e a una prima analisi delle schede di rendicontazione per la verifica della coerenza tra obiettivi, azioni e target pianificati rispetto ai risultati conseguiti. Gli scostamenti sono segnalati al Rettore e ai responsabili interessati, i quali procedono a una valutazione congiunta delle criticità evidenziate e alla conseguente individuazione di azioni correttive e/o preventive, se ritenute necessarie.

Nel Report strategico, redatto a cura dell'Area Qualità, sono messe a sistema le informazioni di sintesi sul grado di attuazione del Piano strategico e sono 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.

Riesaminando il Report globale, sia a valle delle informazioni raccolte sia alla luce dell'auspicabile prossimo avvio delle attività finalizzate alla predisposizione del nuovo Piano strategico 2023-2026, è

stata nuovamente sottolineata, come necessaria e improrogabile, l'azione di revisione del cruscotto volta alla risoluzione delle criticità emerse nella implementazione concreta di tale strumento, con particolare riferimento sia alla corretta individuazione delle fonti e dei responsabili dei dati sia alla modifica e/o integrazione degli indicatori previsti.

4.2 Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

Il “Documento di programmazione triennale dell’Ateneo” è un piano triennale emanato ai sensi del D.M. 25 ottobre 2019, n. 989, “*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2019-2021 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*” con il quale il MIUR ha stabilito all’art. 1 comma 2 che “... le Università assicurano l’integrazione del ciclo di gestione della performance con la programmazione triennale...”. Con successivo Decreto Direttoriale n. 2503 del 09.12.2019, il MIUR ne ha poi definito le modalità di attuazione.

A tal riguardo, il Senato accademico ed il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 21 e 22 gennaio 2020, hanno approvato la proposta del Rettore di focalizzarsi sullo sviluppo delle azioni strategiche che riguardino specificamente:

- nell’ambito dell’Obiettivo B_Ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza: l’assistenza alla creazione d’impresa (azione B.c_Spin off universitari) e il potenziamento delle interazioni tra l’Ateneo e la cittadinanza, attraverso l’incremento delle manifestazioni di public engagement e il rafforzamento delle iniziative formative in ottica longlife learning (azione B.d._Sviluppo territoriale);
- nell’ambito dell’Obiettivo D_Internazionalizzazione: la promozione della dimensione internazionale del dottorato di ricerca (azione D.a_Esperienze di studio e formazione alla ricerca all’estero) e il potenziamento dell’offerta formativa internazionale dell’Ateneo (azione D.b_Corsi di studio internazionali e attivazione di sedi all’estero).

Considerato però che i programmi presentati dagli Atenei entro il 14 febbraio 2020 sono stati formulati prima dell’insorgenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 e, quindi, senza poter tenere in considerazione l’impatto da essa determinato in tutti gli ambiti di attività cui si riferisce la programmazione triennale - con conseguente ricaduta sui risultati attesi che erano riportati nei programmi e che risultano, a causa dell’emergenza epidemiologica, di difficile o impossibile realizzazione - il Ministero ha ritenuto di non poter procedere alla valutazione dei programmi presentati per cui, con nota ministeriale n. 798 del 4 maggio 2020, sono state fornite alle Istituzioni della formazione superiore e della ricerca le indicazioni per una programmazione condivisa e coordinata finalizzata a fronteggiare le fasi successive dell’emergenza epidemiologica (c.d. post lockdown), articolata nelle seguenti cinque azioni:

- piano di offerta didattica blended, ovvero in grado di essere erogata sia in presenza sia in telepresenza, con modalità sincrona e/o asincrona;
- piano di accesso agli spazi (aule, laboratori, biblioteche, ecc.) e di uso di dispositivi di protezione individuale, in grado di garantire i livelli di sicurezza necessari;
- piano di potenziamento delle infrastrutture digitali delle istituzioni;
- piano di dematerializzazione dei procedimenti amministrativi;
- piano di formazione del personale tecnico amministrativo, a supporto dei punti precedenti.

Conseguentemente, si è ritenuto di integrare quanto previsto dagli articoli 2 e 4 del D.M. 989/2019 al fine di adeguare i contenuti delle linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2019-2021 al mutato contesto in cui operano gli Atenei a seguito della emergenza epidemiologica da COVID-19, per cui il D.M. n. 435 del 6/8/2020 "Integrazione delle linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2019-2021" ha sancito:

- con riferimento ai programmi degli Atenei **2019-2020**: che le Università provvedessero autonomamente all'attuazione delle azioni contenute nei programmi presentati, ai sensi dell'art. 2 del D.M. 989/2019 ritenute tuttora compatibili con i cambiamenti nelle attività determinate dalla predetta emergenza [...];
- alla rimodulazione dei programmi presentati in coerenza con le indicazioni contenute nella nota ministeriale n. 798 del 4 maggio 2020, per la copertura dei costi non già finanziati a valere sui dd.mm. 13 maggio 2020 (prot. n. 81) e 14 luglio 2020 (prot. n. 194);
- con riferimento alla programmazione degli Atenei **2019-2021**: che, con successivo decreto, da adottare entro il mese di gennaio 2021, si rimodulassero le linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati per il triennio 2021-2023, in sostituzione del D.M. n. 989/2019, nonché i criteri di riparto delle risorse a tal fine destinate per gli anni 2021, 2022 e 2023 e per gli interventi a favore degli studenti.

In definitiva, con riferimento all'annualità 2020 l'assegnazione delle risorse alle Università da parte del Ministero si è basata su parametri che hanno tenuto conto del difficile o impossibile conseguimento dei risultati attesi, riportati nei programmi, a causa dell'emergenza epidemiologica.

L'atteso Decreto Ministeriale "*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*", necessario per la ripartizione del FFO e del contributo L.243/1991 - anno 2021, è stato invece pubblicato in data 25 marzo 2021, prot. n. 289.

La rendicontazione degli atenei sul conseguimento degli obiettivi programmatici è tornata alle usuali modalità di verifica con tale programmazione 2021-2023.

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. 13: 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. 14: 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.

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, come richiamato anche alla pag. 46 della sez. II del Piano Integrato 2021-2023, 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.

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 2021 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).

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

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 2021 e sez. V, pag. 53 del Piano Integrato 2021-2023).

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 2021 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 2021 e sez. II, pag. 46, del Piano Integrato 2021-2023).

In altri termini, per il 2021 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 2021 e sez. II, pag. 46, del Piano Integrato 2021-2023).

Riguardo alla misurazione e valutazione di tale componente della performance organizzativa, in virtù del SMVP vigente nel 2021, 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 Piano integrato 2021-2023) e i valori riscontrati a consuntivo, in tal modo recependo una delle osservazioni per il miglioramento formulate dall'ANVUR in sede di Feedback al Piano Integrato 2017-2019.

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 2022](#) (sez. rilevazione studenti, da cui sono tratte le informazioni del presente paragrafo, approvata dal NdV nella seduta del 27.04.2022) , esamina il processo e i dati delle opinioni raccolte nell'anno accademico 2020-2021.

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.

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. 2020-2021:

Insegnamenti/moduli del I semestre: dal 23 novembre 2020 al 30 settembre 2021;

Insegnamenti/moduli del II semestre: dal 26 aprile 2021 al 30 settembre 2021.

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 2020-2021 oggetto di indagine (esclusi gli iscritti al Vecchio Ordinamento):

Tab. 15: CARATTERISTICHE DEGLI ISCRITTI NELL’A.A. 2020-2021

SESSO	ISCRITTI
F	3863
M	3340
TOT	7203
FASCE ETÀ	ISCRITTI
< 20	0,08%
20-25	57,45%
26-30	26,85%
31-35	6,94%
36-40	3,18%
41-45	2,18%
46-50	1,29%
51-55	1,24%
56-60	0,57%
>=61	0,22%
PROVENIENZA	
Lazio	64,36%
Altre Regioni	27,71%
Estera	7,91%
non definita	0,01%

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. 16: NUMERO QUESTIONARI **INSEGNAMENTI** FREQUENTANTI E NON FREQUENTANTI RACCOLTI NELL’A.A. 2020-21 E CONFRONTO CON I PRECEDENTI 2 ANNI

Dipartimenti	N. questionari elaborati 2020/21		Totale questionari elaborati per anno		
	Scheda 1 - frequentanti	Scheda 3 – non frequentanti	2020-2021	2019-2020	2018-2019
DIPEG	7562	4182	11744	12292	12374
DICEM	3928	656	4584	5263	5388
DIEI	1576	370	1946	1732	1861
DLEF	1086	410	1496	1311	1320
DSUSS	12026	5637	17663	14820	14945
totale	26178	11255	37433	35418	35888

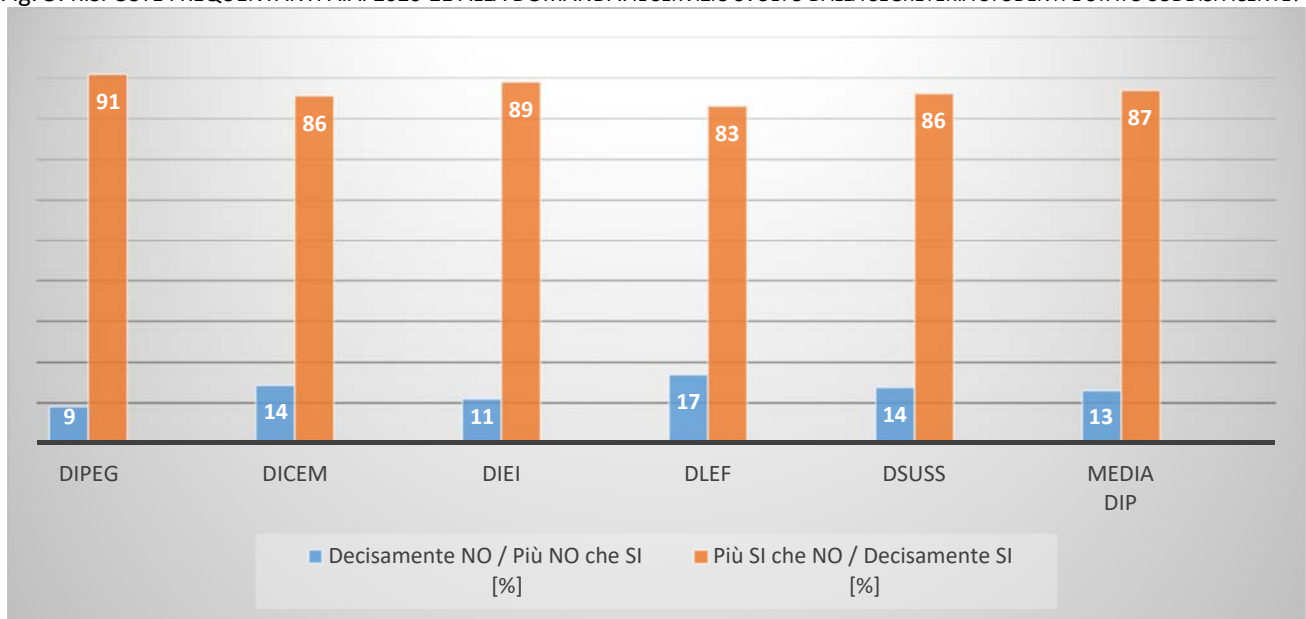
Tab. 17: NUMERO QUESTIONARI **STRUTTURE** FREQUENTANTI E NON FREQUENTANTI ELABORATI NELL’A.A. 2020-21 E CONFRONTO CON I PRECEDENTI 2 ANNI

Dipartimenti	N. questionari elaborati 2020/21		Totale questionari elaborati per anno		
	Scheda 2 - frequentanti	Scheda 4 – non frequentanti	2020-2021	2019-2020	2018-2019
DIPEG	1883	784	2667	3545	1942
DICEM	638	201	839	857	1109
DIEI	215	77	292	331	292
DLEF	144	68	212	279	306
DSUSS	2739	1532	4271	4303	4567
totale	5619	2662	8281	9315	8216

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. 18: NUMERO QUESTIONARI **DOCENTI** RACCOLTI NELL'A.A. 2020-21 E CONFRONTO CON I PRECEDENTI 2 ANNI

Scheda 7 – DOCENTI			
DIPARTIMENTI	Questionari compilati		
	2020-2021	2019-2020	2018-2019
DIPEG	91	110	158
DICEM	90	101	115
DIEI	51	36	53
DLEF	46	60	24
DIPSUSS	121	127	74
totale	399	424	424

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

Si riportano, in Tabella 19, gli esiti in percentuale relativi alle risposte a tale quesito posto ai docenti nell'a.a. 2020/2021.

Tab. 19: ESITI QUESTIONARI DOCENTI A.A. 2020/2021

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?	0,53 %	1,59 %	13,26 %	84,62 %

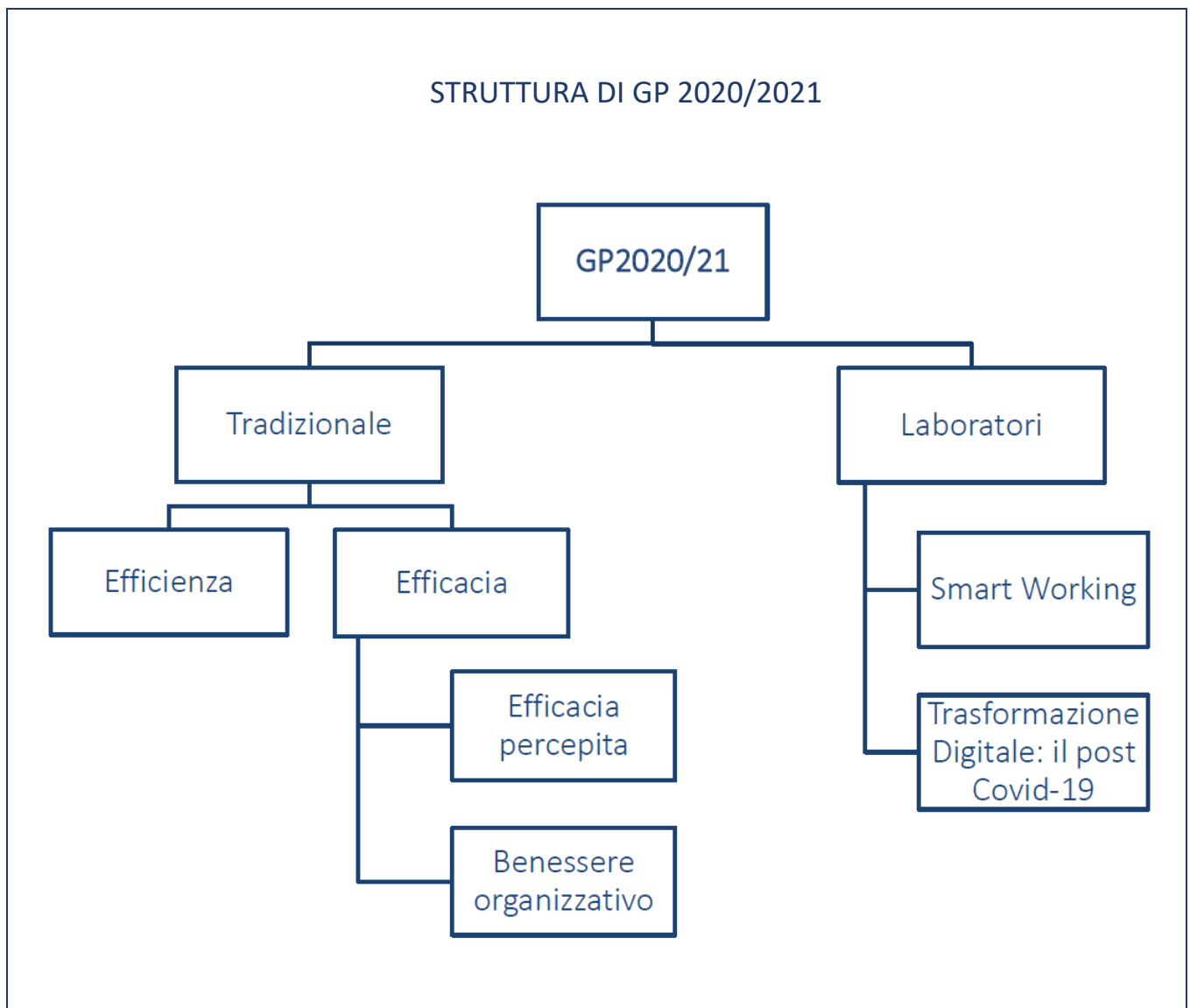
4.3.4 Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer Satisfaction

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.

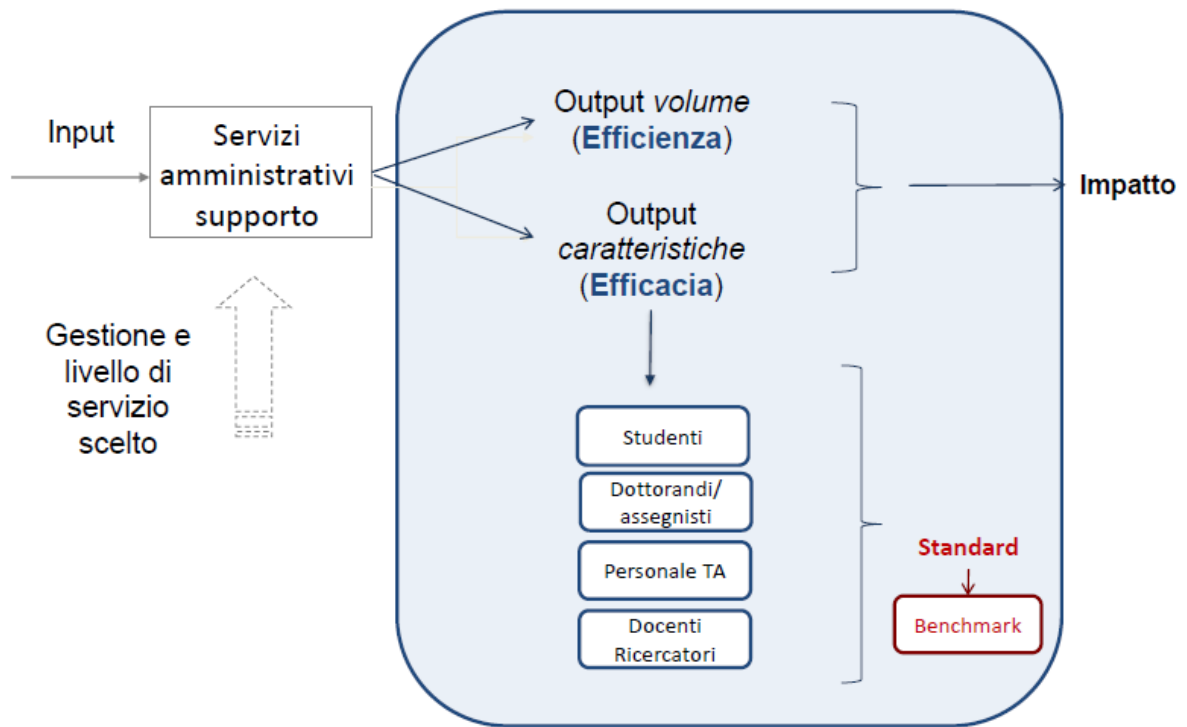
Su quest'ultimo punto si è soffermata l'ANVUR nelle note esplicative, conseguenti alle modifiche al D.lgs. 150/2009, e nelle note di indirizzo, finalizzate alla gestione del ciclo della performance, ricordando l'inserimento dei cittadini e degli utenti (inclusi i docenti e lo stesso personale tecnico 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.



Il modello di misurazione Good Practice



Tab. 20: 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 2021 (GP2020/2021), hanno partecipato, su base volontaria, 40 Atenei pubblici e 4 Scuole Superiori.

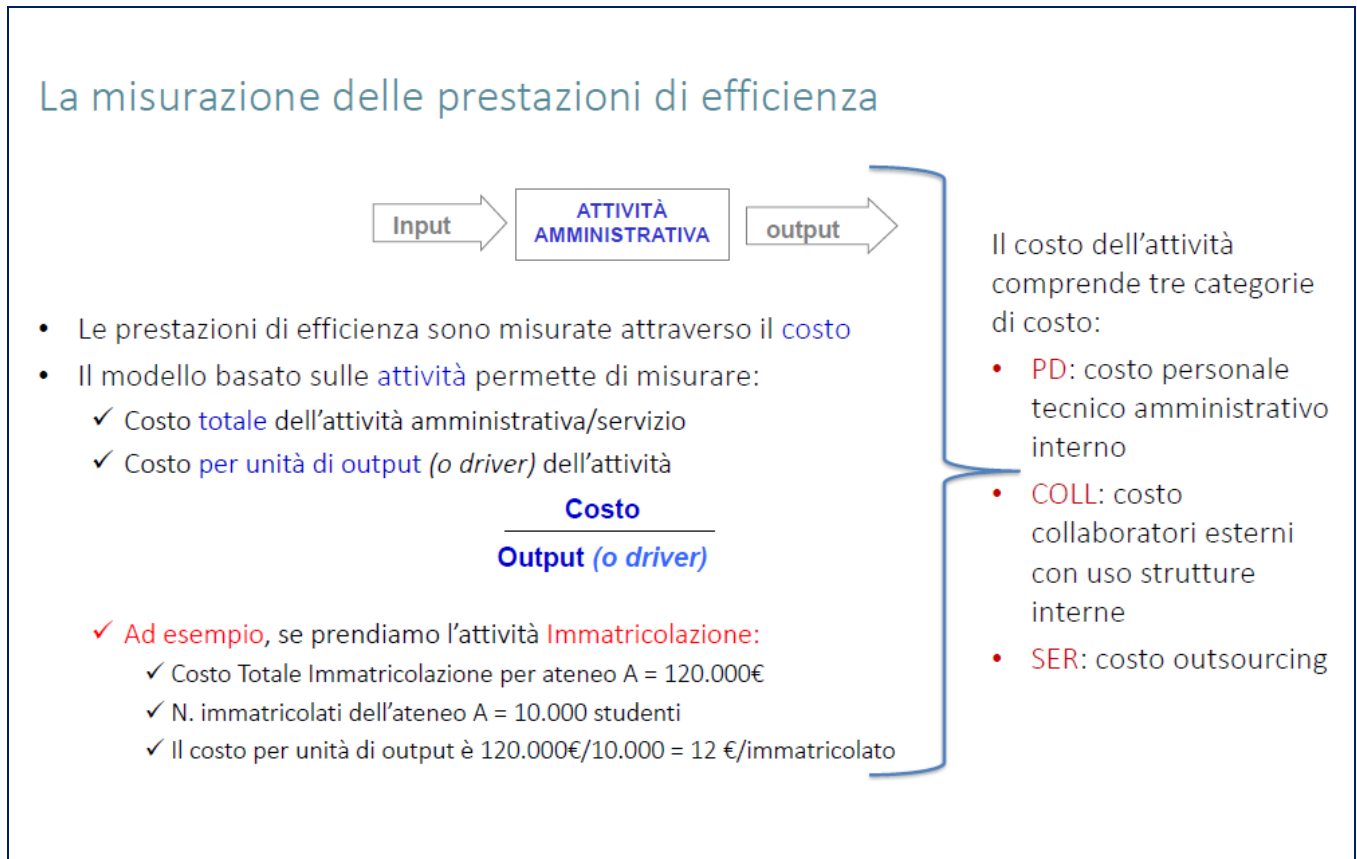
Atenei e Scuole partecipanti

- Università IUAV di Venezia
- Politecnico di BARI
- Politecnico di MILANO
- Politecnico di TORINO
- Scuola IMT - Alti Studi - LUCCA
- Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di TRIESTE
- Scuola Normale Superiore di PISA
- Scuola Superiore S. Anna di PISA
- Università "Cà Foscari" di VENEZIA
- Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE
- Università degli Studi del Sannio
- Università degli Studi di BERGAMO
- Università degli Studi di BOLOGNA
- Università degli Studi di Brescia
- Università degli Studi di Camerino
- Università degli Studi di CASSINO
- Università degli Studi di CATANIA
- Università degli Studi di Chieti-Pescara
- Università degli Studi di FERRARA
- Università degli Studi di FIRENZE
- Università degli Studi di Macerata
- Università degli Studi di MESSINA
- Università degli Studi di Milano
- Università degli Studi di Milano Bicocca
- Università degli Studi di Napoli Federico II
- Università degli Studi di Napoli Parthenope
- Università degli Studi di PADOVA
- Università degli Studi di PALERMO
- Università degli Studi di PARMA
- Università degli Studi di PAVIA
- Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"
- Università degli Studi di SALERNO
- Università degli Studi di SASSARI
- Università degli Studi di SIENA
- Università degli Studi di TORINO
- Università degli Studi di TRENTO
- Università degli Studi di Udine
- Università degli Studi di URBINO
- Università degli Studi di VERONA
- Università degli Studi INSUBRIA Varese-Como
- Università del Salento
- Università della Calabria
- Università di Roma La Sapienza
- Università per Stranieri di PERUGIA

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. 21: 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, Accreditazione, 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 2020/21 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. 22 e Tab. 23) 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 24 evidenzia invece le prestazioni in termini di percentuale di investimento e costi unitari per ciascuna delle cinque macro-aree.

Tab. 24: PERFORMANCE DELLE MACROAREE UNICAS IN TERMINI DI INVESTIMENTO E COSTO UNITARIO

Il cruscotto di efficienza

Macro-area	Prestazione	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Driver [unità misura costo unitario]	Scostamento (rispetto al benchmark)	Valore minimo	Ateneo minimo	Valore massimo	Ateneo massimo
AMMINISTRAZIONE	% Investimento	33,32%	30,85%	-	2%	21,40%	Unimi	47,92%	IMT Lucca
	Costo unitario	34,60 €	25,47 €	Valore totale dei proventi + costi [€/mgI€]	36%	9,50 €	Chieti	59,19 €	Perugia
DIDATTICA	% Investimento	19,82%	24,85%	-	-5%	6,49%	SISSA	47,92%	Sapienza
	Costo unitario	278,44 €	324,03 €	N iscritti I e II liv [€/studente]	-14%	130,36 €	Bergamo	803,62 €	Messina
INFRASTRUTTURE	% Investimento	26,55%	23,38%	-	3%	16,00%	Sapienza	34,30%	Brescia
	Costo unitario	77,05 €	88,85 €	Mq interni (Inclusi corridoi) [€/mq]	-13%	29,05 €	Salerno	178,31 €	IUAV
RICERCA	% Investimento	11,98%	13,31%	-	-1%	3,83%	Sannio	23,39%	Torino
	Costo unitario	412,47 €	282,71 €	Proventi prog ricerca naz + internaz + c/terzi [€/mgI€]	46%	34,18 €	Sannio	1.746,74 €	Perugia
SBMA	% Investimento	8,33%	7,60%	-	1%	3,88%	Polito	12,66%	Chieti
	Costo unitario	106,89 €	105,51 €	Utenti potenziali [€/utente]	1%	28,62 €	Bergamo	446,19 €	IMT Lucca

La tabella riporta le prestazioni in termini di % di investimento (risorse dedicate rispetto al 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 inferiori alla media nei servizi didattici e di gestione delle infrastrutture. I servizi amministrativi e di supporto alla ricerca presentano invece un costo unitario al di sopra della media, mentre i servizi SBMA mostrano valori in linea con la media degli Atenei.

Gli esiti dettagliati delle rilevazioni di efficienza sono rinvenibili nel Report GP 2020/21 dell'Ateneo di Cassino: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/progetto-good-practice/esiti-good-practice-ediz-20202021.aspx>

4.3.4.2 Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction)

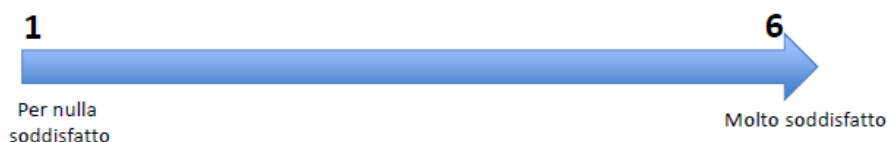
Le indagini di **customer satisfaction (CS, efficacia percepita)**, svolte all'interno del progetto Good Practice, si sviluppano attraverso la somministrazione on-line di questionari diversificati per le tre principali categorie di stakeholder: personale tecnico-amministrativo, personale accademico DDA (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

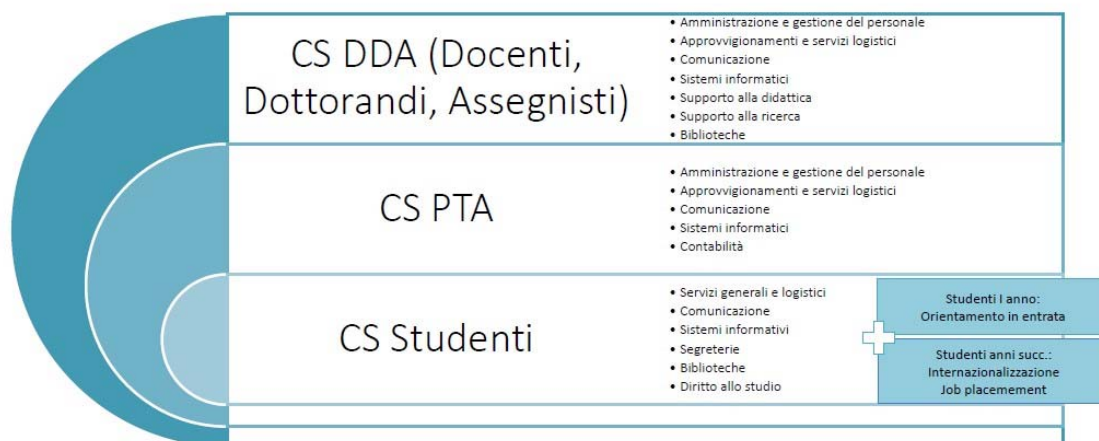
- La scala utilizzata per la valutazione è 1-6



Politecnico di Milano School of Management

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 2020/2021, 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 1° febbraio 2021 per i DDA e il 2 febbraio 2021 per il PTA. Dopo un sollecito alla compilazione del Rettore al personale DDA spedito il 18 febbraio e uno analogo del Direttore Generale inoltrato al personale TA nella stessa data, il 24 febbraio 2021 si è chiusa la fase di raccolta on line dei questionari. I risultati fanno riferimento al materiale messo a disposizione durante il 2021 nell'ambito dello svolgimento del progetto e al Report finale 2020/2021 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, Approvvigionamenti e servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informatici, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Biblioteche.

Nella Tabella 25 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.

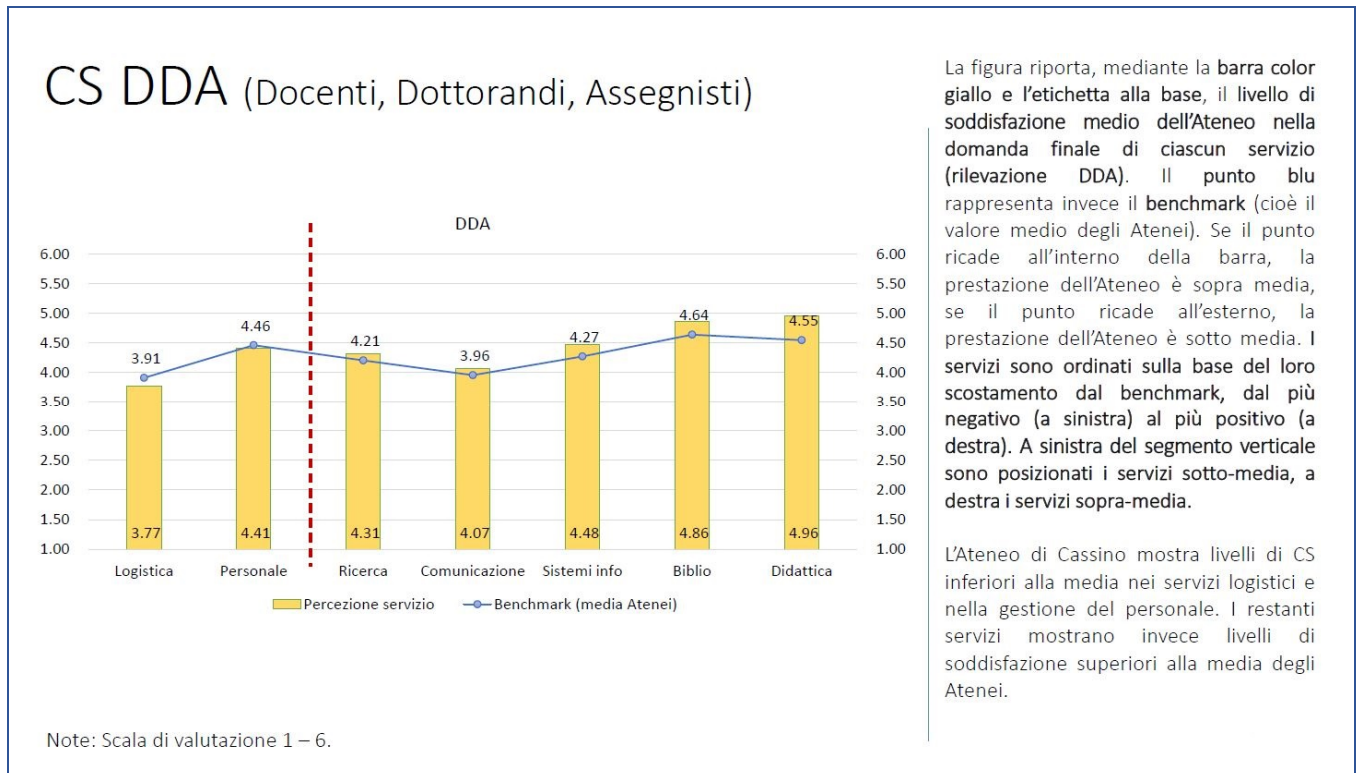
L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta del 42% (edizione GP precedente: tasso 31%), valore in crescita e decisamente superiore alla media del tasso di risposta (29,7%) registrato dagli altri atenei e scuole.

Tab. 25: INDAGINE DDA_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

ATENE0	NUMERO RISPOSTE	NUMERO SOMMINISTRAZIONI	TASSO RISPOSTA 2020/21	TASSO RISPOSTA 2019/20
BERGAMO	183	626	29%	30%
BICOCCA	726	2013	36%	34%
CALABRIA	286	1220	23%	32%
CAMERINO	192	599	32%	-
CASSINO	163	384	42%	31%
CATANIA	878	1886	47%	21%
CHIETI	168	1024	16%	37%
FEDERICO II	704	4565	15%	15%
FERRARA	238	653	36%	22%
FIRENZE	1445	3330	43%	48%
IMT LUCCA	101	230	44%	28%
INSUBRIA	191	634	30%	20%
IUAV	156	414	38%	37%
MACERATA	83	375	22%	-
MESSINA	290	1201	24%	22%
MILANO STATALE	906	3910	23%	27%
PADOVA	1723	4459	39%	33%
PALERMO	604	2247	27%	13%
PARMA	651	1482	44%	57%
PARTHENOPE	191	558	34%	49%
PAVIA	308	1871	16%	22%
PERUGIA	19	73	26%	36%
PIEMONTE	265	602	44%	34%
POLIBA	128	675	19%	27%
POLIMI	2389	4998	48%	59%
POLITO	519	2403	22%	29%
SALENTO	90	911	10%	8%
SALERNO	347	1735	20%	13%
SANNIO	121	459	26%	-
SAPIENZA	494	3342	15%	6%
SASSARI	342	875	39%	24%
SIENA	255	1292	20%	17%
SISSA	267	488	55%	41%
SNS	208	482	43%	18%
SSSA	106	604	18%	-
TORINO	602	2081	29%	38%
URBINO	173	545	32%	40%
VENEZIA	287	1346	21%	20%
VERONA	179	1521	12%	5%

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

Fig. 6: 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, Approvvigionamenti e servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informatici, Contabilità.

La Tabella 26 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 di risposta sono stati forniti dagli atenei.

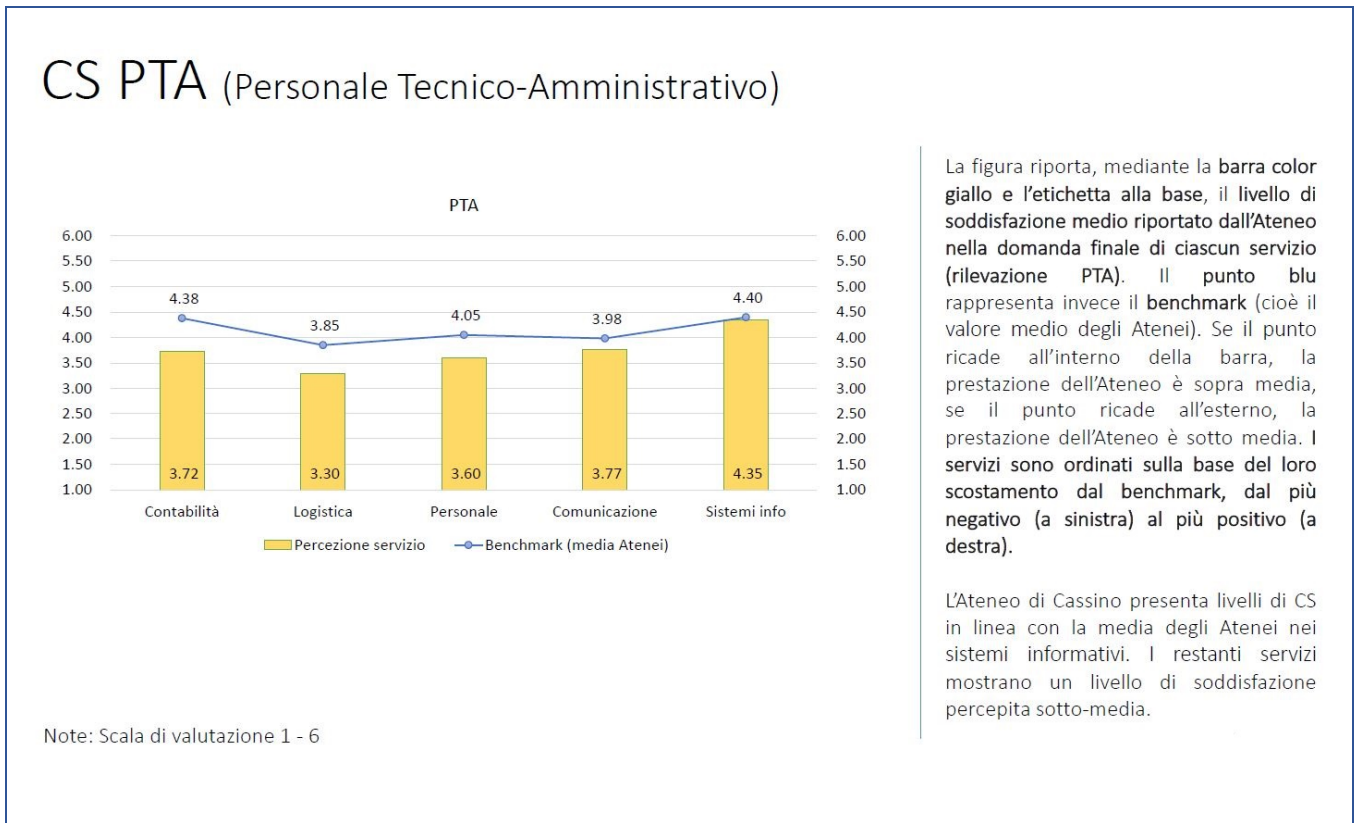
L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta del 28%, valore in decrescita e sensibilmente inferiore alla media del tasso di risposta (49,3%) registrato dagli altri atenei e scuole.

Tab. 26: INDAGINE PTA_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

ATENEIO	NUMERO RISPOSTE	NUMERO SOMMINISTRAZIONI	TASSO RISPOSTA 2020/21	TASSO DI RISPOSTA 2019/20
BERGAMO	92	265	35%	46%
BICOCCA	471	847	56%	58%
CALABRIA	198	616	32%	43%
CASSINO	71	258	28%	34%
CAMERINO	141	261	54%	-
CATANIA	577	1217	47%	56%
CHIETI	129	340	38%	46%
FEDERICO II	746	2253	33%	25%
FERRARA	264	502	53%	46%
FIRENZE	997	1522	66%	61%
IMT LUCCA	32	38	84%	83%
INSUBRIA	137	326	42%	45%
IUAV	145	251	58%	57%
MACERATA	193	298	65%	
MESSINA	220	883	25%	26%
MILANO STATALE	696	1953	36%	40%
PADOVA	1286	2348	55%	49%
PALERMO	1070	1301	82%	59%
PARMA	416	842	49%	65%
PARTHENOPE	134	255	53%	45%
PAVIA	438	856	51%	56%
PERUGIA	43	135	32%	34%
PIEMONTE	235	303	78%	75%
POLIBA	94	245	38%	35%
POLIMI	872	1236	71%	71%
POLITO	487	882	55%	65%
SALENTO	88	491	18%	21%
SALERNO	151	632	24%	23%
SANNIO	97	151	64%	-
SAPIENZA	673	2070	33%	10%
SASSARI	221	487	45%	44%
SIENA	411	899	46%	44%
SISSA	95	114	83%	77%
SSSA	146	213	69%	-
SNS	127	227	56%	49%
TORINO	717	1873	38%	45%
URBINO	149	367	41%	28%
VENEZIA	346	633	55%	53%
VERONA	260	794	33%	30%

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

Fig. 7: 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. 27: CRUSCOTTO DI EFFICACIA

Il cruscotto di efficacia

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Percezione servizio	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS DDA	(1-6)	4,41	4.46	-1%	3.79	5.26
	CS PTA	(1-6)	3,60	4.05	-11%	3.38	4.84
DIDATTICA	CS DDA	(1-6)	4,96	4.55	9%	3.87	5.35
	CS STUD1	(1-6)	-	3.85	-	2.99	4.95
	CS STUD2	(1-6)	-	3.71	-	2.98	4.79
INFRASTRUTTURE	CS DDA	(1-6)	3,77	3.91	-4%	3.10	4.71
	CS PTA	(1-6)	3,30	3.85	-14%	3.30	4.66
	CS STUD1	(1-6)	-	4.37	-	3.84	4.89
	CS STUD2	(1-6)	-	4.02	-	3.23	4.61
RICERCA	CS DDA	(1-6)	4,31	4.21	3%	3.42	5.38
SBA/SMA	CS DDA	(1-6)	4,86	4.64	5%	3.80	5.21
	CS STUD1	(1-6)	-	4.35	-	3.25	5.61
	CS STUD2	(1-6)	-	4.37	-	3.90	4.71

Per fornire una visione d'insieme, la tabella riporta le prestazioni in termini di efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: amministrazione, supporto alla didattica, infrastrutture (servizi generali), supporto alla ricerca e SBA/SMA. 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 livelli di soddisfazione del personale interno superiori alla media nei servizi didattici, di supporto alla ricerca e SBA/SMA. Nei servizi amministrativi e infrastrutturali la CS DDA risulta essere in linea o leggermente sotto-media, mentre la CS PTA presenta valori al di sotto della media.

4.3.4.3 Sintesi dell'Efficienza e dell'Efficacia

Il cruscotto integrato

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS	Scala 1-6	4,01	4.13	-3%	3.32	4.67
	Costo unitario	€/mgf€	34,60	25.47	36%	9.50	59.19
DIDATTICA	CS	Scala 1-6	4,96	4.09	21%	3.25	5.37
	Costo unitario	€/studente	278,44	324.03	-14%	130.36	803.62
INFRASTRUTTURE	CS	Scala 1-6	3,53	3.93	-10%	3.38	4.60
	Costo unitario	€/mq	77,05	88.85	-13%	29.05	178.31
RICERCA	CS	Scala 1-6	4,31	4.09	5%	3.06	5.02
	Costo unitario	€/mgf€	412,47	282.71	46%	34.18	1,746.74
SBA/SMA	CS	Scala 1-6	4,86	4.57	6%	4.02	5.50
	Costo unitario	€/utente potenziale	106,89	105.51	1%	28.62	446.19

Note: CS = Customer Satisfaction.

La tabella riporta le prestazioni in termini di costi ed efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: amministrazione, supporto alla didattica, infrastrutture (servizi generali), supporto alla ricerca e SBA/SMA. 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 performance superiori alla media nei servizi didattici e inferiori alla media nei servizi amministrativi. Ricerca e SBA/SMA presentano costo unitario in linea o superiore alla media, a fronte di un livello di CS leggermente sopra-media. I servizi infrastrutturali mostrano invece costo unitario e CS sotto-media.

Volendo poi approfondire l'analisi per ciascuna delle 5 macro-categorie (cui afferiscono i servizi enumerati nella precedente Tab. 21), 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:

Macro-categorie di servizi				
Servizi amministrativi (AMM)	Supporto alla didattica (DID)	Infrastrutture e servizi generali (INFR)	Supporto alla ricerca (RIC)	Sistema bibliotecario e museale di Ateneo (SBMA)

Fig. 8: SERVIZI AMMINISTRATIVI_COSTO UNITARIO/CS

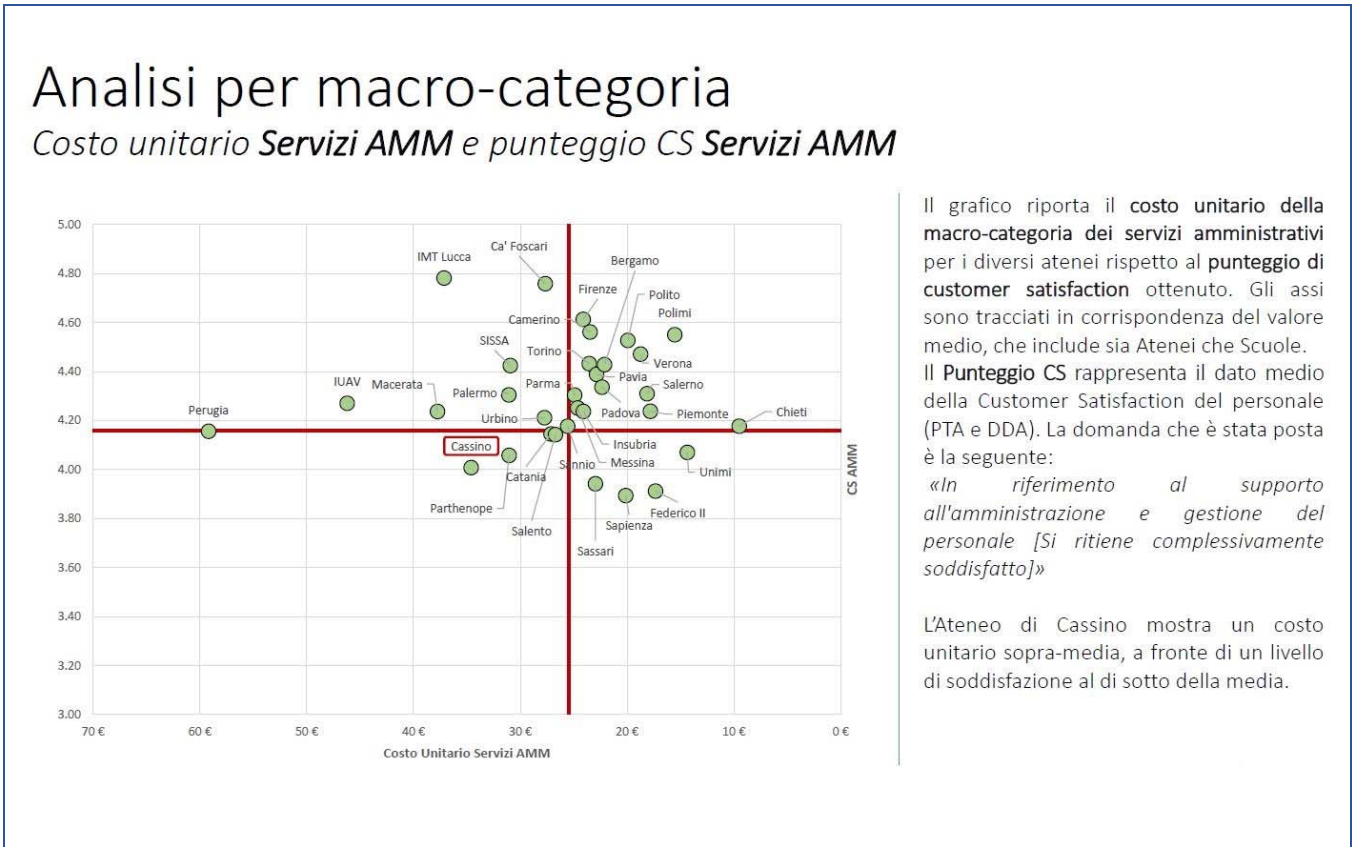


Fig. 9: SERVIZI PER LA DIDATTICA_COSTO UNITARIO/CS

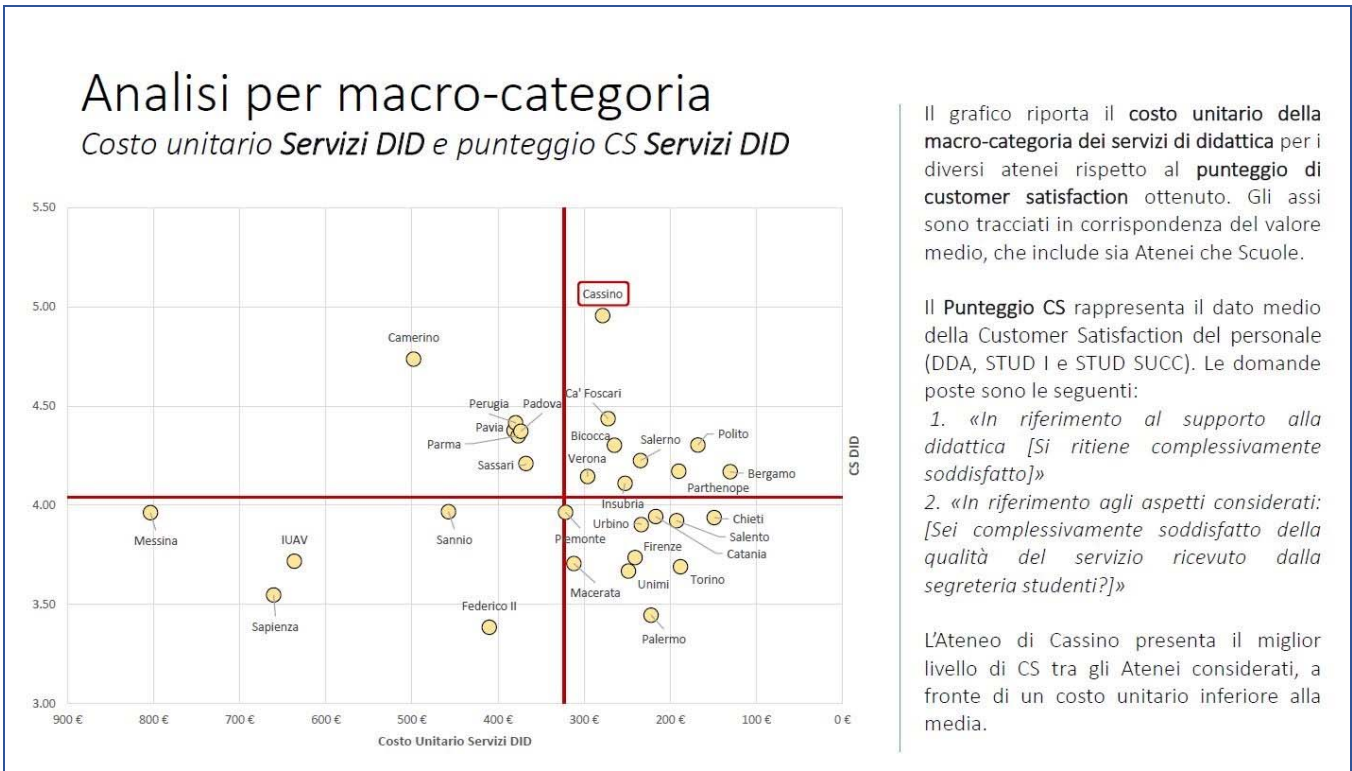


Fig. 10: SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE_COSTO UNITARIO/CS

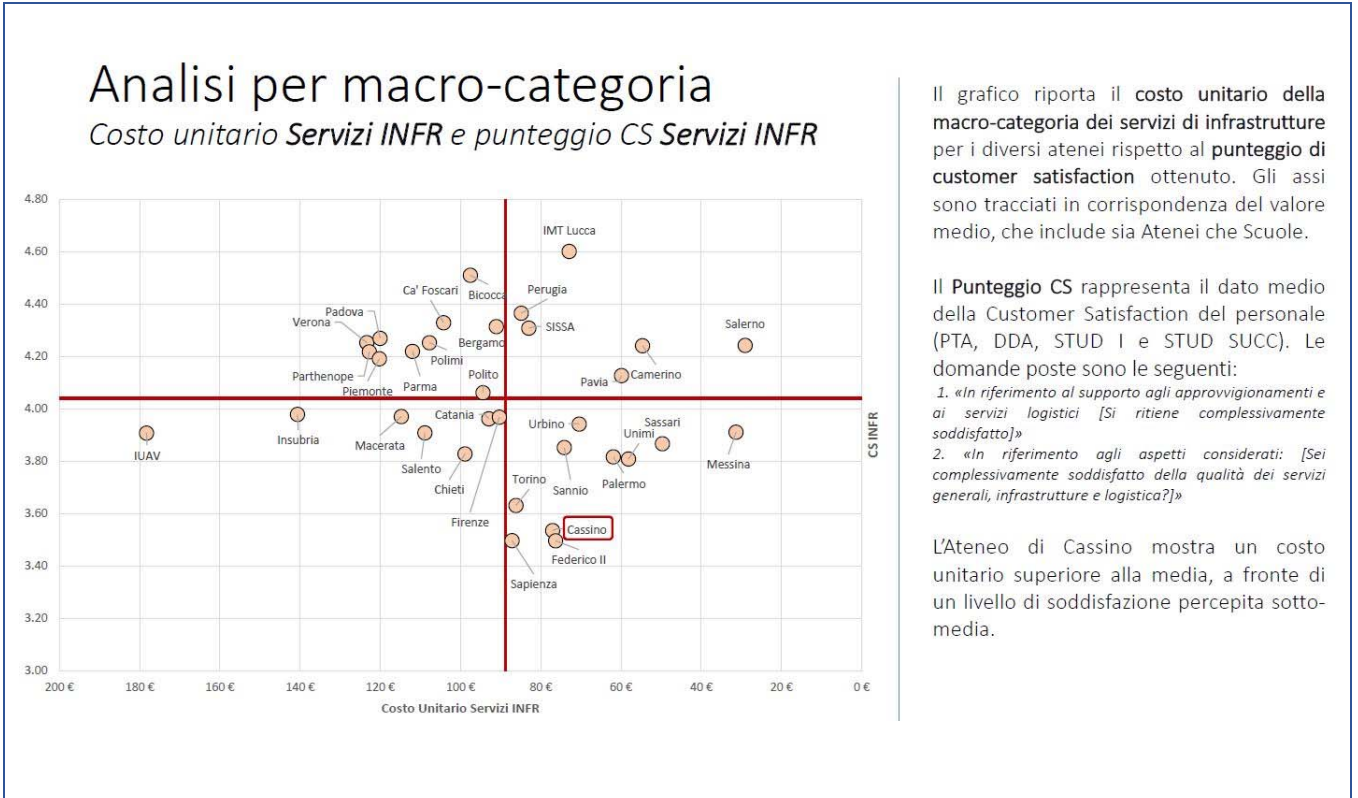


Fig. 11: SERVIZI PER LA RICERCA_COSTO UNITARIO/CS

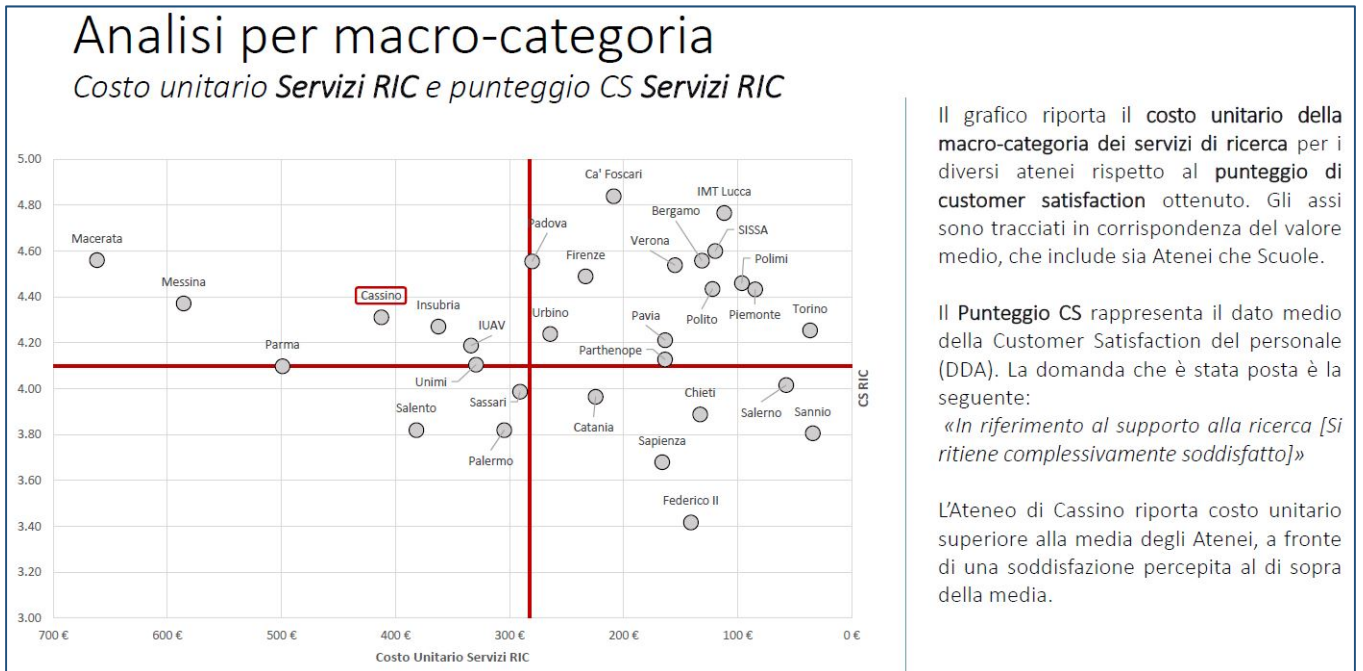
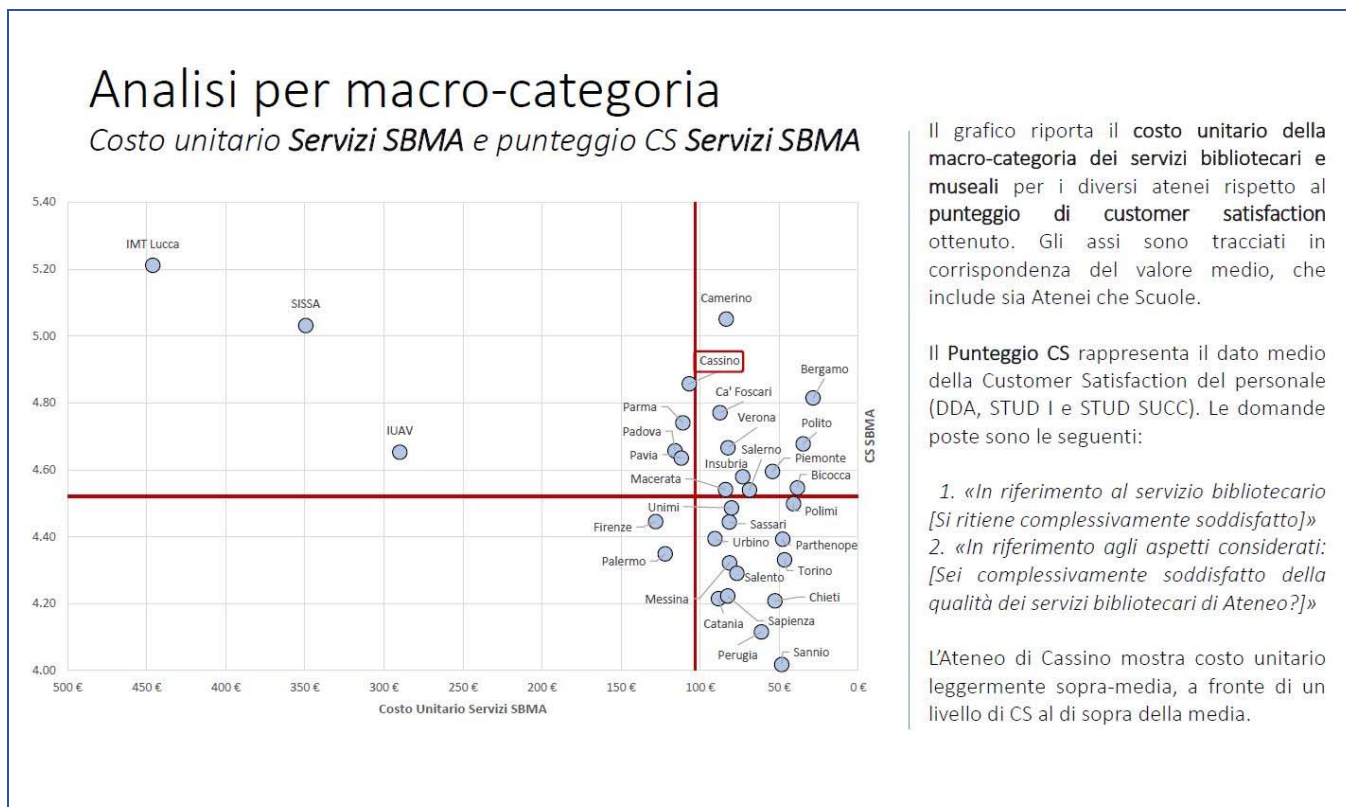


Fig. 12: SERVIZI BIBLIOTECARI E MUSEALI_COSTO UNITARIO/CS



Effettuando un focus sugli utenti rispetto a quanto fin qui illustrato, è possibile così sintetizzare le prestazioni dell'Ateneo (in termini di costi unitari e customer satisfaction), nelle più volte citate 5 macro-categorie, rispetto ai servizi suddivisi per tipologia di utente:



SERVIZI AGLI STUDENTI

- **SERVIZI DIDATTICI**
- La rilevazione mostra prestazioni al di sopra della media sia in termini di efficienza che di efficacia.



SERVIZI AL PERSONALE (DDA, PTA)

- **SERVIZI AMMINISTRATIVI E SUPPORTO ALLA RICERCA**
- I servizi amministrativi riportano performance inferiori alla media; il supporto alla ricerca riporta costi unitari superiori alla media, a fronte di una qualità percepita al di sopra della media.

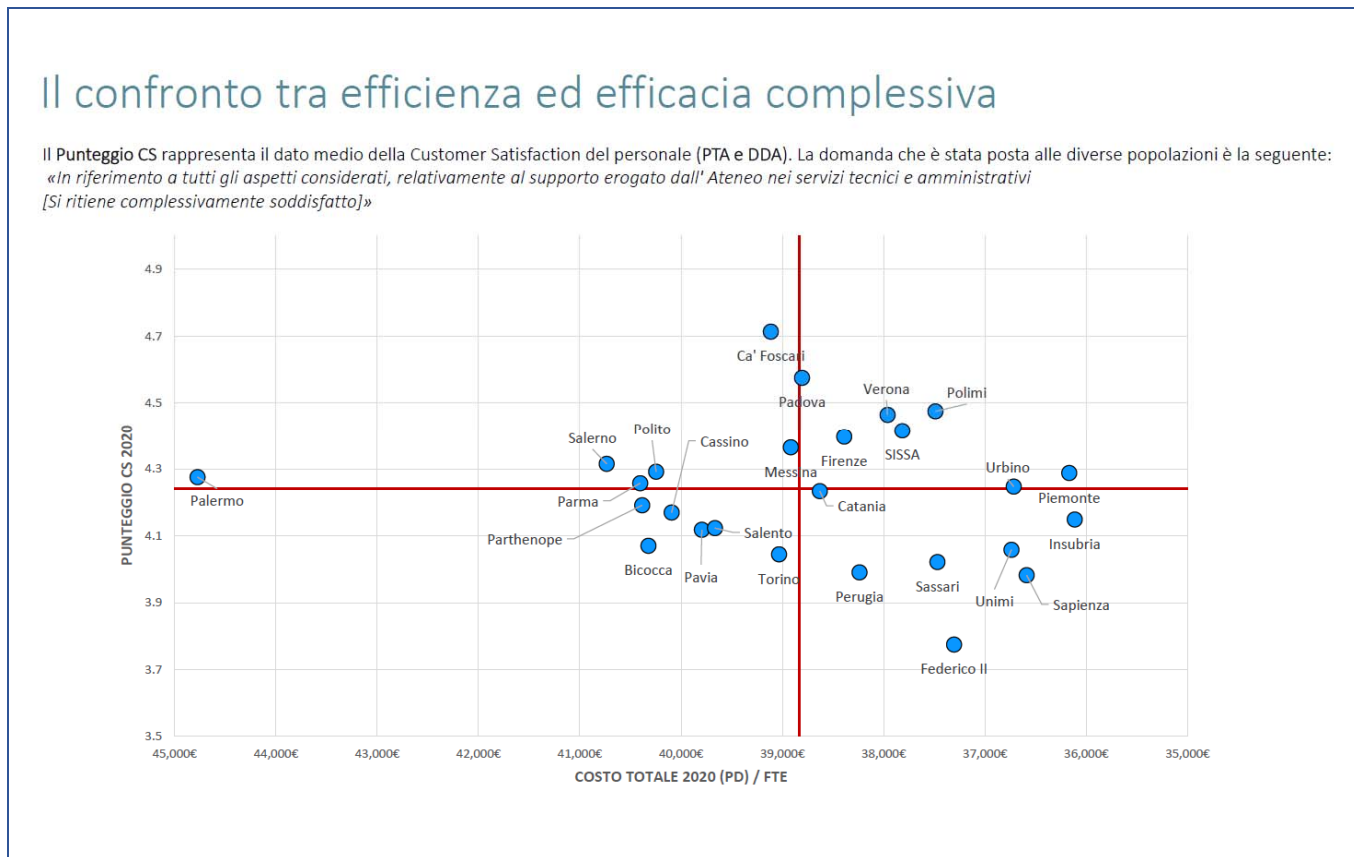


SERVIZI TRASVERSALI (DDA, PTA, STUD)

- **INFRASTRUTTURE, SBMA**
- I servizi infrastrutturali presentano un costo unitario inferiore alla media, a fronte di un livello di soddisfazione percepita sotto-media; i servizi SBMA riportano un costo unitario in linea con la media, a fronte di una CS sopra-media.

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

Fig. 13: CONFRONTO 2020 FRA COSTO TOTALE 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 2021 del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023, adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24/02/2021:

<https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piani-triennali-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.aspx>

Alla luce delle indicazioni accluse nel predetto aggiornamento rispetto all'attuazione del PTPCT, i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) compilano delle apposite schede, approntate dall'ANAC, finalizzate alla predisposizione della Relazione annuale che i RPCT sono tenuti a elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

<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 PTPCT 2021 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, in termini generali si evince che anche per l'anno 2021 l'Università ha adottato il PTPCT (aggiornamento 2021/2023) entro la scadenza stabilita dalla normativa di riferimento. Il predetto Piano è stato pubblicato nell'apposita sottosezione della pagina Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo. Sono state inoltre trasmesse diverse note informative agli uffici interessati per una maggiore comprensione delle misure attuative previste dalla normativa e dal Piano medesimo.

Criticità nell'attuazione del Piano permangono con riferimento alla carenza di personale dirigenziale e di funzionari con specifiche competenze che può costituire elemento di problematicità per l'esaustivo adempimento delle previsioni dettate dal PTPCT e dal RPCT.

Il delicato e complesso incarico di responsabilità rivestito dal RPCT, in aggiunta ai diversi compiti e alle funzioni assunte come Responsabile di Settore, rende peraltro complicata la piena attuazione degli obiettivi connessi al predetto incarico, per cui appare sempre più ineludibile la necessità di costituire un apposito ufficio operante a tempo pieno, con unità di personale adeguatamente formato, in alternativa o in aggiunta al Gruppo di supporto al RPCT la cui disponibilità è allo stato limitata dall'assolvimento degli impegni istituzionali inerenti all'ufficio di afferenza.

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 eurounitario 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. Sull'attuazione delle misure e delle disposizioni contenute nel suddetto regolamento è previsto un monitoraggio annuale.

** Ulteriori informazioni di maggior dettaglio sono rinvenibili da un'analisi dei già citati documenti nonché dalla disamina della Relazione attività Anticorruzione e Trasparenza (periodo marzo 2018-settembre 2021), trasmessa dal RCPT al DG con nota prot. 16868 del 23.09.2021.

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 2021 non sono giunte richieste di accesso civico "semplice", mentre sono pervenute n. 1 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 2021 è stato realizzato un monitoraggio annuale.

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. In tale ottica l'amministrazione ha attivato per l'anno 2021 i seguenti corsi di formazione, riguardanti varie tematiche correlate col rischio corruzione, rivolti al personale universitario:

- Contemperamento tra disposizioni sulla trasparenza e disposizioni sulla protezione dei dati personali – Relatori Avv. Massimiliano Nicotra e dott. Giuseppe Giuliano, funzionario del garante della privacy (UniCas on-line, 03.12.2021);
- L'Area della Didattica come area a rischio corruttivo: azioni e comportamenti per prevenire il rischio corruttivo” – Relatore Prof. Giuseppe Russo (UniCas, 01.12.2021);
- La Pubblica Amministrazione digitale: dematerializzazione informatica, strumenti, misure di sicurezza e identità digitale” – Relatore C.A.S.I. (UniCas on-line, 21.06.2021, 28.06.2021).

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 2021 sono stati adottati n. 7 provvedimenti di rotazione del personale riferiti a n. 5 dipendenti di cat. D e n. 2 dipendenti di cat. C.

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 2021 non sono emerse situazioni tali da indurre l'applicazione di tale istituto.

CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI 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 2021 non sono pervenute specifiche 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.

Inoltre, con riferimento alle misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità, si è provveduto alla predisposizione di apposita modulistica per l'autodichiarazione.

ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

In coerenza con le disposizioni normative previste nel decreto legislativo 165/2001 e ss.mm.ii., è necessario adottare misure atte ad evitare l'assunzione di dipendenti che, negli ultimi tre anni di

servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni nei confronti dell'Ateneo stesso.

Nel PTPCT 2021 è prevista, come specifica misura di contrasto al pantouflage, l'acquisizione, per i nuovi assunti e per il personale che cessa dal servizio o incarico, della dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante la carenza di conflitto di interesse.

Nel 2021 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 2021 dagli uffici interessati non sono stati segnalati rilievi in merito

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

L'apposita procedura per l'inoltro e la gestione di segnalazione d'illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione, prevista dal PTPCT, nel 2021 non è stata mai attivata per assenza di segnalazioni benché i dipendenti che vogliono denunciare eventuali illeciti o effettuare altro tipo di segnalazione siano tutelati dall'anonimato per l'intero iter dell'eventuale istruttoria attivata da parte del RPCT.

La predisposizione del Regolamento interno di Ateneo per la tutela del whistleblower, unitamente a un apposito specifico modulo per la segnalazione di condotte illecite, è stata elaborata e trasmessa al Direttore Generale in data 14.12.2020. Il regolamento è stato successivamente portato all'attenzione degli OO.CC. il 21.07.2021.

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 2021 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 dei conflitti di interesse, 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 2021 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 2021 si è provveduto alla rivalutazione dell'indice del rischio inerente i procedimenti inerenti la 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 2021 sono state pubblicate, nella sezione *Amministrazione Trasparente- Altri Contenuti*, le risultanze analitiche del monitoraggio effettuato presso diversi uffici dell'Ateneo. Sono state predisposte 38 schede/questionari connessi alle competenze ed alle attività espletate dai singoli Uffici secondo quanto previsto dal PTPCT 2021/2023. 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. 28: RISULTATI MONITORAGGIO 2021

MONITORAGGIO ANNO 2021			
STRUTTURE	N. SCHEDE INVIATE	N. SCHEDE PERVENUTE	N. SCHEDE NON PERVENUTE
UFFICI DEL RETTORATO	22	22	0
UFFICI PERIFERICI	16	16	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 2021 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 il 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° gennaio al 31 ottobre 2021.

* 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 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. 29 e Tab. 30 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 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 (SMA) e del Rapporto di Riesame Ciclico (RRC) da parte dei CdS nonché la rilevazione dell'opinione di studenti e docenti.

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'organizzazione di attività di formazione, alla gestione dell'indagine sulla Didattica a distanza, avviata da ANVUR, allo svolgimento del progetto Good Practice e alla gestione della situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19.

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 27.05.2021 e 01.06.2021 tra Presidente del PQA e, rispettivamente, Magnifico Rettore e Delegato del Rettore alla Didattica, il PQA, nella riunione del 07.06.2021, 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 08.06.2021.

Tenuto conto dei dati, delle linee guida e dei template, le CPDS hanno elaborato una prima versione della Relazione in accordo con il 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 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, 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 2021-2022 - approvato da SA e CdA rispettivamente nelle sedute del 17.11.2022 e del 18.11.2022 - 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 alla più recente Guida CUN alla scrittura degli ordinamenti didattici.

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 concordate. 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

Sulla base dei colloqui intercorsi in data 27.05.2021 e 01.06.2021 tra Presidente del PQA e, rispettivamente, Magnifico Rettore e Delegato del Rettore alla Didattica, il PQA, nella riunione del 07.06.2021, ha confermato il medesimo piano di lavoro seguito nell'anno precedente e ha aggiornato le "Linee guida per il monitoraggio dei CdS", documenti pubblicati sulla pagina web del PQA e trasmessi ai Presidenti dei Consigli dei Corsi di Studio (CCS) in data 08.06.2021.

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. Tutte le schede sono state predisposte ed approvate dai CCS e dai Consigli di Dipartimento (CdD) secondo le tempistiche previste. Il PQA ha quindi svolto un monitoraggio costante sullo stato di avanzamento dei lavori, raccomandando a ciascun CdD di verificare i contenuti delle schede predisposte dai singoli CdS di propria competenza prima della loro validazione. Il PQA, con il supporto dell'Ufficio Offerta formativa, ha poi verificato il corretto caricamento delle SMA 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.

Rapporto di Riesame Ciclico

Nel corso del 2021 è stato completato il processo per la stesura dei RRC iniziato nel 2020. In particolare, nei mesi di gennaio e febbraio, il PQA ha completato la revisione dei RRC per verificare la loro rispondenza alle linee guida e al template 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.

I RRC, nella loro versione definitiva, sono stati trasmessi al Delegato Rettorale alla Didattica e al Responsabile dell'Ufficio Offerta Formativa in data 12 maggio 2021 e al Nucleo di Valutazione e ai Presidenti delle CPDS in data 27 maggio 2021. I documenti sono stati visionati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 19 maggio e 26 maggio 2021. Infine, i documenti sono stati caricati sulla piattaforma ministeriale a cura dell'Ufficio Offerta Formativa.

Tutti i CdS di Ateneo, ad eccezione del CdS LM 33 Mechanical Engineering di recente attivazione, hanno redatto il RRC. Tale CdS dovrà procedere alla stesura del suo primo RRC necessariamente entro il 2022.

Valutazione della didattica

Sulla base delle indicazioni pervenute dalla Commissione Didattica della CRUI, il Delegato del Rettore alla Didattica e il PQA hanno definito la procedura da utilizzare, approvata da PQA, SA e CdA, nelle rispettive sedute del 1, 15 e 16 dicembre 2020. Successivamente, il PQA ha definito le “Linee guida per la valutazione della didattica - AA 2020/2021” nella seduta del 22/12/2020.

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 dal Delegato Rettorale alla Didattica, con il supporto dell'Ufficio Offerta Formativa 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.

Nell'a.a. 2021/2022, non essendo sopraggiunte modifiche da parte di ANVUR alla normativa vigente, considerato che insegnamenti e moduli continuano ad essere erogati, oltre che in presenza, anche in streaming a causa del perdurare della pandemia, visto l'apprezzamento espresso dal Nucleo di Valutazione in merito alla attuale procedura di valutazione della didattica e sentito anche il parere del Magnifico Rettore e del Delegato Rettorale alla Didattica, il PQA ha confermato la medesima procedura adottata nel precedente a.a.

Gestione dei flussi informativi

Il PQA si occupa di gestire il flusso di dati tra gli uffici preposti e le varie strutture di Ateneo interessate (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 tramite Google Drive. 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, ai suggerimenti del NdV.

I membri del Presidio hanno partecipato a tutte le audizioni dei Corsi di Studio e dei Dipartimenti organizzate dal Nucleo di Valutazione nel 2021, fornendo anche supporto alle strutture audite, sia nella fase preliminare di preparazione della documentazione, sia ex-post per implementare azioni migliorative in risposta alle raccomandazioni ricevute.

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

Attività di progetto

Formazione

Il Presidio ha supportato il Delegato Rettorale alla Didattica nell'organizzazione di incontri di formazione con i Presidenti di CCS e i Presidenti di CPDS.

Ulteriori incontri di formazione, organizzati dall'Ateneo per l'aggiornamento continuo del personale, sono descritti in: <https://www.unicas.it/personale/utilita/formazione.aspx?UID=>

Inoltre, si segnala che 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":

<https://www.unicas.it/ricerca/newsletters-e-brochure-dipartimentali/newsletters.aspx>

Il PQA ha infine preso parte alla riunione del CONPAQ e al corso organizzato dalla CRUI sul tema "Le Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (CPDS)".

Rilevazione sulla Didattica a Distanza - ANVUR

Nel 2021 ANVUR ha avviato un'indagine sulla Didattica a Distanza presso gli Atenei italiani. A tal fine, sono stati somministrati da ANVUR due questionari fra dicembre 2020 e febbraio 2021, uno rivolto alla governance (Rettore e Direttore Generale) ed uno rivolto ai docenti. In questa fase, il PQA ha informato il corpo docente sulla finalità dell'iniziativa e supportato la Governance di Ateneo.

In data 21 luglio 2021, sono rilasciate da ANVUR le risposte ai suddetti questionari. Sulla base di questi dati, il PQA ha effettuato delle elaborazioni specifiche per l'Ateneo di Cassino, che sono state

trasmesse al Rettore in data 29 luglio 2021, al Delegato Rettorale alla Didattica in data 31 agosto 2021 e, infine, a tutti i Docenti ed al Nucleo di Valutazione in data 7 settembre 2021.

Tali elaborazioni sono state inoltre pubblicate al link: <https://www.unicas.it/ateneo/presidio-della-qualità/documenti/valutazione-didattica/progetto-anvur-didattica-a-distanza-202021.aspx>.

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 2020/2021, sono state confermate e nuovamente attuate tutte le rilevazioni della precedente edizione, ovvero:

- *Indagine di Efficienza sui servizi*
Fase di test: marzo/aprile 2021; rilevazioni: a partire dal 3 maggio 2021; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2020/2021 UNICAS](#).
- *Indagine di Efficacia percepita (customer satisfaction) sui servizi amministrativi da parte dei Docenti, Dottorandi e Assegnisti di ricerca*
Fase di test: 22 - 27 gennaio 2021; somministrazione di 384 questionari telematici, nella finestra temporale 1 - 24 febbraio 2021, con tasso di risposta del 42%; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2020/2021 UNICAS](#).
- *Indagine di Efficacia percepita (customer satisfaction) sui servizi amministrativi da parte del Personale Tecnico Amministrativo*
Fase di test: 22 - 27 gennaio 2021; somministrazione di 258 questionari telematici nella finestra temporale 2 - 24 febbraio 2021, con tasso di risposta del 28%; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2020/2021 UNICAS](#).
- *Indagini Benessere organizzativo*
Fase di test: 30 marzo - 6 aprile 2021; somministrazione di 258 questionari telematici al Personale Tecnico Amministrativo nella finestra temporale 12 - 30 aprile 2021, con tasso di risposta del 58%; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2020/2021 UNICAS](#) e [Allegato alla Relazione sulla Performance 2020](#).
- *Laboratorio Smart working*
Somministrazione questionari: luglio 2021; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2020/2021 UNICAS](#).

Infine, in Tab. 29 e Tab. 30 a seguire, una sintesi delle riunioni ufficiali e degli incontri che hanno coinvolto tutto o parte del PQA:

Tab. 29: RIUNIONI UFFICIALI 2021 DEL PRESIDIO DELLA QUALITA'

DATA	PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI
19/10/2021	Valutazione didattica: Rilevazione DaD – ANVUR, elaborazione e pubblicazione dei dati relativi ai questionari a.a. 2020-2021, pianificazione somministrazione questionari a.a. 2021-2022, Linee Guida per la Valutazione della Didattica per l'a.a. 2021-2021. Relazione Annuale 2021
07/06/2021	Analisi Relazione NdV - sezione opinioni studenti. Monitoraggio: RRC anno 2020, SUA-CdS 2021/22; somministrazione questionari II semestre, attività post-CEV. Relazione CPDS 2021: piano di lavoro e aggiornamento delle linee guida. SMA 2021 e RRC 2021 dei CdS: piano di lavoro e aggiornamento delle linee guida
22/02/2021	Analisi rapporti di riesame ciclico dei CdS. Pubblicazione relazione CPDS. Report finale relativo all'edizione 2019/2020 del progetto Good Practice.
15/01/2021	Relazione Annuale 2020. Analisi rapporti di riesame ciclico dei CdS. Piano di lavoro 2021.

Tab. 30: INCONTRI OPERATIVI SU SPECIFICHE TEMATICHE CUI HANNO PRESO PARTE MEMBRI DEL PQA

DATA	INTERLOCUTORI	PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI
22/10/2021	Incontro del Delegato Rettorale alla Didattica con i Presidenti di CPDS, i Presidenti dei CCS e Referenti Dipartimentali per la didattica	Presentazione delle elaborazioni dei questionari di Valutazione delle Didattica 2020/2021
08/10/2021	Rettore entrante	Ruolo, attività svolte ed organizzazione del PQA
07/10/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Questionari di Valutazione delle Didattica 2020/2021: elaborazione dati
07/10/2021	Riunione CONPAQ	"La partecipazione degli Studenti all'Assicurazione della Qualità"
02/10/2021	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Pianificazione somministrazione questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022
30/09/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Pianificazione somministrazione questionari di valutazione della didattica AA 2021/2022
30/09/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Questionari di Valutazione delle Didattica 2020/2021: elaborazione dati
23/09/2021	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Discussione bozza Carta della Qualità dell'Offerta Formativa
20/09/2021	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Questionari di Valutazione delle Didattica 2020/2021: elaborazione dati
17/09/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Questionari di Valutazione delle Didattica 2020/2021: elaborazione dati
08/09/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Questionari di Valutazione delle Didattica 2020/2021: elaborazione dati

07/07/2021	Corso CRUI	"Le Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (CPDS)"
07/06/2021	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Problema estrazione dati questionari valutazione didattica da GOMP
01/06/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Relazione CPDS: piano di lavoro e aggiornamento delle linee guida. SMA e RRC dei CdS: piano di lavoro e aggiornamento delle linee guida
31/05/2021	Riunione NdV	Audizione Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Giurisprudenza – LMG-01
27/05/2021	Rettore	Relazione CPDS: piano di lavoro e aggiornamento delle linee guida. SMA e RRC dei CdS: piano di lavoro e aggiornamento delle linee guida
26/05/2021	Riunione CONPAQ	Ruolo ed evoluzione del Presidio della Qualità in AVA; I risultati di un'indagine sui Presidi della Qualità; La relazione tra Presidio della Qualità e governance dell'Ateneo.
25/03/2021	Incontro del Delegato Rettorale alla Didattica con i Presidenti dei CCS e Referenti Dipartimentali per la didattica	SUA-CdS 2020/21, Offerta Formativa 2021/22
12/03/2021	Riunione NdV	Audizione Corso di Laurea in Ingegneria Industriale L-09
02/02/2021	Incontro con Nucleo di Valutazione, Presidenti CdS auditi dalla CEV, Delegato Rettorale alla Didattica e Presidio	Monitoraggio delle azioni post-CEV
02/02/2021	Presidente CASI, Gruppo di lavoro per l'aggiornamento del sito web di Ateneo	Aggiornamento del sito web di Ateneo
22/01/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Questionari di Valutazione delle Didattica 2019/2020: definizione della reportistica per singolo docente
15/01/2021	Delegato Rettorale alla Didattica	Questionari di Valutazione delle Didattica 2019/2020: definizione della reportistica per singolo docente

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. II.11 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)

L'attività del CUG è volta a coadiuvare l'Ateneo al fine di:

- 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;
- 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.

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive 2019-2021 e al Gender Equality Plan, vengono di seguito riportate le principali azioni attuate ed i risultati conseguiti dal CUG nel 2021, desunti dalla "Relazione del Comitato Unico di Garanzia 2021":

- Si è riunito regolarmente tramite convocazioni alle componenti, effettive e supplenti, allargate alla componente studentesca come da verbali delle riunioni pubblicate sul sito.
- Ha allestito per il giorno 9 aprile 2021, alla presenza del Rettore, l'evento on-line "Calendaria" che fa riferimento al Calendario ideato dall'Associazione Toponomastica Femminile dedicato alle Donne d'Europa, patrocinato fin all'origine dal Comitato. L'iniziativa rientra nelle azioni di Toponomastica Femminile, associazione che si interessa di intitolare vie, piazze, aule, ecc. alla memoria di figure femminili che si sono contraddistinte per il loro impegno sociale.

- Ha organizzato il 12 aprile 2021 la presentazione on-line del libro *Viaggiatrici lo sguardo delle donne sul mondo* (Torino, Affatà Editrice, 2020) - scritto da Manuela Scaramuzzino, Responsabile del Polo Bibliotecario dell'area umanistica - nel corso della quale è stato proiettato un video curato dall'Autrice.
- Ha partecipato con due contributi – un articolo, a firma della Presidente CUG Fiorenza Taricone, dal titolo *La bontà delle competenze trasversali*, l'altro a firma di altri due componenti del CUG, Maria Teresa Pirolo, vice Presidente, e Roberta Vinciguerra, dal titolo *Comitato Unico di Garanzia e sostenibilità: comunicare agili* – all'interno del volume *Per un'educazione alla sostenibilità nell'Università* (Collana scientifica delle Edizioni Università di Cassino), a cura di Domenico De Vincenzo e Andrea Riggio.
- Nel mese di giugno 2021, ha predisposto, a cura della Presidente, il Gender Equality Plan (GEP), documento, da redigere in sostituzione del precedente Piano di Azioni Positive, che indica le misure atte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, fra uomini e donne.
A tal proposito, va ricordato che il GEP privilegia aree d'intervento che, se da un lato usufruiscono dei risultati di alcune attività già poste in essere dal CUG – come, ad esempio, la diffusione di una nuova cultura organizzativa - dall'altro lato necessitano invece di approfondimento e innovazione. Tra queste, in particolare vanno menzionate la conciliazione tra vita e lavoro, l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle professioni di carriera, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, le misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali. L'azione di monitoraggio e implementazione dello smart working, che pure rientra fra gli obiettivi del GEP, non sarà orientata a rendere ancor più compatibile il doppio lavoro svolto dalle donne (in ambito domestico ed extra domestico) bensì ad accrescere il benessere personale congiunto a quello lavorativo, equiparando le possibilità di miglioramento professionale e di avanzamento di carriera fra uomini e donne. In tal senso, l'attivazione di uno sportello d'ascolto, già proposto dal CUG, servirà a “raccolgere” le rilevazioni, a elaborarle anche graficamente e a rendere note le eventuali misure da adottare in concreto.
- Ha concentrato molte energie, nel corso del 2021, nella non agevole stesura del [Bilancio di genere](#), documento per la prima volta redatto dall'Università di Cassino come necessaria conclusione di un processo avviato in ambito europeo e pienamente accolto dalla CRUI. Il documento fotografa

la distribuzione di donne e uomini nell'istituzione, si propone di valorizzare la parità di condizione di studio, analizza eventuali segregazioni e auto segregazioni formative nonché le condizioni di lavoro di tutti i componenti della nostra comunità universitaria. Dà contezza, inoltre, con visione critica e prospettica, di tutti gli interventi attuati nel tempo su tali tematiche prima dai CPO (Comitati Pari Opportunità) di Ateneo e poi dai Comitati Unici di Garanzia.

Allo scopo di giungere alla definizione del Bilancio di genere, è stata prorogata di sei mesi la scadenza naturale del Comitato ed è stato costituito un apposito coordinamento, interno al CUG, che ha portato alla predisposizione del documento, in conformità alle linee guida dell'apposito Gruppo di lavoro CRUI, e all'adozione dello stesso, tramite D.R. n. 430/2021 e successiva ratifica del 23 giugno 2021 da parte del Consiglio di Amministrazione di Ateneo. Pubblicato on line, il Bilancio è stato poi presentato alla comunità accademica il 6 dicembre 2021 nell'Aula Magna dell'Università.

Vale la pena evidenziare che il Gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per uomini e donne bensì si propone di intervenire sui bilanci pubblici i quali, avendo un impatto diverso su tali categorie, sia a livello di entrate che di uscite, non sono neutrali in termini di genere. In tale ottica il Gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate attraverso una prospettiva di genere, ovvero in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una effettiva parità.

Nell'implementazione del Bilancio di genere appare inoltre fondamentale un'azione di monitoraggio, condotta sulla scorta dei dati statistici forniti dal Nucleo di valutazione di Ateneo e da quelli ricavabili dalla Banca dati del MUR (con la rilevazione, ad esempio, delle differenze di genere nei vari Dipartimenti sia in termini di iscritti che di composizione del personale docente e tecnico amministrativo), finalizzata a pianificare azioni positive volte a rimuovere non solo eventuali comportamenti discriminatori ma anche eventuali processi di auto segregazione formativa e professionale. Tale monitoraggio appare anche fondamentale per avere un quadro statistico indispensabile per le persistenti disparità decisionali nelle commissioni di concorso e per lo squilibrio di genere esistente nelle carriere universitarie, soprattutto nei ruoli apicali. Il monitoraggio andrà esteso anche all'ascolto di particolari esigenze della componente

studentesca, quali ad esempio il diritto allo studio nel caso di studenti transex (le cosiddette Carriere Alias).

Nell'individuare fattispecie di discriminazione, in relazione alla sicurezza sul lavoro, va tenuta poi presente la cosiddetta "medicina di genere" che può aiutare ad approfondire la diversità di reazione fisico-mentale-psicologica nei due generi e i rimedi applicabili. Di qui, tra i "Progetti di fattibilità" ricompresi nel GEP, è prevista la costituzione di un Servizio di Medicina Preventiva di Ateneo.

Inoltre, vanno prese in considerazione soluzioni specifiche di flessibilità temporale e/o spaziale nell'organizzazione del lavoro per quelle funzioni che non prevedono il rapporto diretto col pubblico e/o a favore di lavoratrici in gravidanza, queste ultime non considerate come soggetti passivi da tutelare bensì come individualità portatrici di diritti e specificità.

Per l'uguaglianza della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, sono già presenti nell'Ateneo discipline di genere, come ad esempio "Pensiero politico e questione femminile" nonché alcuni insegnamenti occasionalmente presenti nell'offerta didattica di taluni Master. Nella revisione dell'offerta formativa, per l'anno accademico 2021-2022, insegnamenti sulla formazione di genere sono stati altresì inseriti nelle competenze trasversali. Da tre anni inoltre l'Università porta avanti un progetto di diffusione delle culture Stem (Science Technology Engineering and Mathematics) collegato alle scuole del territorio. Il Piano di azioni positive/GEP si propone inoltre anche di organizzare seminari o cicli di lezioni su tematiche di pari opportunità, in particolare per gli studenti dei corsi di laurea destinati alla formazione degli insegnanti.

Le disparità fra i due sessi nell'orientamento agli studi e nella sua prosecuzione possono riguardare non solo gli obiettivi, ma anche l'accesso alle informazioni preliminari. Il GEP intende allora anche incrementare la conoscenza sulla reperibilità di fondi di varia provenienza per cui sarebbe auspicabile che i rappresentanti negli degli organismi studenteschi facessero opera di diffusione della ripartizione antidiscriminatoria delle risorse necessarie alla didattica (borse di dottorato, assegni di ricerca, ecc.).

Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI)

Il Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione dell'Università di Cassino ha il compito di facilitare la vita universitaria di studenti con disabilità, temporanee o permanenti. L'Ateneo cassinate, attraverso il CUDARI, vuole raggiungere un obiettivo finale, unendo "studio" e "lavoro" alla conquista dell'autonomia individuale, alla capacità di relazione sociale, alla qualificazione attraverso l'apprendimento, alla 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 dar corpo anche alle linee guida elaborate dalle CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati dei Rettori per la Disabilità) che opera in seno alla CRUI (Conferenza di Rettori delle Università Italiane) alla cui azione l'Università di Cassino ha sempre attivamente partecipato.

La sensibilità mostrata dalla governance nei confronti di tale problematica sociale, unitamente al dovuto rispetto della normativa vigente ed al supporto alle politiche d'integrazione che l'Ateneo di Cassino, in questi anni, ha trovato nell'impegno profuso anche da LAZIODISU, hanno determinato un progressivo aumento nel tempo delle immatricolazioni degli studenti diversamente abili.

Le principali azioni attuate ed i risultati conseguiti dal CUDARI nel 2021, di seguito riportati, sono dedotti dalla "Relazione sintetica delle attività del CUDARI, anno 2020/2021":

Attività svolte all'interno dell'Ateneo (organizzazione e partecipazione a eventi/giornate di studio, realizzazione di contenuti multimediali dedicati e di attività di supporto a studenti diversamente abili):

- Partecipazione del Presidente e della Vicepresidente CUDARI alla realizzazione di un Master accreditato INPS dal titolo "Disability Manager" che è stato presentato il 23 ottobre 2020 presso l'Ateneo di Cassino e si è concluso a luglio 2021.
- Partecipazione del Presidente, in rappresentanza del CUDARI, in qualità di relatore di un contributo scientifico inerente "L'intercultura e l'insegnamento di una seconda lingua al nido: due risorse per il futuro" al Convegno internazionale di Capodistria "Insegnamento e apprendimento dell'italiano in contesti plurilingui", tenutosi in modalità telematica nei giorni 7-9 luglio 2021.

- Partecipazione del Presidente, in rappresentanza del CUDARI, in qualità di relatore del contributo scientifico dal titolo “Technological use behavior, personality and university performance among university students” alla REN Conference 2021, tenutasi in modalità telematica nei giorni 30-31 marzo 2021.
- Partecipazione del Presidente, in qualità di relatore, al XXII Congresso Nazionale AIP - sezione Clinica e Dinamica, tenutosi a Lecce dal 17 al 19 settembre 2021, con un poster dal titolo “A few psychological considerations about Medea in the Greek Euripidean tragedy” e un altro poster dal titolo “A children’s dreaming during pandemic”.

Attività di supporto e innovative per gli Studenti diversamente abili (progetti, protocolli d’intesa e convenzioni)

- *Sportello Help-Desk ascolto e consulenza psico/pedagogica*, (gestito dalla Prof.ssa Alessandra Zanon, ancora in corso di validità) per un totale di 308 ore di attività da espletarsi nel corso di 11 mesi.
- Reclutamento di n. 2 unità di tutor per supporto agli studenti tetraplegici finalizzato a promuovere il diritto allo studio, sancito dagli articoli 33 e 34 della Costituzione italiana, e a creare condizioni concrete di inclusione degli studenti diversamente abili, facendo seguito alla Convenzione Quadro stabilita con la Cooperativa Arca.
- Attività di tirocinio svolta presso il CUDARI da parte di studenti iscritti al Corso di laurea Triennale in Scienze dell’Educazione e della Formazione, Classe L-19 e al Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche (LM-85).
- Contratto di collaborazione, della durata di 12 mesi, per il reclutamento di un autista finalizzato alle esigenze del CUDARI connesse al trasporto degli studenti dalle abitazioni alle sedi dell’Ateneo.
- 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, ecc.
- Formazione e gestione delle attività dei Volontari AIPES presso la sede del CUDARI.
- Servizio di disbrigo pratiche burocratiche e supporto nelle: immatricolazioni e iscrizioni, piani di studio, piani individualizzati, ingrandimento programmi di studio, registrazione e trascrizione delle lezioni con rilegatura, assistenza tecnico informatico del materiale dato in prestito.

- Collaborazione con il Centro Orientamento dell'Ateneo, sia negli Sportelli Orientamento e Tutorato sia negli incontri con gli studenti diversamente abili del V anno delle scuole superiori, allo scopo di illustrare i servizi CUDARI.
- 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.

Protocolli d'intesa (nuovi o ancora in corso di validità)

- Protocollo d'intesa con la University Hyperion of Bucharest per la co-gestione di attività formative e di ricerca (dicembre 2018, ancora in corso di validità).
- Protocollo d'intesa con il Centro Nazionale Montessori e I.R.A.S.E. Nazionale ai fini di uno sviluppo delle ricerche psico-pedagogiche sul Metodo Montessori, con la successiva realizzazione di specifici Master (22 maggio 2018, ancora in corso di validità).
- Protocollo d'intesa con l'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).

Convenzioni

- *Convenzione USR Lazio, (Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio), Ateneo di Cassino e CUDARI sull'inclusione* (dal 2017 ad oggi). Fa riferimento, in particolare, all'accoglienza degli studenti con disabilità certificata che non hanno potuto conseguire il Diploma di scuola secondaria di secondo grado, ma solo una certificazione, in quanto hanno seguito nel loro percorso scolastico una programmazione differenziata. L'obiettivo della cooperazione è anche quello di estendere il campo di interesse presso l'università, delle azioni riguardanti gli studenti con Disturbi Specifici di Apprendimento - DSA e con Bisogni Educativi Speciali – BES. All'interno dell'accordo, per l'Università, il CUDARI avrebbe il compito di curare tutta la parte dell'accoglienza degli studenti nonché la predisposizione ed attuazione del Piano Educativo Individualizzato con il supporto dei docenti designati dall'USR Lazio.
- Rinnovo Convenzione UNLA, fra Unione Nazionale per la Lotta contro l'Analfabetismo e CUDARI, per il triennio 2020/2023.
- Accordo di Collaborazione CUDARI/Centro Internazionale Montessori/ IRASE Nazionale, 22 maggio 2019 (ancora in corso di validità), 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 cassinatese. In tale contesto, l'IRASE Nazionale potrà offrire un supporto determinante per la formazione dei docenti delle scuole di ogni ordine e grado.

- Rinnovo Convenzione fra CUDARI e IRASE Frosinone.
- Convenzione fra CUDARI, IRASE Nazionale e Associazione Nazionale Montessori
- Rinnovo Convenzione tra l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale e la Federazione Italiana Pallacanestro in Carrozzina, "FIPIC" (sett. 2021)
- Convenzione "Stile Libero" a.a. 2020/2021 - CUDARI per servizio di accompagnamento studenti diversamente abili.
- Rinnovo Convenzione fra CUDARI e Cooperativa Arca (FR) (2021).
- Convenzione tra CUDARI e l'Associazione Italiana Dislessia (dal 2017 ad oggi).

Progetti

- Realizzazione del 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 con le scuole.
- Gestione dei rapporti con la CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità) e partecipazione all'assemblea annuale della CNUDD.

Lettere d'intenti con enti o associazioni

- Cooperativa Arca di Piedimonte San Germano (FR).
- Unione Italiana Ciechi, Sezione di Frosinone, per il "Volontariato di Servizio Civile".
- Associazione non vedenti nazionale.

- 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).
- IRASE di Frosinone.
- Associazione "Noi con loro".

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 a pag. 91, 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. 31: PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO NEL PERIODO 2015/2021 PER CATEGORIA E SESSO (al 31.12.2021)

Anno	B		C		D		EP		DIRIGENTI		DG		Totale
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
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. 32: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NEL PERIODO 2015/2021 PER RUOLO E SESSO (al 31.12.2021)

Anno	RTD		Straord. TD		RU		PA		PO		Totale
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
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	7	4	0	0	76	47	79	26	57	13	309

Tab. 33: PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO PER POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ E SESSO (al 31.12.2021)

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Cat. D	17	25	42
Cat. EP	6	3	9
Dirigenti	1	0	1
Direttore Generale	1	0	1

Tab. 34: PERSONALE DOCENTE NELLA GOVERNANCE DELL'ATENEO PER FUNZIONE E SESSO (al 31.12.2021)

Carica ricoperta	Maschi	Femmine	Totale
Rettore	1	0	1
Delegati	5	3	8
Referenti	4	1	5
Presidenti centri	6	1	7
TOTALE	16	5	21

Tab. 35: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN PART-TIME NEL PERIODO 2015/2021 PER SESSO (al 31.12.2021)

Anno	Maschi	Femmine	Totale
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. 36: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN TELELAVORO NEL PERIODO 2015/2021 PER SESSO (al 31.12.2021)

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

4.3.8 Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO

Esiti rilevazioni di B.O. anno 2022 (riferite al 2021, edizione GP 2021/2022)

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 2022 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:

AMBIENTE DI LAVORO DISCRIMINAZIONI EQUITA' CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE IL MIO LAVORO I COLLEGHI IL CONTESTO DI LAVORO IL MIO SENSO DI APPARTENENZA	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LE MIE PERFORMANCE FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA
	RESPONSABILE E CRESCITA RESPONSABILE ED EQUITA' RESPONSABILE E VALUTAZIONE

* 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.

Dopo la fase di test, svolta dal 2 al 5 maggio 2022, il questionario è stato somministrato tra il 10 e il 31 maggio seguenti previa nota del Direttore Generale (prot. n. 8549 del 09.05.2021) di invito alla compilazione. Nell'intervallo di somministrazione sono stati inviati due solleciti al personale (il 23 e il 30 maggio 2022).

Alla chiusura della rilevazione, sono state registrate 129 compilazioni su una platea di 250 potenziali rispondenti, con un tasso di risposta pari al 52%, leggermente inferiore a quello registrato nella precedente rilevazione (58%).

I referenti del Progetto Good Practice hanno trasmesso il 10 giugno 2022 gli esiti della rilevazione (riferiti soltanto a UniCas) sui quali si è proceduto ad effettuare le elaborazioni riportate nell'**Allegato** al presente documento.

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 2021 e sez. V, pag. 51 del Piano Integrato 2021-2023).

Riguardo alla misurazione e valutazione della performance individuale, in coerenza con il SMVP vigente nel 2021, 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 2021 per il **processo di conferimento e monitoraggio** degli obiettivi individuali:

- il 27.01.2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Integrato 2021/2023;
- il 17.02.2021 il Senato Accademico ha preso atto del Piano;
- il 18.03.2021, con D.R. n. 223, sono stati conferiti al Direttore Generale gli obiettivi individuali per l'anno 2021;
- il 25.03.2021 il Direttore Generale, con nota prot. n. 6963, ha conferito gli obiettivi organizzativi e individuali 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 02.07.2021 prot. n. 13011, il personale è stato invitato a produrre, nel termine del 10 luglio 2021, apposita relazione di monitoraggio intermedio sullo stato di conseguimento degli obiettivi assegnati. Una nota di sollecito, a tale scopo, è stata inviata al personale interessato il 15.07.2021;
- il 29.07.2021 il Direttore Generale, con la collaborazione del responsabile del Settore Qualità, programmazione e valutazione, ha proceduto ad esaminare le relazioni prodotte sullo stato di

raggiungimento degli obiettivi conferiti. È stato redatto apposito verbale di monitoraggio dal quale risulta che non sono state rilevate particolari criticità in ordine al raggiungimento e al livello di attuazione degli obiettivi assegnati;

- con nota prot. n. 14673 del 29.07.2021 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la correlata Relazione sul monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance 2021.

Riguardo al **processo di valutazione** degli obiettivi assegnati per il 2021:

con D.D. n. 212 del 01.03.2022 è stata nominata la Commissione per la definizione dei criteri di valutazione della performance del personale di cat. EP e di cat. D titolare di posizione organizzativa.

Il Direttore Generale, coadiuvato dal responsabile del Settore Personale, dalla responsabile dell'Ufficio Reclutamento PTA, formazione e relazioni sindacali e dal responsabile dell'Ufficio Qualità dei Servizi, con verbale del 16.03.2022 ha proceduto a fissare i criteri per la valutazione della performance del succitato 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 2021.

A partire dal 04.04.2022 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 2021 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 2021).

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 20.04.2022, prot. n. 7374, al Nucleo di Valutazione, in allegato alla Relazione sul grado di conseguimento degli obiettivi 2021.

4.4.1 Performance DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi individuali ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati assegnati al Direttore Generale con Decreto Rettorale n. 223 del 18 marzo 2021. Non vi è stata, nel corso dell'anno, alcuna rimodulazione degli obiettivi.

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazione sugli obiettivi 2021 al Rettore in data 21.02.2022, prot. n. 3794, ed è stata da questi inoltrata al NdV-OIV, prot. n. 3853 del 22.02.2022, per essere poi sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione il 23.02.2022.

Con riferimento alle linee di sviluppo delle attività amministrative per il triennio, illustrate all'interno del Piano integrato 2021-2023, nell'ambito della predetta relazione del Direttore Generale - riferita anche, ma non solo, ai propri specifici obiettivi individuali - è rinvenibile un'ampia sintesi delle azioni attuate, anche nel corso dell'anno 2021, in tema di Privacy Policy di Ateneo, di riesame e implementazione del cruscotto di monitoraggio degli obiettivi strategici 2019-2022 (trattato anche nel par. 4.1 del presente documento) e di sviluppo degli strumenti volti alla flessibilità lavorativa del personale.

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 2021, la fase di assegnazione, monitoraggio, eventuale rimodulazione e valutazione finale degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi attesi riferita al personale di categoria EP ed 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), delle relazioni sugli obiettivi 2021 pervenute e sui colloqui sostenuti.

Tab. 37: 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%	99% - 91%	90% - 81%	80% - 60%	Inferiore al 60%
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
E.P.	12	11	1	-	-	-
D art. 91, comma 3, CCNL	21	20	1	-	-	-
D art. 91, comma 1, CCNL	23	22	1	-	-	-
Totale*	56	53	3			

*Il numero complessivo di valutazioni effettuate (56) è superiore al totale di unità di personale valutate (52) in quanto 4 dipendenti TA (n. 2 dipendenti di cat. EP e n. 2 dipendenti di cat. D) sono preposti contemporaneamente a due unità organizzative.

Tab. 38: 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	-	Nessun dirigente in servizio nell'anno 2021
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 2015 (*), 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, emerse dall'analisi dell'anno passato e che sono rappresentate all'interno del medesimo paragrafo della Relazione sulla performance riferita al 2020 (confrontare, ad esempio, il punto 4. *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*).

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 alla elaborazione sia dei due Piani strategici fin qui predisposti da UniCas (triennio 2018-2018 e quadriennio 2019-2022) sia del cruscotto di monitoraggio sul conseguimento degli obiettivi e delle azioni strategiche. Ciò ha consentito da un lato di collegare gli obiettivi operativi - delle strutture e, in generale, dell'azione amministrativa - alle finalità strategiche dell'Ateneo, dall'altro di presidiare e misurare l'efficacia di quanto previsto nella pianificazione strategica.

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

Tale lodevole sforzo dell'Università potrebbe evidentemente risultare parzialmente inficiato laddove non si provvedesse, nei tempi opportuni, a predisporre il nuovo Piano strategico 2023-2026. Sarebbe però parimenti inopportuna una mancata azione di revisione del cruscotto di monitoraggio strategico (approvato in forma sperimentale nel CdA del 18.12.2019 e già oggetto di due attività di reporting, a cura dell'Area Qualità, nel 2020 e nel 2021) volta alla risoluzione delle criticità emerse, con particolare riferimento alla corretta individuazione delle fonti e dei responsabili dei dati nonché dell'appropriatezza di alcuni set di indicatori fissati.

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.

Nel mese di gennaio 2019 l'ANVUR ha pubblicato le *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*. Questo documento affianca le *Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance*, presentate dall'ANVUR nel 2015, concentrandosi in particolare non solo sul legame tra due fondamentali documenti programmatici (Bilancio preventivo e Piano Integrato) ma soprattutto sui punti di contatto fra i due cicli che da essi scaturiscono e che sostanzialmente coincidono con alcuni dei passaggi principali del processo di budget. Il tutto con l'obiettivo finale di fornire indicazioni utili agli Atenei per orientarsi in un campo, la gestione integrata, di non agevole approccio.

La parte più operativa del documento propone una "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, suggerendo agli Atenei statali italiani le azioni prioritarie da implementare.

L'ormai consolidato passaggio dell'Ateneo al sistema di contabilità economico-patrimoniale dovrebbe facilitare l'adozione di interventi in questa direzione. Peraltro, l'esigenza di una maggiore integrazione fra sistema di valutazione per obiettivi e impatto dei relativi risultati su specifiche voci del bilancio è stata più volte evidenziata anche nei suggerimenti di carattere generale espressi nelle Relazioni annuali del NdV, finanche nell'ultima, riferita al funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance, approvata dallo stesso organo nella seduta del 6 ottobre 2021.

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**).

D'altra parte, l'All.3, predisposto da ANVUR come check list ad uso dei NdV-OIV per la valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, prevede anch'esso la verifica dell'esistenza di obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che contemplino la valutazione esterna all'Ateneo.

* 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.

➤ ALLEGATO alla Relazione sulla performance 2021

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

REPORT 2022

(OPINIONI RIFERITE ALL'ANNO 2021, GOOD PRACTICE EDIZ. 2021-2022)



AREA DELLA QUALITA'

Settore Qualità Programmazione e Valutazione

Sommario

REPORT INDAGINE 2021-2022	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

- Rilevazioni a cura dell'Ufficio Qualità dei Servizi
- Elaborazioni statistiche a cura dell'Ufficio Programmazione e Statistica

REPORT INDAGINE 2021-2022

Anagrafica

N. Questionari compilati/somministrati	Tasso di risposta
129/250	51.6 %

Sesso	Percentuale sui rispondenti
Donna	40.3 %
Uomo	43.4 %
Non ha risposto	16.3 %

Età	Percentuale sui rispondenti
Dai 31 ai 40	0.8 %
Dai 41 ai 50	21.7 %
dai 51 ai 60	45.0 %
Oltre i 60	11.6 %
Non ha risposto	20.9 %

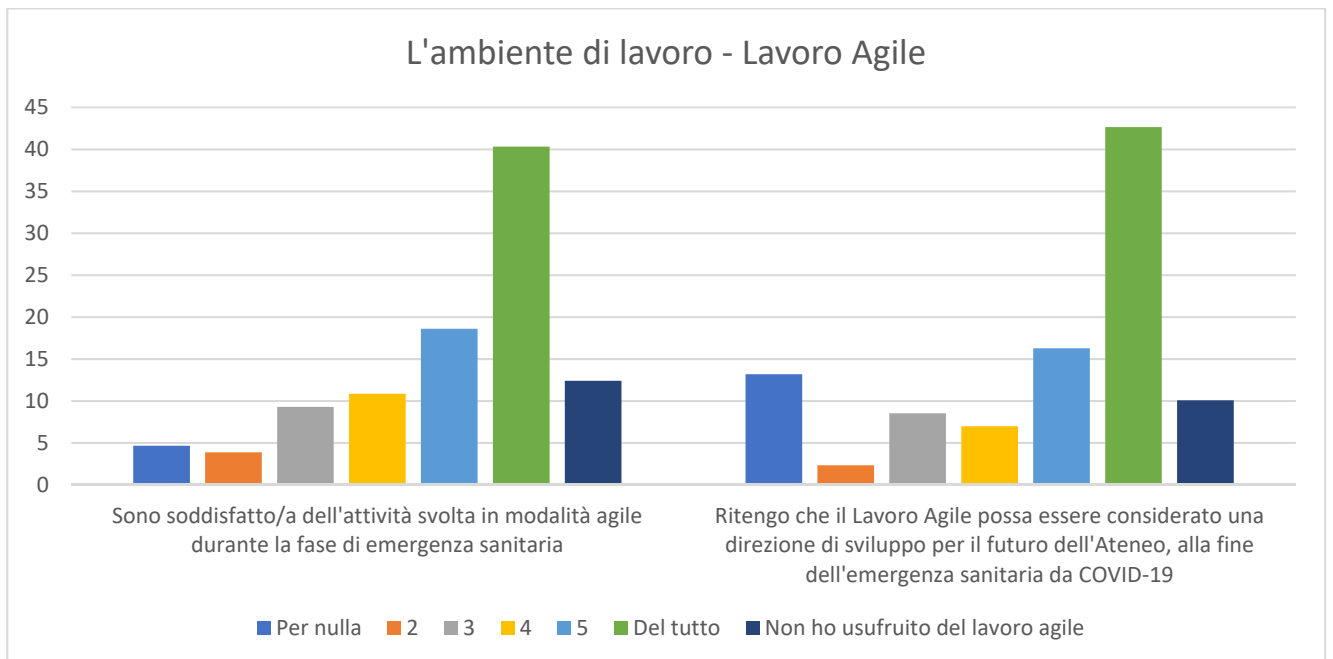
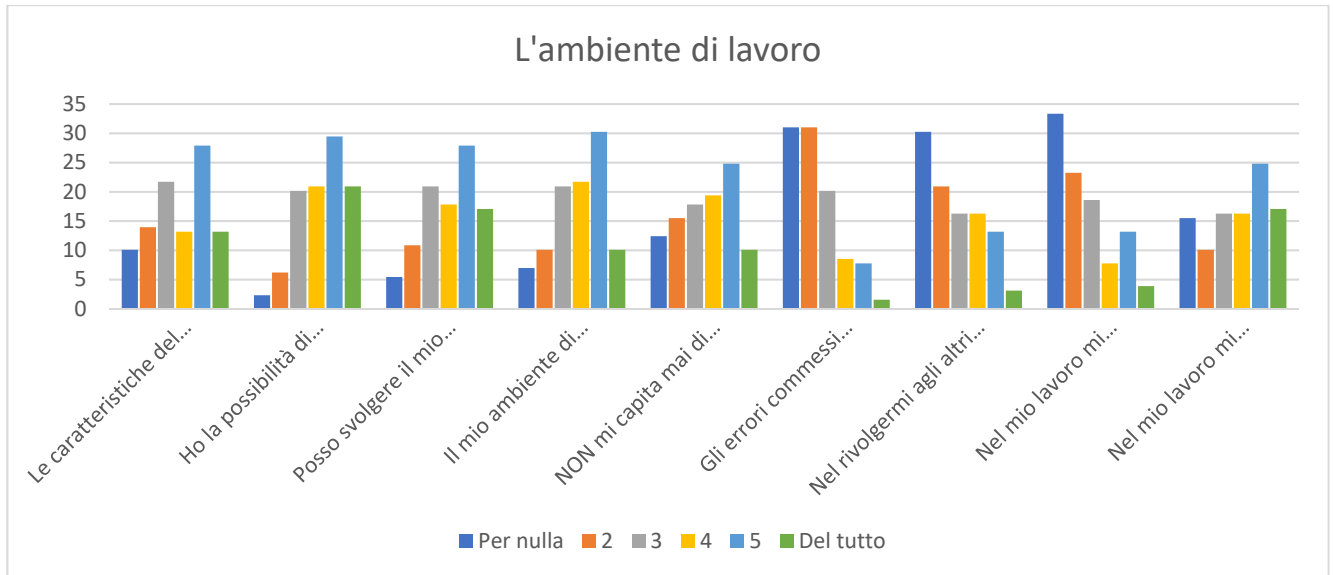
Categoria di appartenenza	Percentuale sui rispondenti
Dirigente o Personale di categoria EP o di categoria B, C, D con indennità di responsabilità	23,3 %
Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	74,4 %
Non ha risposto	2,3 %

Area contrattuale	Percentuale sui rispondenti
Amministrativa	55,0 %
Bibliotecaria	3,1 %
Tecnica	35,7 %
Altro	4,6 %
Non ha risposto	1,6 %

Anzianità di servizio	Percentuale sui rispondenti
Primo anno di entrata in servizio nell'organizzazione	1,6 %
Da 11 a 20 anni	25,6 %
Oltre i 20 anni	71,3 %
Non ha risposto	1,5 %

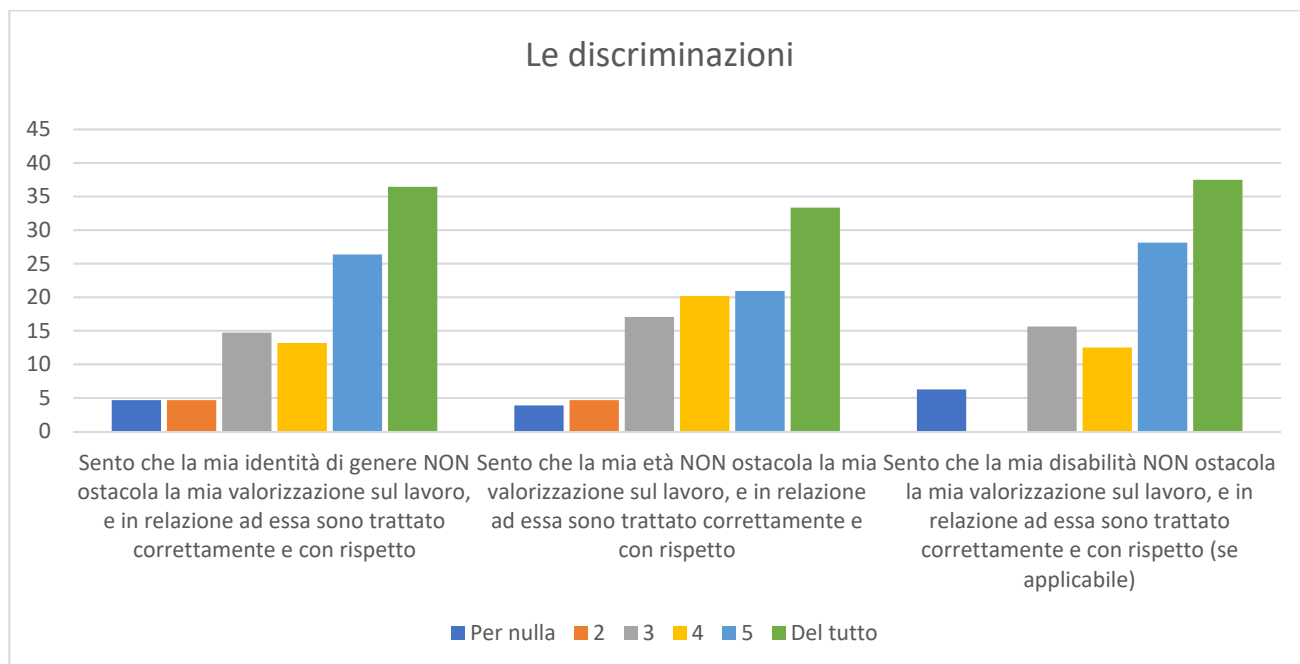
1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

A. L'ambiente di lavoro



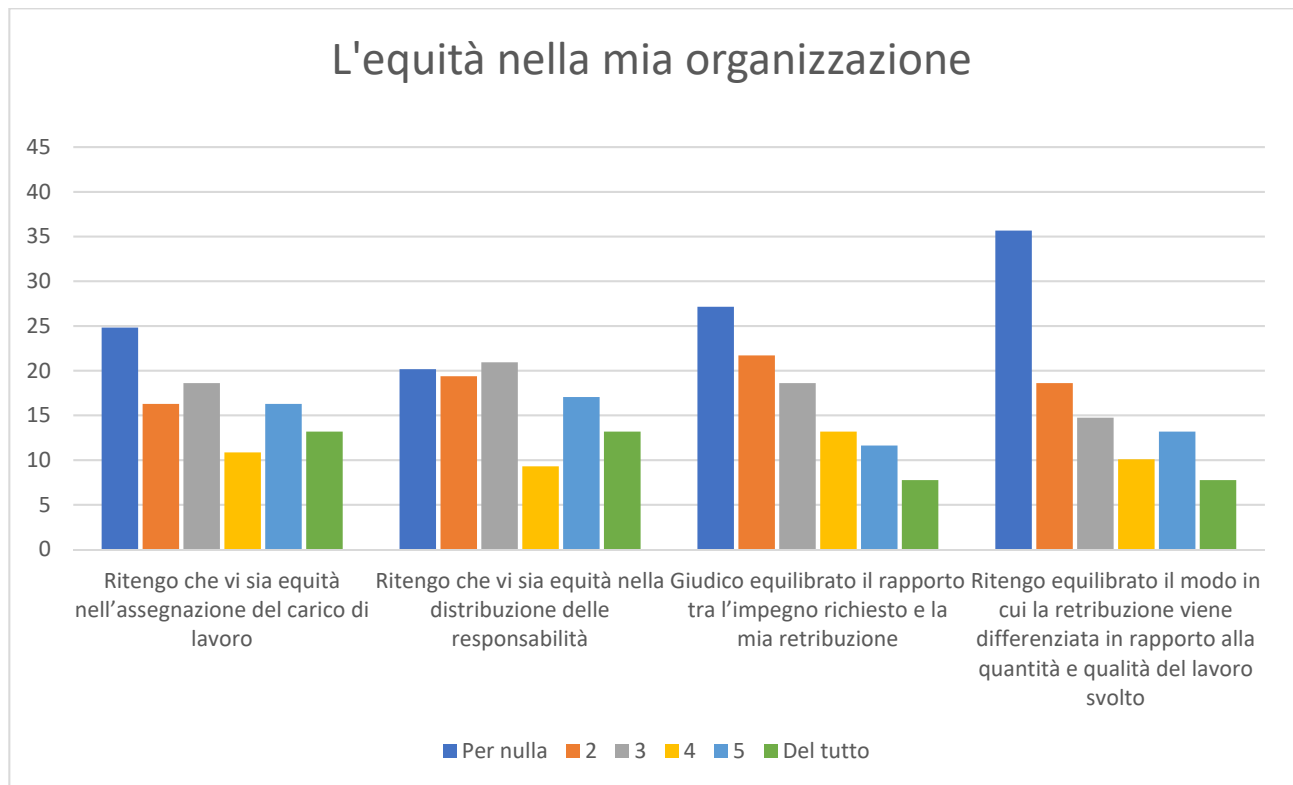
Confronto medie											
	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti										
	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro										
	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili										
	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente										
	NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (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 dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria*										
	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*										
	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 mio ruolo										
	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo										
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
2020	3,97	4,87	4,61	4,16	3,60			2,58	2,56	2,45	3,60

B. Le discriminazioni



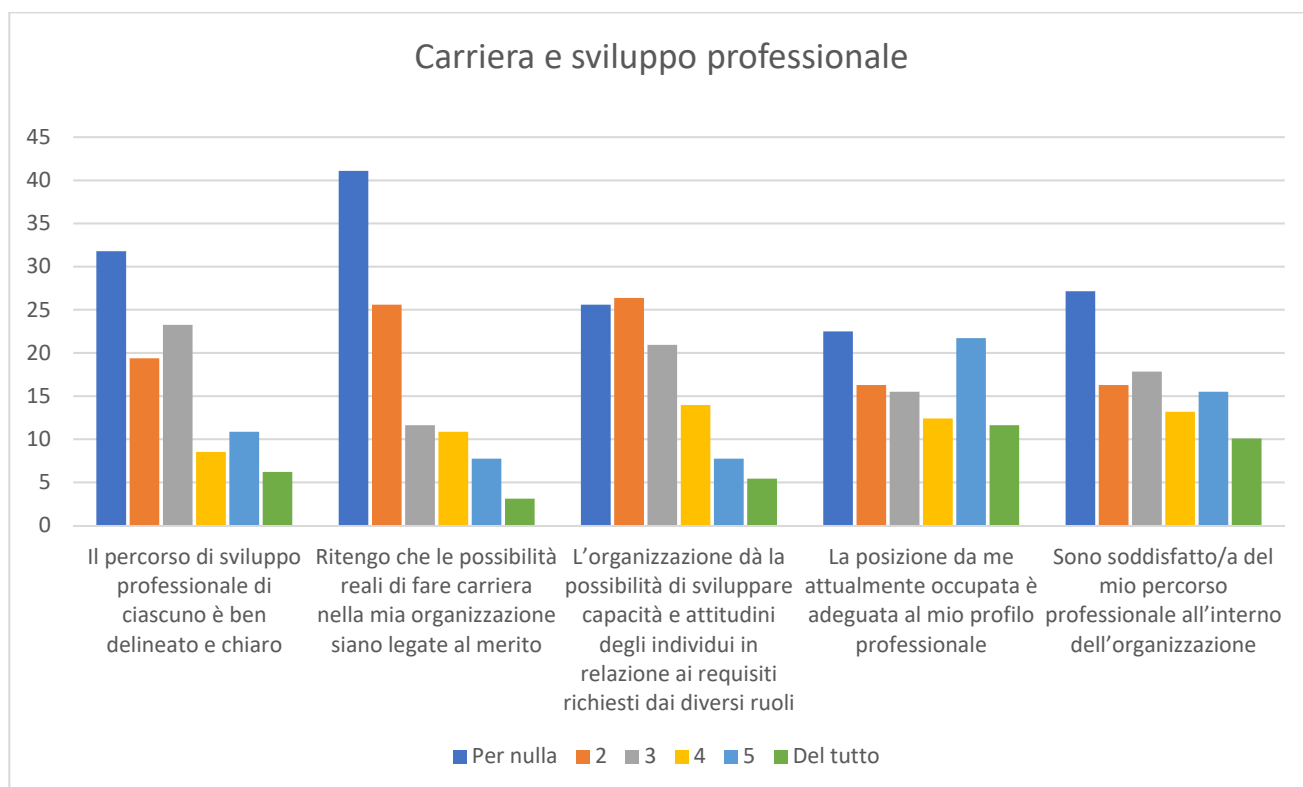
Confronto medie	Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto (se applicabile)
2022	4,61	4,50	4,69
2021	4,62	4,73	4,16
2020	4,59	4,64	3,62

C. L'equità nella mia organizzazione



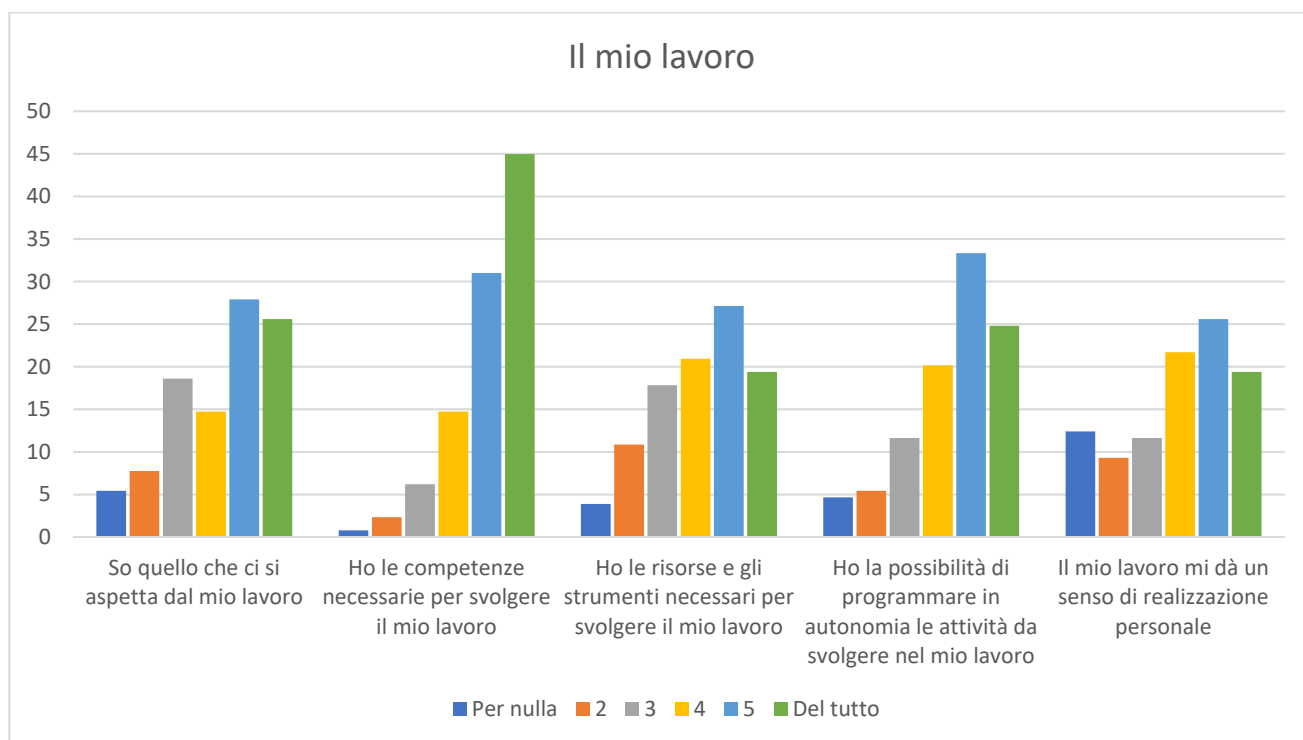
Confronto medie	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
2022	3,17	3,23	2,84	2,70
2021	3,64	3,52	3,05	2,68
2020	3,38	3,26	3,23	2,55

D. Carriera e sviluppo professionale



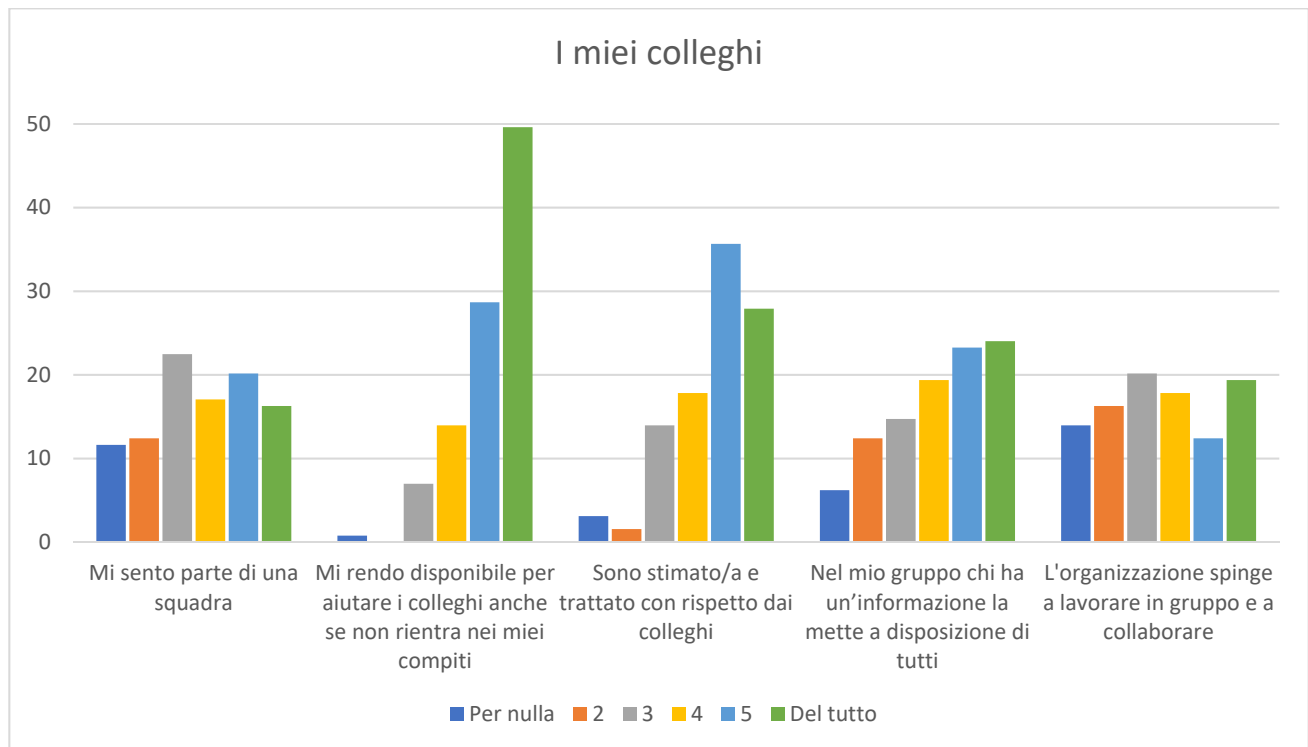
Confronto medie	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno della organizzazione
2022	2,66	2,28	2,68	3,29	3,04
2021	2,76	2,38	2,94	3,59	3,26
2020	2,55	2,15	2,71	3,55	3,01

E. Il mio lavoro



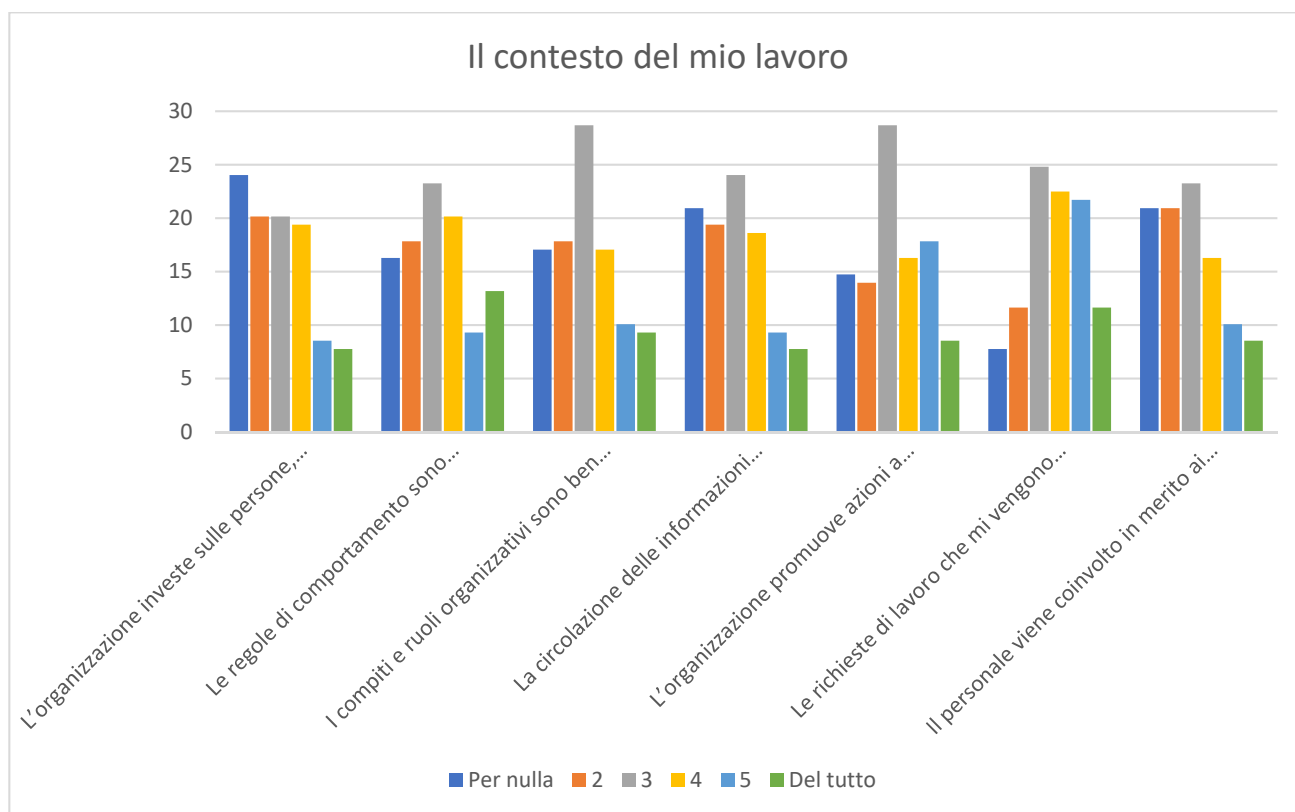
Confronto medie	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale
2022	4,29	5,08	4,15	4,47	3,97
2021	4,26	5,16	4,23	4,51	3,97
2020	4,17	5,26	4,04	4,31	3,82

F. I miei colleghi



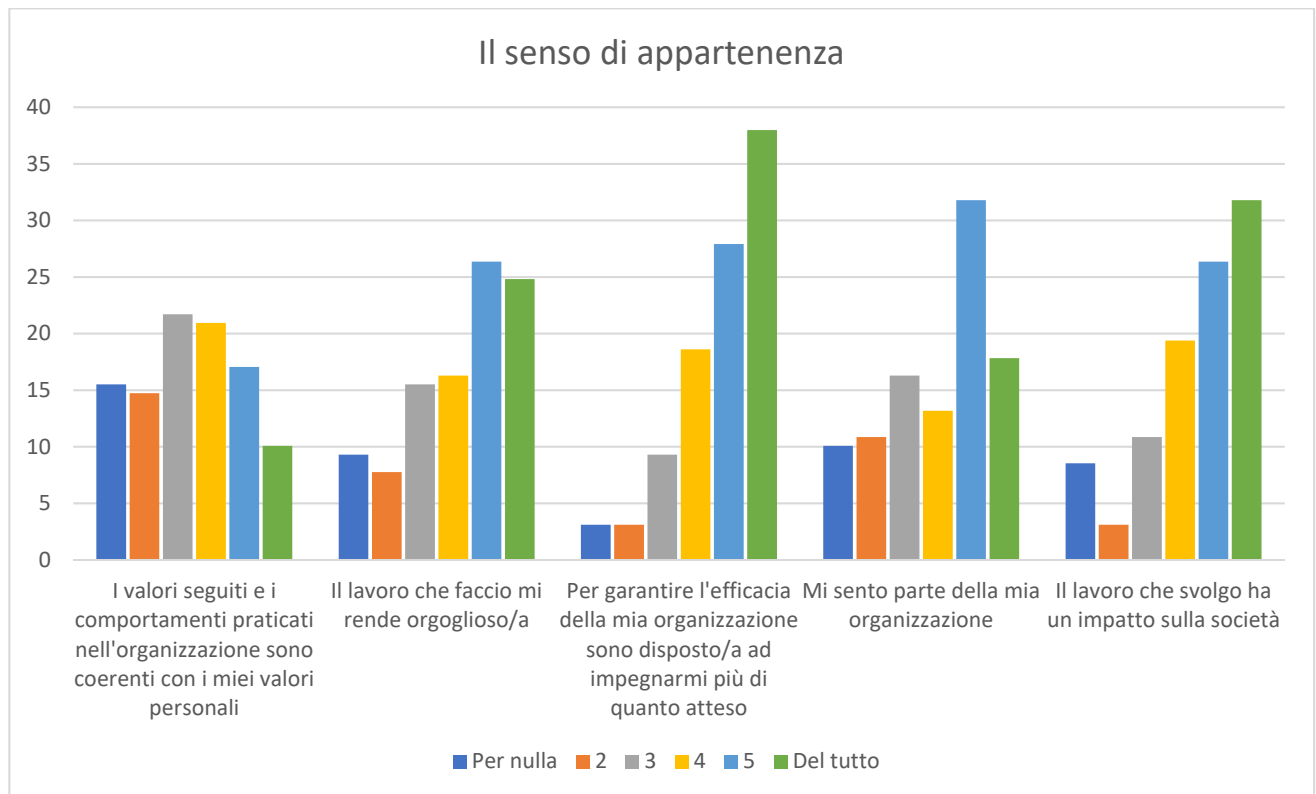
Confronto medie	Mi sento parte di una squadra	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
2022	3,71	5,19	4,65	4,13	3,57
2021	3,95	5,23	4,66	4,18	3,74
2020	3,62	5,21	4,63	4,07	3,79

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
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
2020	3,31	3,66	3,47	3,27	3,69	4,02	3,23

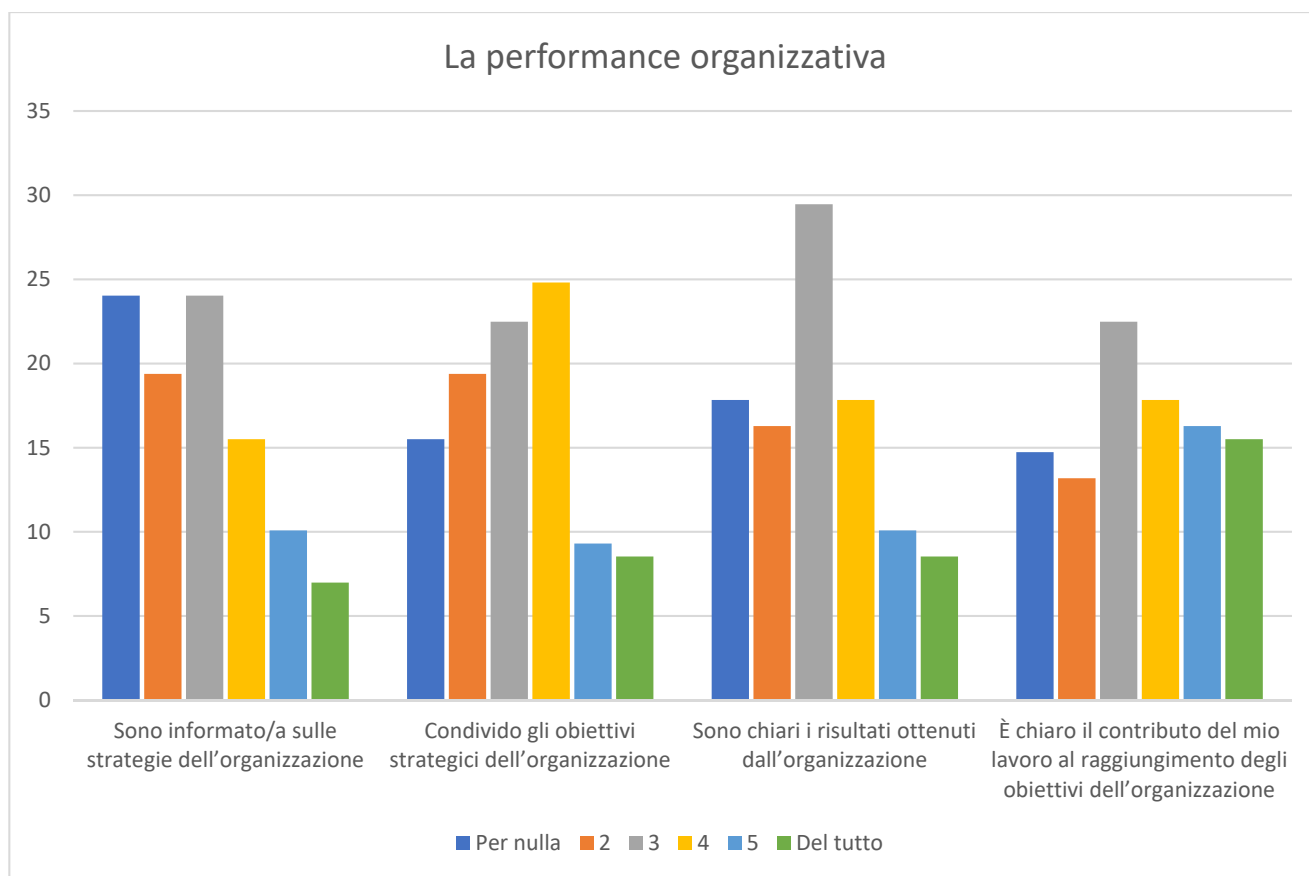
H. Il senso di appartenenza



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
2022	3,40	4,17	4,79	3,99	4,47
2021	3,66	4,30	4,91	4,19	4,49
2020	3,60	4,07	4,98	4,24	4,43

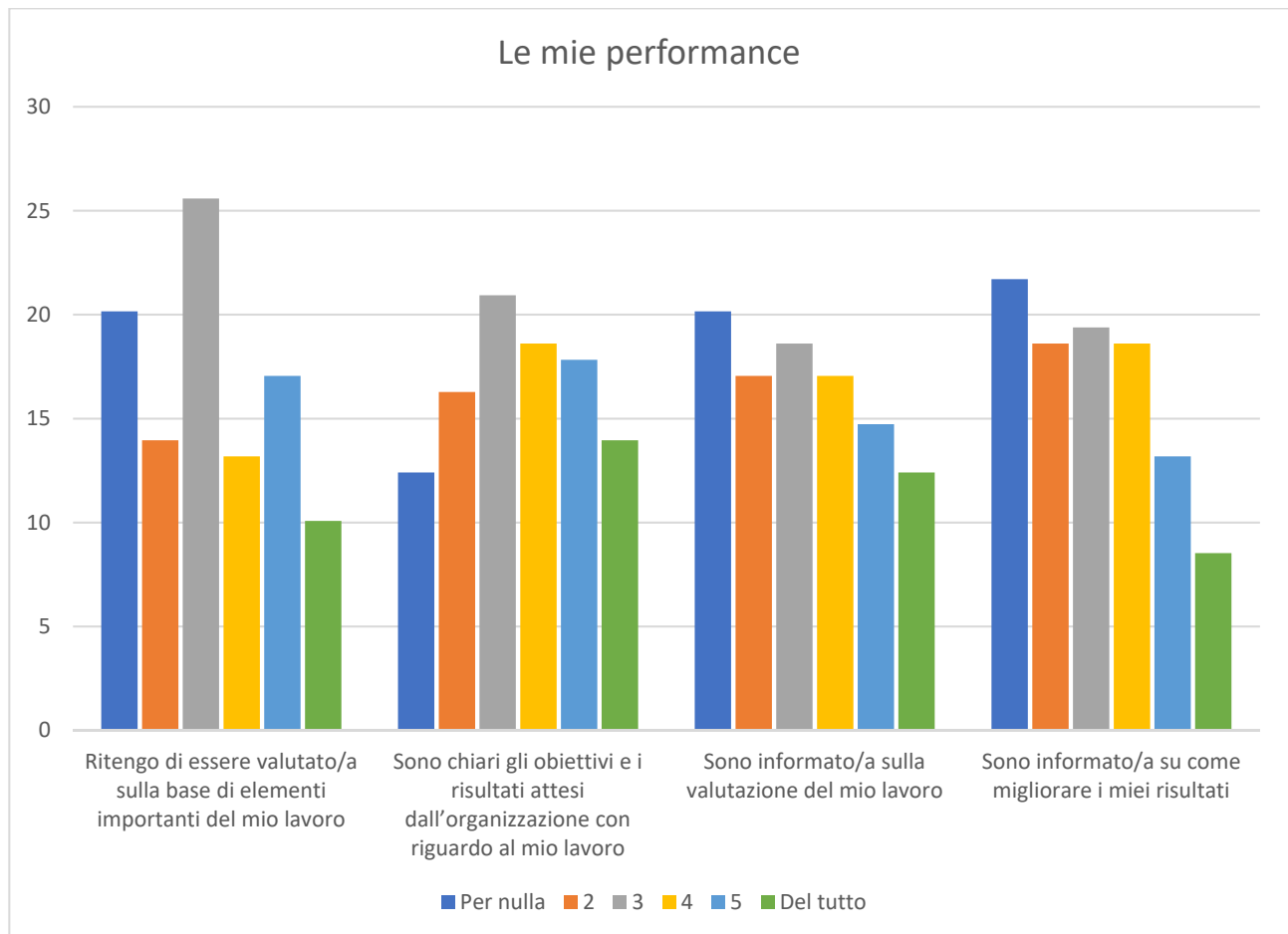
2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L. La performance organizzativa



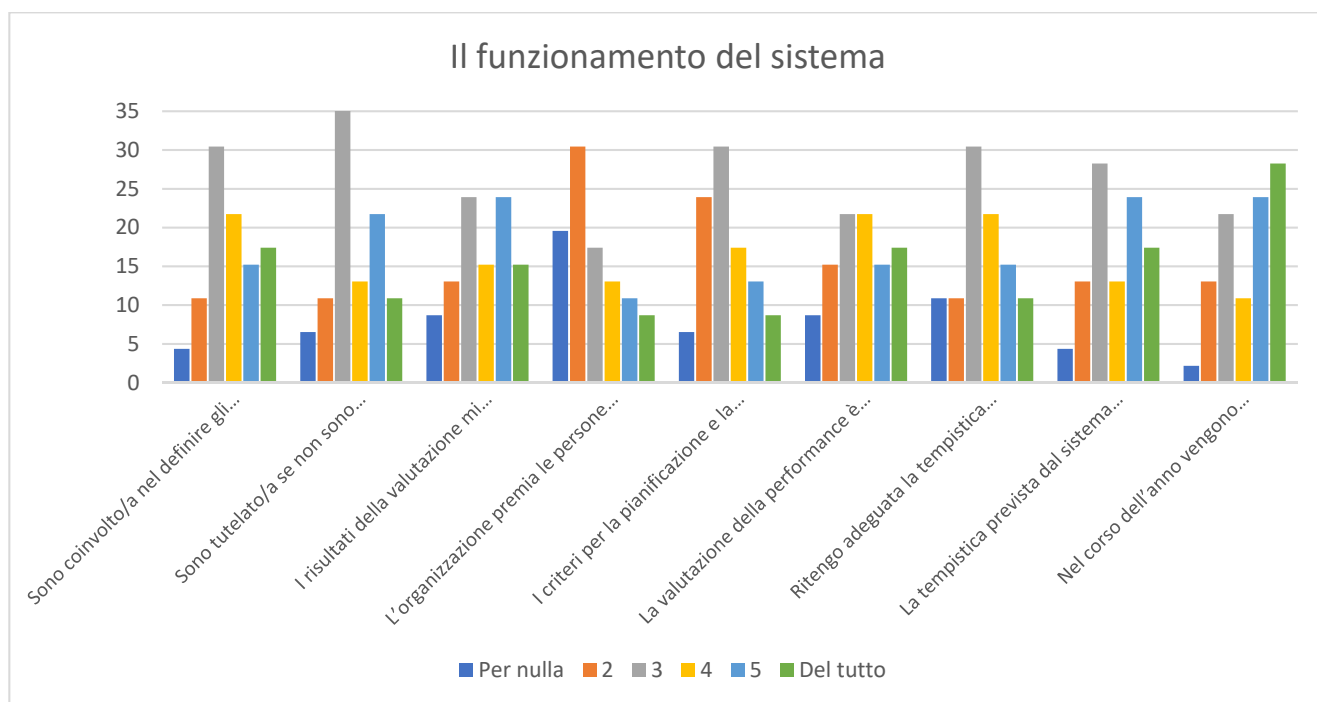
Confronto medie	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione
2022	2,89	3,19	3,12	3,54
2021	3,18	3,48	3,38	3,76
2020	2,90	3,17	3,21	3,65

M. Le mie performance



Confronto medie	Ritengo di essere valutato 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 sulla valutazione del mio lavoro	Sono informato su come migliorare i miei risultati
2022	3,23	3,55	3,26	3,09
2021	3,34	3,52	3,38	3,24
2020	3,25	3,55	3,28	3,08

N. Il Funzionamento del sistema ⁽¹⁾

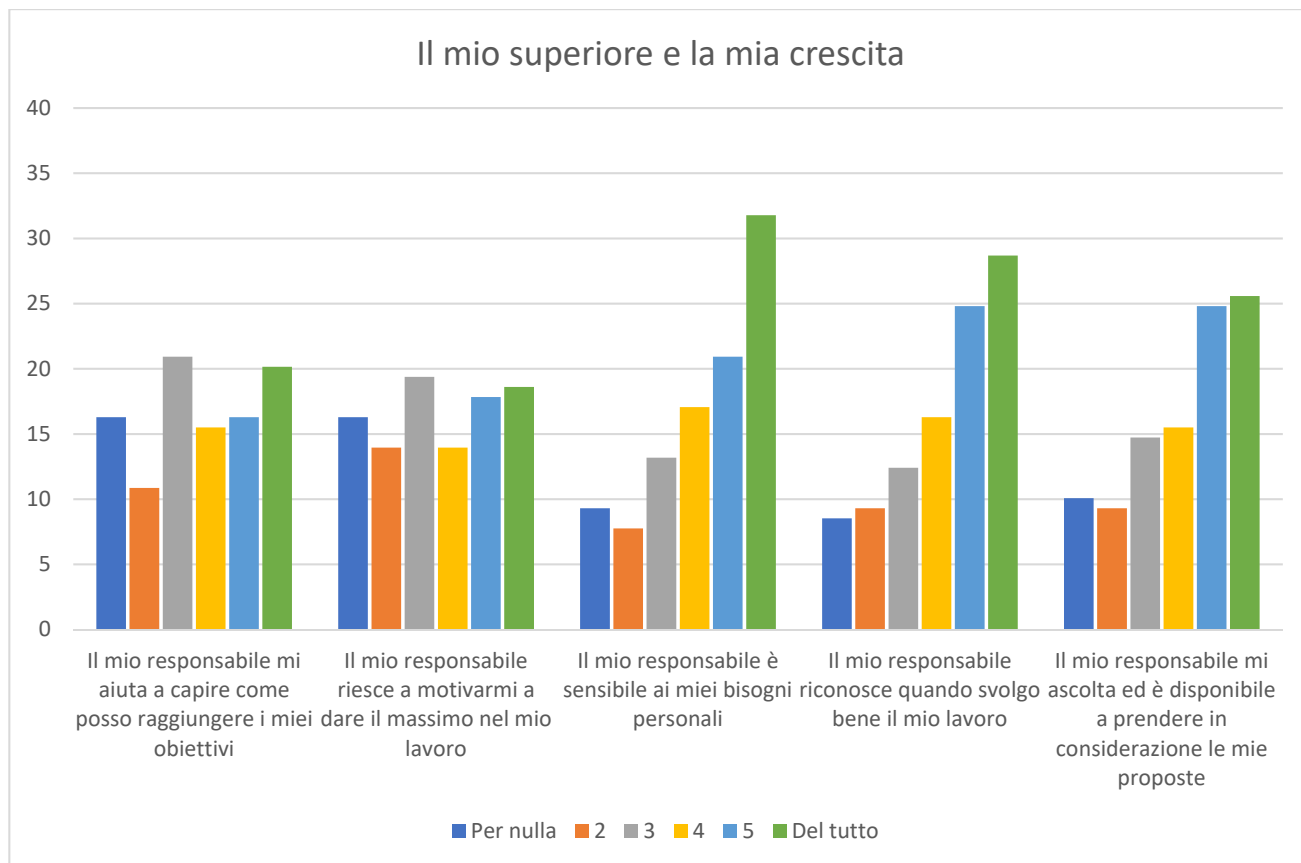


Confronto medie	Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	L'organizzazione premia le persone capaci 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 avviene rispettata	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie
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
2020	3,77	3,71	3,92	3,35	3,58	4,00	3,81	4,02	4,19

⁽¹⁾ La sezione prevede una domanda filtro: "Per la sua posizione è prevista una valutazione della performance?" a cui hanno risposto "SI" 46 persone.

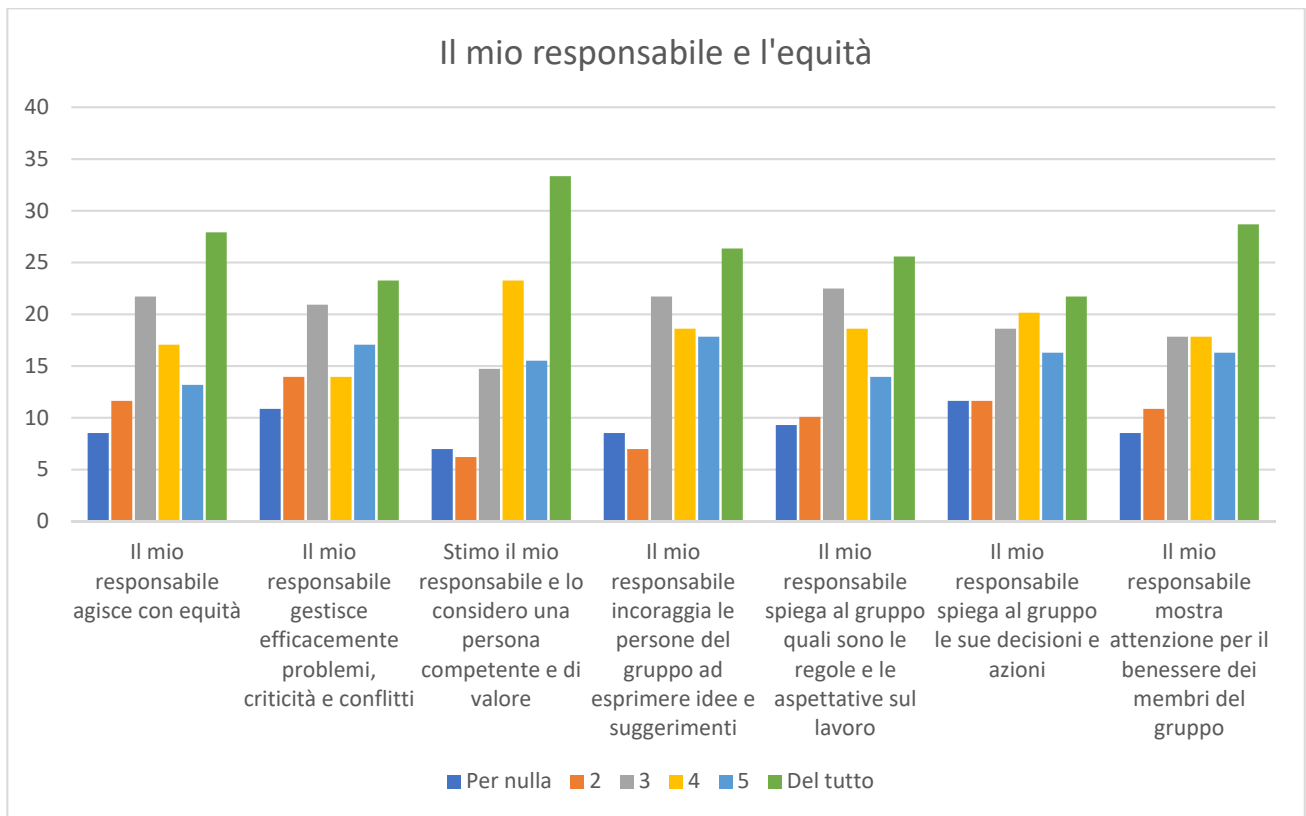
3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O. Il mio superiore e la mia crescita



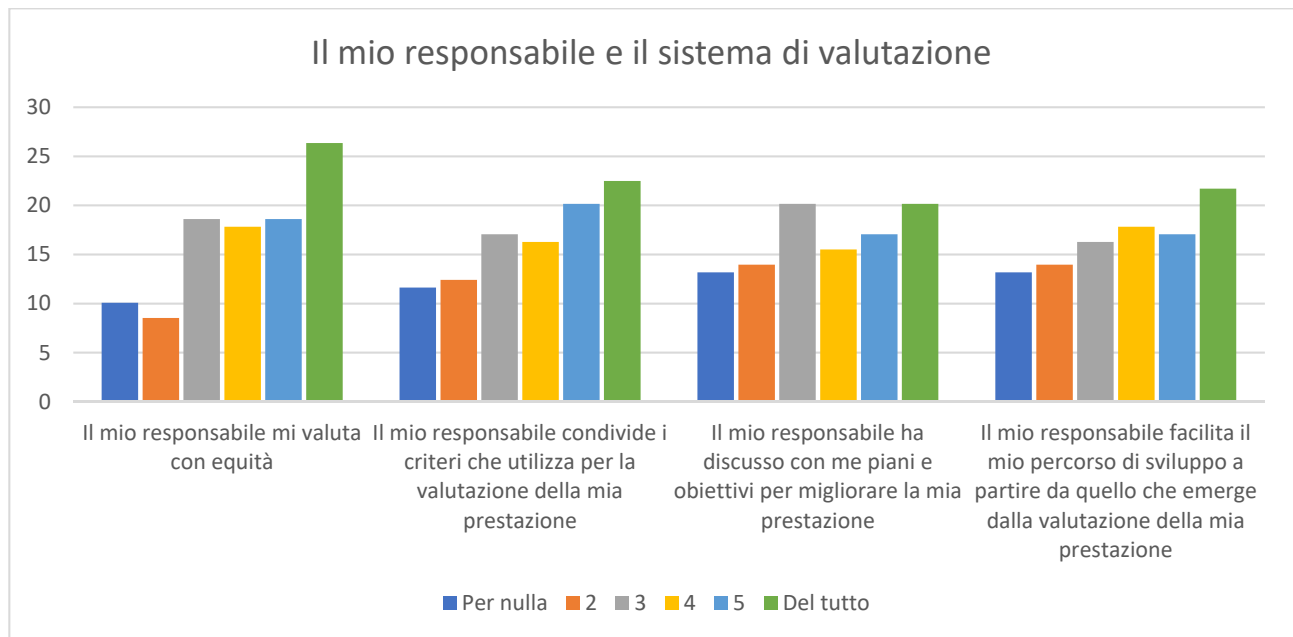
Confronto medie	Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
2022	3,65	3,59	4,28	4,26	4,12
2021	3,94	3,87	4,39	4,38	4,41
2020	3,83	3,79	4,53	4,42	4,38

P. Il mio responsabile e l'equità



Confronto medie	Il mio responsabile agisce con equità	Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo
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
2020	4,05	4,07	4,45	4,17	4,11	3,98	4,18

Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione



Confronto medie	Il mio responsabile mi valuta con equità	Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione
2022	4,05	3,88	3,70	3,77
2021	4,17	3,97	3,82	3,79
2020	4,07	3,84	3,66	3,69