



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2023



CdA: seduta del 26/06/2024
NdV: seduta del 28/06/2024

La presente Relazione è stata redatta con il supporto dell'Ufficio Qualità e performance

SOMMARIO

1.	Presentazione della Relazione	4
2.	Processo di definizione, adozione e pubblicazione della Relazione sulla performance	6
3.	Sintesi delle informazioni per gli stakeholder	8
4.	I risultati raggiunti	39
4.1	Risultati connessi alla PERFORMANCE STRATEGICA	40
4.2	Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023	43
4.3	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	47
4.3.1	Performance organizzativa di ATENEO	49
4.3.2	Performance organizzativa di STRUTTURA	50
4.3.3	Risultati rilevazioni opinioni STUDENTI, DOCENTI, LAUREATI, DOTTORANDI E DOTTORI DI RICERCA	51
4.3.3.1	Rilevazioni STUDENTI	54
4.3.3.2	Rilevazioni DOCENTI	56
4.3.3.3	Rilevazioni LAUREANDI e LAUREATI	58
4.3.3.4	Rilevazioni DOTTORI DI RICERCA	60
4.3.4	Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer satisfaction	62
	PROGETTO GOOD PRACTICE	63
4.3.4.1	Rilevazioni di Efficienza	66
4.3.4.2	Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction)	70
	EFFICACIA PERCEPITA DDA_Risultati	72
	EFFICACIA PERCEPITA PTA_Risultati	74
	EFFICACIA PERCEPITA STUDENTI_Risultati	76
	SINTESI EFFICACIA PERCEPITA DDA E PTA_Risultati	77
4.3.4.3	Sintesi dell'Efficienza e dell'Efficacia_Risultati	78
4.3.5	Risultati connessi alla TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	82
4.3.6	Risultati connessi all'ASSICURAZIONE QUALITA'	94
4.3.7	Risultati connessi ad obiettivi di PARI OPPORTUNITA' e BILANCIO DI GENERE	107
	CUG	107
	CUDIR	111
4.3.8	Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO	113
4.4	PERFORMANCE INDIVIDUALE	115
4.4.1	Performance DIRETTORE GENERALE	118
4.4.2	Performance PERSONALE (Categoria EP / Categoria D titolare di posizione organizzativa)	119
5.	Ipotesi migliorative	120
Allegato:	INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO (Report GP ediz. 2023-2024)	

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 e alle risorse previste.

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

Tab. 1: PRINCIPALI DOCUMENTI DI ATENEO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RIFERITO AL 2023

TIPOLOGIA	DATA DI APPROVAZIONE	LINK DOCUMENTO
Piano strategico 2023-25	15/03/2023 (SA) 29/03/2023 (CdA)	https://archivio.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.aspx
Programmazione triennale 2021-23	20/12/2021 (validazione NdV)	[accesso riservato dal portale PRO3]
Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023	27/04/2023 (CdA)	https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/
Piano Integrato Attività Organizzazione 2023-2025	29/03/2023 (CdA)	https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025	29/03/2023 (CdA)	https://archivio.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 (D.R. n. 443)	http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualità.aspx
Carta dei servizi Biblioteche	12/10/2020 (D.R. n. 700)	https://archivio.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualità.aspx
Carta dei servizi CUDARI	12/10/2020 (D.R. n. 699)	https://archivio.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 [Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane](#) nonché 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 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione](#), 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 2023](#).

La Relazione sulla performance 2023, portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/06/2024, se approvata sarà vagliata per la validazione dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo entro il 30 giugno 2024 e, ai sensi del D.lgs. n. 74/2017, pubblicata entro la stessa data sul sito istituzionale di Ateneo nella pagina <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance/> della sezione "Amministrazione trasparente" e sul "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica nella pagina <https://performance.gov.it/performance/relazioni-performance?anno=2023>.

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 2023 è stata predisposta dall'Ufficio Qualità e Performance 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 2023-2025.
 - Programmazione triennale di Ateneo 2021-23.
 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-25.
 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025.
 - Relazioni 2023 stilate da:
 - ◇ Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di funzione organizzativa;
 - ◇ Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
 - Report annuale 2023 di CUG, CUDARI e del Presidio della Qualità.
 - Materiale progetto Good Practice edizione 2022/2023 relativo alle rilevazioni di Efficienza, Efficacia percepita (customer satisfaction) e Benessere organizzativo:
 - ◇ Report finale anno 2023 (GP 2022/2023);
 - ◇ Presentazioni riunioni intermedie 2023;
 - ◇ Risultanze indagini di Benessere organizzativo 2024 (riferite all'anno 2023).
 - Relazione annuale del Nucleo di Valutazione anno 2023 (e anno 2024 per la sez. Rilevazione opinioni studenti riferita all'a.a. 2022/2023).
 - Risultati della valutazione 2023 riferita al Personale tecnico-amministrativo preposto a funzione organizzativa.
- 2) Predisposizione della Relazione sulla scorta delle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane" (ANVUR, luglio 2015) e delle altre fonti citate nel par. 1.
- 3) Presentazione della bozza di Relazione sulla performance agli organi di governo per l'approvazione.

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

Nella tabella 2 sono indicate le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità connesse al processo di definizione, adozione e pubblicazione della Relazione sulla performance 2023.

Tab. 2: FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

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

Legenda:

UQP: Ufficio Qualità e Performance

DG: Direttore Generale

CdA: Consiglio di Amministrazione

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

DFP: Dipartimento Funzione Pubblica

3. Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder

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

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

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

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

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

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

Tab. 3: DELEGHE RETTORALI (Anno 2023)

Rettore
Vicario del Rettore
PRORETTORI FUNZIONALI
Didattica
Ricerca e progetti competitivi
Terza Missione
Gestione delle infrastrutture e dei servizi (Presidente Centro di Ateneo per i Sistemi Informatici - CASI)
DELEGATI RETTORALI
Ambito della Governance: Regolamenti ed affari legali Bilancio e Supervisore all'applicazione del Piano di Risanamento 2020-2029 Presidio della Qualità
Ambito della Didattica: Rapporti internazionali (Presidente CRI) Master e formazione continua (Presidente Centro Aggregato Formazione Insegnanti - CAFI) Orientamento e Tutoraggio (Presidente Centro Universitario per l'Orientamento - CUORI) Centro linguistico di Ateneo (Presidente Centro Linguistico di Ateneo Cassino - CLA-C)
Ambito della Ricerca Progetti competitivi Ricerca applicata e dottorato di ricerca Salute e sport (Presidente comitato dello sport) Valutazione della qualità della ricerca Coordinamento progetti di ricerca PNRR e di Ateneo
Ambito della Terza missione Diffusione della cultura e della conoscenza Trasferimento tecnologico, creazione di impresa e spin-off Job placement, marketing e valorizzazione del brand Sviluppo sostenibile (Comitato di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile - CASE)
Ambito della Gestione Gestione delle infrastrutture, degli impianti e della sicurezza Mobilità e Sviluppo Infrastrutture edili Diffusione e fruizione dei prodotti della ricerca (Presidente Centro Editoriale di Ateneo - CEA e Sistema Bibliotecario di Ateneo SBA) Disabilità e supporto psicologico (Presidente Centro Universitario per la Disabilità, l'Inclusione e la Ricerca -CUDIR) Funzionalizzazione degli spazi

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

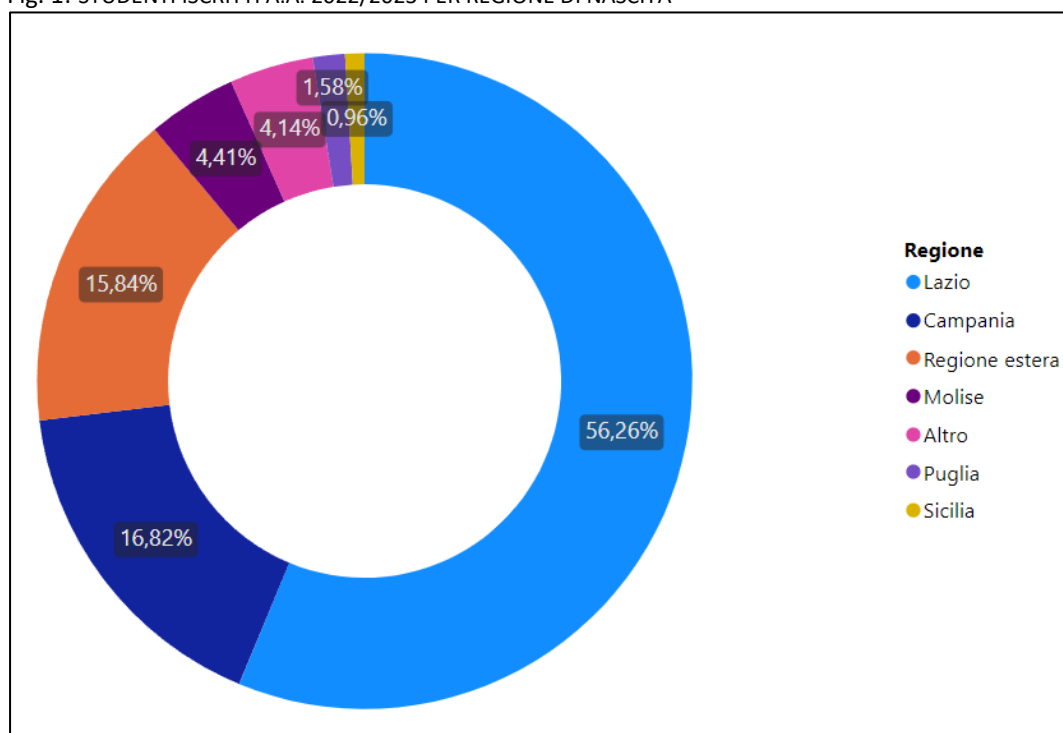
Il Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione hanno competenze per la gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

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

Le responsabilità per il soddisfacimento degli obiettivi sono condivise, ma differenziate tra i diversi attori che partecipano alla governance 'allargata' dell'Ateneo. Al Rettore, ai Delegati, ai Referenti e ai Presidenti dei Centri sono essenzialmente ascrivibili le responsabilità relative al raggiungimento degli obiettivi strategici; i Direttori di Dipartimento sono responsabili degli obiettivi strategici declinati a livello periferico relativamente alla didattica, alla ricerca e alla terza missione; il Direttore generale risponde degli obiettivi di miglioramento gestionale e di bilancio collegati agli obiettivi strategici, in base ai quali vengono annualmente definiti gli obiettivi operativi e di performance del Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

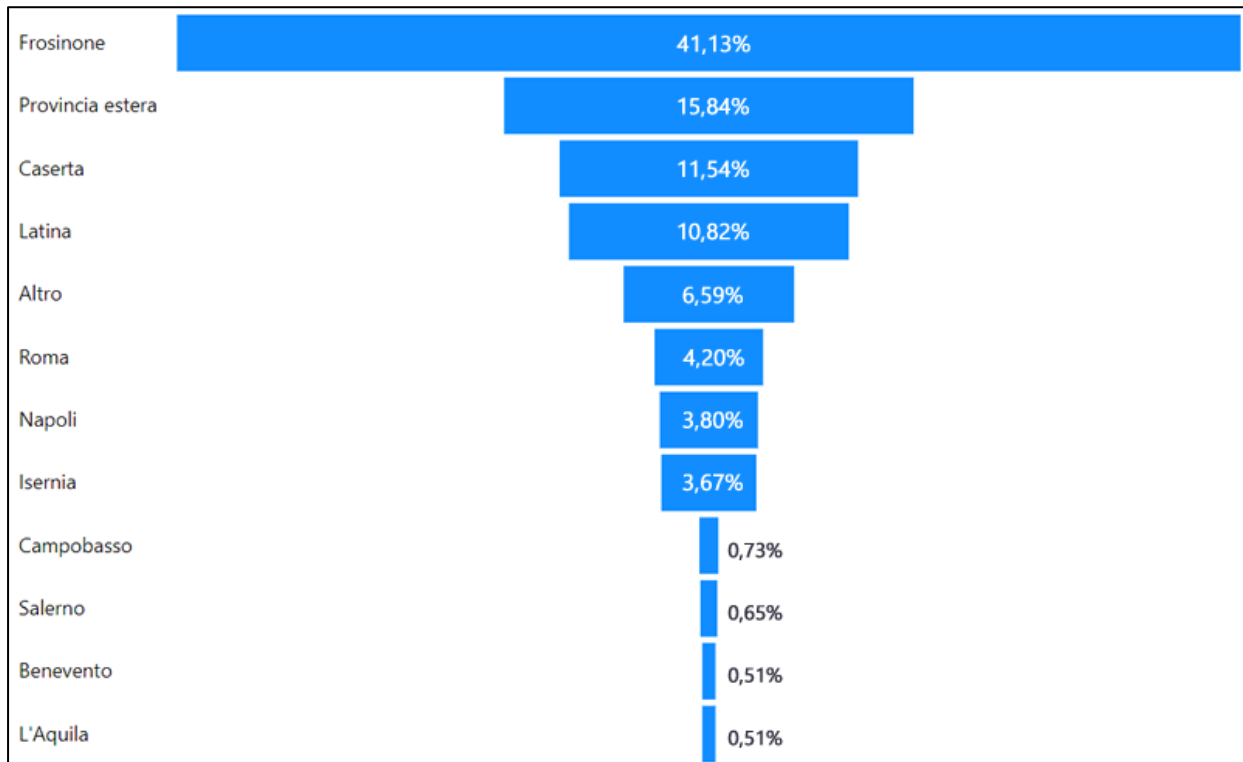
Per la sua posizione geografica, UniCas funge da naturale punto di snodo tra le città del Lazio meridionale, della Campania e del Molise, dalle quali canalizza la maggior parte degli studenti.

Fig. 1: STUDENTI ISCRITTI A.A. 2022/2023 PER REGIONE DI NASCITA



A livello provinciale, il 41,13% degli iscritti proviene dalla provincia di Frosinone a cui si aggiunge una significativa presenza di studenti internazionali 15,84%.

Fig. 2: PERCENTUALE DI STUDENTI ISCRITTI A.A. 2022/2023 PER PROVINCIA DI NASCITA



Nell'attuale configurazione, l'Ateneo si articola in cinque Dipartimenti:

Dipartimento di Economia e Giurisprudenza (DIPEG)

Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica (DICEM)

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

Dipartimento di Lettere e Filosofia (DLF)

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

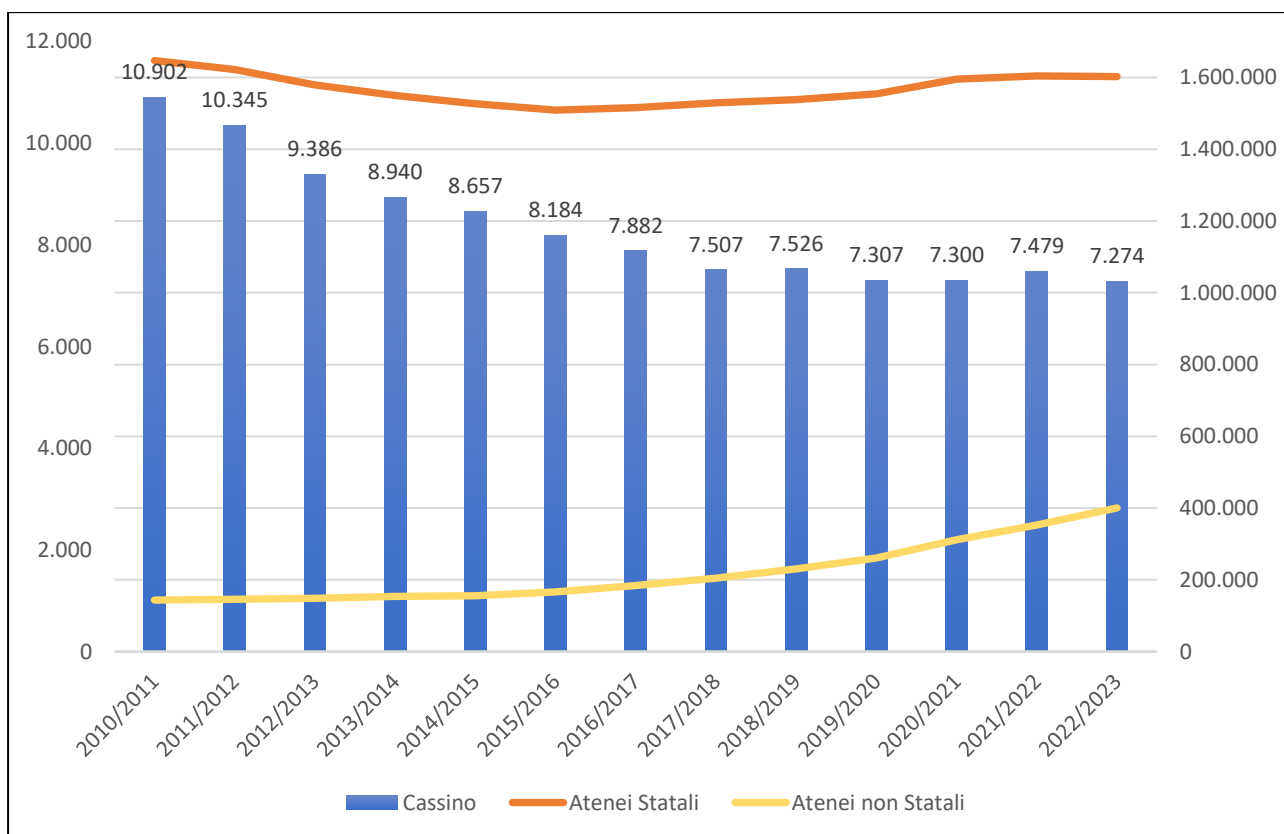
L'ampia proposta formativa prevede l'erogazione di:

- ✓ 32 Corsi di laurea, di cui 7 corsi di studio interamente in inglese o con curricula interamente in inglese e 7 corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree);
- ✓ 11 Corsi di laurea Triennale (di cui 2 curriculum nella sede di Frosinone);
- ✓ 20 Corsi di laurea Magistrale (di cui 2 corsi nella sede di Frosinone e 1 interAteneo con l'Università degli Studi del Sannio e l'Università degli Studi del Molise, sede amministrativa);
- ✓ 1 Corso di laurea Magistrale a ciclo unico;
- ✓ 5 Corsi di dottorato di ricerca;
- ✓ 36 Master universitari;

- ✓ 4 Corsi di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità;
- ✓ 2 Corsi di perfezionamento/alta formazione;
- ✓ 1 Corso di formazione professionale;
- ✓ 1 Percorso verifica requisiti FIT.

Il numero di studenti iscritti si attesta negli ultimi anni poco sopra le 7000 unità con un decremento di 205 unità nell'a.a. 2022/2023. Di rilievo la presenza di studenti internazionali (cittadinanza estera) che rappresenta un tratto sempre più distintivo dell'Ateneo con 1062 studenti stranieri, pari al 14,7% degli iscritti, ben al di sopra della media nazionale del 6,22% (5,16% per le lauree triennali, 10,67% per le lauree magistrali, 4,52% per le lauree magistrali ciclo unico – Fonte MUR/ANS), livelli del tutto comparabili a quelli di prestigiosi atenei italiani. La presenza di studenti internazionali non ha solo un valore statistico significativo ma permette a tutta la comunità universitaria di realizzarsi come comunità multiculturale, inclusiva e solidale.

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

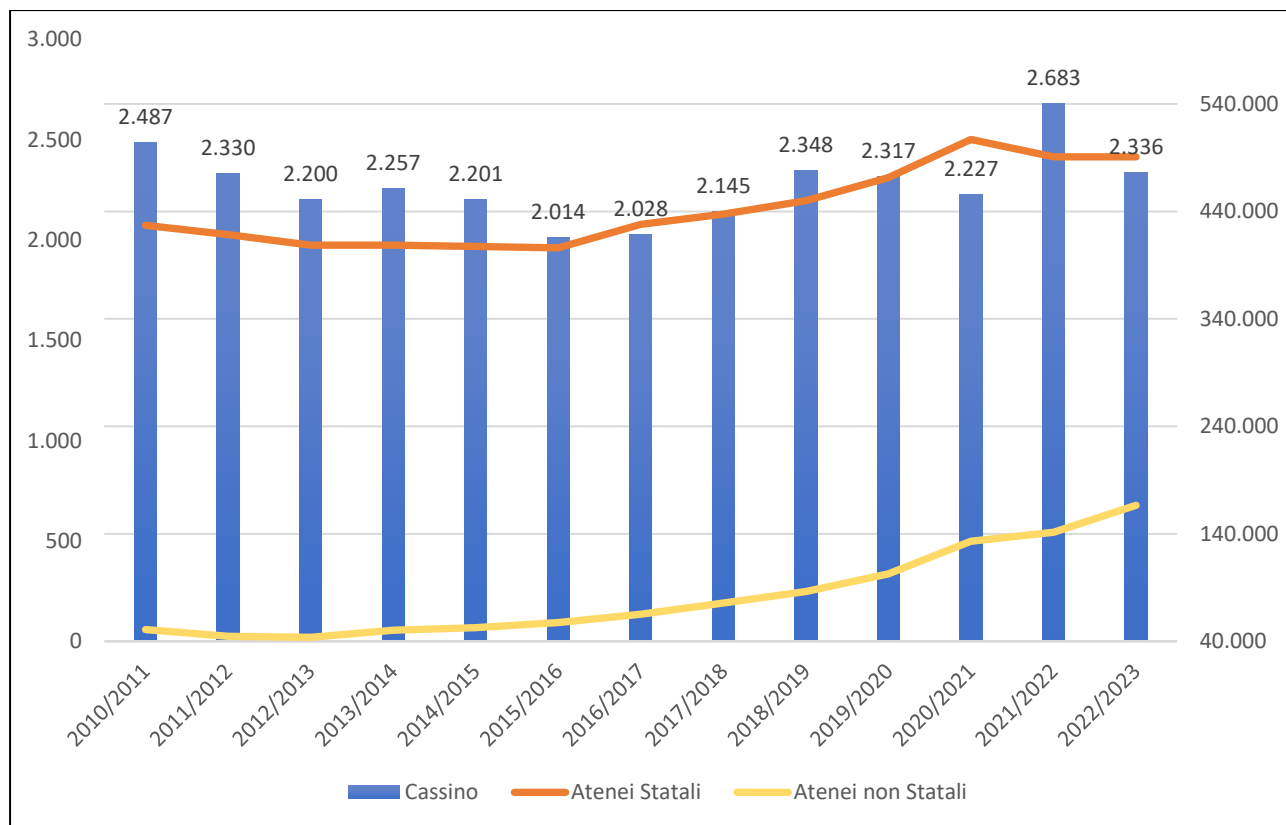


Fonte MUR-ANS, dati al 12 giugno 2024

Il numero di immatricolati si attesta al di sopra delle 2000 unità con un leggero decremento rispetto all'anno accademico precedente ma a livello pari o superiore ai valori registrati negli ultimi dieci anni.

Anche in questo caso la grande attrattività nei confronti di studenti internazionali assicura un contributo significativo: nell'a.a. 2022/2023 gli immatricolati con cittadinanza estera rappresentano il 16,8% degli immatricolati, a fronte di una media nazionale per gli Atenei statali di 7,8%.

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



Fonte MIUR-ANS, estrazione al 12 giugno 2024

Gli studenti di UniCas hanno a disposizione 79 aule per oltre cinquemila posti a sedere, 5 aule informatiche con 170 postazioni. Gli studenti fuori sede possono contare anche sulla residenza universitaria “Janula Residence”, di recente acquisizione che affianca le residenze Lazio Disco offrendo prioritariamente un servizio abitativo a studenti capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi. La residenza è a disposizione anche di studenti internazionali e studenti stranieri incoming in mobilità temporanea presso l’UniCas.

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

Tab. 4: N. LAUREATI PER ANNO ACCADEMICO

ANNO ACCADEMICO	LAUREATI
2017/2018	1.455
2018/2019	1.523
2019/2020	1.311

2020/2021	1.378
2021/2022	1.336
2022/2023	1.430

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

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

L'Ateneo eroga percorsi per l'abilitazione all'insegnamento, strutturati secondo la normativa vigente. I servizi agli studenti sono erogati attraverso le 3 biblioteche di area (economico-giuridica, ingegneristica, umanistica), il Centro Universitario per l'Orientamento (CUOri), il Centro Universitario per la Disabilità, l'inclusione e la Ricerca (CUDIR), il Centro relazioni internazionali (CRI), Il Centro di Ateneo per i servizi informativi (CASI), l'Ufficio Job Placement, presso il quale è attivo uno Sportello Informativo, interfaccia tra studenti, laureandi e laureati con mondo del lavoro. Nel 2023 è stato attivato il centro linguistico di Ateneo (CLA-C) che supporta il potenziamento di competenze linguistiche non solo di studenti, assegnisti, dottorandi ma anche del personale amministrativo.

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

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

Tab. 5: STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ DEI PROCESSI FORMATIVI (Anno 2023)

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
Processo formativo	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
Rapporti con gli studenti	Valutazione dei Piani delle Attività Formative	Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio
	Orientamento in ingresso	CUORI Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio
	Orientamento e tutorato in itinere	CUORI Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Tutors Consiglio di Corso di Studio
	Periodi di formazione (stage, tirocini, etc.)	Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Management Didattico
	Mobilità internazionale e internazionalizzazione (Erasmus, etc.)	Centro Rapporti Internazionali Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Delegato Dipartimento Management Didattico
	Orientamento in uscita e job placement	Ufficio Job Placement e creazione d'impresa Consiglio di Corso di Studio Delegato Consiglio di Corso di Studio Delegato Dipartimento
Monitoraggio	Raccolta ed elaborazione delle opinioni degli studenti	Presidio Qualità Consiglio di Corso di Studio Commissione Paritetica Gruppo AQ
	Riesame	Presidio Qualità Consiglio di Corso di Studio Gruppo Riesame
	Monitoraggio delle iniziative e dei processi	Consiglio di Corso di Studio Commissione Paritetica Gruppo AQ

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

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

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

Nel 2023 le azioni sono state finalizzate a:

- potenziare il networking con le Scuole superiori del bacino d'utenza dell'Ateneo, per proporre l'attivazione di percorsi specifici di orientamento, quali attività seminariali e di laboratorio su tematiche di interesse degli studenti, al fine di far conoscere le attività di ricerca dei Dipartimenti dell'Ateneo e far conoscere agli studenti i corsi di laurea offerti;
- promuovere incontri di orientamento e di presentazione dei corsi di studio e dei servizi dell'Ateneo, svolti telematicamente o presso le scuole con cui è stata avviata una collaborazione più strutturata;
- organizzare attività di orientamento di Ateneo in cui i Dipartimenti, i singoli Corsi di Laurea, i Centri riescano a presentare la visione sistemica e il valore che l'Ateneo riconosce a questa attività;
- organizzare eventi culturali con un impatto in termini di valore pubblico non solo per gli studenti di UniCas ma per i ragazzi della Città di Cassino;
- realizzare di iniziative di promozione e di divulgazione delle attività del Centro e dei Dipartimenti di Ateneo tramite l'utilizzo dei social network;
- migliorare la comunicazione esterna specifica sulle attività di orientamento con un focus sull'evento di Ateneo, UniCasOrienta, al fine di rendere le informazioni più fruibili, dando voce anche agli studenti che, attraverso video, raccontano la loro esperienza in UniCas;

- pubblicare la Guida annuale dello studente fornendo informazioni anche a studenti internazionali che nello scegliere UniCas scelgono anche di trasferirsi nel nostro Paese. La guida viene resa disponibile sia in formato cartaceo che digitale, per consentire adeguata informazione anche a coloro che non possono accedere ai servizi in sede;
- attivare e gestire lo Sportello di consulenza che assicura un contatto diretto con il personale del CUORI, sia in presenza tutte le mattine dalle 10 alle 12 e due pomeriggi a settimana che online su prenotazione;
- organizzare l'Open Week, settimana durante la quale UniCas apre le porte delle proprie strutture ai futuri studenti e alle loro famiglie per sostenerli nella scelta del percorso di studio dopo l'esame di maturità. Durante la Open week è possibile, a richiesta, per i potenziali studenti e le loro famiglie, essere accompagnati da docenti e studenti universitari nella visita delle strutture - segreterie didattiche, aule, laboratori - e dei principali servizi di Ateneo; l'open week 2023 si è svolta nel mese di luglio 2023 e ha visto la partecipazione di 62 studenti e delle loro famiglie;
- partecipare al salone dell'orientamento presso le scuole che ne hanno fatto richiesta;
- organizzare annualmente l'Open Day "UniCasOrienta" in sinergia con l'Ufficio Job Placement e l'Associazione dei Laureati di Cassino, ALACLAM; nel 2023 si è svolto nelle sedi di Cassino e Frosinone e ha visto la partecipazione di circa 500 studenti di cui, in particolare, il 69% proveniente dagli Istituti della provincia di Frosinone, 16% da quelli della provincia di Caserta ed il 15% dalle altre province (Latina, Isernia, Benevento);
- attuare azioni specifiche previste da convenzioni e accordi con le scuole del territorio per realizzare progetti di orientamento e formazione che si sviluppino nel corso dell'intero anno scolastico, anche nell'ambito dei Progetti per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO). Nel 2023 il CUORI ha gestito 9 PCTO. La responsabilità scientifica dei vari percorsi è stata affidata ai vari docenti dell'Ateneo, in base all'area didattica di afferenza;
- erogare, nell'ambito del "Next generation", progetto formativo comune a tutti gli Atenei della Regione Lazio, a studentesse e studenti residenti nella Regione, una formazione finalizzata a rendere consapevole la scelta del percorso post diploma più adatto alle proprie aspettative; nel 2023 il progetto ha coinvolto n.6 scuole e un totale di n. 806 studenti.

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

- la gestione del Sistema di sportelli di Orientamento e Tutorato (servizio SOT), attivato presso tutte le sedi di Ateneo grazie al finanziamento ministeriale del fondo giovani. Gli sportelli vengono gestiti

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

Il **Centro Rapporti Internazionali** (CRI) contribuisce al rafforzamento della dimensione internazionale dell'Ateneo che nel 2023 è entrato a far parte di una prestigiosa Alleanza europea, European University of Technology EUT+, che vede la partecipazione di alcune importanti università europee: Technological University Dublin, Riga Technical University, Cyprus University of Technology, Technical University of Cluj-Napoca, Polytechnic University of Cartagena, University of Technology of Troyes, Technical University of Sofia and Hochschule Darmstadt.

Il CRI è articolato in due uffici, l'Ufficio Erasmus e l'Ufficio Studenti Stranieri (ora International Welcome Service). Entrambi gli uffici operano coordinandosi con i cinque Dipartimenti dell'Ateneo attraverso i docenti delegati ai Rapporti Internazionali che assicurano il loro supporto in particolare per ciò che concerne il piano delle attività formative agli studenti in mobilità sia in entrata sia in uscita e garantiscono il coordinamento con le segreterie didattiche e i Presidenti di Corsi di Studio.

Attraverso l'Ufficio Erasmus il CRI ha risposto alle Call per le azioni KA131 (mobilità europea e mobilità internazionale) e KA171 (mobilità con Paesi terzi) bandite annualmente nell'ambito del programma Erasmus+ per ottenere le sovvenzioni dell'UE.

I finanziamenti ottenuti nel 2023 sono stati pari a 446.332,00 euro per l'azione KA131 (423.730 euro nel 2022), incluso il finanziamento di un Blended Intensive Programme, da attivare entro il 2025; per l'azione KA171 168.983,00 euro (72.335 euro nel 2022). Ai finanziamenti dell'Agenzia Erasmus si aggiungono quelli che il Ministero dell'Università e della Ricerca assegna all'Ateneo con il Fondo Giovani per la mobilità internazionale quale integrazione del contributo Erasmus+ per gli studenti. Il finanziamento ottenuto nel 2023 è stato pari a 174.438,00 (109.339 euro nel 2022).

Oltre ad aver garantito la gestione e rendicontazione dei fondi, l'Ufficio Erasmus ha:

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

Negli ultimi 3 anni accademici hanno beneficiato delle attività di mobilità internazionale sia gli studenti che il personale come di seguito indicato:

Tab. 6: STUDENTI/PERSONALE IN MOBILITA' INTERNAZIONALE

Anno accademico	N. studenti in mobilità	N. personale in mobilità
2021-22	114	21
2022-23	134	24
2023-2024	181	79

Attraverso l'Ufficio Erasmus il CRI gestisce l'attivazione degli accordi Erasmus e predisposto la loro fruibilità in formato digitale sulla piattaforma europea Erasmus Without Paper (EWP). L'Ufficio ha inoltre seguito la procedura per l'attivazione di [Accordi per la cooperazione internazionale](#) con Università straniere curandone l'inserimento degli stessi nella piattaforma ministeriale dedicata. Gli accordi internazionali e gli [Accordi Bilaterali Erasmus](#) sono pubblicati anche sul sito internet di Ateneo nelle pagine dedicate all'internazionalizzazione. L'Ufficio Erasmus ha inoltre curato le attività previste dal Centro Interuniversitario di Formazione Internazionale (H2CU-Honors Center of Italian Universities) attraverso il quale UniCas offre agli studenti e ai docenti la possibilità di fruire del

supporto dell'alloggio gratuito presso la residenza universitaria "College Italia" per svolgere un periodo di studio/tirocinio o ricerca presso un Ateneo statunitense con sede a New York.

Nel 2023, l'Ufficio ha infine supportato amministrativamente il progetto "Development of Skills and Teachers Training for leadership" (DeSTT) nell'ambito del programma Erasmus + Capacity Building in the field of Higher Education (convenzione n. 609905-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA2-CBHE-JP per euro 710.731,00).

Gli studenti Erasmus in entrata sono in media 60 l'anno, con un picco di circa 100 studenti nel 2019 e una diminuzione a circa 40 durante i semestri centrali dei due anni di pandemia, di nuovo tornati ad un centinaio nell'a.a. 2022-2023. Gli studenti Erasmus gestiti dal CRI provengono principalmente da Spagna, Turchia, Polonia e Francia, mentre lo Staff per Teaching e Training anche da Romania, Bulgaria, Ungheria e Repubblica Ceca. Le informazioni per gli studenti Erasmus in entrata sono state rese disponibili sul sito di Ateneo

Per gli studenti Erasmus in entrata l'Ufficio ha organizzato e coordinato un corso di lingua italiana erogato gratuitamente. Dal luglio 2023 l'attività è svolta dal CLA-C.

Attraverso l'International Welcome Service, il CRI gestisce le mobilità in entrata di studenti e personale nonché la fase di controllo, validazione e ammissione degli studenti internazionali che fanno richiesta di iscrizione ai Corsi di Studio offerti da UniCas. Una delle fasi più delicate del processo di accoglienza degli studenti internazionali è la gestione delle domande di immatricolazione nel portale University, gestito dall'Ufficio sin dal 2020, anno in cui è stato attivato il portale ministeriale anche nella funzione di interfaccia tra gli Atenei e le ambasciate ai fini della verifica dei prerequisiti per il rilascio del visto. L'Ateneo ha negli anni aumentato il suo livello di attrattività gestendo un elevato e crescente numero di richieste di ammissione da parte di studenti internazionali. Di seguito i dati degli ultimi due anni accademici.

Tab. 7: STUDENTI INTERNAZIONALI_RICHIESTE DI AMMISSIONE E N. MATRICOLE

Anno accademico	Richieste di ammissione su University	Numero di matricole internazionali
2021-22	1488	337
2022-23	1116	359
2023-24	3734	815

Nei primi mesi di apertura del portale nel 2024 il numero di richieste è già superiore alle tremila unità. In aggiunta ai suddetti numeri delle matricole internazionali, veicolate dal portale nazionale University che gestisce le immatricolazioni di studenti internazionali previo visto di ingresso in Italia, vanno considerati gli immatricolati già soggiornanti in Italia con tipologie di visto/permesso di

soggiorno diverso dallo studio o con permesso di soggiorno per prosecuzione degli studi; nell'a.a. 2023-2024 il numero di questa tipologia di studenti risulta pari a 920 totali (pari a + 105 unità).

Le procedure per gli studenti internazionali sono divise in due fasi "before the arrival" e "after the arrival". Per la prima fase, gli step da seguire sono descritti nella [Guida](#), mentre la [fase "after"](#), con le informazioni utili dall'arrivo in Italia, è descritta tra i servizi offerti dall'International welcome service. L'Ufficio garantisce l'orientamento a distanza e in itinere per tutte le questioni inerenti al soggiorno a Cassino, curando i rapporti con le autorità locali coinvolte (Prefettura, Questura, Comune, ASL, DiSCo, ecc.).

Oltre a fornire supporto ai rifugiati politici (circa 5 l'anno regolarizzano poi l'iscrizione) e nei trasferimenti di studenti internazionali da altri atenei italiani, l'Ufficio curato le richieste di nulla osta all'attività di ricerca per assegnisti, ricercatori, docenti internazionali e gestisce, con un'apposita commissione di Ateneo, anche il test online di lingua italiana per gli studenti internazionali interessati ad immatricolarsi ad un corso di Studi erogato in lingua italiana, come previsto dalla normativa (nel 2023 sono state fissate tre date).

L'International Welcome Service fornisce anche informazioni relative ai titoli doppi/congiunti sulla base delle linee guida per l'attivazione di nuovi [Doppi Titoli](#) e gestisce le richieste di riconoscimento del titolo estero finalizzate all'ottenimento dell'equipollenza.

Nell'anno 2023, per supportare maggiormente gli studenti internazionali, è stata inoltre stipulata la Convenzione con il CIMEA per il rilascio degli Attestati di Comparabilità e di Veridicità tramite la piattaforma dedicata *MyDiplome*.

Altro driver di sviluppo dell'Ateneo è certamente l'attività di **RICERCA** che si sviluppa all'interno dei Dipartimenti in tutti gli ambiti di interesse scientifico (antichistica, studi storicoartistici, storici, linguistici, filologico-letterari, paleografico-codicologici, pedagogia e servizio sociale; ingegneria meccanica, gestionale, civile, ambientale, elettrica, informatica, delle telecomunicazioni, ecc.; discipline economiche, aziendali e giuridiche; scienze motorie e della salute), con risultati di qualità e punte di visibilità e di eccellenza nazionale e internazionale. L'attività di ricerca e innovazione portata avanti dall'UniCas è sviluppata dai docenti e ricercatori in servizio presso l'Ateneo ed è arricchita dal contributo di dottorandi e assegnisti di ricerca. Nel 2023 si registra un ulteriore incremento pari a poco più del 2% rispetto all'anno precedente nel numero di docenti e ricercatori in organico (da 275 a 281 unità). Più significative variazioni si rilevano per ruolo: per le posizioni di ricercatore a tempo

determinato (+33%, da 39 a 52 unità) e per professori ordinari (+20%, da 65 a 78 unità). Di seguito la composizione per ruolo al 31 dicembre 2023, all'interno dei cinque Dipartimenti attivi nell'Ateneo facenti capo alle tre aree, ingegneristica, umanistica e giuridico-economica. Sul [portale ministeriale](#) è possibile visualizzare, il numero dei docenti in organico, aggiornato in tempo reale.

Tab 8: DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE, PER RUOLO E DIPARTIMENTO

FASCIA	ECONOMIA E GIURISPRUDENZA	INGEGNERIA CIVILE E MECCANICA	INGEGNERIA ELETTRICA E DELL'INFORMAZIONE	LETTERE E FILOSOFIA	SCIENZE UMANE, SOCIALI E DELLA SALUTE	TOTALE
Prof. Ordinari	22	17	18	12	9	78
Prof. Associati	29	27	21	14	17	108
Ricercatori T.I.	15	8	4	5	11	43
Ricercatori T.D.	11	13	14	7	7	52
TOTALI	77	65	57	38	44	281

Dati al 31.12.2023

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

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

Nel 2023 le situazioni di contesto risultano decisamente migliorate e si evidenziano tangibili segni di ripresa. Il sistema di Deleghe rettorali ha permesso di dedicare, in una logica sistemica, ricercatori di altissimo profilo sui Progetti competitivi, la Ricerca applicata, il dottorato di ricerca Salute e Sport, la Valutazione della qualità della ricerca e Progetti di ricerca PNRR e di Ateneo. Dal primo monitoraggio del piano strategico 2023-2025 emerge che gli obiettivi 2023 sono stati raggiunti. Inoltre, con l'ingresso

di UniCas nell'Alleanza europea EUT, ci si attende anche l'ampliamento di partenariati di ricerca per la partecipazione a bandi competitivi internazionali che costituirà un ulteriore elemento di sviluppo per la ricerca scientifica di UniCas.

Dal punto di vista quantitativo, il numero di prodotti della ricerca risulta in leggera flessione dopo l'eccezionale incremento dello scorso anno. Per un'analisi di dettaglio si rinvia alla [relazione sull'attività di ricerca](#) allegata al Bilancio consuntivo 2023.

Con complessivi 23.554.717 euro di finanziamenti ottenuti, l'anno 2023 conferma in buona parte il dato eccezionale dell'anno precedente (24.829.153 euro). Si rileva quindi un elevato flusso di fondi conseguiti con la partecipazione a bandi competitivi. Anche per il 2023, con gli stessi fattori premiali per quei ricercatori che sottomettono progetti di ricerca su bandi competitivi, è stata confermata l'erogazione di fondi FAR (Fondo di Ateneo per la Ricerca) pari a 100.000 euro complessivi di cui 36.394 euro su FAR-Europa, riservato ai ricercatori che abbiano presentato progetti a valere su fondi europei. L'iniziativa progettuale dei ricercatori UniCas è stata in ogni caso notevole nel produrre risorse per la ricerca e si è unita ai risultati ottenuti nella produttività scientifica. Sinergico il supporto dell'Amministrazione nel facilitare la partecipazione dei ricercatori ai bandi competitivi, nazionali o internazionali, attraverso la newsletter mensile pubblicata sul sito di Ateneo, la segnalazione mirata di bandi a singoli docenti o gruppi e l'organizzazione di seminari informativi APRE (Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea). Tali iniziative, focalizzate sull'aspetto Europeo e sull'organizzazione di incontri informativi, si sono rivelati particolarmente utili nell'approccio alle nuove opportunità di finanziamento PNRR che ha visto i ricercatori UniCas, nel 2022 assegnatari di significativi finanziamenti nazionali per complessivi 9.701.465 euro e nel 2023 soggetti impegnati nella realizzazione delle attività programmate.

L'Ateneo è stato molto attivo anche in bandi competitivi internazionali che hanno ottenuto nel corso dell'anno 2023 finanziamenti per complessivi 1.969.828 € (erano 1.301.873 € nel 2022). I progetti hanno riguardato diverse tipologie di fondi ivi compresi i progetti su bandi Erasmus Plus.

Dai finanziamenti nazionali si ottiene quest'anno il 67% dei progetti di ricerca UniCas finanziati. Nel 2023 i progetti finanziati sono hanno portato risorse preziose. Veramente notevole nell'anno è stata l'attività dei ricercatori impegnati in progetti PRIN 2022 e 2022 PNRR. Il finanziamento ottenuto per i PRIN passa da 1.752.883 € a 5.153.750 €, risultando quindi quasi triplicato.

Importante l'impegno di UniCas per favorire la partecipazione ai Centri Nazionali (Simulazioni e analisi dei dati, Agritech, Mobilità sostenibile), ai Partenariati Estesi (Scenari energetici, Intelligenza artificiale, Rischi ambientali e antropici, Patrimonio Culturale, Alimentazione, Telecomunicazioni) a agli Ecosistemi dell'Innovazione (Tecnopolo).

L'attenzione di UniCas al suo ruolo di Università territoriale nonostante l'impegno profuso nel 2022 e nel 2023 per affrontare i nuovi impegni PNRR e internazionali è testimoniato dalla presenza di progetti che sono finanziati da fondi regionali. In particolare, nel 2023 è proseguita intensificandosi la partecipazione o sviluppo dei progetti finanziati tramite il "DTC – Distretto tecnologico per i beni e le attività culturali" della Regione Lazio, che ha riguardato la partecipazione ad attività di ricerca e formazione avanzata. Sono anche da segnalare i risultati ottenuti sul fronte dei fondi POR FESR, PON 2014-2020 e Bando Sport. Nell'ambito delle strategie finalizzate al potenziamento della ricerca di Ateneo è proseguita la partecipazione al "DTC-Lazio" e alle attività di tre dei quattro cluster tecnologici nazionali per la ricerca industriale di recente costituzione (Blue Growth, Energia e Beni Culturali) ha consentito all'Ateneo di potenziare le proprie sinergie con il sistema produttivo regionale e nazionale, alimentate anche da un ricco patrimonio di convenzioni di ricerca attive a livello centrale e dipartimentale, frutto dei numerosi contatti e collaborazioni dei ricercatori di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo con prestigiose istituzioni accademiche e di ricerca italiane e straniere. I risultati ottenuti nella Promozione di reti di ricerca e partnership strategiche sono pure evidenti come dimostrano i risultati ottenuti con la partecipazione di UniCas al PNRR.

La promozione di collaborazioni tra UniCas e altri Enti pubblici e privati di ricerca, attraverso la stipula di specifici accordi o l'adesione a reti regionali, nazionali o internazionali (cluster, distretti tecnologici, Centri Nazionali, Ecosistemi dell'Innovazione PNRR ecc.) rappresenta una precisa strategia del Settore Ricerca anche per il futuro. Difatti, l'UniCas è già parte di diversi network nazionali ed internazionali fra cui ben tre cluster tecnologici nazionali per la ricerca industriale di recente costituzione; la sua partecipazione è costantemente monitorata. Fra gli aspetti positivi della partecipazione a cluster e centri di eccellenza (specie nell'ambito dei beni culturali) va segnalato l'incremento delle collaborazioni interdisciplinari fra ricercatori afferenti a diversi dipartimenti e ambiti scientifici rappresentati all'interno dell'UniCas. A questo riguardo, continua l'attività di collegamento del Settore Ricerca con i Dipartimenti e di aggiornamento della banca dati per monitorare le attività di ricerca interdisciplinari. I ricercatori dei cinque Dipartimenti hanno dedicato particolare attenzione alle

attività di ricerca applicata e di trasferimento tecnologico con particolare riguardo al rapporto Università/Impresa richiesto dalla Missione 4.2 del PNRR ma non solo.

L'Ateneo continua a rivolgere molte delle sue attività per accrescere i rapporti con le istituzioni locali, enti pubblici e privati di ricerca. L'intensa e proficua azione di trasferimento tecnologico è testimoniata dalla stipula di svariate convenzioni di ricerca e accordi-quadro, dal gettito delle entrate in conto terzi, oltre che dal deposito di brevetti e dall'attività di spin-off. A questo riguardo, si rinvia per i dettagli alla documentazione prodotta dai Delegati del Rettore al Job Placement e al Trasferimento tecnologico. L'introduzione di linee strategiche relative al monitoraggio dell'impatto della ricerca UniCas, la valutazione dei punti di forza e di debolezza dei risultati della ricerca e gli interventi migliorativi relativi ai nuovi incentivi e premialità, sono alcuni elementi ulteriormente portati avanti nel 2022 anche in funzione della redazione del già menzionato nuovo Piano Strategico d'Ateneo. Al fine di implementare la visibilità interna ed esterna dei risultati della ricerca e l'Open Science è proseguito, anche nel 2023, il progetto – sviluppato in collaborazione con il Sistema Bibliotecario di Ateneo – che prevede la trasformazione del catalogo bibliografico IRIS in un “Repository” o “Archivio istituzionale” di testi e dati della ricerca, alimentato tramite l'autoarchiviazione dei lavori scientifici, in accordo con le politiche di copyright degli editori e nel rispetto delle leggi concernenti la proprietà intellettuale, la riservatezza e la protezione dei dati personali, ma al tempo stesso in linea con le norme e gli orientamenti che promuovono il libero accesso alla letteratura scientifica già previsto come requisito obbligatorio per i risultati dei progetti europei. Rilevante il lavoro di “ripulitura” e aggiornamento del catalogo IRIS.

In riferimento ai dottorati e agli assegni di ricerca, il processo partecipativo avviato in stretta collaborazione con i dipartimenti ha interessato diversi ambiti dall'accreditamento, alle risorse finanziarie, alla valutazione e all'internazionalizzazione dei corsi nonché i diritti e doveri dei dottorandi. Nel 2023 è stato avviato il XXXIX ciclo, con 37 borse erogate.

Tab. 9: DOTTORATI ATTIVATI PER IL XXXIX CICLO

Dottorato	N. dottorandi	N. borse totali	N. borse cofinanziate	N. iscritti provenienti da altro ateneo italiano	N. iscritti con laurea straniera
Economia e management per l'innovazione e la sostenibilità	10	9	9	4	3
Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	17	16	16	3	7
Modelli e contesti educativi: Sport, Inclusione e tecnologie	3	3	3	1	0
Pubblica amministrazione e imprese per l'innovazione e lo sviluppo del territorio	4	4	4	2	0
Testi, contesti e fonti dall'antichità all'età contemporanea	6	5	5	3	0
Totale	40	32	37	13	10

A fronte di un impegno di copertura di Ateneo pari a € 259.761,06 per 10 borse, sono state reperite consistenti risorse esterne per il sostegno di 32 borse pari a € 2.339.808,57 il cui dettaglio è riportato nella suddetta tabella 9. La copertura complessiva delle borse del XXXIX ciclo assomma quindi a € 2.599.569,63. L'Ateneo si è avvalso anche quest'anno di borse PON per l'ultimo anno del XXXVII ciclo.

Tab. 10: DOTTORATI ATTIVI NEL 2023 (cicli XXXVI –XXXVIII)

Ciclo	Intitolazione	N. dottorandi	N. borse totali	N. borse Ateneo	N. borse finanziate dall'esterno	N. iscritti provenienti da altro ateneo italiano	N. iscritti con laurea straniera
XXXV	Imprese, istituzioni e comportamenti	10	8	8	0	5	0
XXXV	Literary and historical sciences in the digital age	4	4	4	0	2	0
XXXV	Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	11	8	7	1	1	0
XXXVI	Imprese, istituzioni e comportamenti	13 (+2 rinunce)	10	8	2	9	0
XXXVI	Literary and historical sciences in the digital age	6 di cui 1 in cotutela (+1 rinuncia)	5	4	1	2 (+1 rinuncia)	1
XXXVI	Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	24 (+1 rinuncia)	20	11 (+1 rinuncia)	6 (+2 rinuncia)	3	0
XXXVII	Imprese, istituzioni e comportamenti	15 di cui 1 cotutela	12	7	5	9	0

XXXVII	Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	23	19	10	9	3	3
XXXVII	Testi, contesti e fonti dall'antichità all'età contemporanea	9 di cui 1 in cotutela (+1 rinuncia)	8	3 (+1 rinuncia)	3 (+1 rinuncia)	7	0
XXXVIII	Economia e management per l'innovazione e la sostenibilità	10	8	2	6	4	1
XXXVIII	Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	24	20	3	17	8	2
XXXVIII	Modelli e contesti educativi: Sport, Inclusione e tecnologie	9	7	0	7	4	0
XXXVIII	Pubblica amministrazione e imprese per l'innovazione e lo sviluppo del territorio	9	7	1	5 (+1 rinuncia)	7	0
XXXVIII	Testi, contesti e fonti dall'antichità all'età contemporanea	7	6	3	3	3	0

* Per il ciclo XXXV il dato si riferisce ai dottorandi che hanno chiesto la proroga ai sensi della Legge 69/2021 e che pertanto hanno terminato il 31/01/2023

La programmazione per il triennio 2020-2023 prevede, fra gli obiettivi, il potenziamento della dimensione internazionale del dottorato di ricerca, cui concorrono diversi fattori:

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

Per il raggiungimento di questi obiettivi, Ateneo è attento a monitorare in un'ottica di assicurazione della qualità, l'intero processo al fine di garantire un elevato livello di formazione certificato con il rilascio del *diploma supplement*, contenente la descrizione dettagliata delle attività di ricerca e

formazione avanzata e ricerca sviluppate durante il triennio di dottorato. Sin dalla sua istituzione l'Ateneo ha rappresentato un riferimento per le realtà industriali, culturali e socio-economiche del territorio di riferimento, che include il Lazio meridionale ed i comuni della fascia settentrionale della regione Campania, rispondendo alle richieste di consulenza provenienti dall'esterno e svolgendo un'intensa attività di trasferimento di competenze specializzate alla società, come testimoniato da numerose convenzioni di ricerca e conto terzi, brevetti e spin-off attivati in settori strategici. I sistemi per la produzione e la gestione di energia da fonti rinnovabili, i materiali per le applicazioni aerospaziali, la robotica, le problematiche geotecniche sono alcuni dei temi di ricerca attualmente più caratterizzanti le attività di ricerca. L'attività di ricerca applicata ha inoltre generato 15 Start up e 11 spin off, 111 progetti di ricerca attivi, 58 Tecnologie brevettate e 27.903 pubblicazioni scientifiche (di cui oltre 2643 open access dal 1979).

I gruppi di ricerca possono contare sulla disponibilità di 58 laboratori di ricerca e servizio. Il forte radicamento nel territorio ha permesso all'Ateneo di contare su una solida rete di stakeholders, riuscendo in tal modo a sostenere le opportunità di tirocinio curricolare per i propri studenti. Nel 2022 il 69,8% ha svolto un tirocinio riconosciuto dal proprio corso di studi, rispetto ad una media nazionale pari a 60,7% (Alma Laurea 2023).

Per quanto riguarda le attività di cosiddetta TERZA MISSIONE, esse sono ormai entrate a far parte dei compiti istituzionali delle Università, affiancandosi e anzi integrandosi alle due missioni tradizionali della didattica e della ricerca. Non a caso, nell'ambito degli esercizi periodici di valutazione (VQR) condotti dall'ANVUR, la terza missione ha acquisito nel tempo un rilievo crescente ed è stata oggetto di una riflessione che ha interessato la definizione puntuale delle tipologie di attività portate avanti negli Atenei e le modalità per apprezzarne e misurarne l'impatto. "Fare Terza missione" nell'Università significa promuovere attività che diffondano i risultati dell'attività di formazione e ricerca trasformandoli in bene comune, valorizzando la conoscenza come strumento di sviluppo sociale, economico e culturale. La Terza missione è, in senso lato, la responsabilità sociale dell'Università, è il dialogo diretto e lo scambio con il tessuto produttivo, la società civile e il territorio. Le attività di Terza missione poste in essere da UniCas si esplicano su tre fronti (Placement, Trasferimento tecnologico e Public engagement), ma muovono lungo una stessa direttrice: mettere a disposizione del territorio il proprio patrimonio di conoscenze e competenze, innovazioni e ricerche, in un'ottica di integrazione e feconda contaminazione.

Attraverso l'Ufficio Career Service e Job Placement, l'Ateneo offre supporto agli studenti, laureandi, laureati e dottori di ricerca nell'orientamento delle scelte di carriera, agevolando il loro inserimento nel mercato del lavoro e la loro realizzazione personale e professionale. I servizi erogati sono articolati su diverse linee, ciascuna delle quali è composta da una serie di attività.

Ogni attività è volta a favorire una interazione interdisciplinare tra i docenti dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, moltiplicando in tal modo le opportunità di conoscenza per gli studenti.

- Servizi di Career Education attraverso workshop e seminari di orientamento al fine di sviluppare e consolidare il progetto di carriera dello studente. Nell'ambito di tali servizi si citano le seguenti attività:
 - ◇ sviluppo capacità di comunicazione attraverso competitive debate;
 - ◇ sviluppo capacità di negoziazione attraverso il business game Win Win Manager (MOOC);
 - ◇ informazioni circa le opportunità di inserimento lavorativo e formativo;
 - ◇ supporto alla redazione del CV e lettera di presentazione;
 - ◇ simulazione del colloquio di lavoro studenti e dottorandi di ricerca;
 - ◇ organizzazione di inclusion and diversity career day;
 - ◇ seminari/webinar/workshop incentrati sulle priorità del PNRR;
 - ◇ colloqui di orientamento professionale.
- Servizi di Incontri con le Imprese per favorire il match tra domanda e offerta di lavoro fornendo informazioni agli studenti in tempo reale sulle offerte di lavoro e sostenendo colloqui di lavoro con imprese dotate di processi di assessment; tali incontri sono stati finalizzati alla costruzione di reti, di collegamenti forti attorno a progetti di formazione e di ricerca condivisi e di chiara valenza strategica. Gli accordi stipulati tramite specifica convenzione quadro con le associazioni di categoria quali segnatamente Unindustria, Confapi, Federlazio hanno avuto l'effetto di favorire ed intensificare i rapporti di collaborazione tra il mondo scientifico e il sistema delle piccole e medie imprese promuovendo la diffusione delle attività di ricerca per contribuire a migliorarne la competitività; supportare il comparto nei progetti di ricerca ed innovazione tecnologica avvalendosi di personale altamente qualificato ed anche tramite tirocini aziendali.
- Organizzazione ad hoc di Virtual Recruiting day per presentare a studenti e laureati le opportunità lavorative aperte da parte delle imprese che ne richiedono il servizio.

- Seconda edizione di Integration Academy UniCas che propone un piano formativo studiato con le imprese permettendo così ad UniCas di avvicinare le competenze dei neolaureati ai requisiti richiesti dal Mondo del lavoro. In particolare, tramite Integration Academy UniCas, definisce un piano formativo caratterizzato da corsi molto brevi, in grado di creare competenze di base e trasversali attraverso la padronanza di strumenti e metodologie, indipendentemente dal percorso di laurea scelto e dal background formativo precedente. Tali competenze rappresentano sempre più un vantaggio competitivo all'ingresso dei neolaureati nel mondo del lavoro.
- L'edizione 2023 del Career Day ha confermato il successo dell'anno precedente superando il numero delle aziende presenti nel 2022, facendo registrare la presenza di circa 100 imprese ed enti. L'evento #UniCasCareerDay day si è svolto sempre in collaborazione con il CUORI (Centro Universitario per l'Orientamento) e ALACLAM (Associazione Laureati Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale) nei giorni 29 e 30 marzo 2023. L'evento ha offerto a studenti, laureandi e laureati l'opportunità di entrare in contatto diretto con i responsabili delle risorse umane di importanti aziende nazionali e internazionali che operano nel nostro Paese e, più in generale, con il mondo del lavoro nelle sue diverse declinazioni. All'interno del Career Day sono stati organizzati a cura del Job Placement, workshop tematici dove Manager, professionisti e docenti universitari si sono confrontati sulle nuove competenze e professionalità nel mondo del lavoro.
- Servizi per lo Sviluppo dell'imprenditorialità per acquisire il mindset e gli strumenti fondamentali per sviluppare idee innovative, per acquisire competenze trasversali attraverso la promozione di una cultura imprenditoriale. Tali servizi nascono dall'esigenza di numerose imprese desiderose di avere un contatto diretto e qualificato con neolaureati dotati di conoscenze e competenze qualificate attraverso percorsi formativi che garantiscono una buona dotazione di competenze trasversali. I progetti organizzati dal Job Placement e focalizzati sulle competenze trasversali puntano sul potenziamento delle attività interdipartimentali che sollecitano docenti interni ed esterni a partecipare a progetti formativi specifici finalizzati ad accrescere capacità e competenze da parte degli studenti. In particolare, si citano: Four Steps to Entrepreneurship; Integration Academy UniCas; Entrepreneurship, Business and Career; Economics, Entrepreneurship and Intrapreneurship;
- Adesione al Progetto Enactus, avviato in Italia dal 2016, che raccoglie iniziative e progetti imprenditoriali di natura sociale e sostenibile promossi da team di studenti provenienti da tutte

le università del mondo. Il progetto ha coinvolto i vari Dipartimenti dell'Ateneo rappresentando una piattaforma esperienziale per gruppi di studenti universitari con l'obiettivo di potenziare le competenze trasversali in materia di business planning. I vari team di progetto costituiti hanno partecipato ad alcune iniziative formative coordinate da docenti UniCas e referenti Enactus nazionali. Nell'anno 2023, il nuovo team (composto da 6 studenti), che ha seguito assiduamente tutte le attività di training e di competenze trasversali offerte da EnactusItaly, dal Job Placement e dai docenti UniCas ha guadagnato la partecipazione alla finale della National Competition, svoltasi a Trento, con il progetto 2beeNature.

- Adesione al Digital Contamination Lab, un percorso creato da Lazio Innova in collaborazione con Università degli studi della Tuscia, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, Dipartimento di Management e impresa della Facoltà di Economia dell'Università La Sapienza, Centro InterDipartimentale Sapienza Design Research, Accademia delle Belle Arti di Frosinone e ISIA Roma Design, destinato a studenti universitari, laureati, ricercatori, docenti, creativi, designer, professionisti, startupper per sviluppare idee e progetti imprenditoriali innovativi in appositi gruppi di lavoro multidisciplinari.
- Servizi per la gestione digitale delle convenzioni di tirocinio e dei tirocini, presenti nella piattaforma AlmaLaurea, finalizzati alla dematerializzazione dei processi.

Al fine di un più forte raccordo tra Università e Organizzazioni del mondo del lavoro sia durante il percorso di studi che in fasi successive si è deciso di promuovere e implementare il portale AlmaLaurea, incoraggiandone l'utilizzo internamente all'Ateneo ed esternamente da parte delle imprese al fine di renderlo un diffuso ed utile strumento di raccordo tra imprese e Università a servizio degli studenti e dei laureati.

Il Portale AlmaLaurea è considerato uno strumento strategico di Ateneo e per tale motivo è stato valorizzato in ogni sua possibile applicazione mediante le seguenti azioni:

- ◇ Valorizzazione del Portale AlmaLaurea all'interno dell'Ateneo gestito dall'Ufficio Career Service e Job Placement.
- ◇ Realizzazione di materiale informativo.
- ◇ creazione di una sezione dedicata agli enti e alle imprese.
- ◇ Attivazione di open badge per la certificazione di competenze trasversali e/o disciplinari specifiche.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, al fine di raggiungere l'obiettivo strategico della certificazione delle competenze extracurricolari, digitalizzare i processi interni e valorizzare il brand, mediante l'Ufficio Career Service e Job Placement, ha ideato, sviluppato graficamente e rilasciato nel 2021 i primi Open Badge, ovvero, specifici attestati digitali di conoscenze e abilità acquisite, ospitati su una piattaforma dedicata Bestr CINECA.

Nel 2021 ne sono stati assegnati 42, nel 2022 l'assegnazione è stata di 95 badge, nel 2023 ne sono stati assegnati 129, totalizzando un numero complessivo di 266 dal 2021 al 2023.

In accordo con gli obiettivi generali delle attività di Terza missione che mirano a dialogare con il territorio per condividere il proprio patrimonio di conoscenze e competenze, innovazione e ricerca scientifica, con il disegno strategico di conseguire integrazione e crescita culturale e di favorire l'occupabilità dei laureati e strategicamente in aderenza con gli obiettivi particolari del trasferimento tecnologico di cooperare in modo sinergico con le realtà produttive, industriali e socio-economiche del territorio, l'Ufficio UTT ha concentrato le attività del 2023 sulle seguenti direttrici di lavoro:

- potenziare l'azione di Knowledge Transfer Engagement, mirata all'innovazione tecnologica e a una migliore capacità occupazionale;
- favorire la partecipazione, in partenariato con PMI ed enti territoriali, a progetti di ricerca e sviluppo di interesse strategico;
- incentivare la creazione di imprese innovative (start-up) e spin-off;
- valorizzare la proprietà intellettuale legata alla ricerca ed alla creazione di valore;
- accompagnare le aziende nella definizione, nella scelta e nell'inserimento di nuove figure professionali.

Potenziare l'azione di Knowledge Transfer Engagement, mirata all'innovazione tecnologica e a una migliore capacità occupazionale

L'UTT ha ultimato con successo e con il pieno rispetto dei vincoli ministeriali, al 30 giugno 2022, le attività del progetto MISE Bridging Research and Innovation, che ha permesso, grazie ad un cofinanziamento ministeriale, di istituire la figura del Knowledge Transfer Manager (KTM) con funzioni di knowledge transfer engagement; ha inoltre partecipato e vinto un bando MISE per il finanziamento di progetti di potenziamento e capacity building degli uffici UTT delle Università italiane che ha consentito di finanziare per ulteriori 2 anni la figura del KTM.

Nell'anno 2023 è stato anche, per la prima volta, attivato un contratto di affidamento di servizi di TT che ha permesso di valorizzare le attività dell'ufficio non solo internamente all'Ateneo ma anche

verso aziende esterne. Sempre nel 2023 il TT ha iniziato una collaborazione con il centro nazionale di Cybersecurity (Cyber4.0) proponendosi come erogatore di servizi di TT e gestore di partenariati per la presentazione di progetti. Analoghe attività sono in corso per il centro nazionale mobilità sostenibile (MOST). La figura di comunicazione strategica dell'ufficio, partendo dal censimento degli strumenti digitali a supporto della innovazione ha avviato un'azione di specializzazione degli stessi a supporto delle attività di trasferimento tecnologico dedicati al tracciamento, al monitoraggio e alla diffusione.

Favorire la partecipazione, in partenariato con PMI ed enti territoriali, a progetti di ricerca e sviluppo di interesse strategico

Sono stati presentati 2 progetti MISE Accordi per l'innovazione con partenariati capitanati da due aziende e 6 progetti Por Regione Lazio per Riposizionamento Competitivo Rsi con aziende ed enti laziali.

Incentivare la creazione di imprese innovative (start-up) e spin-off

Nel corso del 2023 sono stati definiti e chiusi accordi quadro con quattro incubatori e si sono potenziate le collaborazioni con le CCIAA di Frosinone e Latina per il potenziamento dei servizi per la creazione e la valorizzazione di spin off e startup. Sono nate diverse collaborazioni operative che hanno portato all'emanazione di bandi, hackaton, call for ideas e premi per tali nuove e giovani aziende: ciò ha anche permesso nel 2023 di costituire 2 nuovi spin off di Ateneo e 4 nuove team.

Valorizzare la proprietà intellettuale legata alla ricerca e alla creazione di valore

Sono state eseguite azioni, in collaborazione con gli incubatori MICH, Scientifica Venture Capital, Open hub Cassino per valorizzare la proprietà intellettuale legata alla ricerca e alla creazione di valore mediante seminari e giornate divulgative. Inoltre, il TT si è fatto parte attiva per accompagnare ricercatori e studenti nella valorizzazione della ricerca mediante brevetti permettendo la presentazione di 4 brevetti nel 2023 oltre a numerose azioni di estensione della privativa. Nella prima parte del 2023 la collaborazione con gli incubatori certificati ha permesso la progettazione di nuovi strumenti, anche finanziari, utili allo sviluppo e alla tutela della proprietà industriale e dell'offerta dei ritrovati della ricerca, quali ad esempio bandi di finanziamento quali il Bando Mise PoC ed il bando Brevetti+.

Accompagnare le aziende nella definizione, nella scelta e nell'inserimento di nuove figure professionali

Per accompagnare le aziende nella definizione, nella scelta e nell'inserimento di nuove figure professionali, si sono supportate le attività della UniCas Integration Academy e soprattutto si è avviato una collaborazione dialogo con le aziende relativamente ai dottorati innovativi, visti come primo mezzo per un placement di qualità, che ha portato al finanziamento di 7 dottorati innovativi (6 per DIEI e DICEM ed 1 per DIPEG) da parte di aziende laziali.

Anche nel corso del 2023, UniCas ha continuato a porre in essere azioni di valorizzazione delle attività di "Public Engagement", assumendone il loro valore pubblico e valutandone il loro impatto.

La Governance di Ateneo ha dato un forte impulso a un programma divulgativo specifico con iniziative culturali, sociali ed educative aperte a tutto il territorio, non limitate alla comunità universitaria: il "Public Engagement" ben rappresenta infatti l'impegno dell'Università a formare cittadini responsabili e contribuire al bene pubblico.

La Delega rettorale alla Diffusione della Cultura e della Conoscenza, organizzata con un consiglio scientifico composto dai referenti dei cinque Dipartimenti e con l'Ufficio amministrativo SCIRE (Società e Cultura In Relazione), promuove e coordina queste attività insieme ai Dipartimenti.

Attraverso SCIRE, l'Università di Cassino si impegna a trasformare i risultati della ricerca e della didattica in beni pubblici, attivando processi di condivisione con la società e il territorio. Il ciclo de "Le UNICI[t]tà - L'Università incontra la città nella città" è oramai consolidato nel suo format organizzativo e sempre più percepito dal Territorio come occasione qualificata in cui le conoscenze accademiche si incontrano e si confrontano con le Istituzioni, le Aziende, le Associazioni e la Cittadinanza.

Per l'edizione "Le UNICI[t]tà 2023" sono stati organizzati e realizzati trentatré eventi, suddivisi in due stagioni. La prima stagione, denominata "UNISUMMER. Movimento, cultura e benessere" si è tenuta dal 25 giugno al 30 settembre 2023 presso la sede UniCas del Castello Angioino di Gaeta, con attività di diffusione della cultura che hanno coinvolto Enti locali, Associazioni e cittadini ambientate negli splendidi spazi del Castello.

La seconda stagione, "UniCas e il Territorio" è stata realizzata nel periodo che va dal mese di ottobre a quello di dicembre 2023 presso le sedi universitarie di Cassino e Frosinone, con ulteriori eventi presso i comuni di Castrocielo, Frosinone e Sora, finalizzati alla valorizzazione dei rapporti tra UniCas e gli Enti, le Aziende e le Associazioni del vasto ed attivo territorio circostante.

Nel corso dell'anno, l'Università ha inoltre patrocinato diverse iniziative tra cui la "Giornata Internazionale della donna", la "Giornata delle Lingue", attività collegate allo sport e alla prevenzione. Sono stati inoltre realizzati eventi strettamente collegati al territorio quali "Dalla battaglia di Cassino

ai Pink Floyd: il suono della guerra”, con Associazioni ed Enti locali, e “Futurismo tra arte, cucina e moda”, percorso di PCTO in collaborazione con Istituti Scolastici del territorio. Tutte le iniziative sono state realizzate con la partecipazione attiva dei Dipartimenti dell’Ateneo, con l’obiettivo di uniformare le proposte di singoli ricercatori e migliorare l’organizzazione e la comunicazione degli eventi.

Il supporto alle iniziative e alle attività di Public Engagement è stato assicurato dall’Ufficio SCIRE, con quattro unità di personale tecnico-amministrativo. Con il coordinamento della delegata del Rettore, l’Ufficio ha curato anche il censimento annuale delle attività di Terza Missione-Public Engagement e continuato l’opera di supporto organizzativo delle iniziative proposte dai docenti e ricercatori dell’Ateneo.

L’Ufficio ha inoltre effettuato la migrazione dei contenuti dello spazio web SCIRE sul nuovo sito dell’Ateneo, con un’operazione di recupero dei dati fino al 2022 e di collegamento degli anni precedenti alle pagine dell’Archivio web di Ateneo, mantenendo al tempo stesso costantemente aggiornati i contenuti correnti delle pagine SCIRE.

E’ entrato inoltre nella fase di piena operatività il sistema di registrazione delle presenze agli eventi e di un sistema di rilevazione del gradimento, sperimentato nel corso della terza stagione de “Le UNicittà 2022”. Le funzionalità del sistema sono state ampliate attraverso l’utilizzo di un’estensione Google, che permette l’invio in tempo reale dell’attestazione pdf di presenza, direttamente sulla casella di posta elettronica del partecipante all’evento, in seguito alla registrazione dello stesso. Le attività di valorizzazione del patrimonio culturale universitario sono proseguite anche nel 2023, con interventi di ampliamento e funzionalizzazione degli spazi espositivi disponibili presso le sedi UniCas. In particolare, è stato allestito un nuovo spazio per le donazioni nei locali prospicienti l’ingresso dell’Aula Magna “Federico Rossi”, presso il quale è stata spostata la donazione Vittorio Miele e sono state allocate le due opere donate dal pittore Danilo Salvucci.

L’intervento di funzionalizzazione ha riguardato la sostituzione dei punti luce con lampade led, il montaggio di uno specifico sistema di apprendimento delle opere (installato anche presso lo spazio individuato nell’Atrio del Rettorato), la collocazione di panchine in metallo e la predisposizione di un sistema a pannelli utilizzabile anche da persone non vedenti.

Sono state organizzate due mostre personali, presso lo spazio espositivo dell’Atrio del Rettorato, la prima “Θνητῶν (Mortali)” dell’artista Giampaolo Cataudella e la seconda dal titolo “Sogno, segno e

colore” del pittore Danilo Salvucci. Sono state inoltre effettuate tre visite guidate alla collezione di arte contemporanea dell’Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale, UNI.AR.CO.

Sempre nel 2023 è stata avviata la progettazione esecutiva del progetto per il superamento delle barriere architettoniche e sensoriali del Castello angioino di Gaeta, sia per quanto riguarda la parte delle barriere fisiche, sia per quanto riguarda quelle cognitive e sensoriali.

Durante l’anno, l’Università ha ulteriormente potenziato la partecipazione alle attività del Centro di Eccellenza del Distretto Tecnologico dei Beni Culturali del Lazio (DTC Lazio), ospitando presso l’Ateneo la giornata di studi dal titolo “Award, Formazione e Ricerca. Le opportunità del Centro di Eccellenza DTV Lazio”. La Delega SCIRE è stata inoltre attiva in APENET, la Rete italiana degli Atenei ed Enti di Ricerca per il Public Engagement.

I temi dello sviluppo sostenibile rappresentano un’attività trasversale a tutte le attività previste nella delega della terza missione. In particolare, nelle diverse azioni, sono stati utilizzati i principi dello sviluppo sostenibile come strategia per uno sviluppo economico adeguato a soddisfare i bisogni sociali attuali e delle future generazioni. Gli obiettivi generali che l’Università ha perseguito hanno favorito una diffusione delle conoscenze sul tema dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile e dell’Agenda ONU 2030.

Le attività di Terza Missione sono state programmate in due maggiori direzioni: la prima volta a trasferire i 17SDGs attraverso un’educazione alla sostenibilità, attraverso la quale sensibilizzare la società civile; la seconda direzione è stata volta al coinvolgimento degli stakeholder presenti sul territorio. Nell’ottica della quadruplice elica dell’innovazione dei sistemi, e con l’intento di intercettare le necessità del territorio, sono stati organizzati eventi che hanno previsto il dialogo tra la trasferibilità dei risultati di ricerca provenienti dall’università, il coinvolgimento delle istituzioni, delle imprese sul territorio e la società civile. In linea con questo modello le attività di divulgazione, in un’ottica win-win, hanno consentito degli spazi di dibattito comune e la valutazione di impatto delle attività svolte:

- “SinErgie” – [M’Illumino di Meno Cassino](#) (FR), 16 febbraio 2023
- [“L’Oro Blu. Bene comune per la giustizia sociale”](#) Roma, Orto Botanico, 22 marzo 2023 - Giornata Mondiale dell’Acqua
- “Scuderia UniCas” al [Motor Valley Fest](#) 2023 Modena, 11 e 12 maggio 2023
- “La sostenibilità tiene acceso il futuro”- [Festival dello Sviluppo Sostenibile](#), 25 e 27 maggio 2023 a Cassino

- Climbing for Climate -CFC5- 2023, 14 settembre a Gaeta
- Climbing for Climate -CFC5- 2023, 5 ottobre a Cassino
- Evento patrocinato “Il Golfo in Rosa 2023 - Sport e Prevenzione” - Minturno (LT), sabato 21 ottobre 2023
- Raccolta tappi “Caps Collection” - Un Pozzo dai Tappi per la Tanzania, giovedì 9 novembre 2023, termine raccolta inizio Giugno 2024
- Conferenza “Transitanti? Storie di vita”, giovedì 23 novembre 2023 - Cassino (FR)

Questo tipo di approccio ha messo in evidenza la necessità di maggiori opportunità per introdurre considerazioni scientifiche e tecnologiche come parte di scambi bidirezionali tra mondo accademico e società con il prioritario focus di sviluppo sostenibile.

Nell’organizzazione degli eventi in presenza sono stati perseguiti gli aspetti ambientali e sociali come indicato dalle linee guida RUS. Con riferimento infine alle attività brevettuali, risulta fondamentale l’adesione dell’Università di Cassino al consorzio Netval, associazione che raccoglie ad oggi numerose Università italiane ed Enti Pubblici di Ricerca non universitari, supportandone la valorizzazione dei risultati della ricerca attraverso attività formative e di networking con istituzioni, mondo delle imprese e della finanza.

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

CATEGORIA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dirigenti	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	4
EP	11	11	10	10	10	9	9	9	9	9	11
D	92	91	86	85	84	84	83	82	81	77	75
C	135	140	141	137	133	131	126	123	119	115	121
B	58	58	57	56	52	50	46	43	42	40	37
Collaboratori Linguistici	17	15	12	10	9	9	9	9	9	9	9
Totale	314	315	307	299	289	284	274	267	261	253	257

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

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

I risultati del progetto con riferimento all'anno 2023, ampiamente trattati nel seguito, evidenziano le politiche d'investimento sui servizi amministrativi da parte delle Università aderenti - parametrizzati anche in relazione alle dimensioni delle stesse - dando risalto al posizionamento, in un'ottica di benchmark, rispetto ai costi totali e unitari dei servizi erogati.

4. I risultati raggiunti

Le Linee guida ANVUR 2015, in un'ottica integrata di sistema, richiedono di rappresentare i risultati raggiunti facendo coesistere l'aspetto accademico con il contesto gestionale, in modo da evidenziare il collegamento esistente fra la mission istituzionale e la performance amministrativa dell'Ateneo. Nelle sezioni precedenti sono stati riportati in dettaglio i risultati conseguiti nel corso del 2023 come performance di Ateneo sulle mission istituzionali, didattica ricerca e terza missione, distinguendo quest'ultima nelle tre dimensioni in cui si articola all'interno di UniCas: Placement, Trasferimento tecnologico e Public engagement.

Nelle sezioni precedenti non si è data evidenza al fatto che la performance istituzionale, connessa al raggiungimento di obiettivi del piano strategico 2023-2025 vede il contributo significativo dell'Amministrazione centrale e periferica che ha operato in modo sinergico alla realizzazione dei risultati sopra descritti. Al fine di assicurare continuità a tale contributo, l'Amministrazione ha avviato nel 2023, grazie anche al primo piano straordinario, un importante piano di reclutamento del personale tecnico amministrativo e bibliotecario che ha invertito il trend negativo nell'organico che si registrava da diversi anni. Gli obiettivi sfidanti avevano portato ad una crescita dei volumi di attività pro capite, per l'uscita dai ruoli di unità di personale in quiescenza, non compensata da nuovi ingressi. Il solo turnover, peraltro limitato al 50% dal piano di rientro, non ha per diversi anni permesso il reintegro del personale TAB, con una conseguente difficoltà organizzativa soprattutto nel sostenere nuovi progetti. Il reclutamento del personale TAB è stato quindi indirizzato non solo al reintegro del personale uscito dai ruoli nel corso degli anni, ma anche all'acquisizione di nuove competenze per sostenere i nuovi progetti, dal PNRR, alla transizione digitale, ma anche alla recente partecipazione dell'università all'Alleanza Europea EUT+. Inoltre, il reintegro di posizioni vacanti sia nei profili junior che nei profili apicali della struttura organizzativa ha permesso di attuare al meglio l'auspicabile processo "a cascata" della performance organizzativa, rispetto agli obiettivi strategici individuati nel piano triennale 2024-2026.

Dal punto di vista economico finanziario si rileva anche per l'anno 2023 un risultato economico positivo, pari a 8,2 mln. Dati di dettaglio sono presentati nel bilancio consuntivo 2023 pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente.

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.

Nel mese di marzo 2023 (15/03 Senato Accademico e 29/03 CdA) la Governance ha approvato il nuovo Piano Strategico per gli anni 2023-2025 frutto di una importante esperienza di pianificazione strategica rispetto alla quale l'attuale Piano si è posto in una linea di continuità e di innovazione, non solo nei contenuti, ma anche nel metodo. Il Piano Strategico rappresenta il riferimento essenziale per indirizzare e raccordare tutti i documenti di natura programmatica dell'Ateneo. Esso costituisce, infatti, il primo atto sostanziale attraverso il quale il Governo dell'Ateneo imprime la direzione di marcia alla comunità e all'organizzazione universitaria con l'obiettivo di attuare una visione strategica condivisa e unitaria, ispirata ai valori identitari dell'Ateneo stesso.

Con D.R. n.818/2022 è stata costituita una "cabina di regia" presieduta dal Rettore e composta dal Direttore Generale, dal Rettore Vicario, dai Prorettori, dai Presidenti dei Centri, dai Referenti del Rettore, dal Presidente del Presidio della Qualità di Ateneo e dai Direttori di Dipartimento, coadiuvati dai Responsabili degli Uffici del Settore Qualità Programmazione e Valutazione.

Nell'elaborazione dei principi, degli obiettivi e degli indicatori del Piano strategico 2023-2025, la "cabina di regia" ha tenuto conto, in particolare, del nuovo modello AVA3, dell'esperienza maturata con la visita di accreditamento periodico del 2017, delle raccomandazioni del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo nonché degli esiti del monitoraggio del precedente Piano Strategico.

Gli obiettivi, le azioni e gli indicatori del Piano strategico 2023-2025 sono stati condivisi con i Delegati Rettorali, i Direttori di Dipartimenti, i Presidenti dei Centri, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e i rappresentanti degli studenti al fine di coinvolgere i principali stakeholder dell'Ateneo nel processo di pianificazione e rinforzare, anche per questa via, il senso di appartenenza e collaborazione fra tutte le componenti della comunità accademica di UniCas. I principali incontri di confronto e discussione si sono tenuti nelle seguenti date al cui termine si è giunti alla versione definitiva del PS 2023/2025:

- 29/11/2022 incontro di avvio con tutti i delegati del Rettore, condiviso con il PQA;
- 23/01/2023 incontro con i referenti politici e amministrativi dell'ambito della Ricerca;
- 27/01/2023 incontro con i referenti politici e amministrativi dell'ambito della Didattica;

- 30/01/2023 incontro con i referenti politici e amministrativi dell'ambito della Terza Missione;
- 08/02/2023 incontro con i referenti politici e amministrativi dell'ambito della Governance;
- 15/02/2023 incontro con i referenti politici e amministrativi dell'ambito della Gestione.

A tali incontri formali si sono affiancati altri momenti di coordinamento tra il Rettore, il Rettore Vicario, il DG e gli uffici amministrativi di supporto.

L'accesso alla documentazione di lavoro (dati degli indicatori, esito monitoraggio Piano Strategico precedente, altri documenti di programmazione ecc.) è stato garantito a tutti i referenti attraverso la condivisione di cartelle in Google drive.

Il 3 luglio 2023 si è tenuta la presentazione pubblica del Piano Strategico UniCas 2023-25 a tutto il personale dell'Ateneo condivisa con il PQA.

Per la fase di monitoraggio l'Ateneo, dopo aver verificato la possibilità di sviluppare con le risorse interne strumenti idonei alle esigenze della governance ed aver sondato sul mercato l'esistenza di software adatti all'esigenze dell'Ateneo, ha acquistato l'applicativo offerto da CINECA (modulo SPRINT). La Direzione Generale, con il supporto del Settore Qualità Programmazione e Valutazione, ha avviato, nei mesi di novembre 2023 - gennaio 2024, il primo monitoraggio del Piano che ha previsto diverse fasi:

- novembre/dicembre 2023 implementazione della piattaforma SPRINT;
- gennaio 2024 raccolta e caricamento centralizzato del valore assunto dall'indicatore;
- 19/01/2024 incontro di formazione/ informazione, svolto da CINECA, sull'utilizzo della piattaforma rivolto ai referenti politici degli obiettivi e delle azioni strategiche;
- 22/01/2024 avvio della fase di monitoraggio;
- nel primo trimestre del 2024 i referenti politici degli obiettivi e delle azioni strategiche hanno inserito sulla piattaforma SPRINT le relazioni di monitoraggio.

Il monitoraggio, che si è avvalso per la prima volta di un applicativo informatico, si è posto i seguenti obiettivi:

- raccogliere informazioni qualitative, tese a conoscere in prima istanza il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e delle azioni connesse;
- monitorare l'adeguatezza delle risorse umane e strumentali messe a disposizione;
- raccogliere informazioni quantitative inerenti il livello assunto dagli indicatori connessi agli obiettivi strategici e l'attuazione delle correlate azioni strategiche;

- verificare la coerenza delle strategie di Ateneo con il nuovo modello AVA3, avviando in tal modo il processo di autovalutazione fondamentale ai fini della prossima visita CEV;
- avviare le eventuali azioni correttive;
- dare evidenza agli stakeholder dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici di Ateneo.

A valle della fase di raccolta delle Relazioni di monitoraggio, si sono svolti degli incontri con il Rettore e il DG per ciascun Ambito - Didattica, Ricerca, Terza Missione, Governance, Gestione - tesi alla discussione dell'esito del monitoraggio con particolare attenzione alle richieste di rimodulazione pervenute dai delegati. È in corso di predisposizione il report strategico relativo all'anno 2023 che verrà presentato agli Organi Collegiali.

4.2 Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021-2023

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

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

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

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

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

L’ANVUR e il MUR hanno positivamente valutato la riformulazione proposta nel mese di febbraio 2022. L’aggiornamento degli indicatori connessi alle banche dati nazionali è avvenuto con regolarità ed è stato monitorato dall’Ufficio Programmazione dati e Statistica attraverso la banca dati MUR dedicata. Il D.M. 289/2021, art. 5, comma 5, e le indicazioni operative fornite con la nota del 21 maggio 2021, n. 7345 avevano fissava al 30 giugno 2024 la verifica finale dei risultati conseguiti dagli Atenei attraverso gli indicatori e i target inseriti nei programmi presentati dagli Atenei medesimi e valutati positivamente. A tale fine, con nota del 7/02/2024, il MUR, per gli indicatori non direttamente desumibili da banche dati, ha richiesto agli Atenei di inserire sulla piattaforma dedicata alla Programmazione Triennale i valori finale degli indicatori scelti, corredati dalla relazione di validazione del NdV. In particolare, gli indicatori che hanno richiesto la relazione di validazione del NdV sono stati:

A_f; A_i; B_e; B_g. Ai fini del PRO3 è stata, altresì, richiesta la validazione dei dati dell'indicatore C_c per la banca dati dell'edilizia.

Il NdV ha acquisito, quindi, le relazioni di monitoraggio degli indicatori redatte dai referenti di Ateneo nelle seguenti date:

- il 22/04/2024 con nota prot. 0010007 il Direttore dell'Area Tecnica ed Attività Contrattuali ha trasmesso al NdV la richiesta di validazione allegando i dati metrici per singolo edificio;
- il 7 maggio 2024 il Delegato al Job Placement ha trasmesso la Relazione finale sugli obiettivi A_f e A_i;
- il 10 maggio 2024 il Delegato al Trasferimento Tecnologico, creazione di impresa, spin off e start up ha trasmesso la Relazione finale sugli obiettivi B_e e B_g.

In data 13 maggio 2024, il Nucleo di Valutazione, dopo aver esaminato la documentazione prodotta dall'Ateneo e dopo avere udita la relazione dettagliata del Delegato alla Terza Missione/Trasferimento tecnologico, creazione di impresa e spin-off, avendo accertato il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati ha validato gli indicatori scelti dall'Ateneo.

In data 16/05/2024 sono stati inseriti nella piattaforma Pro3 gli indicatori finali e relativi allegati.

In dettaglio di seguito si riportano i valori assunti da tutti gli indicatori presenti sulla piattaforma Pro3 in data 29/05/2024:

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

Indicatore:	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale ³	Valore Indicatore finale 2024
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 (*)	41,000	150,000	297,000
Scheda inviata al MIUR 1			
L'indicatore deve essere validato dal Nucleo di valutazione:			
E' stato inserito il documento del Nucleo visualizza			

A_i - Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali

Indicatore:	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale ³	Valore Indicatore finale 2024
A_i - Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali (*)	0,000	150,000	266,000
Scheda inviata al MIUR 1			
L'indicatore deve essere validato dal Nucleo di valutazione:			
E' stato inserito il documento del Nucleo visualizza			

C_c - Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi

	UNIVERSITÀ	SITUAZIONE MONITORAGGIO			TARGET
		NUM.	DEN.	INDICATORE "	
1	CASSINO LAZIO MERID.	12.003	6.174	1,944	1,940
					1,940

Fonte dei Dati Indicatore:

Numeratore: Banca Dati edilizia; Denominatore: Anagrafe Nazionale degli Studenti.

(Le Università non Statali legalmente riconosciute dovranno inserire i dati dell'edilizia direttamente nella scheda PRO3. Tali informazioni sono validate dal Nucleo di Valutazione.)

C_h - Proporzione di studenti alloggiati in strutture messe a disposizione dall'Ateneo o dall'Ente per il DSU

	UNIVERSITÀ	SITUAZIONE MONITORAGGIO			TARGET
		NUM.	DEN.	INDICATORE "	
1	CASSINO LAZIO MERID.	276	5.411	0,051	0,022
					0,022

Fonte dei Dati Indicatore:

Numeratore: Rilevazione dell'ufficio di statistica effettuata presso gli Enti regionali per il DSU o presso gli Atenei, ove previsto da apposita legge regionale; Denominatore: ANS e ANS-PL.

B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo (*)

Indicatore:	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale ³	Valore Indicatore finale 2024
B_e - Numero di spin off universitari rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo (*)	Indicatore: 0,033 Numeratore: 8,000 Denominatore: 246,000	0,038	Indicatore: 0,045 Numeratore: 11,000 Denominatore: 246,000
Scheda inviata al MIUR 1			
L'indicatore deve essere validato dal Nucleo di valutazione:			
E' stato inserito il documento del Nucleo visualizza			
Per l'indicatore devono essere inserite informazioni aggiuntive, scaricando, compilando e ricaricando il seguente file excel: Tracciato indicatore B_e.xlsx , come da tracciato(*)			
E' stato inserito il file visualizza			
(²) Come previsto al par. 1, nota 4 del Provvedimento direttoriale, il livello iniziale è riferito di norma all'a.s. 2020, all'a.s. 2020/21 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2021/2022 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore. IMPORTANTE: Per l'indicatore selezionato, per le Università non Statali è richiesto all'Ateneo di specificare, come "Livello iniziale", il solo valore corrispondente al dato del Numeratore, secondo la definizione prevista nel provvedimento ministeriale. Il sistema automaticamente rileverà il Livello iniziale dell'indicatore calcolando il rapporto tra il Numeratore inserito dall'Ateneo e il dato risultante dalla Banca Dati relativa. (³) Il target rappresenta il valore obiettivo dell'indicatore e va indicato dall'Ateneo. Come specificato al par.1, punto iii) del Provvedimento direttoriale, si richiede di indicare il valore che l'Ateneo si attende di raggiungere, non la variazione attesa.			

B_g - Numero di attività di trasferimento di conoscenza rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo (*)

Indicatore:	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale ³	Valore Indicatore finale 2024
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	0,120	Indicatore: 0,228 Numeratore: 56,000 Denominatore: 246,000
Scheda inviata al MIUR 1			

L'indicatore deve essere validato dal Nucleo di valutazione:

E' stato inserito il documento del Nucleo [visualizza](#)

Per l'indicatore devono essere inserite informazioni aggiuntive, scaricando, compilando e ricaricando il seguente file excel: [Tracciato Indicatore B_g.xlsx](#), come da tracciato(*)

E' stato inserito il file [visualizza](#)

(²) Come previsto al par. 1, nota 4 del Provvedimento direttoriale, il livello iniziale è riferito di norma all'a.s. 2020, all'a.a. 2020/21 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2021/2022 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

IMPORTANTE: Per l'indicatore selezionato, per le Università non Statali è richiesto all'Ateneo di specificare, come "Livello iniziale", il solo valore corrispondente al dato del Numeratore, secondo la definizione prevista nel provvedimento ministeriale. Il sistema automaticamente rileverà il Livello iniziale dell'indicatore calcolando il rapporto tra il Numeratore inserito dall'Ateneo e il dato risultante dalla Banca Dati relativa.

(³) Il target rappresenta il **valore obiettivo dell'indicatore** e va indicato dall'Ateneo. Come specificato al par.1, punto iii) del Provvedimento direttoriale, si richiede di indicare il valore che l'Ateneo si attende di raggiungere, non la variazione attesa.

TRACCIATO PREVISTO(*):
Code UN= 07
Ateneo= Università degli Studi di CASSINO e del LAZIO MERIDIONALE

4.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

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

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

Rientrano pertanto tra gli ambiti di valutazione della performance organizzativa:

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

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

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

Riguardo alle azioni attuate per promuovere e sostenere il sistema AQ di Ateneo, nel par. 4.3.6 è dato ampio spazio alle attività poste in essere nel 2023 dal Presidio della Qualità, principale attore istituzionale in tale ambito.

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

4.3.1 Performance organizzativa di ATENEO

La performance organizzativa di Ateneo, intesa come performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, è costituita dai risultati amministrativi globalmente conseguiti dall'Ateneo a supporto della cosiddetta "performance istituzionale", componente della performance che si sostanzia nelle missioni di mandato e nelle politiche strategiche di UniCas. Mentre la performance istituzionale non impatta direttamente sulle componenti della misurazione e valutazione collegate al personale dirigente e ai funzionari, la performance organizzativa di Ateneo rileva, seppur con diversa intensità, ai fini della valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti (cfr. par.2.4.1 e 2.4.2 del SMVP vigente nel 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. Il livello di performance organizzativa raggiunto è determinato sulla base dello scarto - connesso al set di indicatori individuato come link tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi (All. 3 del SMVP 2023) - rilevato tra i valori target attesi ed i valori assunti a consuntivo.

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. 2.4.2 e 2.4.3 del SMVP 2023).

Riguardo alla misurazione e valutazione di tale componente della performance organizzativa, in virtù del SMVP vigente nel 2023, essa compete al Direttore Generale e si fonda sullo scarto, connesso ai valori assunti dagli indicatori, rilevato tra i valori target attesi (riportati in allegato al PIAO 2023-2025) e i valori riscontrati a consuntivo.

4.3.3 Risultati rilevazioni opinioni STUDENTI, DOCENTI, LAUREANDI, LAUREATI, DOTTORANDI E DOTTORI DI RICERCA

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'accREDITamento.

Allo stato attuale, la procedura e i questionari adottati seguono le indicazioni fornite nel nuovo Modello di accREDITamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA3) e tengono conto delle Linee guida ANVUR 2014 per la Relazione dei NDV e di quelle successive approvate nel 2024. I questionari e la procedura di somministrazione sono stati approvati con delibera di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 19 e 24 ottobre 2022.

Dallo scorso anno, in accordo al nuovo Modello AVA 3, nella sezione dedicata ai Risultati delle rilevazioni delle opinioni della Relazione, è stata introdotta una sezione dedicata all'analisi dei questionari raccolti tramite Almalaurea sul profilo dei dottorandi di ricerca e sulla condizione occupazionale dei dottori di ricerca.

La rilevazione delle opinioni concerne più aspetti, uno dei quali è l'efficacia dell'organizzazione di ogni singolo insegnamento, 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 alcune domande proposte dalla Commissione Didattica della CRUI inerenti all'erogazione on line degli insegnamenti. 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 il grado di soddisfazione dagli studenti per la didattica *on line*.

La rilevazione, oggetto della [Relazione annuale del Nucleo di valutazione 2024 \(sez. rilevazione studenti\)](#), da cui sono tratte le informazioni del presente paragrafo, [approvata dal NdV nella seduta del 22.04.2024](#)), esamina il processo e i dati delle opinioni raccolte nell'anno accademico 2022-2023.

L'Ateneo di Cassino effettua le rilevazioni delle opinioni degli studenti e dei docenti telematicamente, attraverso il sistema di gestione delle carriere degli studenti, denominato GOMP. La procedura informatizzata presenta degli indiscutibili vantaggi, dalla semplificazione della somministrazione mediante i supporti personali (*tablet, smartphone*) fino alla immediatezza di accesso agli esiti anche in forma elaborata per i docenti, i Coordinatori dei CdS e i Direttori di Dipartimento. Il metodo di somministrazione del questionario e la procedura di raccolta delle risposte garantisce l'anonimato del rispondente.

La procedura informatica adottata dall'Ateneo - che, nel corso dell'ultimo anno, è stata integrata con un ulteriore modulo finalizzato ad una fruizione maggiormente semplificata, in forma aggregata e pubblica, degli esiti - permette di rilevare le opinioni, anche sulle strutture di Ateneo, con una copertura dei moduli didattici erogati pari al 100%. Inoltre, ogni studente può esprimere il grado di soddisfazione sulle strutture di Ateneo con un'unica scheda senza doverlo fare per ogni singolo modulo didattico e, quindi, più volte nello stesso semestre.

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**, 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. 2022-2023:

Insegnamenti/moduli del I semestre: dal 01 novembre 2022 al 15 settembre 2023;

Insegnamenti/moduli del II semestre: dal 24 aprile 2023 al 15 settembre 2023.

4.3.3.1 Rilevazioni STUDENTI

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. Tali questionari, che includono 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 dei questionari 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 PQA ha curato, d'intesa con il Delegato Rettorale alla Didattica e l'Ufficio Offerta Formativa, la pubblicazione in formato anonimo dei risultati della rilevazione relativa all'A.A 2022/2023 sul sito di Ateneo dandone comunicazione a studenti e docenti.

Si riportano alcune caratteristiche della popolazione studentesca dell'anno 2022-2023 oggetto di indagine (esclusi gli iscritti al Vecchio Ordinamento):

Tab. 12: CARATTERISTICHE DEGLI ISCRITTI NELL'A.A. 2022-2023

SESSO	ISCRITTI
F	3728 (51,7%)
M	3489 (48,3%)
TOT	7217
FASCE ETÀ*	ISCRITTI
< 20	14,3%
20-25	55,1%

26-30	14,1%
31-35	4,8%
36-40	3,1%
41-45	3,2%
46-50	3,2%
51-55	1,6%
56-60	0,4%
>=61	0,3%
PROVENIENZA**	
Lazio	59,4%
Altre Regioni	28,5%
Estera	12,1%

* L'età è stata calcolata prendendo il 2022 come anno di riferimento (2022-Anno di nascita)

** Regione di residenza dello studente

QUESTIONARI SUI SERVIZI E SULLE INFRASTRUTTURE

Nell'AA 2022/23 sono stati raccolti i seguenti questionari sui servizi e sulle infrastrutture:

- 2.295 degli studenti frequentanti, Scheda 2 (2021/22: 2.569; 2020/21: 5.619);
- 1.725 questionari insegnamenti degli studenti non frequentanti, Scheda 4 (2021/22: 1.534; 2020/21: 2.662).

Nel caso dei questionari sulle strutture, il numero totale di compilazioni è dunque 4.020, di cui 2.295 frequentanti e 1.725 non frequentanti (2020/21: 8.216, 2021/22: 4.103).

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

I risultati, aggregati anche per Dipartimento, sono riportati alla pagina <https://www.unicas.it/didattica/questionari-di-valutazione/> del sito di Ateneo.

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.

QUESTIONARI DOCENTI

Nell'AA 2022/23 sono stati raccolti in totale 271 questionari docenti (2021/22: 378; 2020/21: 399) così suddivisi per Dipartimento:

- Economia e Giurisprudenza: 61 (nel 2021/22: 63; nel 2020/21: 91);
- Ingegneria Civile e Meccanica: 81 (nel 2021/22: 118; nel 2020/21: 90);
- Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano": 30 (nel 2021/22: 52; nel 2020/21: 51)
- Lettere e Filosofia: 33 (nel 2021/22: 41; nel 2020/21: 46);
- Scienze Umane, Sociali e della Salute: 66 (nel 2021/22: 104; nel 2020/21: 121).

I 271 questionari docenti risultano in notevole diminuzione, sia rispetto all'anno precedente (378) che rispetto al 2020/21 (399).

Tra i quesiti sottoposti ai docenti appare la seguente domanda: **"Il servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria è stato soddisfacente?"**.

I risultati, aggregati anche per Dipartimento, sono riportati alla pagina <https://www.unicas.it/didattica/questionari-di-valutazione/> del sito di Ateneo.

4.3.3.3 Rilevazioni LAUREANDI E LAUREATI

I dati sulla soddisfazione dei laureati rispetto ad alcuni servizi di supporto erogati dall'Ateneo sono stati raccolti mediante la piattaforma del Consorzio AlmaLaurea. Gli esiti dei questionari raccolti sono pubblicati, senza ulteriori elaborazioni, nelle pagine di Ateneo congiuntamente agli altri questionari.

Al momento della presentazione dell'istanza di laurea, il laureando, accedendo nella propria area del sistema GOMP, viene reindirizzato alla piattaforma di AlmaLaurea. Anche in questo caso i questionari somministrati sono quelli proposti nel documento ANVUR del 2013. Pertanto, attraverso la piattaforma del Consorzio AlmaLaurea sono acquisite le informazioni contenute nelle seguenti schede:

- Scheda 5 compilata dai laureandi prima della discussione della tesi/prova finale;
- Scheda 6 compilata dai laureati dopo 1, 3, 5 anni dal conseguimento del titolo.

Entrano a far parte dell'indagine solo i laureati che hanno effettivamente ottenuto il titolo nell'anno solare di indagine, che in questo caso è il 2022. Le informazioni di fonte amministrativa sui laureati vengono trasmesse dall'Ateneo ad AlmaLaurea durante tutto l'anno solare secondo un tracciato condiviso e vengono sottoposte a diversi controlli di qualità. I laureandi, alla vigilia del conseguimento del titolo, accedono alla compilazione del questionario di rilevazione attraverso la propria pagina personale sul sito www.almalaurea.it.

Attraverso il Consorzio AlmaLaurea, l'Ateneo raccoglie anche la valutazione dei laureati sulla loro esperienza presso l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, le prospettive future e la condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni. In questo caso le opinioni vengono raccolte telefonicamente con interviste strutturate.

Il dettaglio dei dati stratificati per Dipartimento è disponibile al link di Ateneo

QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEI LAUREATI

Nel 2022 sono stati raccolti attraverso ALMALAUREA (XXV indagine), in totale 1.071 questionari di soddisfazione dei laureati con un tasso di compilazione dell'86,2% (2021: 1206 questionari, tasso di compilazione 87.2%; 2020: 1.217 questionario, tasso di compilazione 89.1%), così suddivisi per Dipartimento:

- Economia e Giurisprudenza: 300 (nel 2021: 338; nel 2020: 375);
- Ingegneria Civile e Meccanica: 177 (nel 2021: 200; nel 2020: 205);

- Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano": 75 (nel 2021: 55; nel 2020: 52);
- Lettere e Filosofia: 24 (nel 2021: 55; nel 2020: 71);
- Scienze Umane, Sociali e della Salute: 495 (nel 2021: 558; nel 2020: 514).

I risultati, aggregati anche per Dipartimento, sono riportati alla pagina <https://www.unicas.it/didattica/questionari-di-valutazione/> del sito di Ateneo.

4.3.3.4 Rilevazioni DOTTORI DI RICERCA

L'adesione al Consorzio AlmaLaurea, permette di acquisire un questionario di rilevazione sulla valutazione dei Dottorati che comprende tutte le informazioni relative all'esperienza dei dottorandi di ricerca rilevate in prossimità del conseguimento del titolo.

Le informazioni sono integrate con documentazione amministrativa, quali il genere, la data di nascita, la cittadinanza, le informazioni relative al ciclo di Dottorato, al corso di Dottorato frequentato, al settore scientifico-disciplinare (SSD) e all'anno di conseguimento del titolo. I Dottorandi di ricerca, alla vigilia del conseguimento del titolo, accedono alla compilazione del questionario di rilevazione attraverso la propria pagina personale sul sito <https://www.almalaurea.it/>. Entrano a far parte dell'indagine solo i Dottori di ricerca che hanno effettivamente ottenuto il titolo nell'anno solare di indagine.

Un'ulteriore indagine ottenibile attraverso il Consorzio riguarda la Condizione occupazione dei Dottori di ricerca, che comprende tutte le informazioni a un anno dal conseguimento del titolo.

In data 5 ottobre 2023, Almalaurea ha comunicato all'Ateneo che il questionario di fine corso rivolto ai dottorandi di ricerca è stato aggiornato tenendo conto del nuovo modello AVA3; in data 16 ottobre 2023, l'Ufficio Dottorati ed Assegni di Ricerca è stata abilitato all'acquisizione dei dati relativi alle indagini sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei Dottori di Ricerca.

L'Ateneo rende disponibile, come suggerito dal NdV lo scorso anno, il *link* agli esiti dei questionari, somministrati ai Dottorandi e ai Dottori di ricerca, raccolti con Almalaurea.

A seguito del rilascio di AVA 3, il PQA ha discusso, con il Delegato del Rettore alla Ricerca e al Dottorato di Ricerca nonché con l'Ufficio Dottorato e l'Ufficio Segreteria del NdV, sugli adempimenti necessari per avviare la somministrazione dei questionari proposti da ANVUR (AVA3), sul template e sulle tempistiche per la redazione della Relazione di Autovalutazione Corsi di Dottorato di Ricerca per l'anno 2023. Il template e le tempistiche sono stati successivamente approvati nella seduta del PQA del 17 luglio 2023. Dando seguito a quanto stabilito, il Settore Ricerca, d'intesa con il PQA e il Delegato del Rettore alla Ricerca applicata e al Dottorato di ricerca, sta procedendo con gli adempimenti necessari all'implementazione dei Questionari ANVUR attraverso il gestionale GOMP in uso presso l'Ateneo.

Il dettaglio del processo adottato dall'Ateneo è rendicontato nel punto 3 del verbale del PQA del [27 novembre 2023](#).

QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEI DOTTORI DI RICERCA

Nel 2022 sono stati raccolti attraverso ALMALAUREA 29 questionari sul profilo dei Dottori di ricerca (2021: 32) così suddivisi per Corso di Dottorato:

- Imprese, Istituzioni e Comportamenti 13 (nel 2021: 12);
- Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria 12 (nel 2021: 16);
- Literary and historical sciences in the digital age 4 (nel 2021: 4).

Il tasso di risposta è stato del 100% come lo scorso anno.

I risultati, aggregati anche per Dipartimento, sono riportati alla pagina <https://www.unicas.it/didattica/questionari-di-valutazione/> del sito di Ateneo.

4.3.4 Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer Satisfaction

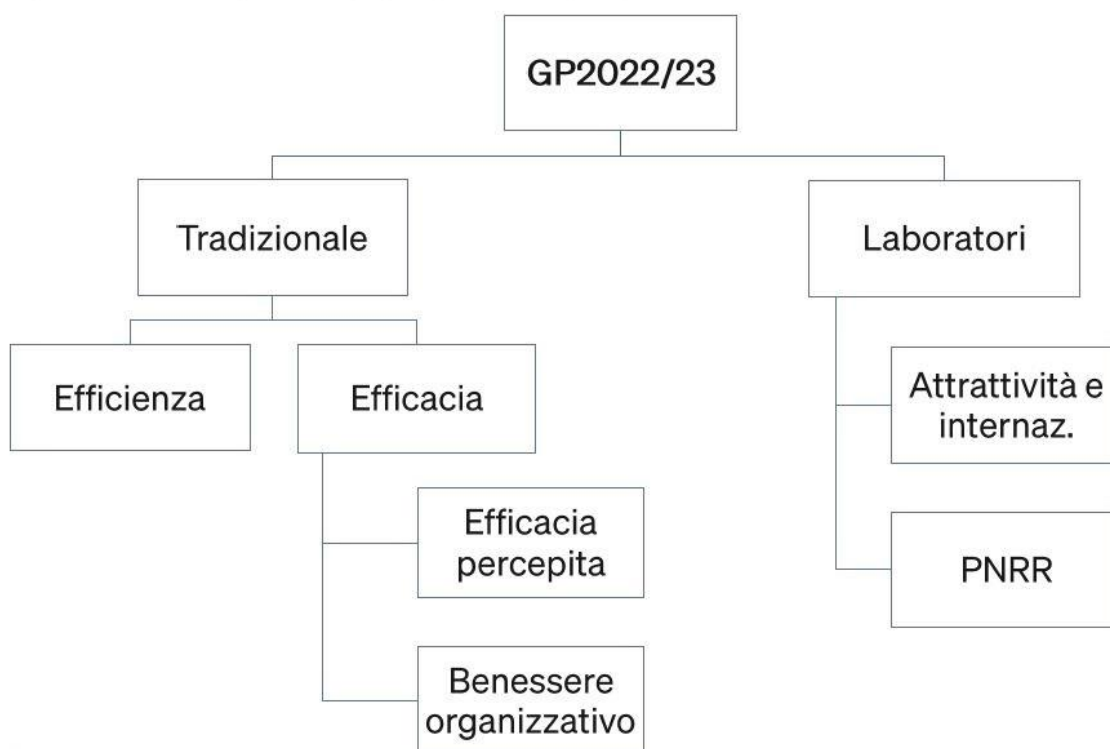
Come già accennato nell'introduzione al par. 4.3, tra gli ambiti da considerare, ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione in termini di performance organizzativa, rientrano a pieno titolo l'**efficienza** dell'organizzazione (in termini di costi di produzione dei servizi) 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 normativa, vanno realizzate con cadenza annuale e la garanzia di questo ascolto sistematico è in capo al NdV-OIV.

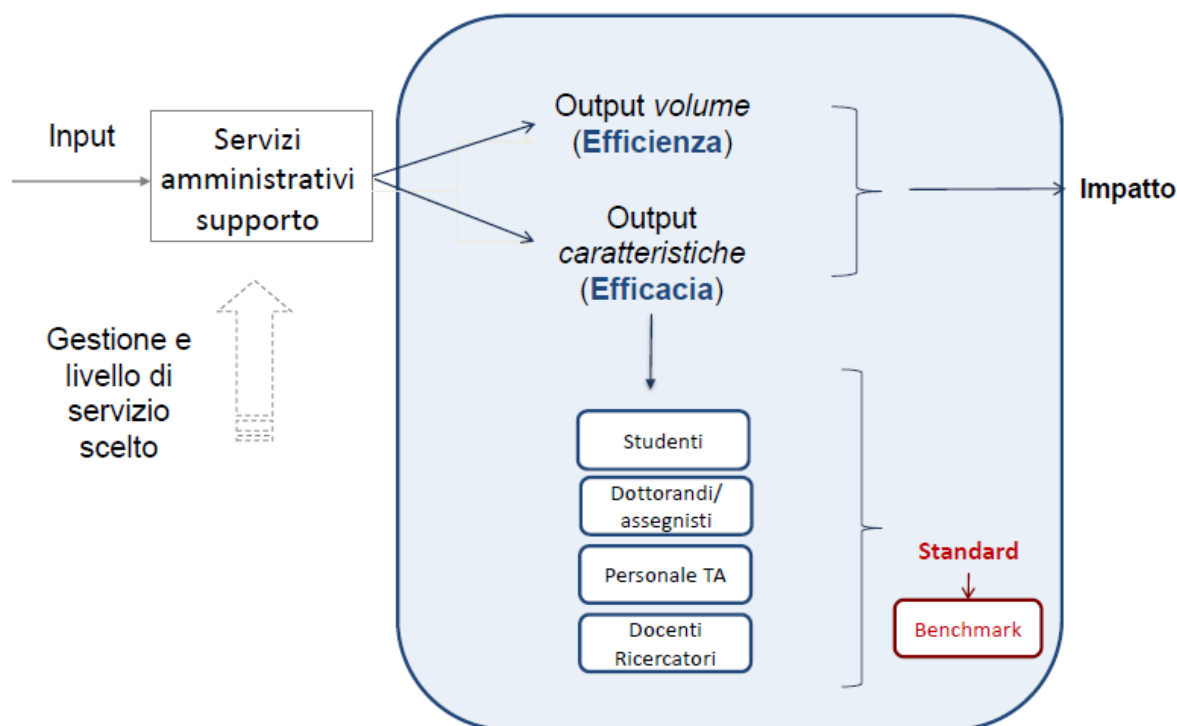
Progetto Good Practice

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

LA STRUTTURA DEL PROGETTO GOOD PRACTICE



Il modello di misurazione Good Practice



Tab. 13: 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, ovvero **Amministrazione, Infrastrutture, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, SBMA**.

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

Nella **seconda colonna** è riportato il dettaglio delle **3 categorie di stakeholder** per cui è rilevata l'efficacia percepita, ovvero Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA), Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) e studenti, sia del primo anno (STUD I) che degli anni successivi (STUD II). Tra le parentesi si indica il nome del servizio così come presentato nelle slide di dettaglio dell'efficacia percepita che seguono.

La **terza colonna** riporta la **metrica del costo unitario** della macro-categoria, calcolato dividendo i costi complessivi dei servizi (PD+COLL+SER+SIOPE) riferiti a ciascuna macro-categoria (il cui dettaglio è descritto nelle note metodologiche) per il relativo driver.

All'edizione del progetto conclusa a dicembre 2022 (GP2021/2022), hanno partecipato, su base volontaria, 59 fra Atenei statali, non statali e Scuole Superiori.

GLI ATENEI PARTECIPANTI ALL'EDIZIONE 22/23			+ edizione 2023/2024 Università di Foggia
59 Atenei = 48 Atenei statali + 6 Atenei non statali + 5 Scuole Superiori			
Università degli Studi di Bergamo	Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	Scuola Normale Superiore di Pisa	
Università degli Studi di Milano-Bicocca	Università di Napoli L'Orientale	Scuola Superiore di Studi Universitari e Perfezionamento S. Anna di PISA - SSSA	
Università LUM Giuseppe De Gennaro	Università degli Studi di Padova	Università degli Studi di Roma Tor Vergata	
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna	Università degli Studi di Palermo	Università degli Studi di Torino	
Università degli Studi di Brescia	Università degli Studi di Parma	Università degli Studi di Trento	
Università della Calabria	Università degli Studi di Napoli Parthenope	Università degli Studi di Udine	
Università degli Studi di Camerino	Università degli Studi di Pavia	Università degli Studi di Urbino Carlo Bo	
Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale	Università degli Studi di Perugia	Università Ca' Foscari di Venezia	
Università degli Studi di Catania	Università degli Studi del Piemonte Orientale	Università degli Studi di Verona	
Università degli Studi "G. D'Annunzio" Chieti - Pescara	"Amedeo Avogadro"	Università degli Studi di Trieste	
Università degli Studi di Napoli Federico II	Politecnico di Bari	Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria	
Università degli Studi di Ferrara	Università Politecnica delle Marche	Università degli Studi dell'Aquila	
Università degli Studi di Firenze	Politecnico di Milano	Università degli Studi del Molise	
Gran Sasso Science Institute	Politecnico di Torino	Università della Basilicata	
Scuola IMT Alti Studi Lucca	Università del Salento	Università Campus Bio-Medico di Roma	
Università degli Studi dell'Insubria	Università degli Studi di Salerno	Università Europea di Roma	
Università IUAV di Venezia	Università degli Studi del Sannio	LIUC - Università Cattaneo	
Università degli Studi di Macerata	Sapienza Università di Roma	LUMSA - Libera Università Maria Santissima Assunta	
Università degli Studi di Messina	Università degli Studi di Sassari	Università Cattolica del Sacro Cuore	
Università degli Studi di Milano	Università degli Studi di Siena		
	Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste - SISSA		

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/sistema-di-assicurazione-della-qualita-di-ateneo/documenti-di-valutazione-e-autovalutazione/progetto-good-practice>

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.

La misurazione delle prestazioni di efficienza



- Le prestazioni di efficienza sono misurate attraverso il **costo**
- Il modello basato sulle **attività** permette di misurare:
 - ✓ Costo **totale** dell'attività amministrativa/servizio
 - ✓ Costo **per unità di output** (*o driver*) dell'attività

$$\frac{\text{Costo}}{\text{Output (o driver)}}$$

- ✓ **Ad esempio**, se prendiamo l'attività **Immatricolazione**:
 - ✓ Costo Totale Immatricolazione per ateneo A = 120.000€
 - ✓ N. immatricolati dell'ateneo A = 10.000 studenti
 - ✓ Il costo per unità di output è $120.000\text{€}/10.000 = 12 \text{ €/immatricolato}$

Il costo dell'attività comprende tre categorie di costo:

- **PD**: costo personale tecnico amministrativo interno
- **COLL**: costo collaboratori esterni con uso strutture interne
- **SER**: costo outsourcing

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. 14: MAPPATURA DEI SERVIZI PER MACRO-AREA

AMMINISTRAZIONE	INFRASTRUTTURE	DIDATTICA	RICERCA	SBA/SMA
- Gestione e predisposizione Budget e controllo di gestione - Pianificazione 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	- Edilizia_Nuovi interventi edilizi - Edilizia_Interventi sul costruito - Approvvigionamenti_Pianificazione 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	- 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	- 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	- 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 2022/23 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 incidenza del costo e costi unitari.

Con riferimento all'UniCas, le due tabelle di seguito riportate (Tab. 15 e Tab. 16) 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 17 evidenzia invece le prestazioni in termini di percentuale di investimento e costi unitari per ciascuna delle cinque macro-aree.

Tab. 15: ATENEI PARTECIPANTI CLASSIFICATI PER DIMENSIONE, ISCRITTI, FTE (FULL TIME EQUIVALENT) E COSTI TOTALI

EFFICIENZA _ LA FOTOGRAFIA DEGLI ATENEI

La tabella riporta i principali indicatori in termini di volumi per quanto riguarda l'edizione GP2022, per ciascun ateneo partecipante e per la media degli Atenei (ultima riga).

Nello specifico, gli Atenei sono ordinati in modo decrescente per totale degli **iscritti I e II livello**. Si riportano anche il numero di **FTE relativo al personale dipendente** ed il totale del **personale docente** (docenti strutturati, docenti a contratto, ricercatori a tempo determinato e indeterminato). Le ultime due colonne presentano invece il **costo del solo personale interno** (ovvero il costo stipendiale associato al PTA dipendente dell'ateneo) ed il **costo totale comprensivo anche dei costi di outsourcing** (COLL, SER e SIOPE).

L'Ateneo di Cassino mostra un'allocazione delle risorse, valore dei driver e costi totali **sotto-media** rispetto agli atenei partecipanti ma in linea per quanto riguarda gli atenei piccoli.

Etichetta ateneo	Codice ateneo	Dimensione	Iscritti I e II liv (22)	FTE PD Totali	Personale docente (docenti e ricercatori)	Costi Totali (solo PD)	Costi Totali (PD+COLL+SER) + SIOPE
BOLOGNA	A02	mega	87.176	3.066	3.226	113.220.053	165.426.204
TORINO	A29	mega	79.354	1.792	2.349	76.181.302	109.520.662
FEDERICO II	A37	mega	77.881	2.545	2.971	95.810.786	165.399.893
PADOVA	A12	mega	65.936	2.571	2.551	106.585.331	170.667.388
FIRENZE	A07	mega	51.395	1.514	1.902	61.783.650	105.909.201
POLIMI	A19	mega	48.169	1.289	1.627	51.690.962	112.344.562
PALERMO	A13	mega	43.037	1.117	1.583	51.671.051	66.504.645
CATTOLICA	A54	non statale	42.281	1.119	1.429	68.372.671	120.166.728
CATANIA	A05	grandi	40.640	1.050	1.353	31.623.089	43.845.739
BICOCCA	A33	grandi	37.012	854	1.107	36.849.748	67.639.233
POLITO	A20	grandi	35.766	923	1.143	40.411.366	58.599.555
SALERNO	A22	grandi	34.435	636	1.361	26.991.577	40.982.523
PARMA	A14	grandi	30.836	936	975	38.032.536	69.199.095
PERUGIA	A46	grandi	28.833	941	1.072	36.109.037	53.344.141
FERRARA	A06	grandi	28.258	530	896	21.336.324	33.576.141
MODENA	A47	grandi	27.859	702	906	27.401.390	42.131.138
PAVIA	A15	grandi	26.083	868	1.016	35.789.404	51.079.883
VERONA	A32	grandi	25.224	804	927	31.902.059	48.871.978
MESSINA	A11	grandi	24.562	877	1.213	36.104.444	56.981.582
VENEZIA	A03	grandi	21.647	715	706	27.843.199	38.687.203
CHIETI	A38	grandi	21.464	345	755	14.464.998	37.840.879
BERGAMO	A01	medi	21.090	269	477	10.551.216	19.020.111
SALENTO	A21	medi	19.199	476	651	20.194.103	32.608.855
TRENTO	A30	medi	16.659	787	830	29.462.620	48.976.595
TRIESTE	A57	medi	16.447	634	735	23.164.685	36.653.096
BRESCIA	A44	medi	15.787	530	679	20.479.388	37.751.952
URBINO	A31	medi	15.619	374	410	14.793.805	18.211.985
PIEMONTE	A17	medi	15.476	287	555	11.451.071	22.655.126
POLIMARCHE	A48	medi	15.221	607	647	24.569.667	39.409.311
INSUBRIA	A09	medi	12.620	342	457	13.587.067	27.704.651
SASSARI	A23	medi	12.478	499	681	20.235.486	27.035.730
PARTHENOPE	A39	medi	11.281	297	453	12.259.172	19.244.087
MACERATA	A40	piccoli	10.026	268	299	11.889.173	14.708.560
LIVORNO	A52	non statale	7.862	152	121	6.245.638	9.418.563
CASSINO	A04	piccoli	7.469	240	280	10.417.194	12.505.036
POLIBIA	A18	piccoli	7.419	239	360	8.841.504	13.889.484
CAMERINO	A43	piccoli	5.718	467	315	11.348.049	16.891.961
REGGIO	A58	piccoli	5.035	160	295	6.846.841	8.384.423
LIUVI	A10	piccoli	4.346	248	191	10.878.500	20.345.780
SANNIO	A42	piccoli	3.829	144	209	6.297.651	8.220.053
LIUC	A51	non statale	2.879	96	55	4.249.239	6.525.202
SSSA	A25	scuole	53	123	106	5.031.045	9.985.128
IMT LUCCA	A08	scuole	0	50	56	2.038.686	2.911.065
Benchmark (media atenei)			25.683	755	929	30.721.088	49.108.738

Tab. 16: INCIDENZA PER MACROCATEGORIA DI SERVIZIO SUI COSTI TOTALI PER I SERVIZI SOSTENUTI DAGLI ATENEI

EFFICIENZA _ L'INCIDENZA DEI COSTI DEI SERVIZI

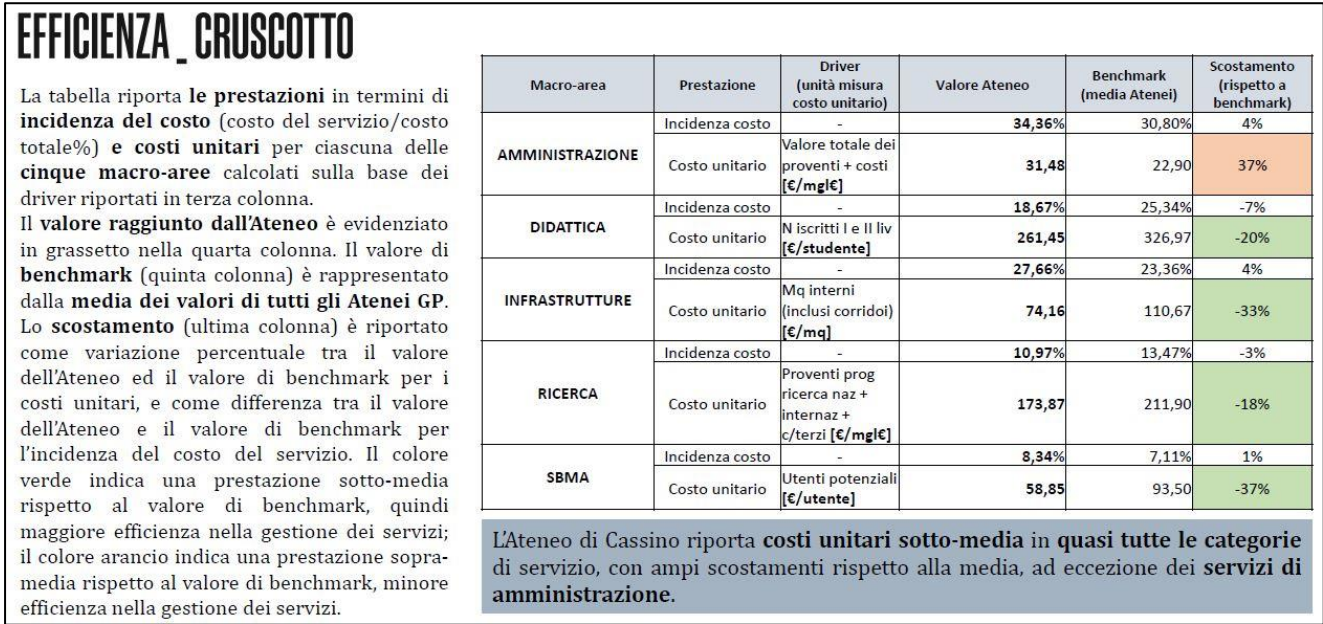
La tabella riporta l'incidenza di ciascun servizio rispetto ai **costi amministrativi totali dell'Ateneo esclusi i SIOPE** (il totale della riga dell'Ateneo è quindi pari a 100%).

Il **benchmark** è rappresentato dall'incidenza media dei costi di ciascun servizio per tutti gli Atenei aderenti all'edizione GP2022 (ultima riga).

L'Ateneo di Cassino mostra un'allocazione di risorse **sopra-media** rispetto agli atenei partecipanti in termini di **servizi di amministrazione e infrastrutturali**. L'ateneo mostra invece valori **sotto-media** nei servizi di supporto alla didattica.

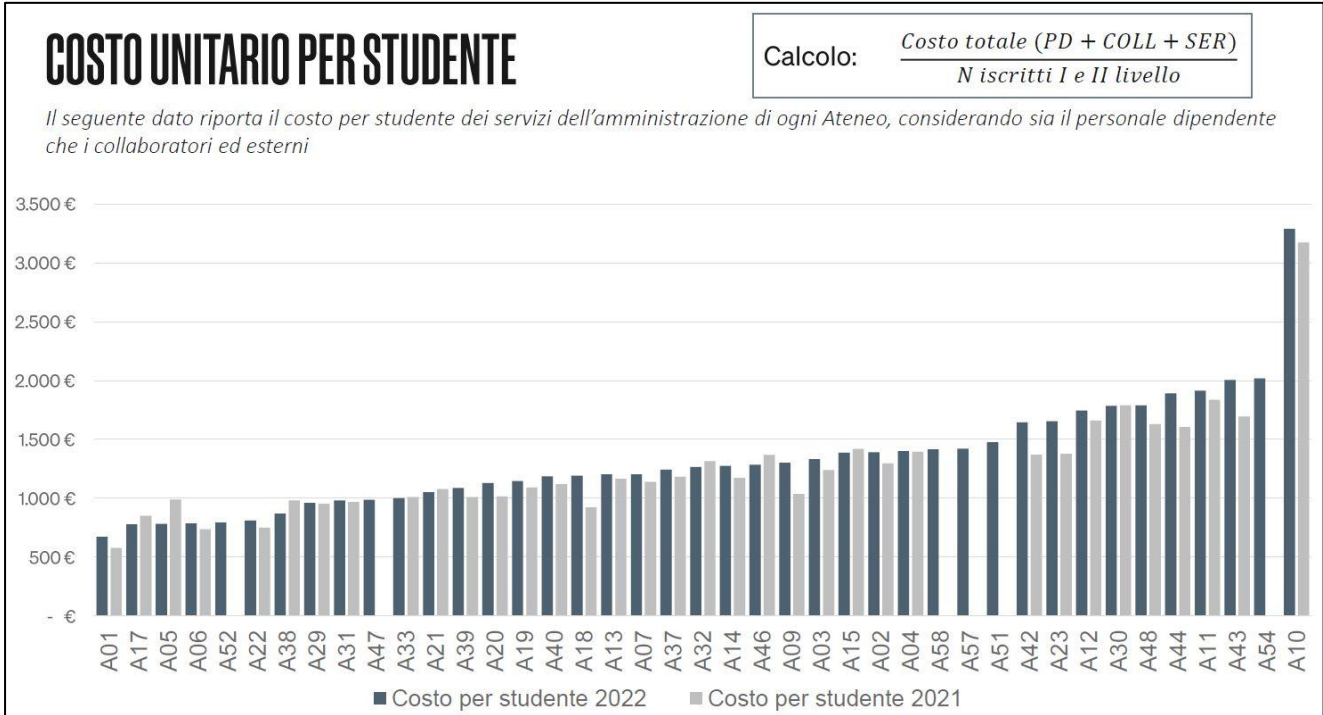
Etichetta ateneo	Codice ateneo	Dimensione	Incidenza Costo Servizi AMM	Incidenza Costo Servizi DID	Incidenza Costo Servizi INFRA	Incidenza Costo Servizi RIC	Incidenza Costo Servizi SEMA
BOLOGNA	A02	mega	29%	23%	25%	14%	9%
TORINO	A29	mega	32%	21%	19%	23%	5%
FEDERICO II	A37	mega	24%	34%	21%	13%	8%
PADOVA	A12	mega	24%	22%	27%	19%	7%
FIRENZE	A07	mega	32%	19%	16%	20%	13%
POLIMI	A19	mega	29%	20%	24%	23%	5%
PALERMO	A13	mega	35%	19%	28%	7%	11%
CATTOLICA	A54	non statale	24%	32%	22%	11%	10%
CATANIA	A05	grandi	30%	20%	32%	10%	8%
BICOCCA	A33	grandi	29%	26%	17%	22%	6%
POLITO	A20	grandi	38%	13%	27%	18%	3%
SALERNO	A22	grandi	19%	36%	20%	15%	10%
PARMA	A14	grandi	27%	29%	20%	15%	9%
PERUGIA	A46	grandi	23%	26%	28%	15%	8%
FERRARA	A06	grandi	30%	28%	20%	19%	6%
MODENA	A47	grandi	25%	28%	20%	19%	8%
PAVIA	A15	grandi	30%	25%	21%	14%	9%
VERONA	A32	grandi	32%	22%	21%	17%	8%
MESSINA	A11	grandi	30%	39%	23%	8%	4%
VENEZIA	A03	grandi	36%	24%	20%	12%	8%
CHIETI	A38	grandi	29%	33%	18%	9%	11%
BERGAMO	A01	medi	32%	25%	30%	7%	6%
SALENTO	A21	medi	29%	21%	24%	19%	8%
TRENTO	A30	medi	32%	24%	20%	19%	5%
TRIESTE	A57	medi	35%	18%	26%	12%	8%
BRESCIA	A44	medi	22%	22%	41%	11%	4%
URBINO	A31	medi	27%	26%	24%	13%	10%
PIEMONTE	A17	medi	32%	26%	24%	12%	5%
POLIMARCHE	A48	medi	26%	26%	30%	17%	2%
INSUBRIA	A09	medi	31%	21%	31%	10%	7%
SASSARI	A23	medi	32%	28%	15%	18%	7%
PARTHENOPE	A39	medi	35%	24%	24%	12%	6%
MACERATA	A40	piccoli	37%	28%	20%	8%	7%
LIVORNO	A52	non statale	33%	43%	33%	3%	6%
CASSINO	A04	piccoli	34%	15%	28%	11%	8%
POLIBIA	A18	piccoli	50%	14%	9%	19%	8%
CAMERINO	A43	piccoli	27%	29%	21%	18%	5%
REGGIO	A58	piccoli	32%	26%	22%	12%	8%
LIUVI	A10	piccoli	33%	30%	13%	9%	10%
SANNIO	A42	piccoli	33%	35%	24%	4%	4%
LIUC	A51	non statale	35%	67%	9%	1%	7%
SSSA	A25	scuole	43%	6%	27%	20%	4%
IMT LUCCA	A08	scuole	43%	23%	18%	10%	6%
Benchmark (media atenei)			30,8%	25,3%	23,4%	13,5%	7,1%

Tab. 17: PERFORMANCE DELLE MACROAREE UNICAS IN TERMINI DI INCIDENZA DEL COSTO E COSTI UNITARI



La Fig. 5, infine, descrive, in termini di benchmark con gli altri Atenei e di confronto con l'annualità precedente, l'andamento del costo per studente dei servizi:

Fig. 5: COSTO UNITARIO PER STUDENTE

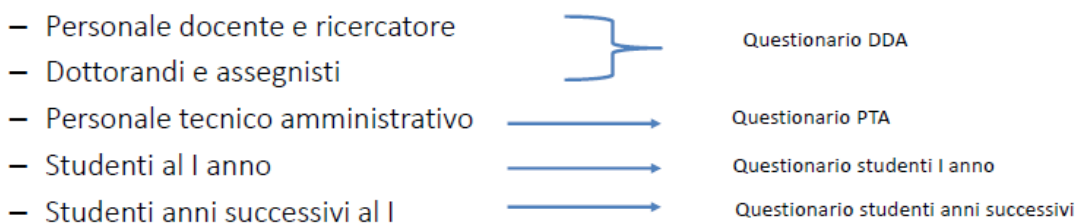


4.3.4.2 Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction)

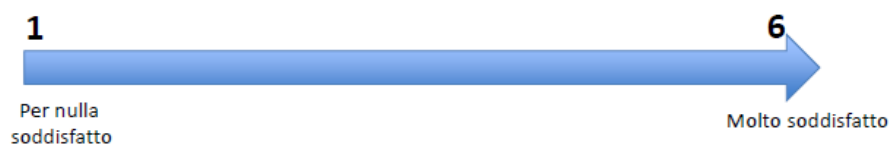
Le indagini di **customer satisfaction (CS, efficacia percepita)**, svolte all'interno del progetto Good Practice, si sviluppano attraverso la somministrazione on-line di questionari diversificati per le tre principali categorie di stakeholder: personale tecnico-amministrativo, personale accademico DDA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



- La scala utilizzata per la valutazione è 1-6

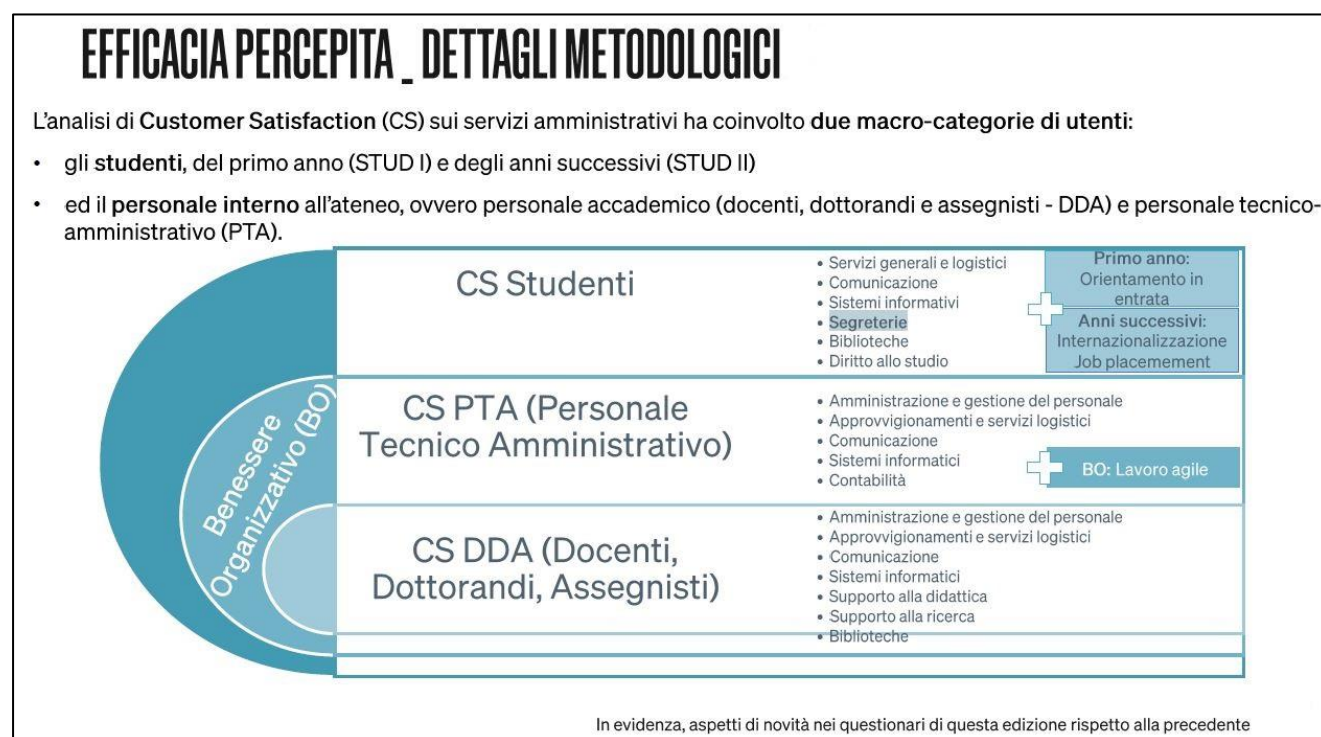


I questionari rivolti al personale DDA e al personale TA esaminano la soddisfazione verso, rispettivamente, 7 e 5 macro-servizi: entrambi contemplano anche una domanda di soddisfazione complessiva.

La rilevazione studenti prevede la suddivisione del campione interpellato in due sottoinsiemi:

- studenti iscritti al primo anno di corso di laurea triennale e a laurea a ciclo unico, a cui è stato somministrato un questionario dedicato, detto questionario STUD I, per poter cogliere la soddisfazione anche per i servizi relativi all'orientamento in entrata;
- tutti gli altri studenti, a cui è stato somministrato un questionario dedicato, detto questionario STUD SUCC, per poter cogliere la soddisfazione anche in merito ai servizi di job placement e internazionalizzazione.

La rilevazione di efficacia include, infine, anche l'indagine sulle percezioni del Personale Tecnico, amministrativo e bibliotecario rispetto al Benessere organizzativo percepito: i risultati della rilevazione UniCas condotta nel 2023 sono riportati più avanti al par. 4.3.8.



I risultati fanno riferimento al materiale messo a disposizione durante il 2023, nell'ambito dello svolgimento del progetto, e al Report finale 2022/2023 trasmesso all'Ateneo di Cassino dalla cabina di regia Good Practice. I dati per il calcolo dei tassi risposta sono stati forniti dagli atenei.

Efficacia percepita DDA_Risultati

Il questionario rivolto al personale DDA ha indagato la soddisfazione rispetto a 7 servizi, oltre ad una domanda di soddisfazione complessiva. Tali servizi sono: Amministrazione e gestione del personale, Servizi di campus, Comunicazione, Sistemi informatici, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Sistemi bibliotecari. La fase di somministrazione dei questionari sui servizi a 444 Docenti, Dottorandi e Assegnisti di ricerca è iniziata il 24 febbraio 2023 mentre la fase di raccolta on line degli stessi si è chiusa il successivo 28 febbraio.

Nella Tabella 18 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").

L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta del 48,9%, valore superiore al 42% dell'anno precedente e anche maggiore della media del tasso di risposta (33,5%) registrato dagli altri 52 atenei e scuole partecipanti alla rilevazione.

Tab. 18: INDAGINE DDA_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

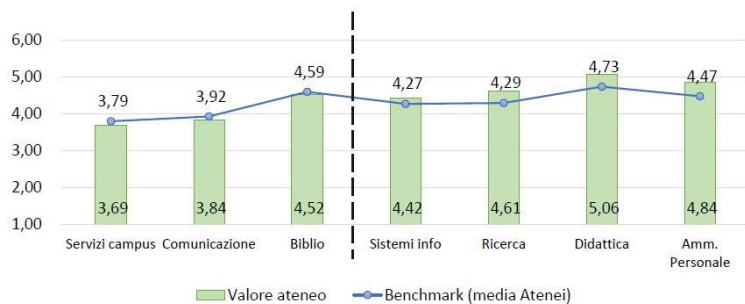
EFFICACIA PERCEPITA TASSI DI RISPOSTA DDA					
DDA 52 partecipanti		CODICE UNICO	ATENELO/SCUOLA	#RISPOSTE	TASSO DI RISPOSTA
Media complessiva	33,5%	A01	BERGAMO	240	32,0%
MEDIA PICCOLI	42,5%	A10	IJUV	157	38,9%
MEDIA MEDI	33,7%	A11	MESSINA	358	27,0%
MEDIA GRANDI	29,5%	A12	PADOVA	1833	37,5%
MEDIA MEGA	24,1%	A13	PALERMO	465	17,1%
MEDIA SCUOLE	35,4%	A14	PARMA	821	47,8%
		A15	PAVIA	309	14,1%
		A17	PIEMONTE	398	52,2%
		A18	POLIBA	145	15,8%
		A19	POLIMI	1713	33,4%
		A20	BOLOGNA	2040	26,5%
		A21	SALENTO	115	20,4%
		A22	SALERNO	292	15,7%
		A23	SASSARI	200	19,8%
		A24	SIENA	319	21,7%
		A25	SISSA	262	53,7%
		A26	SNS	120	18,5%
		A27	SSSA	249	25,4%
		A29	TORINO	712	16,3%
		A03	VENEZIA	419	27,9%
		A30	TRENTO	436	22,9%
		A31	URBINO	226	36,4%
		A32	VERONA	540	33,4%
		A33	BICOCCA	468	54,6%
		A36	MILANO STATALE	543	11,6%
		A37	FEDERICO II	705	13,0%
		A38	CHIETI	309	24,7%
		A39	PARTHENOPE	189	28,7%
		A04	CASSINO	217	48,9%
		A40	MACERATA	227	41,0%
		A41	CALABRIA	397	35,1%
		A42	SANNIO	168	80,4%
		A43	CAMERINO	140	17,8%
		A44	BRESCIA	251	23,7%
		A45	LUM	107	100,0%
		A46	PERUGIA	234	16,1%
		A47	UNIMORE	458	26,6%
		A48	POLIMARCHE	489	39,8%
		A05	CATANIA	750	34,1%
		A51	LIUC	63	74,1%
		A52	LUMSA	87	82,9%
		A53	BIO-MEDICO	222	22,5%
		A54	CATTOLICA	1330	35,1%
		A55	NICOLISE	128	17,5%
		A58	REGGIOC	155	38,2%
		A59	BASILICATA	43	13,0%
		A06	FERRARA	279	23,8%
		A60	UER	39	44,3%
		A07	FIRENZE	1319	37,0%
		A08	IMT LUCCA	123	44,1%
		A09	INSUBRIA	184	24,4%

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 _ DDA

La figura riporta i valori della soddisfazione complessiva per le diverse categorie di servizio rilevate tramite il questionario DDA.



L'Ateneo di Cassino mostra efficacia percepita dal DDA **sopra-media** per i servizi per la ricerca, didattica e amministrazione del personale e tendenzialmente in linea nei restanti campi.

La **barra color verde** mostra il **livello di soddisfazione medio riportato dall'Ateneo** nella domanda finale di soddisfazione complessiva rispetto a ciascun servizio rilevato. Il **punto blu** rappresenta invece il **benchmark di soddisfazione**, cioè il valore medio di soddisfazione riscontrato da tutti gli Atenei. Se il punto ricade all'interno della barra, la prestazione dell'Ateneo è sopra il valore di benchmark; se il punto ricade all'esterno della barra, la prestazione dell'Ateneo è sotto il valore di benchmark.

I servizi sono **ordinati** sulla base del loro **scostamento dal benchmark**, dal valore di scostamento più ampio ma negativo (a sinistra) a quello più ampio ma positivo (a destra). Il **segmento verticale tratteggiato** discrimina i servizi per i quali l'ateneo ha valori **sotto-media** (a sinistra) da quelli posizionati **sopra-media** (a destra).

Domanda: «In riferimento al servizio [...] si ritiene complessivamente soddisfatto?»
[Scala: 1 = per nulla soddisfatto/a → 6 = molto soddisfatto/a]

Efficacia percepita PTA_RISULTATI

Il questionario rivolto al personale PTA ha indagato la soddisfazione rispetto a 5 servizi, oltre ad una domanda di soddisfazione generale. Tali servizi sono: Amministrazione e gestione del personale, Servizi di campus, Comunicazione, Sistemi informatici, Contabilità. La fase di somministrazione dei questionari sui servizi a 245 dipendenti è iniziata il 24 febbraio 2023 mentre la fase di raccolta online degli stessi si è chiusa il successivo 28 febbraio.

La Tabella 19 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").

L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta del 53,5%, valore in crescita rispetto a quello rilevato l'anno precedente (46%) e sostanzialmente allineato alla media del tasso di risposta (52,1%) registrato dagli altri atenei e scuole GP.

Tab. 19: INDAGINE PTA_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

EFFICACIA PERCEPITA

TASSI DI RISPOSTA PTA

PTA

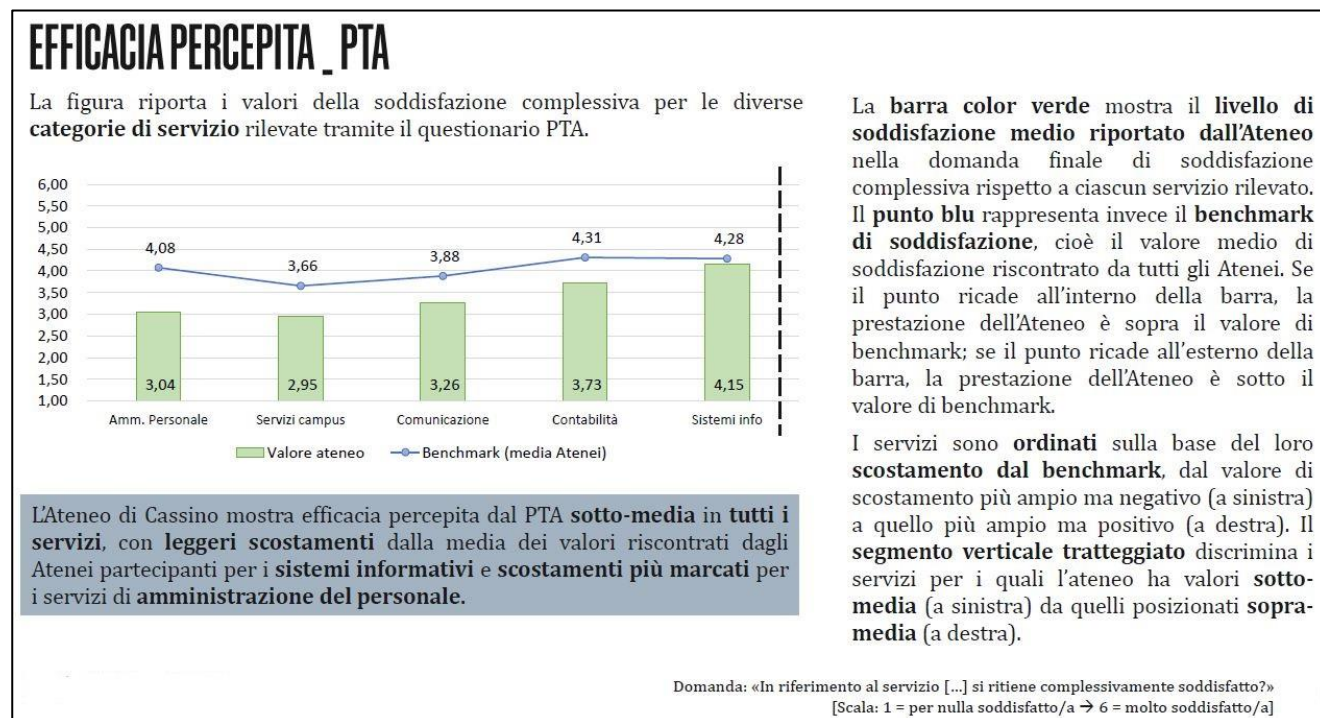
51 partecipanti

Media complessiva	52,1%
MEDIA PICCOLI	62,0%
MEDIA MEDI	49,6%
MEDIA GRANDI	42,6%
MEDIA MEGA	46,4%
MEDIA SCUOLE	73,6%

CODICE UNICO	ATENEI/SCUOLA	#RISPOSTE	#UTENTI INVITATI	TASSO DI RISPOSTA
A01	BERGAMO	116	290	40,0%
A10	IUV	126	245	51,4%
A11	MESSINA	248	797	31,1%
A12	PADOVA	1450	2462	58,9%
A13	PALERMO	888	1240	71,6%
A14	PARMA	567	910	62,3%
A15	PAVIA	516	902	57,2%
A17	PIEMONTE	269	342	78,7%
A18	POLIBA	106	264	40,2%
A19	POLIMI	809	1297	62,4%
A20	BOLOGNA	1254	3105	40,4%
A20	POLITO	566	982	57,6%
A21	SALENTO	143	440	32,5%
A22	SALERNO	151	680	22,2%
A23	SASSARI	175	483	36,2%
A24	SIENA	378	826	45,8%
A25	SISSA	101	118	85,6%
A26	SNS	108	221	48,9%
A27	SSSA	171	239	71,5%
A29	TORINO	525	1910	27,5%
A03	VENEZIA	420	683	61,5%
A30	TRENTO	378	834	45,3%
A31	URBINO	172	375	45,9%
A32	VERONA	132	821	16,1%
A33	BICOCCA	559	2323	24,1%
A36	MILANO STATALE	344	1989	17,3%
A37	FEDERICO II	607	2299	26,4%
A38	CHIETI	203	353	57,5%
A39	PARTHENOPE	153	289	52,9%
A04	CASSINO	131	245	53,5%
A40	MACERATA	140	280	50,0%
A41	CALABRIA	170	588	28,9%
A42	SANNIO	115	138	83,3%
A43	CAMERINO	233	260	89,6%
A44	BRESCIA	295	530	55,7%
A45	LUM	77	77	100,0%
A46	PERUGIA	260	931	27,9%
A47	UNIMORE	231	712	32,4%
A48	POLIMARCHE	344	582	59,1%
A05	CATANIA	378	1084	34,9%
A51	LIUC	73	106	68,9%
A53	BIO-MEDICO	116	155	74,8%
A54	CATTOLICA	863	1276	67,6%
A55	MOLISE	100	238	42,0%
A58	REGGIOC	79	162	48,8%
A59	BASILICATA	45	229	19,7%
A06	FERRARA	318	546	58,2%
A60	UER	53	63	84,1%
A07	FIRENZE	991	1477	67,1%
A08	IMT LUCCA	38	43	88,4%
A09	INSUBRIA	176	332	53,0%

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



Efficacia percepita STUDENTI_RISULTATI

La rilevazione studenti (I anno e anni successivi), attuata dall'Ateneo di Cassino per la prima volta nel 2023, annualità oggetto della presente Relazione sulla performance, ha previsto la somministrazione di questionari per la rilevazione delle percezioni rispetto a 6 classi di servizio - servizi di campus, comunicazione, sistemi informatici, segreterie, servizi bibliotecari e diritto allo studio - cui si aggiungono i servizi di orientamento in entrata per gli studenti I anno e i servizi di job placement e internazionalizzazione per gli studenti anni successivi.

La fase di somministrazione dei questionari sui servizi a entrambi i sottoinsiemi di studenti (2207 del I anno e 4911 degli anni successivi) è iniziata l'8 giugno 2023 e ha avuto termine il successivo 4 luglio. La Tabella 20 e la Tabella 21 evidenziano, con riferimento alle rilevazioni STUDENTI, il numero di questionari compilati per ciascun ateneo e la relativa percentuale di risposta (calcolata come "N. questionari STUDENTI compilati/N. totale STUDENTI").

L'Ateneo di Cassino registra un tasso di risposta degli studenti I anno pari all'8,7% e pari al 12,4% per gli studenti anni successivi: entrambi i valori sono decisamente più bassi sia di quelli rilevati dagli altri atenei e scuole GP (rispettivamente 21,4% e 22,6%) sia di quelli medi osservati nel cluster degli atenei e scuole di piccole dimensioni (rispettivamente 26,8% e 28,8%).

Tab. 20: INDAGINE STUDENTI I ANNO_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

EFFICACIA PERCEPITA

TASSI DI RISPOSTA STUDENTI PRIMO ANNO

STUD I



51 partecipanti

Media complessiva	21,4%
MEDIA PICCOLI	26,8%
MEDIA MEDI	21,4%
MEDIA GRANDI	18,3%
MEDIA MEGA	15,3%
MEDIA SCUOLE	41,7%

CODICE UNICO	ATENEI/SCUOLA	#RISPOSTE	#UTENTI INVITATI	TASSO DI RISPOSTA
A56	AQUILA	91	4800	1,9%
A59	BASILICATA	16	1575	1,0%
A01	BERGAMO	471	4.691	10,0%
A33	BICOCCA	1163	7.803	14,9%
A53	BIO-MEDICO	517	635	81,4%
A02	BOLOGNA	1908	19734	9,7%
A44	BRESCIA	1.647	3.226	51,1%
A41	CALABRIA	399	4715	8,5%
A43	CAMERINO	84	1577	5,3%
A04	CASSINO	192	2207	8,7%
A05	CATANIA	1799	8610	20,9%
A54	CATTOLICA	2096	8741	24,0%
A38	CHIETI	272	4806	5,7%
A37	FEDERICO II	183	21926	0,8%
A06	FERRARA	4731	4849	97,6%
A07	FIRENZE	2072	2870	72,2%
A09	INSUBRIA	1045	4020	26,0%
A10	IUAV	263	976	26,9%
A51	LIUC	23	529	4,3%
A45	LUM	53	208	25,5%
A52	LUMSA	179	2204	8,1%
A40	MACERATA	102	3250	3,1%
A11	MESSINA	679	8315	8,2%
A36	MILANO STATALE	682	12231	5,6%
A47	MODENA	1071	6011	17,8%
A55	MOLISE	166	1303	12,7%
A12	PADOVA	894	12248	7,3%
A13	PALERMO	852	10897	7,8%
A14	PARMA	612	7476	8,2%
A39	PARTHENOPE	297	3826	7,8%
A15	PAVIA	205	6.920	3,0%
A46	PERUGIA	141	8045	1,8%
A17	PIEMONTE	549	4172	13,2%
A18	POLIBA	1789	1805	99,1%
A48	POLIMARCHE	231	3871	6,0%
A20	POLITO	531	5.479	9,7%
A58	REGGIOC	80	890	9,0%
A21	SALENTO	59	2.760	2,1%
A22	SALERNO	135	9.209	1,5%
A42	SANNIO	25	1.145	2,2%
A23	SASSARI	722	3.612	20,0%
A24	SIENA	358	2.905	12,3%
A25	SNS	25	60	41,7%
A29	TORINO	633	17629	3,6%
A30	TRENTO	254	3184	8,0%
A57	TRIESTE	383	5282	7,3%
A34	UDINE	3201	3925	81,6%
A60	UER	406	593	68,5%
A31	URBINO	2174	3313	65,6%
A03	VENEZIA	1123	4360	25,8%
A32	VERONA	1774	6625	26,8%

Tab. 21: INDAGINE STUDENTI ANNI SUCCESSIVI_NUMERO QUESTIONARI COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

EFFICACIA PERCEPITA		TASSI DI RISPOSTA STUDENTI ANNI SUCCESSIVI		
STUD II		52 partecipanti		
Media complessiva	22,6%			
MEDIA PICCOLI	28,8%			
MEDIA MEDI	22,2%			
MEDIA GRANDI	14,7%			
MEDIA MEGA	26,4%			
MEDIA SCUOLE	34,7%			

CODICE UNICO	ATENEO/SCUOLA	#RISPOSTE	#UTENTI INVITATI	TASSO DI RISPOSTA
A56	AQUILA	337	16536	2,0%
A59	BASILICATA	48	1.590	3,0%
A01	BERGAMO	1343	14.662	9,2%
A33	BICOCCA	1976	27997	7,1%
A53	BIO-MEDICO	1664	2027	82,1%
A02	BOLOGNA	6049	69964	8,6%
A44	BRESCIA	3.610	9.941	36,3%
A41	CALABRIA	814	15701	5,2%
A43	CAMERINO	329	4224	7,8%
A04	CASSINO	609	4911	12,4%
A05	CATANIA	4296	30107	14,3%
A54	CATTOLICA	5978	31611	18,9%
A38	CHIETI	742	16056	4,6%
A37	FEDERICO II	900	52615	1,7%
A06	FERRARA	17192	19435	88,5%
A07	FIRENZE	8338	9604	86,8%
A09	INSUBRIA	3636	8403	43,3%
A10	IUAV	653	3.342	19,5%
A51	LIUC	128	2028	6,3%
A45	LUM	482	717	67,2%
A52	LUMSA	656	6352	10,3%
A40	MACERATA	274	6100	4,5%
A11	MESSINA	1210	16696	7,2%
A36	MILANO STATALE	1884	48254	3,9%
A47	MODENA	2016	20875	9,7%
A55	MOLISE	647	3990	16,2%
A12	PADOVA	2728	50729	5,4%
A13	PALERMO	2175	29340	7,4%
A14	PARMA	1534	22029	7,0%
A39	PARTHENOPE	734	8701	8,4%
A15	PAVIA	444	19.527	2,3%
A46	PERUGIA	456	20688	2,2%
A17	PIEMONTE	740	10032	7,4%
A18	POLBA	5709	9164	62,3%
A48	POLIMARCHE	1030	11422	9,0%
A19	POLIMI	13173	13.910	94,7%
A20	POLITO	2760	27538	10,0%
A58	REGGIOC	377	5100	7,4%
A21	SALENTO	187	11.197	1,7%
A22	SALERNO	291	23.498	1,2%
A42	SANNIO	146	3797	3,8%
A23	SASSARI	368	8.654	4,3%
A24	SIENA	1.839	12.203	15,1%
A26	SNS	84	242	34,7%
A29	TORINO	1524	61984	2,5%
A30	TRENTO	652	12302	5,3%
A57	TRIESTE	1138	11322	10,1%
A34	UDINE	9681	11030	87,8%
A60	UER	1338	1629	82,1%
A31	URBINO	9154	10990	83,3%
A03	VENEZIA	1685	15803	10,7%
A32	VERONA	5813	18236	31,9%

Sintesi efficacia percepita DDA e PTA_Risultati

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. 22: CRUSCOTTO DI EFFICACIA

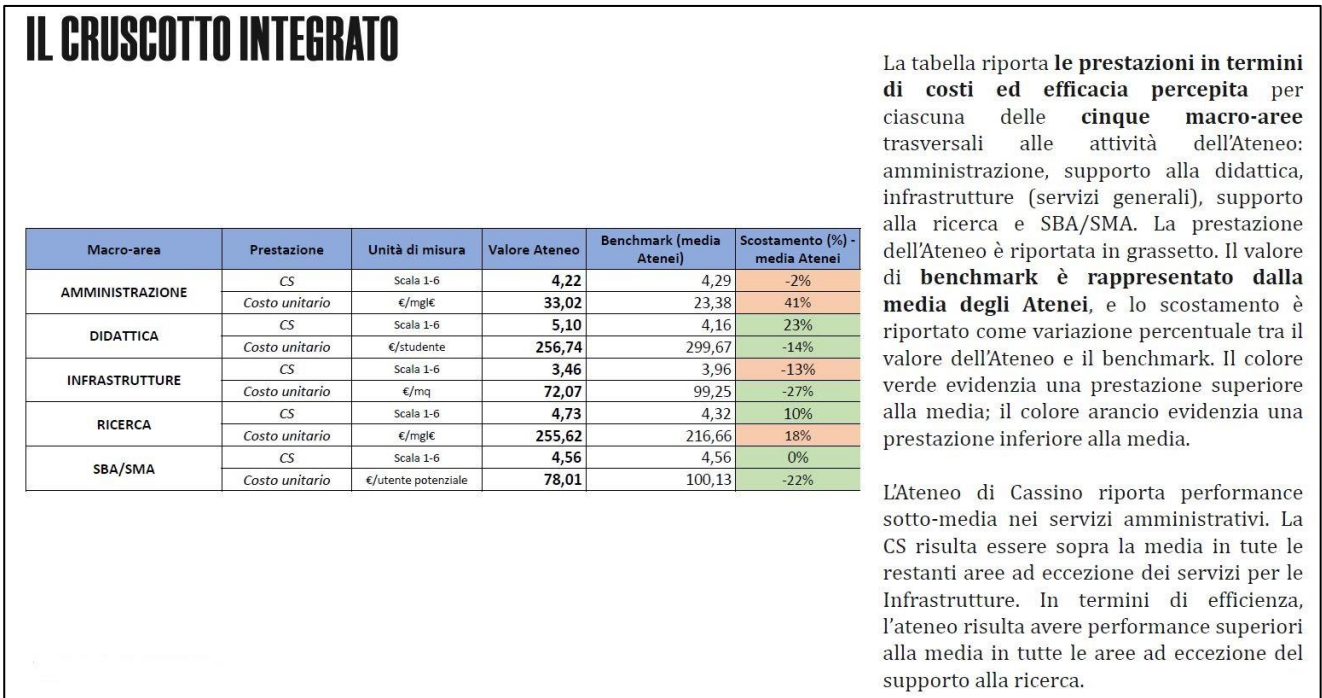
CRUSCOTTO DI EFFICACIA PERCEPITA					
Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Percezione servizio	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei
AMMINISTRAZIONE	CS DDA	(1-6)	4,80	4,52	6%
	CS PTA	(1-6)	3,63	4,07	-11%
DIDATTICA	CS DDA	(1-6)	5,10	4,66	10%
	CS PTA	(1-6)	3,62	3,82	-5%
INFRASTRUTTURE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

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

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

4.3.4.3 Sintesi dell'Efficienza e dell'Efficacia_Risultati

Tab. 23: CRUSCOTTO INTEGRATO



Volendo poi approfondire l'analisi per ciascuna delle 5 macro-categorie (cui afferiscono i servizi enumerati nella precedente Tab. 14), si evidenzia ora il posizionamento di UniCas, in termini di costo unitario e di customer satisfaction per macro-categoria, confrontando la sua performance con quella degli Atenei e delle Scuole partecipanti al progetto GP:

Fig. 8: SERVIZI AMMINISTRATIVI_COSTO UNITARIO/CS

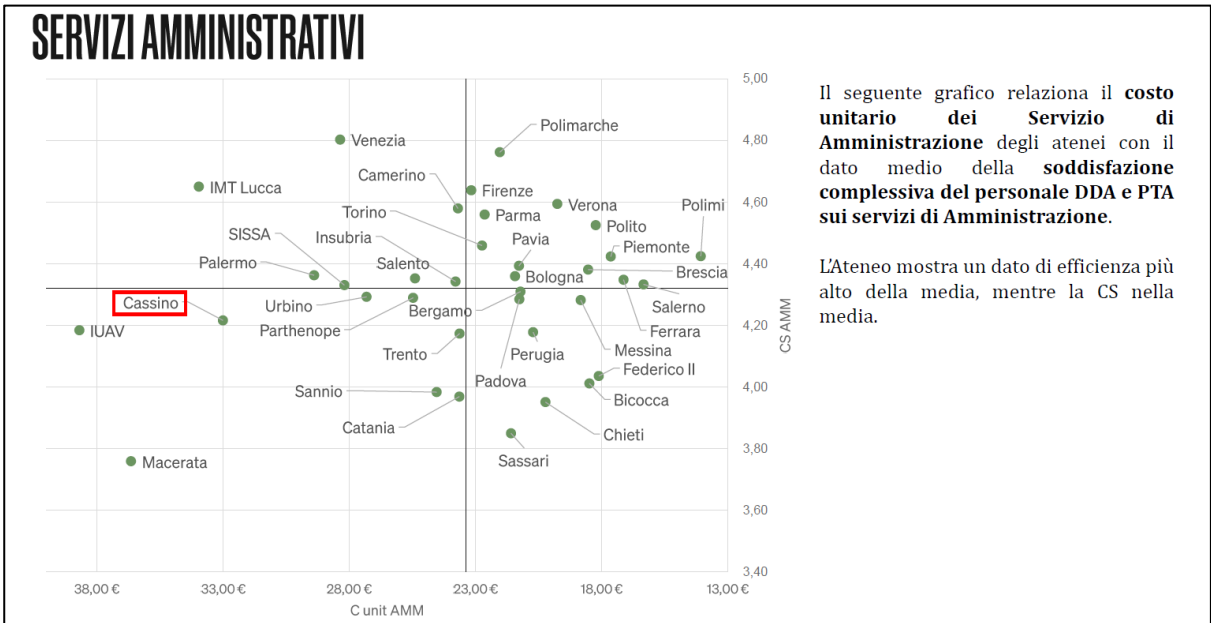


Fig. 9: SERVIZI PER LA DIDATTICA__COSTO UNITARIO/CS

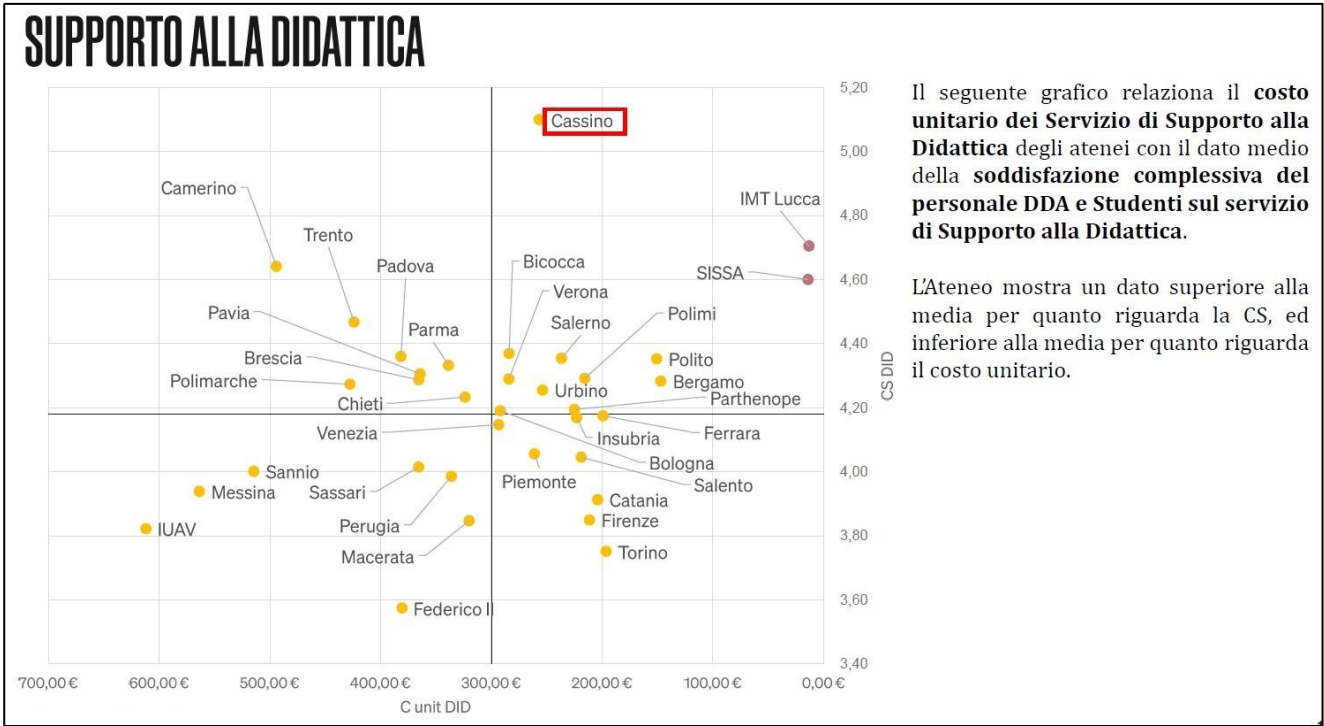


Fig. 10: SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE_COSTO UNITARIO/CS

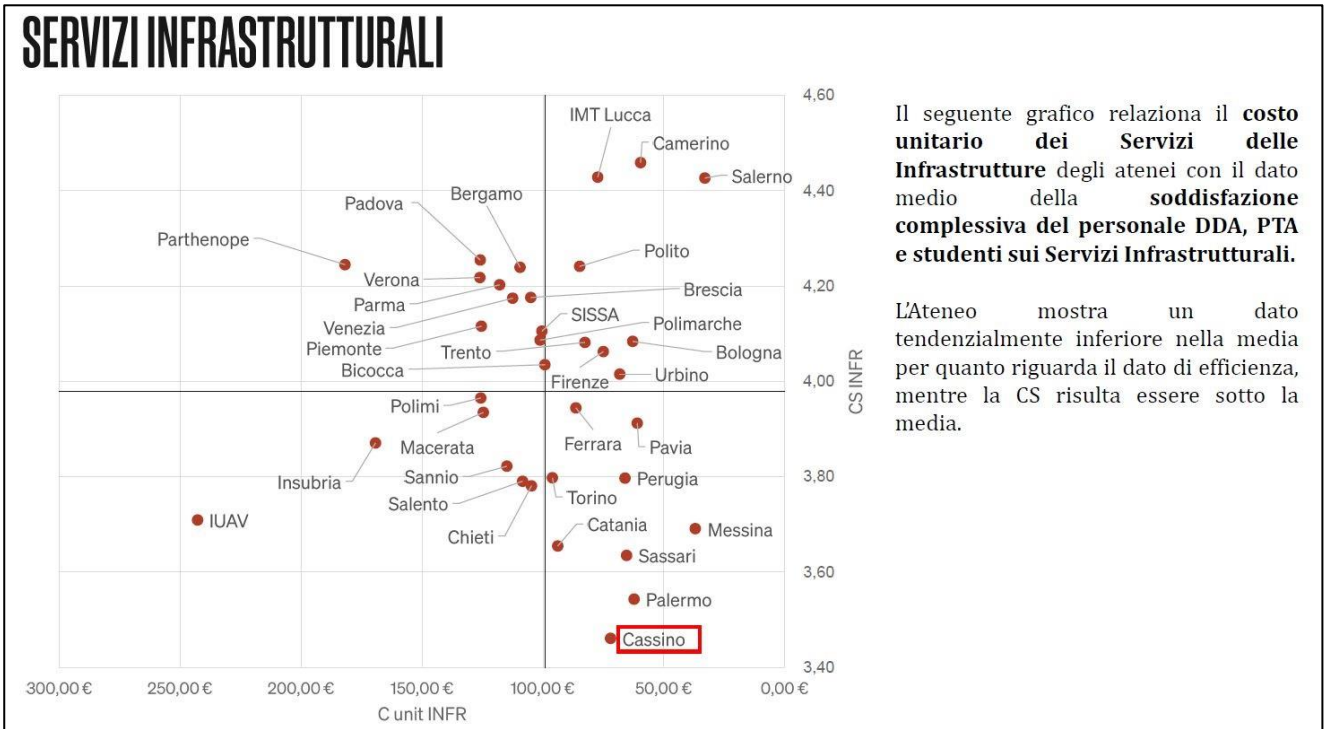


Fig. 11: SERVIZI PER LA RICERCA_COSTO UNITARIO/CS

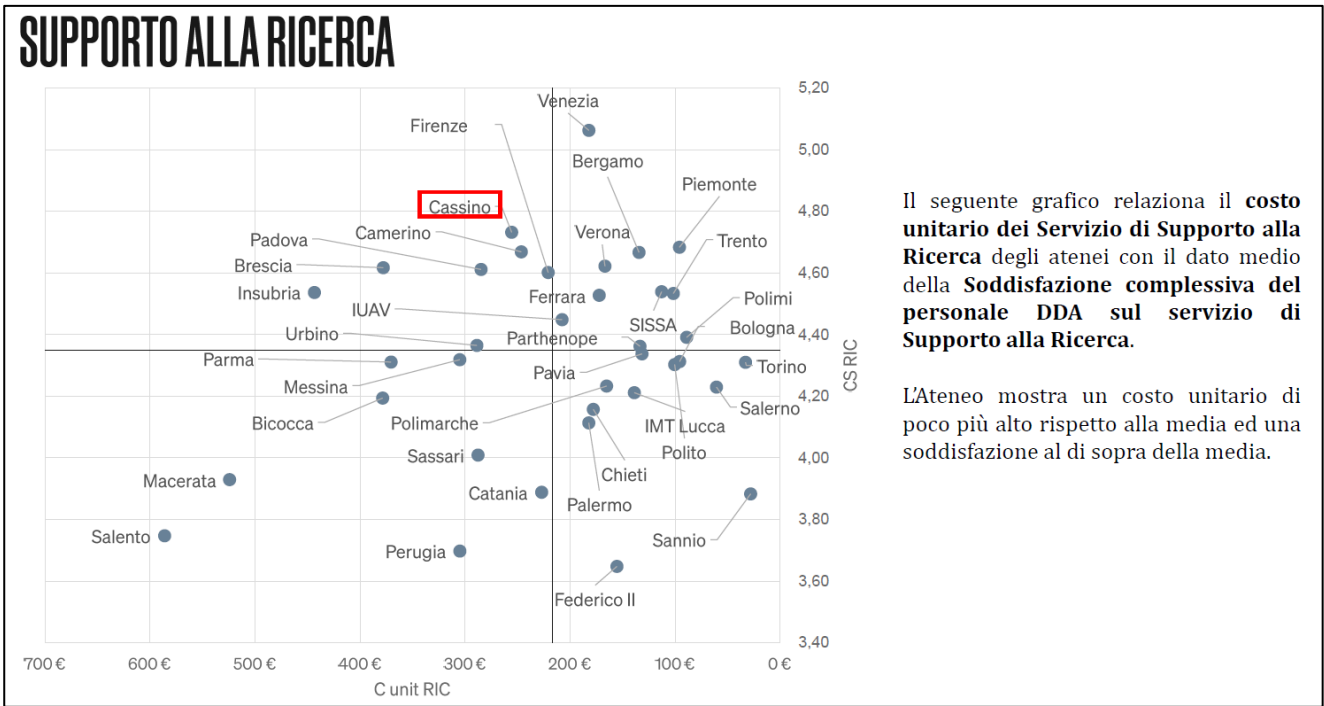
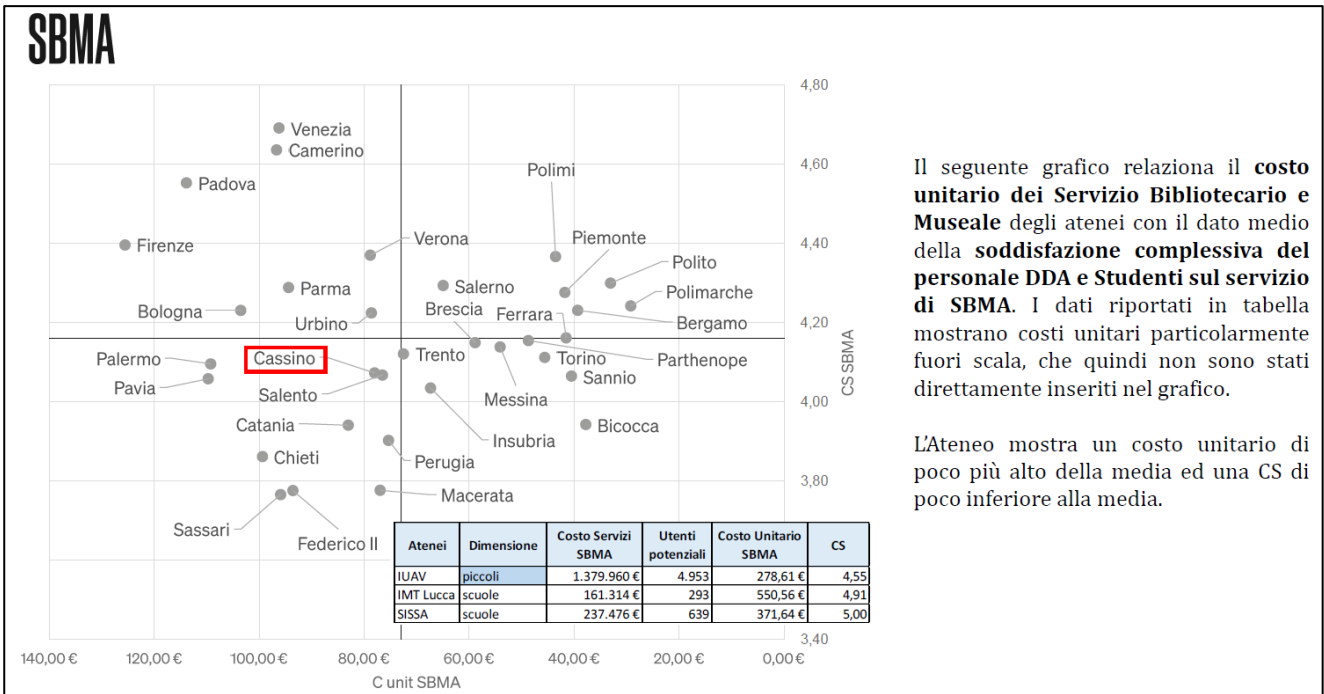
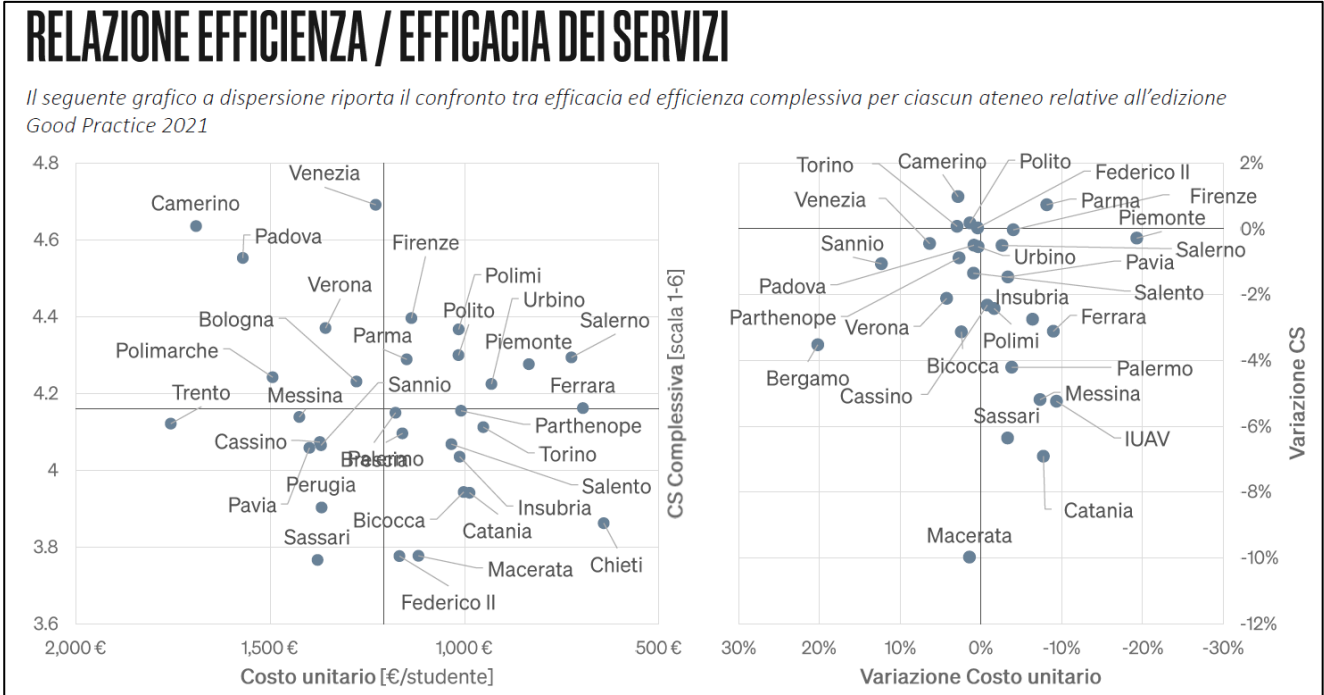


Fig. 12: SERVIZI BIBLIOTECARI E MUSEALI_COSTO UNITARIO/CS



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

Fig. 13: CONFRONTO FRA COSTO UNITARIO PER STUDENTE E PUNTEGGIO CS



4.3.5 Risultati connessi alla TRASPARENZA e PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I risultati collegati alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione sono riferibili, come fonte primaria, alle azioni previste dall'aggiornamento della Sezione 2.3 *“Rischi Corruttivi e Trasparenza”* del PIAO 2024/2026, consultabile al seguente link: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/piao-2024-2026/>

Alla luce delle indicazioni accluse nel predetto aggiornamento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) compila delle apposite schede, approntate dall'ANAC, finalizzate alla predisposizione della Relazione, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della L. 190/2012, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Le Relazioni annuali sono consultabili al seguente link: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/>

Con D.R. n. 264 del 31.03.2023, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato assegnato all'Avv. Iosè GUZZO, mantenendo altresì l'incarico già in essere di Direttore dell'Area Legale e Affari Generali.

In virtù del rinnovato Organigramma di Ateneo, il RPCT è ora coadiuvato nella propria attività dall'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, cui afferisce l'Avv. Pietro Alessio Palumbo con tale finalità di supporto al RPCT.

Dalla Relazione annuale del RPCT di Ateneo, pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, si evince in termini generali che, anche per l'anno 2023, l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale ha adottato la relativa sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO entro la scadenza stabilita dalla normativa di riferimento. I predetti documenti sono pubblicati nell'apposita sottosezione della pagina Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo.

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

INIZIATIVE PER LE PROCEDURE DI APPALTI PUBBLICI

In tema di Contratti Pubblici, al fine di assicurare la massima trasparenza e legittimità dei relativi processi, questo Ateneo ha adottato un Regolamento dell'attività contrattuale, emanato con D.R. 495 del 23 luglio 2020. Il precitato documento 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 di 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 macroattività 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 esigenze, sotto forma di contratto sia *“passivo”*, sia *“attivo”*, nel rispetto dei principi dell'ordinamento comunitario e delle condotte stabilite dalla normativa sugli appalti pubblici; e tenuto conto che *“deve essere preceduto da gara ogni contratto della P.A. dal quale derivi un'entrata o una spesa”* (cfr. 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 nel caso in cui il procedimento selettivo sia svolto con le consentite modalità derogative e più semplificate rispetto alle più complesse formalità della piena evidenza pubblica.

Al fine di assicurare la tracciabilità e trasparenza delle procedure, le gare per l'affidamento di lavori, servizi e forniture vengono svolte dall'Ateneo:

a) attraverso le usuali regole del commercio, con scambio di comunicazioni a mezzo pec, per tutte le attività per le quali la vigente normativa lo consenta (cfr. *infra*) e, in particolare, nei casi di:

- i) affidamento diretto di lavori, servizi e forniture fino alle soglie indicate dal codice;
- ii) affidamento di buoni d'ordine per la manutenzione straordinaria di impianti per cui esista un accordo quadro;
- iii) disposizioni d'ordine per minuto mantenimento edile;

b) attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche, ai sensi dell'art. 5-bis del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Al riguardo l'Università è stata autorizzata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – MEF, all'uso gratuito, previsto per le P.A., del Sistema Informatico di e-procurement in modalità Application Service Provider – ASP, mediante il portale www.acquistinretepa.it.

In alternativa al sistema ASP l'Ateneo ha aderito alla piattaforma di maggior diffusione (*TuttoGare* di Studio Amica S.r.l.) che svolge funzioni identiche a quelle implementate dal portale sopra citato (www.acquistinretepa.it), con maggiori plus di sistema quali:

- a) la gestione dell'Albo Fornitori, con popolazione del data base aperto agli O.E.,
- b) la richiesta di preventivi per l'esecuzione di indagini di mercato tra diversi Operatori Economici attraverso offerta secretata fino alla scadenza del termine indicato nell'avviso di informazione. Gradualmente tutte le attività di gara migreranno sulla piattaforma di *TuttoGare*.

In via generale si rende necessario precisare che il Sistema utilizzato adotta una modalità di esecuzione delle azioni e delle attività inerenti ai procedimenti di gara tale da consentire il rispetto della massima segretezza e riservatezza dell'Offerta e dei documenti che la compongono e tale da garantire la provenienza, l'identificazione e l'inalterabilità dell'Offerta medesima.

Il Sistema provvede ad implementare una serie di step bloccati delle varie fasi di gara, sia per l'Operatore Economico - in ordine agli adempimenti relativi alla presentazione dell'Offerta -, sia per l'Amministrazione. In particolare per quest'ultima il Sistema consente la visualizzazione delle Offerte pervenute solo dopo la scadenza dei termini, e per ciascuna Offerta consente l'apertura successiva in fasi – ed in sequenza - delle Buste contenenti in ordine:

- a) la "Documentazione Amministrativa";
- b) l'"Offerta Tecnica";
- c) l'"Offerta Economica".

Ciò nell'ottica di salvaguardia dei principi di trasparenza, *par condicio* dei partecipanti ed assenza di commistione dei dati economici nelle caratteristiche tecniche degli appalti valutati secondo il criterio dell'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa (OEPV).

Per ogni appalto è garantita la trasparenza attraverso l'acquisizione di un CIG (dal 1/1/2024: con le nuove modalità entrate in vigore) e, ove necessario, di un CUP per consentire le necessarie operazioni di tracciabilità dei flussi finanziari.

Nel rispetto degli obblighi di pubblicazione, ogni anno solare, l'Area Tecnica e Attività Contrattuali procede alla pubblicazione nel sito istituzionale (*Amministrazione Trasparente; Bandi di gara e contratti; Amministrazione Centrale; Settore Tecnico*) l'elenco aggiornato degli affidamenti diretti proposti ed attuati dall'Area Tecnica e Attività Contrattuali. La pubblicazione in argomento è organizzata in una griglia ordinata di righe e colonne recanti:

- n° della lettera d'ordine;
- l'impegno di spesa;
- n° prot. UniCas a cui è assunto il protocollo dell'offerta;

- data;
- CIG;
- Importo QTE;
- Importo Affidamento;
- RUP;
- data chiusura lavori.

Inoltre, come misura di prevenzione nei confronti di pratiche corruttive, concussive o comunque tendenti ad inficiare il corretto svolgimento dell'azione amministrativa, per tutti i contratti (sotto e sopra soglia) è prevista la sottoscrizione per accettazione da parte dell'O.E. del Patto di Integrità, quale condizione per l'ammissione a gara, da produrre in sede di presentazione dell'Offerta.

Infine le recenti disposizioni di cui al D.L. 16/07/2020 n. 76 e al D.L. 31/05/2021 n. 77, hanno introdotto misure di semplificazione per gli affidamenti contrattuali, sotto e sopra soglia. Ciò al fine di favorire gli investimenti pubblici a seguito dell'emergenza Covid e misure acceleratorie nella realizzazione degli interventi connessi al PNRR.

Tali norme di semplificazione, se da un lato consentono un'accelerazione delle procedure con l'affidamento diretto degli appalti nei limiti di cui alle citate normative, d'altro canto espongono ad un maggior rischio corruttivo e di cattiva amministrazione un ambito già molto sensibile quale è quello dei contratti pubblici. Di qui la programmazione per gli affidamenti in deroga di misure di prevenzione della corruzione indicate nell'Allegato A) del PIAO e pianificate e programmate nelle tabelle riportate nell'allegato C) del PIAO, alle quali si fa rimando, e tese a rafforzare le misure di trasparenza negli affidamenti, nonché ad assicurare la rotazione degli affidamenti in capo agli operatori economici e nella nomina delle commissioni di gara. Infine sono state previste misure di controllo atte ad evitare ingiustificati ritardi nell'esecuzione degli appalti soprattutto se comportanti l'utilizzo dei finanziamenti pubblici PNRR.

INTERVENTI INERENTI ALLA TRASPARENZA

Il D.Lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza come *accessibilità totale delle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*.

Inoltre costituisce il presupposto necessario per realizzare una buona amministrazione e prevenire i fenomeni corruttivi. Per tale motivo l'Ateneo si prefigge l'obiettivo di rafforzare la qualità della trasparenza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi ai cittadini, anche procedendo alla costante e progressiva semplificazione dei processi.

In funzione del suddetto scopo, la trasparenza è stata declinata in obiettivo strategico quale *"Incremento dei Livelli di Trasparenza e Accessibilità delle Informazioni da parte degli Stakeholders"*. In particolare, l'obiettivo si prefigge di migliorare la qualità ed accessibilità delle informazioni e dati inerenti all'Amministrazione nel suo complesso, con particolare riferimento ai contenuti della pagina Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo, in termini di agevole accessibilità e chiarezza delle pubblicazioni.

A tal riguardo, si rammenta la necessità di bilanciare gli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni alla normativa in materia di "trasparenza", a quanto previsto in tema di privacy dalle vigenti normative tra cui si rammenta il Regolamento Europeo sulla Privacy (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - Regolamento UE 679/2016 pubblicato nella GUUE L119 del 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 25 maggio 2018). Ai fini del contemperamento tra le disposizioni sulla trasparenza e le disposizioni in materia di dati personali, le pubblicazioni vanno effettuate tenendo

presente quanto riportato altresì nell'Allegato D) del PIAO, nel quale sono citate altresì le Linee Guida pubblicate dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/3134436>).

L'Elenco degli Obblighi di Pubblicazione è presente nell'Allegato E del PIAO, così come modificato in ragione del nuovo organigramma adottato dall'Ateneo e della diversa redistribuzione di funzioni tra le strutture di Ateneo; nonché alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC in ordine ai nuovi obblighi di pubblicazioni in materia di Appalti Pubblici (cfr. all. nn. 2 e 9 del PNA 2022).

La Sezione Amministrazione Trasparente del sito web d'Ateneo è stata altresì implementata con la sottosezione "*Attuazione misure PNRR*", nella quale ciascun Responsabile di Struttura cura la tempestiva pubblicazione di tutti gli atti amministrativi posti in essere dalle Strutture interessate per l'attuazione delle misure inerenti agli obiettivi del PNRR.

Infine è istituito presso l'Ufficio Relazione con Pubblico (URP), il Registro degli accessi che contiene nel dettaglio i settori di tutte le richieste pervenute all'Amministrazione (accesso civico, generalizzato, documentale). Esso viene aggiornato ogni sei mesi dal Responsabile dell'URP.

GESTIONE DEL RISCHIO

È stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PIAO. 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 RPCT: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/>

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Elemento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione, come previsto espressamente dalle disposizioni normative in materia, è rappresentato da un'attività formativa predisposta per sensibilizzare i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità.

L'aspetto principale per le 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.

Inoltre l'importanza di una costante ed aggiornata attività formativa del personale TAB è stata formalizzata con apposito atto regolamentare, di cui al D.R. n. 946 del 22/11/2021 recante il regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario dell'Università di Cassino, che prevede annualmente l'approvazione di un piano triennale della formazione da parte del Consiglio d'Amministrazione previa consultazione delle OO.SS. di Ateneo.

È stata programmata apposita formazione consistente nell'erogazione di Corsi relativi alle tematiche della Trasparenza, in ordine all'aggiornamento degli obblighi e delle relative modalità di pubblicazione degli atti nella sezione Amministrazione Trasparente, sui conflitti di interessi ed inconfiribilità degli incarichi con particolare riferimento ai pubblici appalti, nonché sull'istituto del *Whistleblowing*.

Le finalità dell'integrità, della trasparenza e della competenza del pubblico dipendente sono ormai imprescindibili. Per tali obiettivi, determinati dalle istituzioni nazionali e sovranazionali, viene periodicamente inviata a tutto il personale Docente, Tecnico Amministrativo e Bibliotecario la Circolare "*InForm@Mentis*" a cura dell'Avv. Pietro Alessio Palumbo, che è risultato uno strumento

utile per le finalità sopra richiamate. Infatti, In adempimento di tali precisi obblighi, la Circolare ha lo scopo di facilitare pertinenti e aggiornate competenze di tutto il personale di Ateneo direttamente alla propria postazione. Il piano prevede la trasmissione di Circolari sul cuore di direttive, orientamenti e pareri della recentissima giurisprudenza, degli organismi nazionali, e delle Authorities di Stato. Particolare attenzione è quindi dedicata all'aggiornamento costante sulle più autorevoli decisioni del Consiglio di Stato, dei Tar, della Corte dei Conti e sulle più attuali risoluzioni ANAC, del Garante Privacy e di altre Autorità Nazionali; tutto ciò a “guida di diritto vivente” sulla legittimità delle procedure amministrative, ma anche sulla liceità del contegno individuale dei funzionari. L’obiettivo è il *tuning* costante sulla legittimità dei procedimenti amministrativi e sui processi operativi, attraverso un approccio lavorativo stabilmente lecito che gradualmente diventi sempre più sicuro e consapevole, come più volte sollecitato dai Piani Nazionali Anticorruzione (a partire dallo storico PNA 2013, fino agli aggiornamenti più odierni) anche sotto la spinta del GRECO (Gruppo di Stati contro la Corruzione – l’Organo Anticorruzione del Consiglio d’Europa).

In un’epoca di stratificazioni di fonti e relative interpretazioni è ormai imprescindibile, imperativo, l’aggiornamento in tali campi che sia continuo e a trecentosessanta gradi, ossia finalizzato a permettere al funzionario di vedere il quadro operativo nel suo insieme, facendo un passo molto più avanti rispetto al singolo procedimento amministrativo in cura.

Le Circolari hanno il traguardo di una fruibilità multidisciplinare al fine di sostenere l’integrità comportamentale, la liceità e la trasparenza operativa, ma anche le abilità lavorative, la serenità e la piena tranquillità d’azione. Al contempo mira a stimolare le legittime aspettative di crescita professionale e di carriera del personale. Pertanto le Circolari si presentano come uno strumento utile per implementare l’accuratezza operativa, il rigore, la legalità e la legittimità, la chiarezza dei processi, il tutto sia nella prospettiva generale della nostra Università che del singolo funzionario.

È stata altresì segnalata dal RPCT la necessità di appositi corsi di formazione in tema di Etica Pubblica, essendo ormai pacifico che il diffondersi della cultura della onestà sia fonte di positivi risvolti sia per il dipendente pubblico, sia per l’Amministrazione, sia per la collettività.

La lotta alla corruzione si attua anche cambiando la prospettiva del proprio lavoro, tenuto conto del fatto che è emerso che alla base di comportamenti di *mala gestio* vi è spesso un aspetto “culturale” e che, quindi, appare utile investire sulla formazione che possa sensibilizzare a far propri i comportamenti di prevenzione di tali eventi e condotte in ambito pubblico, con vantaggio per l’Amministrazione ed anche per il contesto socio-economico collegato.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Lo strumento della rotazione del personale consiste nell’assicurare l’alternanza tra più soggetti nell’assunzione di decisioni e nella gestione di procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo. Nei PNA l’ANAC ha sottolineato l’importanza della rotazione e distinguendo tra Rotazione Ordinaria e Rotazione Straordinaria. Al contempo la rotazione non deve diventare uno strumento per delle illegittime spoliazioni di funzioni o per finalità persecutorie, perché questo significherebbe asservire una norma migliorativa a logiche opposte e ritorsive rispetto alle finalità di legge. Si intende dire che la normativa vigente consente di mantenere delle professionalità acquisite, nel caso di infungibilità di determinate figure ad alta professionalità, per le quali la rotazione non può essere acritica ed automatica. Ciò che invece si deve perseguire è il superiore interesse pubblico (in generale della P.A.) e gli interessi specifici (dell’Ente di appartenenza), ossia realizzando un equo temperamento tra alte professionalità infungibili (da non disperdere attraverso la rotazione) e, dall’altro, agevolare una fisiologica e periodica rotazione per tutti i casi in cui vi siano figure aventi i requisiti per subentrare in determinate funzioni, anche al fine di evitare

che si cristallizzino situazioni di privilegio in favore di soggetti per i quali l'ente possa contemplare un percorso formativo che agevoli l'interscambiabilità tra professionalità equivalenti e fungibili.

ROTAZIONE ORDINARIA

Per garantire la massima trasparenza e legalità nelle attività degli uffici, il personale oggetto della "rotazione" non ha, per certi aspetti, un controllo esclusivo su tutto l'iter procedimentale, essendo il processo decisionale composto da più fasi o livelli allo scopo di ridimensionare l'ambito discrezionale ad un unico funzionario (c.d. segregazioni delle funzioni).

A tal riguardo, nei provvedimenti di assegnazione del personale a nuovi incarichi, viene indicata l'espressione "*è provvisoriamente assegnato*", in quanto per il dipendente interessato, dopo un periodo di permanenza nella struttura di nuova destinazione, potrà essere trasferito in un altro Ufficio.

Tale misura non risulta facilmente applicabile nei casi di professionalità infungibili, riguardante cioè quelle figure professionali in possesso di determinate competenze e specifica qualifica professionale (come di seguito precisato per aspetti di abilitazioni, iscrizioni in albi professionali etc.) necessarie per poter prestare la propria attività lavorativa.

Sussistono infatti alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite ai medesimi uffici.

Laddove non sia oggettivamente praticabile la misura della rotazione del personale vengono adottate altre scelte organizzative, tra cui: modalità operative che favoriscono la condivisione delle attività fra gli operatori; ovvero la separazione delle attività operative, che i PNA 2016 e 2017 definiscono "*segregazione delle funzioni*". Quest'ultimo è uno strumento operativo di genesi aziendalista che ha l'obiettivo di prevenire frodi interne, il "*SoD – Segregation of Duties*" – che tuttavia letteralmente in italiano si traduce "separazione dei compiti", tant'è, che come inteso dalle aziende d'avanguardia, non prevede affatto la frammentazione tra più funzioni del flusso di lavoro operativo, bensì e piuttosto, la separazione delle attività operative, le quali permangono sotto una imputabilità esclusiva, come ad es. l'assegnazione a differenti impiegati di competenze relative a:

- a) svolgimento di approfondimenti istruttori e ricognizioni;
- b) predisposizione di determinazioni;
- c) concretizzazione delle risoluzioni adottate;
- d) posa in essere dei controlli;
- e) ovvero, ancora, separando incombenze di pianificazione, da quelle di messa in opera di accordi, patti, convenzioni, contratti, obbligazioni.

Nel 2023 è stato presentato il nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Ateneo, pertanto in continuità con gli anni precedenti, le rotazioni di personale nel periodo 2024/2026 potranno essere riferite a quel personale che in virtù di tale nuovo assetto non siano già transitati nelle nuove assegnazioni di ufficio.

ROTAZIONE STRAORDINARIA

La rotazione straordinaria è disciplinata dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. che attribuisce alle amministrazioni il compito di procedere alla rotazione del personale nel caso di procedimenti penali o disciplinari riferibili a condotte di natura corruttiva e in ogni altro caso previsto dalla vigente normativa.

L'ANAC raccomanda (già nel PNA 2018) alle Pubbliche Amministrazioni di prestare particolare attenzione per la rotazione straordinaria, sollecitando le amministrazioni a monitorare le ipotesi in cui si verifichino i presupposti per l'applicazione della misura.

La rotazione straordinaria è una misura cautelativa che l'Amministrazione valuterà di adottare in caso di ragioni di opportunità, nella pendenza di procedimenti penali per condotte di natura corruttiva a carico del personale dipendente e in ogni altro caso previsto dalla legge vigente, fermo restando quanto previsto altresì in conseguenza di Sentenza definitiva di condanna e quale effetto non discrezionale dei provvedimenti da adottare, anche in relazione al contenuto della decisione giurisdizionale (ad es. pene accessorie etc.).

Inoltre, è reso obbligatorio per i dipendenti di comunicare all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio e in ogni altro caso previsto dalla legge.

L'Ateneo di Cassino ha già applicato in passato tale istituto della rotazione straordinaria a seguito di situazioni che hanno indotto l'Amministrazione, al fine di salvaguardare i principi della massima correttezza amministrativa, trasparenza e legalità, alla sostituzione del personale preposto alla titolarità organizzativa di alcuni particolari Uffici esposti ad un maggior rischio di corruzione, in conseguenza di eventi aventi rilievo rispetto ai suddetti parametri.

Per il 2023 non si segnalano situazioni tali da aver indotto l'applicazione dell'istituto medesimo.

CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI AI DIPENDENTI

Va innanzitutto precisato che, relativamente alle incompatibilità dei Docenti in ambito degli affidamenti di consulenze/incarichi (ad es. CTP e CTU), le ultime sentenze della giurisprudenza contabile hanno definitivamente chiarito la legittimità delle consulenze fornite da Professori Universitari a tempo pieno, qualunque sia il loro oggetto ed indipendentemente dalla tenuta di partita IVA del soggetto dichiarante, purché dette consulenze non abbiano il carattere dell'abitudine.

Oltre all'autorizzazione richiesta all'interessato per l'espletamento della predetta consulenza non abituale, l'Area Risorse Umane e i competenti Uffici afferenti sia alla medesima Area che al trattamento economico e alle istruttorie di autorizzazioni in materia, devono verificare (tra l'altro) eventuali situazioni che possano determinare conflitto di interessi, anche potenziale, e quindi pregiudizievole per l'esercizio imparziale delle funzioni rivestite oltre a controllare il rispetto dei limiti retributivi complessivi per tutti gli emolumenti a carico delle Finanze Pubbliche.

In proposito, con due recenti Sentenze, la Corte dei Conti ha tracciato le coordinate delle cc.dd. *"incompatibilità assolute"* e delle cc.dd. *"mere consulenze"* espletabili da parte dei Docenti universitari.

La Corte dei Conti (Sez. II, 31 ottobre 2023, n. 310) ha chiarito che la scelta fatta dai Docenti universitari del regime d'impegno a tempo definito, seppure indubbiamente renda meno stringente il regime delle incompatibilità, non *"sterilizza"* totalmente il divieto di assunzione di cariche aziendali presso società private costituite a fine di lucro, rientrando una tale assunzione nel perimetro delle c.d. *"incompatibilità assolute"*.

La Corte dei Conti (Sez. III App., 31 ottobre n. 447) ha inoltre chiarito che è consentito ai Professori e ai Ricercatori a tempo pieno lo svolgimento di attività extra istituzionali realizzate in favore di privati o enti pubblici ovvero per motivi di giustizia, purché prestate senza vincolo di subordinazione ed in mancanza di un'organizzazione di mezzi e di persone preordinata al loro svolgimento. Trattasi della c.d. *"mera consulenza"* consentita a patto che, per un verso, deve distinguersi dal lavoro

dipendente e, per altro verso, deve distinguersi dall'appalto di servizi e anche dall'attività libero-professionale. Il contenuto deve, cioè, consistere in una prestazione di opera intellettuale, avente necessariamente carattere scientifico, resa da un esperto nel proprio campo disciplinare; deve essere svolta in modo non subordinato, ma anche non organizzato e non implicante il compimento di attività tipicamente riconducibili alle figure professionali di riferimento; non deve comprendere prestazioni di carattere strumentale o esecutivo; deve concludersi con un parere, una relazione o uno studio; deve infine essere svolta in modo occasionale, non abituale, né continuativo.

In proposito l'Ateneo di Cassino ha adottato un 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. Sono state acquisite autocertificazioni da parte del personale Docente e T.A.B.

È stato predisposto apposito modello di autocertificazione relativo al rispetto dei limiti retributivi a carico delle Finanze pubbliche ai sensi dell'art. 23-ter del Decreto Legge n. 201/2011, convertito con modificazioni in Legge n. 214/2011, e modificato dall'art. 13 del D.L. 24 aprile 2014 n. 66, convertito con modificazioni in Legge n. 89/2014.

Inoltre, è stato anche predisposto il Servizio Ispettivo interno all'Ateneo, ai sensi della Legge n. 662/1999 e conformemente all'Atto di Indirizzo MIUR n. 39 del 14/05/2018.

INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI

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 che assumono incarichi di titolari di posizioni organizzative che l'organo politico intende conferire.

È acquisita da parte di tutto il personale universitario apposita dichiarazione di insussistenza di cause incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi. Analoga dichiarazione è resa da professionisti, consulenti o collaboratori a vario titolo, preventivamente all'atto del conferimento dell'incarico; nel modulo predisposto è espressamente riportata l'assenza di condizioni ostative al conferimento dell'incarico.

ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

In coerenza con le disposizioni normative previste dall'art.53 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., è necessario adottare misure atte ad evitare che dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni, svolgano nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione stessa.

La norma sul *divieto del pantouflage* per "*incompatibilità successiva*" di cui sopra, prevede, inoltre, particolari conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto conferito in violazione del divieto di *pantouflage*, e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto, non possono contrattare con la Amministrazione per i successivi tre anni e sono tenuti a restituire i compensi percepiti ed accertati per tali incarichi.

Le Misure preventive adottate dall'Ateneo sono le seguenti:

- a) l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedano tale divieto;
- b) la dichiarazione da parte del dipendente, da rendere prima della cessazione dal servizio, di impegno a rispettare il divieto di Pantouflage;

- c) l’inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono tale divieto;
- d) la Comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, della instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- e) attività di formazione a tutto il personale.

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 di Monitoraggio predisposte dal RPCT, di aver provveduto a far redigere e sottoscrivere agli operatori economici il precitato Patto.

Nell’anno 2023 non sono stati segnalati rilievi in merito dagli uffici interessati.

TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Il Presidente dell’ANAC Giuseppe Busià, nella Relazione annuale al Parlamento del 14 maggio 2024, sull’attività svolta nel 2023, ha richiamato la seguente citazione: *“Albert Einstein ricordava che i pericoli maggiori non vengono da quanti fanno il male, ma da quelli che li guardano senza reagire”*.

Ben si comprende, allora, quanto sia importante tutelare i *whistleblowers*, ossia *coloro che, nel pubblico come nel privato, per senso del dovere e spesso con coraggio, non si voltano dall’altra parte, ma segnalano gli illeciti dei quali vengono a conoscenza sul luogo di lavoro*.

L’art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall’art.1 c.51 della L. 190/2021, modificato dalla L. n. 179/2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di pubblico impiego o privati”* – fornisce garanzie al dipendente che segnala illeciti assicurando allo stesso la tutela dell’anonimato, oltre che divieto di discriminazione e atti ritorsivi quali conseguenza delle segnalazioni. Inoltre è previsto che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso fatte salve le ipotesi eccezionali di cui al comma 2 dell’art. 50 bis, in caso di necessità di manifestare l’identità del denunciante.

L’ANAC con la Delibera n. 469/2021 contenente Linee Guida in materia di tutela del c.d. *Whistleblowing*, ha richiamato l’attenzione sull’ambito specifico di segnalazione di condotte illecite, ribadendo che il segnalante debba essere garantito da qualsiasi tipo di ritorsione diretta ed indiretta. L’ANAC, con Delibera n.311 del 12 luglio 2023, ha sostituito le Linee Guida adottate dall’Autorità con la Delibera n.469/2021, fatto salvo il regime transitorio. Le nuove Linee Guida sono state riscritte dall’ANAC in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall’altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all’indagine, all’accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni. Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell’intenzione, del legislatore

europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento della pubblica amministrazione.

Al riguardo l'Ateneo di Cassino ha adottato le seguenti misure:

- a) con D.R. n. 223 del 16/03/2023 è stato emanato il Regolamento interno e aggiornato per la tutela del *Whistleblowing*;
- b) è stato attivato apposito canale telematico "*WHISTLEBLOWING PA*" direttamente accessibile dalla pagina Amministrazione Trasparente, per la segnalazione di illeciti per i dipendenti e tutti gli *stakeholders*;
- c) è stato inserito nella Sezione Amministrazione Trasparente apposita pagina informativa sui contenuti e modalità delle segnalazioni;
- d) è stato inserito nella programmazione della formazione apposito corso sul *Whistleblowing*.

Nel 2023 non è pervenuta alcuna segnalazione.

CODICE DI COMPORTAMENTO

L'Ateneo di Cassino con Decreto Rettorale del 25 luglio 2014 ha emanato il Codice di Comportamento dei propri dipendenti. Lo stesso è pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente. Esso rappresenta uno strumento che attribuisce particolare importanza ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, al rispetto delle regole di comportamento sia in servizio che nei rapporti con il pubblico. Eventuali inosservanze delle norme in esso riportate da parte del personale possono determinare azioni disciplinari.

Ai neo assunti il suddetto Codice di comportamento viene consegnato in modalità informatica, ossia intendendosi per "consegna", nell'ottica di dematerializzazione, l'indicazione del link di riferimento sul sito dell'Ateneo.

In sede di monitoraggio annuale i referenti hanno comunicato l'avvenuto rispetto delle norme del Codice di comportamento.

L'Ateneo persegue l'obiettivo di mantenimento ed implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni: Monitoraggio sul rispetto delle norme del codice di comportamento; Sensibilizzazione del personale attraverso l'erogazione di corsi di formazione destinato soprattutto ai neo assunti sul Codice di Comportamento. Nel corso del 2023 il RPCT ha inviato apposita nota all'Area Risorse Umane sollecitando l'adeguamento del Codice alle norme sopravvenute.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI

Nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano per i dipendenti responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, 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 e per la trasparenza sono previsti momenti di confronto e/o forme di consultazione per il coinvolgimento degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (*stakeholders*). Inoltre l'Ateneo di Cassino, per semplificare e rendere maggiormente trasparente l'azione amministrativa, ha redatto apposito Regolamento per la gestione dei reclami e delle segnalazioni da parte dell'utenza. In esso sono previste anche particolari

iniziative di interesse generale per le segnalazioni anonime. A tal riguardo è stata predisposta apposita modulistica per effettuare le operazioni in questione.

MISURE SPECIFICHE

Oltre alle misure generali, sono state attuate anche misure più specifiche. In particolare, con riferimento al tema di conflitto di interessi, è stata data comunicazione agli uffici interessati sull'esattaprocedura 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 partedel personale universitario presente nelle varie commissioni giudicatrici.

ALTRE MISURE

Nel 2023 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

Con D.R. nr. 693 del 20/09/2019 è stato emanato il Regolamento di disciplina dei patrocini legali.

Con D.R. nr. 34 Del 16/01/2020 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Settore Attività Legali.

Con D.R. nr.275 del 22/04/2021 è stato costituito l'Albo dei professionisti esterni ai fini del conferimento degli incarichi professionali. I suddetti atti sono pubblicati sul sito dell'Ateneo.

Nell'anno 2022, a seguito di superamento di concorso pubblico, ha preso servizio un Dirigente di II fascia, Avv. Iosè Guzzo, che ha assunto l'incarico di Direttore dell'Area Attività Legali, Contrattuali e AA.GG. A seguito di D.R. n. 269 del 29/04/2022, il suddetto Direttore d'Area ed il Responsabile del Settore Legale afferente alla stessa Area, rivestono il ruolo di Legali dell'Ateneo e sono iscritti nel relativo Elenco Speciale presso l'Ordine degli Avvocati di Cassino, con vincolo di esclusiva di patrocinio in favore solo dell'Università stessa. Entrambi i legali interni sono dotati di discrezionalità professionale e di natura tecnica in ordine alla scelta della tipologia e del contenuto degli atti giudiziari da porre in essere, mentre le scelte discrezionali circa l'attivazione, resistenza nei vari gradi di giudizio, il ricorso al libero Foro, la scelta dei Legali esterni, la convenienza in ordine alla conclusione di accordi transattivi, rimangono riservate in capo al Rettore, al Consiglio D'Amministrazione e al Direttore Generale, ciascuno nell'ambito delle proprie rispettive attribuzioni.

È dato costante aggiornamento alla Direzione Generale in ordine al corretto e tempestivo espletamento delle attività procuratorie.

ATTIVITÀ 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 PIAO, 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 campione.

Il monitoraggio rappresenta il momento non solo per la verifica del buon funzionamento delle misure programmate, ma anche il punto di partenza per la progettazione di misure future.

Nel corso del 2023 è stato, quindi, operato un monitoraggio di primo livello che ha riguardato tutti i processi e sottoprocessi con riguardo all'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza.

Tale monitoraggio è stato effettuato con la collaborazione dei Referenti dei processi tramite compilazione di apposite schede di rilevazione dati di riferimento annuale.

Nel corso dell'anno 2023 è stato altresì operato un monitoraggio speciale di secondo livello che ha visto il coinvolgimento dei Referenti dei processi più sensibili, quali quelli comportanti l'utilizzo delle risorse pubbliche del PNRR e quelli comunque presentanti un indice di rischio alto. In particolare sono stati operati Audit specifici con i Direttori d'Area e con i Responsabili delle strutture interessate. È stato, inoltre, disposto uno speciale Audit con il Responsabile dei Procedimenti Amministrativi (ossia, per il TFA) relativi alla gestione dell'VIII Ciclo di Specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità.

Va evidenziato che le opportunità di finanziamento derivanti dal PNRR rappresentano un importante volano per la realizzazione delle azioni di sviluppo strategico dell'Ateneo attraverso la realizzazione di progettualità specifiche di ricerca e di sviluppo a beneficio dell'intera collettività, l'adozione di piani di investimento in strutture di supporto alla Ricerca (laboratori, attrezzature, ecc.) e nel reclutamento di personale Docente e di Ricercatori (RTD, Dottorandi, ecc.), per la realizzazione dei relativi progetti di ricerca in collaborazione con partner accademici e industriali di alto livello. Tale normativa derogatoria, se da un lato contiene norme di semplificazione per gli appalti pubblici, dall'altro comporta un aumento della necessità di vigilanza per la prevenzione di accresciuti potenziali rischi corruttivi e di cattiva amministrazione, tipici dei contratti pubblici e delle casistiche di gestione di rilevanti risorse economiche. Coerentemente con le indicazioni fornite dall'ANAC è stata quindi estesa l'applicazione di Audit e Monitoraggi sui processi degli appalti pubblici interessati dalle legislazioni di carattere speciale e derogatorio il cui scopo è quello di incentivare gli investimenti nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici in attuazione delle previsioni del PNRR.

Le schede di Monitoraggio per l'anno 2023 sono state pubblicate, nella sezione *Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti* al seguente link: <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/monitoraggi-rpct/>

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 2023 vedono come principale attore istituzionale il Presidio della Qualità (di seguito PQA).

Il MUR, 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 [Politiche di Ateneo per l'Assicurazione della 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 dicembre 2023, immediatamente successivo a quello coperto dalla precedente relazione annuale.

* I componenti sono nominati con Decreto del Rettore, che ne individua anche il Presidente. Il mandato dei componenti ha durata triennale ed è rinnovabile per una sola volta. Il PQA per il triennio 2021-2024 è stato costituito con i decreti rettorali n. 904 del 16.11.2021, n. 1040 del 03.12.2021 e n. 1050 del 16.12.2021.

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

ATTIVITÀ SVOLTE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO

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

Oltre alle riunioni periodiche, i cui verbali sono disponibili sulla pagina web del PQA, e ai numerosi incontri operativi con interlocutori istituzionali cui hanno preso parte i membri del Presidio (cfr. Tab. 24 e Tab. 25 in calce al presente paragrafo), nel periodo di riferimento il PQA si è dedicato ad **attività di processo**, ovvero attività che hanno caratteristiche di continuità perché necessarie per la messa in atto, lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema AQ di Ateneo. Si tratta di iniziative realizzate sia per promuovere la cultura della qualità dell'Ateneo sia per costruire e migliorare i processi per l'AQ; tipicamente esse rispondono a scadenze fissate esternamente e a precise indicazioni di legge. I principali processi supervisionati sono stati: la compilazione della relazione annuale da parte delle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (CPDS), la compilazione della Scheda Unica Annuale dei Corsi di Studio (SUA-CdS), della Scheda di Monitoraggio annuale dei Corsi di Studio (SMA-CdS) e del Rapporto di Riesame Ciclico dei Corsi di Studio (RdR-CdS) da parte dei CdS, la redazione delle Relazioni dipartimentali sulle attività di ricerca e terza missione (in sostituzione della SUA-RD/TM/IS), la redazione delle Relazioni di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca, la rilevazione dell'opinione di studenti e docenti e il monitoraggio delle azioni post-CEV.

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

Durante il periodo di riferimento, il PQA si è impegnato anche in **attività di progetto**, ossia con una delimitazione precisa in termini di tempo, costo e obiettivi, pianificate per rispondere a particolari esigenze di tipo gestionale e/o operativo. In particolare, il PQA ha fornito supporto all'organizzazione di attività di formazione, alla predisposizione del nuovo sito web di Ateneo, allo svolgimento del progetto Good Practice, alla redazione del Piano strategico di Ateneo 2023-2025 e alla pianificazione del primo monitoraggio annuale di tale piano.

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 del colloquio intercorso in data 02.05.2023 tra il Presidente del PQA e il Prorettore Funzionale alla Didattica, il PQA, nella riunione del 18.05.2022, ha incontrato i Presidenti delle CPDS per definire il piano di lavoro; successivamente, ha aggiornato le linee guida, il template della relazione e la griglia di verifica. Tali documenti sono pubblicati sulla pagina web del PQA.

Tenuto conto dei dati, delle linee guida e dei template, le CPDS hanno elaborato una prima versione della Relazione in accordo con le tempistiche previste dal piano di lavoro. Il PQA ha monitorato lo stato di avanzamento dei lavori, fornendo il supporto necessario a superare eventuali situazioni di difficoltà, e ha poi verificato a campione la rispondenza della Relazione di tutte le CPDS alle linee guida di Ateneo, fornendo i propri commenti mediante una griglia di valutazione. La verifica delle relazioni è stata svolta nella seduta del PQA dell'11.12.2023. Successivamente i Presidenti delle CPDS hanno aggiornato la bozza di tali documenti per rispondere ai commenti del PQA, elaborando e approvando una versione finale degli stessi 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 2023-2024 - approvato da SA e CdA rispettivamente nelle sedute del 16.11.2022 e del 23.11.2022 - 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 alle più recenti Linee guida ANVUR per la progettazione in qualità dei corsi di studio e alle Linee Guida CUN alla scrittura degli ordinamenti didattici, tramesse dall'Ufficio Offerta Formativa ai Presidenti dei CCS e rese disponibili anche sulla pagina web del PQA.

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

Scheda di Monitoraggio Annuale e Rapporto di Riesame Ciclico dei CdS

Sulla base del colloquio intercorso in data 10.01.2023 tra il Presidente del PQA, il Prorettore Funzionale alla Didattica e il Responsabile dell'Ufficio Offerta formativa, il PQA, nella riunione del 26.01.2023, ha aggiornato le "Linee guida per il monitoraggio dei CdS" e predisposto i template per la redazione di SMA-CdS e RdR-CdS, documenti pubblicati sulla pagina web del PQA.

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

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

Relazione Dipartimentale sul monitoraggio delle attività svolte nel 2022

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

A tale scopo, in data 10.01.2023, 12.01.2023 e 23.01.2023 il Presidente del PQA ha incontrato, rispettivamente, la prof.ssa Maniaci (in qualità di membro del Consiglio Direttivo ANVUR), i Prorettori Funzionali alla Ricerca e alla Terza Missione e il Responsabile del Settore Ricerca per raccogliere osservazioni in merito alla pianificazione del processo per la stesura delle relazioni riferite alle attività 2022. Nella riunione del 26/01/23, il PQA ha definito un possibile piano di lavoro e un template per la redazione del documento, corredato di indicazioni e suggerimenti operativi, da sottoporre agli organi di governo. SA e CdA hanno deliberato in merito nelle rispettive sedute del 22 e 28 febbraio 2022. Il template per la redazione della relazione è stato pubblicato sulla pagina web del PQA.

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

Il PQA, infine, ha svolto un monitoraggio sullo stato di avanzamento dei lavori, ha verificato la rispondenza della relazione di tutti i Dipartimenti alle linee guida di Ateneo e ha fornito i propri commenti mediante una griglia di valutazione. Tutti i documenti prodotti nel 2023 sono stati discussi dal PQA nella seduta del 17.07.2023.

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

Valutazione della didattica

Visto l'apprezzamento espresso dal NdV in merito alla attuale procedura di valutazione della didattica e sentito anche il parere del Magnifico Rettore, nella seduta del 17.11.2022 il PQA ha confermato per l'a.a. 2022/2023 la medesima procedura adottata nel precedente anno accademico; tale procedura è descritta nelle "Linee guida per la valutazione della didattica – a.a. 2022/2023" approvate nella medesima seduta

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

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

Si evidenzia che nel 2022, l'Ateneo si è dotato di un nuovo software, integrato nel sistema GOMP, per l'elaborazione e la presentazione dei risultati di valutazione della didattica. Anche nel 2023 il PQA ha costantemente interagito con il Prorettore Funzionale alla Didattica, l'Ufficio Offerta

Formativa e la società che gestisce l'applicativo per proporre miglioramenti del software, anche sulla base dei suggerimenti provenienti da CPDS e CdS.

Nella seduta del 10/10/2023, il PQA ha inoltre definito le "Linee guida per la valutazione della didattica - AA 2023/2024" e le finestre di somministrazione dei questionari per l'AA in corso.

Relazione di Autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca

Il PQA, d'intesa con il Delegato Rettorale alla Ricerca applicata e dottorato di ricerca e con l'Ufficio dottorati e assegni di ricerca, ha censito le principali attività svolte dal 2016 nell'ambito dell'autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca, riscontrando le buone pratiche in uso e, tenuto conto dei requisiti del modello AVA 3, pianificando di avviare le seguenti due azioni nel 2023:

- aggiornare le tempistiche e il template per la redazione della relazione di autovalutazione (attività conclusa);
- implementare il nuovo modello di questionari proposto da ANVUR (attività in corso).

In riferimento alla prima azione, il PQA, a valle dell'incontro del 12.07.2023, tenutosi fra il Presidente e il Delegato del Rettore alla Ricerca applicata e dottorato di ricerca, alla presenza del dott. Paolino (Ufficio Dottorati e Assegni di Ricerca) e del Responsabile della Segreteria tecnica del NdV, in data 17.07.2023 ha approvato il piano di lavoro e il template per la redazione della relazione di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca. Successivamente, In data 10.10.2023, ha poi approvato la griglia di verifica per relazione di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca. Tali documenti sono stati pubblicati sulla pagina web del PQA.

Sulla base dei dati e del template, i Corsi di Dottorato di Ricerca hanno elaborato una prima versione della relazione di autovalutazione, in accordo con le tempistiche previste nel piano di lavoro.

Il PQA ha monitorato lo stato di avanzamento dei lavori, fornendo il supporto necessario a superare eventuali situazioni di difficoltà. Inoltre, il PQA ha verificato la rispondenza della relazione di autovalutazione alle linee guida di Ateneo e ha fornito i propri commenti mediante una griglia di verifica. La verifica delle relazioni è stata svolta nella seduta PQA del 27/11/2023.

I Coordinatori dei Corsi di Dottorato di Ricerca hanno successivamente aggiornato la bozza della relazione di autovalutazione per rispondere ai commenti del PQA e hanno predisposto il documento definitivo che il PQA ha trasmesso agli organi competenti e pubblicato su una pagina web di Ateneo dedicata per la più ampia diffusione, in accordo con le tempistiche previste nel piano di lavoro.

Monitoraggio

La composizione del PQA permette un immediato riscontro dell'implementazione del sistema AQ a livello dei singoli sottosistemi (Dipartimenti, CdS, uffici amministrativi etc.). Ciascun membro ha regolarmente relazionato sulla situazione del proprio dipartimento o su quanto avviene negli uffici amministrativi in ambito AQ, come si evince dai verbali delle riunioni. Il PQA ha inoltre effettuato, insieme alla Segreteria tecnica del NdV, il monitoraggio finale delle attività svolte dalla Sede e dai Dipartimenti in risposta alle raccomandazioni formulate dalla CEV a seguito della visita di accreditamento periodico del 2017.

Gestione dei flussi informativi

Il PQA si occupa di gestire il flusso di dati tra gli uffici preposti e le varie strutture di Ateneo coinvolte nei processi di AQ (CdS, CPDS, Dipartimenti, NdV, etc.). Su suggerimento del CASI (Centro di Ateneo per i Servizi Informatici), viene utilizzata un'area di scambio dati. Il PQA gestisce inoltre una propria sezione nel sito web di Ateneo, dove rende disponibili i verbali delle proprie riunioni, le linee guida per l'attuazione dei processi di AQ e le informazioni relative al modello AVA 3, 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 cercato di rispondere, il più rapidamente ed esaurientemente possibile, alle necessità manifestate dal NdV.

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

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

Attività di progetto

Formazione

Oltre all'ordinaria attività di aggiornamento delle linee guida e di produzione di template, il PQA ha organizzato un incontro di formazione sul modello AVA 3, con i Presidenti delle CPDS in data 18/05/2023 e con i Coordinatori dei Corsi di Dottorato di Ricerca in data 11/12/2023. Il PQA ha anche preso parte alle riunioni del CONPAQ nel periodo di riferimento e a un incontro ANVUR sul tema "Gestione delle risorse nel modello AVA3" (30-10-2023). Ha inoltre collaborato con il Direttore Generale per l'organizzazione di un incontro in sede sul tema "AVA3: Ruolo del personale TAB nell'AQ".

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

Nuovo sito web di Ateneo e pagina web del PQA

Il PQA ha fornito suggerimenti al Prorettore Funzionale alla Gestione delle Infrastrutture e dei Servizi per la predisposizione del nuovo sito web di Ateneo e ha supportato le strutture e gli uffici dell'Ateneo nell'inserimento delle informazioni. Inoltre, il PQA ha completamente rivisto e aggiornato la propria pagina web nel nuovo sito di Ateneo, arricchendola di nuovi contenuti ed informazioni concernenti il Sistema AQ di Ateneo e il modello AVA 3.

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.

Con riferimento all'edizione 2022/2023, sono state confermate e nuovamente attuate tutte le rilevazioni della precedente edizione. In aggiunta a ciò, per la prima volta UniCas ha aderito alle due indagini finalizzate a raccogliere le opinioni degli studenti sui servizi erogati, una rivolta agli studenti del I anno e l'altra a quelli degli anni successivi.

In sintesi:

- *Indagine di Efficienza (costi/risorse) sui servizi erogati*
Fase di test: marzo 2023; rilevazioni: avvio il 10 aprile 2023, termine: ottobre 2023; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2022/2023 UniCas](#).

- *Indagine di Efficacia percepita (customer satisfaction) sui servizi amministrativi da parte dei Docenti, Dottorandi e Assegnisti di ricerca (DDA) e del Personale Tecnico Amministrativo Bibliotecario (PTAB)*
Fase di test: 3 - 7 febbraio 2023; somministrazione di 444 questionari telematici a DDA e 245 a PTAB, nella finestra temporale 24 febbraio - 28 marzo 2023, con tasso di risposta del 48.9% (DDA) e 53.5% (PTAB); sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2022/2023 UniCas](#).
- *Indagine di Efficacia percepita (customer satisfaction) sui servizi da parte degli Studenti del I anno e degli Studenti degli anni successivi)*
Somministrazione di 2207 questionari telematici agli studenti del I anno e 4911 agli studenti degli anni successivi, nella finestra temporale 13 giugno - 4 luglio 2023, con tasso di risposta 8.7% (studenti I anno) e 12.4% (studenti anni successivi); sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2022/2023 UniCas](#).
- *Indagini Benessere organizzativo PTAB*
Fase di test: 28 aprile - 4 maggio 2023; somministrazione di 247 questionari telematici al Personale Tecnico Amministrativo Bibliotecario nella finestra temporale 19 maggio - 9 giugno 2023, con tasso di risposta del 59%; sintesi dei risultati conseguiti: [Allegato alla Relazione sulla Performance 2023](#).
- *Laboratorio Attrattività e internazionalizzazione*
Termine fase di revisione del questionario: 19 maggio 2023; termine raccolta dati: 31 luglio 2023; sintesi dei risultati conseguiti: [Report GP 2022/2023 UniCas](#).

Infine, in Tab. 24 e Tab. 25 a seguire, una sintesi delle riunioni ufficiali e degli incontri che hanno coinvolto tutto o parte del PQA :

Tab. 24: RIUNIONI UFFICIALI 2023 DEL PRESIDIO DELLA QUALITA' (i relativi verbali sono pubblicati sulla pagina web del PQA)

DATA	PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI
11/12/2023	• Incontro con i Coordinatori dei Corsi di Dottorato sul tema "Assicurazione della Qualità nei Corsi di Dottorato di Ricerca" • Analisi Relazione delle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti, anno 2023 • Relazione del Nucleo di Valutazione, anno 2023 • Attività di Monitoraggio: Questionari ANVUR per i Corsi di Studio
27/11/2023	• Analisi Relazione di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca, anno 2023 • Attività di Monitoraggio: Autovalutazione dei Corsi di Dottorato, Schede dipartimentali di monitoraggio dell'attività di ricerca e terza missione/impatto sociale – 2023, Relazione annuale delle CPDS – 2023, Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) dei CdS – 2023, Rapporto di riesame ciclico CdLM in Economia e Diritto d'Impresa, Questionari ANVUR per i Corsi di Studio: esiti AA 2023/24, Piattaforma SPRINT-CINECA, Progetto Good Practice 2022/2023
10/10/2023	• Piano di lavoro: novembre-dicembre 2023 • Linee guida per la valutazione della didattica nei CdS – AA 2023/2024 • Griglia di verifica per la Relazione di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca – 2023 • Attività di Monitoraggio: Formazione AVA 3, Nuovo sito web di Ateneo, Questionari ANVUR per i Corsi di Studio: esiti AA 2022/23, Modifiche al Regolamento Didattico di Ateneo, Formazione iniziale e abilitazione dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado
17/07/2023	• Verifica schede dipartimentali di monitoraggio dell'attività di ricerca e terza missione/impatto sociale • Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione 2023- Rilevazione opinioni studenti • Template Relazione di Autovalutazione Corsi di Dottorato di Ricerca, Anno 2023 • Attività di Monitoraggio: Aggiornamento Regolamento dei Dipartimenti, Regolamento Visiting Professor e Visiting Researcher, Linee Guida: "Consultazione delle parti sociali" e "Riconoscimento dei CFU", Sito Web Ateneo, Rapporti di Riesame Ciclico dei CdS, Questionari di Valutazione della didattica 2022/2023, Progetto Good Practice 2022/2023

18/05/2023	• Incontro con i Presidenti delle CPDS sul tema “Le CPDS nel modello AVA 3” • Aggiornamento Linee Guida per le attività delle CPDS • Analisi dei Rapporti di Riesame Ciclico dei CdS • Attività di Monitoraggio: Attività post-CEV, Attività Dipartimentali di Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale, Questionari di Valutazione della didattica 2022/2023, Offerta Formativa 2023-2024
13/04/2023	• Modello AVA 3 • Attività di Monitoraggio: Attività post-CEV, corsi di nuova istituzione, modifica ordinamenti didattici, Rapporto di Riesame Ciclico dei CdS, Attività Dipartimentali di Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale, Questionari di Valutazione della didattica 2022/2023, Composizione e attività delle CPDS
26/01/2023	• Relazione Annuale del PQA, anno 2022 • Piano di lavoro, anno 2023 • Aggiornamento del documento “Linee Guida per il Monitoraggio e Riesame dei CdS” • Piano di lavoro per il Monitoraggio dell’Attività di Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale • Attività di Monitoraggio: Attività delle CPDS, Rapporto di Riesame Ciclico dei CdS, Censimento attività dei CdS, Offerta Formativa 2023-2024, Questionari di Valutazione della didattica 2021/2022

Tab. 25: INCONTRI OPERATIVI SU SPECIFICHE TEMATICHE CUI HANNO PRESO PARTE MEMBRI DEL PQA

DATA	INTERLOCUTORI	PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI
18-12-23 (operativo)	Direttore Generale	Analisi raccomandazioni presenti nella relazione 2023 del Nucleo di Valutazione; supporto amministrativo nei processi di AQ
15-12-23 (operativo)	Magnifico Rettore	Sistema AQ di Ateneo
04-12-23 (operativo)	Società Besmart	Procedura per la somministrazione dei questionari.
27-11-23 (operativo)	Settore Ricerca	AVA 3 Dottorato di ricerca. Relazioni di monitoraggio annuale dei Dipartimenti.
27-11-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2023/2024.
27-11-23 (operativo)	Segreteria Tecnica Nucleo di Valutazione	Relazione Annuale Nucleo di Valutazione
30-10-23 (operativo)	Magnifico Rettore	Modello AVA 3. Composizione PQA. Attività propedeutiche alla preparazione della visita CEV.
30-10-23 (formazione)	ANVUR	Incontro sul tema "Gestione delle risorse nel modello AVA3"
30-10-23 (operativo)	Settore Ricerca	AVA 3 Dottorato di ricerca

28-10-23 (operativo)	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Implementazione Questionari ANVUR per dottorandi e dottori di ricerca
28-10-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2022/2023. Modello AVA 3: Discussione sui punti di attenzione di Sede e dei CdS.
25-10-23 (operativo)	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Implementazione Questionari ANVUR per dottorandi e dottori di ricerca. Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
25-10-23 (operativo)	Settore Ricerca, Società Besmart	Implementazione Questionari ANVUR per dottorandi e dottori di ricerca
17-10-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
03-10-23 (operativo)	Settore Ricerca	Implementazione Questionari ANVUR per dottorandi e dottori di ricerca
03-10-23 (formazione)	Seminario prof. Alfredo Squarzioni	AVA3: Ruolo del personale TAB nell'A
28-09-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2022/2023. Nuovo sito web di Ateneo.
28-09-23 (operativo)	Società Besmart	Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
20-09-23 (operativo)	Magnifico Rettore	Nuovo sito web Ateneo
20-09-23 (operativo)	Società Besmart	Elaborazione questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
28-07-23 (operativo)	Settore Ricerca, Società Besmart	Implementazione Questionari ANVUR per dottorandi e dottori di ricerca
19-07-23 (operativo)	Magnifico Rettore	Risorse umane a supporto del sistema AQ di Ateneo
12-07-23 (operativo)	Delegato del Rettore alla Ricerca applicata e dottorato di ricerca	Modello AVA 3. Relazione annuale di autovalutazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca. Questionari di valutazione.
10-07-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Monitoraggio questionari di valutazione della didattica 2022/2023. Aggiornamento regolamenti e linee guida. Aggiornamento sito web di Ateneo.

05-07-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Gestione delle infrastrutture e dei servizi	Nuovo sito web Ateneo
03-07-23 (operativo)	Rettore e Prorettori Funzionali	Presentazione Piano Strategico
26-06-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Gestione delle infrastrutture e dei servizi	Nuovo sito web Ateneo
26-06-23 (operativo)	Segreteria Tecnica Nucleo di Valutazione	AVA 3 Dottorato di ricerca
23-05-23 (operativo)	Alleanza di università europee EUt+	Valutazione della candidatura di adesione UniCas
17-05-23 (operativo)	Direttore Generale	Attività di formazione su AVA 3 rivolte al personale (docente e amministrativo) e agli studenti.
11-05-23 (operativo)	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Monitoraggio questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
11-05-23 (operativo)	Segreteria Tecnica Nucleo di Valutazione	Monitoraggio delle attività post
05-05-23 (operativo)	Segreteria Tecnica Nucleo di Valutazione	Monitoraggio delle attività post-CEV
05-05-23 (operativo)	Società Besmart	Incontro per illustrare le modalità di caricamento delle informazioni nel nuovo sito di Ateneo attraverso il software Umbraco.
03-05-23 (operativo)	Società Besmart	Incontro per illustrare le modalità di utilizzo del ramo di programma "didattica 3.0" all'interno del sistema gestionale GOMP.
02-05-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Aggiornamento Linee Guida per l'attività delle CPDS
02-05-23 (operativo)	Società Besmart	Incontro per illustrare le modalità di utilizzo del ramo di programma "didattica 3.0" all'interno del sistema gestionale GOMP.
11-04-23 (operativo)	Delegato del Rettore alla Ricerca applicata e dottorato di ricerca	Questionari ANVUR dottorandi e dottori di ricerca
11-04-23 (operativo)	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Monitoraggio questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
03-04-23 (operativo)	Incontro con il Nucleo di Valutazione	Audizione dei Corsi di Dottorato di Ricerca in "Testi, contesti e fonti dall'antichità all'età contemporanea" e "Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria"
30-03-23 (formazione)	ANVUR	Incontro sul tema "L'accreditamento periodico: le novità del modello AVA 3" organizzato d'intesa con ANVUR e rivolto a tutte le Università del Lazio
24-03-23 (operativo)	Magnifico Rettore	Monitoraggio delle attività post-CEV
24-03-23 (operativo)	Presidente Nucleo di Valutazione	Monitoraggio delle attività post-CEV

24-03-23 (operativo)	Segreteria Tecnica Nucleo di Valutazione	Monitoraggio delle attività post-CEV
09-03-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Ricerca	Indicatori Piano strategico di Ateneo
23-01-23 (operativo)	Responsabile settore ricerca	Pubblicazione Relazioni Dipartimentali. Monitoraggio delle attività dipartimentali inerenti alla ricerca e terza missione/impatto sociale.
18-01-23 (operativo)	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Diffusione esiti questionari di valutazione della didattica 2021/2022. Monitoraggio questionari di valutazione della didattica 2022/2023.
12-01-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Terza Missione, Prorettore Funzionale alla Ricerca	Monitoraggio delle attività dipartimentali inerenti alla ricerca e terza missione/impatto sociale
11-01-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Diffusione esiti questionari di valutazione della didattica 2021/2022.
10-01-23 (operativo)	Incontro con il Prof.ssa Marilena Maniaci, membro del Consiglio Direttivo ANVUR	Template Rapporto di Riesame Ciclico; Template Scheda di Monitoraggio delle Attività di Ricerca e Terza Missione dei Dipartimenti.
10-01-23 (operativo)	Prorettore Funzionale alla Didattica	Processi AVA inerenti alla didattica: piano di lavoro. Monitoraggio CdS.
10-01-23 (operativo)	Responsabile Ufficio Offerta Formativa	Processi AVA inerenti alla didattica: piano di lavoro. Monitoraggio CdS.

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

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

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

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

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

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

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

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

L'attività svolta nel 2023 dal Comitato in questione riflette pienamente gli obiettivi posti dal PIAO 2023-2025 dell'Ateneo in tema di parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di genere, in piena coerenza e continuità con quanto indicato nei documenti programmatici adottati in precedenza.

I suddetti obiettivi sono esposti per aree di intervento omogenee, sulla base dei destinatari delle misure previste:

- azioni di carattere strutturale-organizzativo;

- azioni relative al personale docente e tecnico-amministrativo;
- azioni rivolte specificatamente agli studenti.

All'interno delle singole aree di intervento, le azioni sono state suddivise secondo l'obiettivo perseguito e in relazione alle varie categorie di misure:

- formazione/informazione/trasferimento della conoscenza;
- promozione di iniziative rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere;
- attenzione a mantenere un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa (c.d.work-life balance), al fine di assicurare un'organizzazione del lavoro rispettosa delle differenze;
- promozione di iniziative destinate specificatamente al riequilibrio di genere.

1. Azioni di carattere strutturale-organizzativo

Coinvolgimento del CUG nella gestione amministrativa dell'Ateneo.

In linea con gli obiettivi fissati nella precedente Relazione sulla performance 2022, il CUG ha chiesto ed ottenuto il rafforzamento del suo coinvolgimento del CUG nelle varie occasioni riguardanti la gestione amministrativa dell'Ateneo: in primo luogo, nella messa a punto del progetto di Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale e del Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale, al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici; in secondo luogo, attraverso la partecipazione alla contrattazione decentrata di ateneo, benché nella qualità di semplice osservatore.

Sono stati altresì formalizzati appositi Protocolli di intesa con i Consiglieri di Parità provinciale, regionale e nazionale al fine di assicurare la coerenza delle attività promosse nell'Ateneo in materia di parità di trattamento con le linee fissate al livello locale e nazionale.

Sin dall'anno della sua istituzione, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si è occupato di predisporre i documenti programmatici - Piano di Uguaglianza di Genere-Gender Equality Plan (GEP), Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) e, da ultimo, Bilancio di Genere (BdG) previsti per legge in tema di promozione del benessere organizzativo e parità di trattamento tra uomini e donne, regolarmente sottoposti all'approvazione degli organi competenti. Il risultato concretamente conseguito in tal modo dall'Ateneo è di aver creato una rete programmatica che, sebbene elaborata a vari livelli, appare caratterizzata da una forte integrazione e coerenza sistematica. Va precisato, tuttavia, che l'impegno dell'Università non si è rivolto esclusivamente alla promozione di politiche di genere in seno alla propria Comunità, ma si è indirizzato anche verso strumenti partecipativi a

reti, organismi regionali e nazionali dedicati alle pari opportunità, traendo dal confronto con altre realtà di carattere territoriale, sociale ed accademico importanti spunti di miglioramento delle azioni svolte all'interno dell'Ateneo.

2. Azioni relative al personale

In linea con quanto previsto dal PIAO 2023-2025, gli obiettivi cui doveva tendere l'azione del CUG erano fissati come segue

- Organizzazione di interventi formativi specifici, seminari o cicli di lezione in collaborazione con il CUG di Ateneo;
- Diffusione costante di informazioni e aggiornamenti relativi all'evoluzione normativa sia europea che nazionale nelle tematiche indicate;
- Svolgimento di momenti di formazione e informazione sui comportamenti posti in violazione del codice etico e del diritto antidiscriminatorio e sul linguaggio di genere.

Su queste tematiche nel corso del 2023 sono state effettuate 3 tre giornate formative a cura di docenti interni.

Azioni specifiche contro la violenza e/o le discriminazioni di genere

È stato portato termine l'obiettivo di potenziare *lo sportello di ascolto rivolto anche ai dipendenti* con l'obiettivo di promuovere e sostenere il benessere psico-fisico del personale in risposta ad eventuali situazioni di disagio emotivo o relazionale vissute nella vita familiare, sociale e lavorativa. A partire dal mese di ottobre 2023, presso il Centro Polivalente ubicato nella sede di Cassino/Campus Folcara di DISCo Lazio, Presidio territoriale Lazio Meridionale, è stato attivato lo sportello per il supporto psicologico destinato al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

Si tratta di un servizio, completamente gratuito, erogato da uno psicologo e psicoterapeuta, al quale si può avere accesso previo appuntamento.

Azioni specifiche per il work-life balance e il benessere lavorativo

L'Ateneo rileva con regolarità le percezioni in merito al benessere organizzativo del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario. I questionari sono volti a raccogliere dati sul tema dell'equilibrio vita privata/vita professionale anche allo scopo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi erogati dall'Ateneo. La procedura e le elaborazioni dei dati sono curate dal Politecnico di Milano nell'ambito del progetto Good Practice, a cui UniCas aderisce dal

2016 e che quest'anno, edizione a.a. 2022/2023, coinvolge circa 54 Atenei (di cui 6 Università non statali) e 5 Scuole Superiori.

Azione di diffusione, monitoraggio e implementazione del telelavoro e dello smart working

Si tratta di temi sui quali l'UniCas è uno dei primi Atenei ad aver attivato già nel periodo pre-pandemia delle specifiche iniziative, la cui utilità è emersa in tutta la sua evidenza proprio in occasione della recente crisi pandemica.

Nel corso del 2023, i regolamenti di Ateneo in tema di telelavoro e smart working sono stati oggetto di revisione e aggiornamento anche con la cooperazione del Presidente del CUG, al fine di tenere in adeguato conto delle criticità emerse nella loro applicazione:

- approvazione del nuovo Regolamento sul telelavoro domiciliare per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario: nel corso del 2023 è stato approvato il nuovo regolamento (D.R. 6 aprile 2023, n. 273), con la successiva emanazione del bando (D.D. 9 maggio 2023, n.360);
- -approvazione del nuovo Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per il Personale Tecnico Amministrativo e bibliotecario: nel corso del 2023 è stato emanato il nuovo regolamento (D.R. 6 aprile 2023, n. 274) con la successiva emanazione del bando (D.D.26 ottobre 2023, n.842).

3. Azioni rivolte alla comunità studentesca

Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo.

Sotto questo profilo, il CUG ha avviato consultazioni con gli organi di Ateneo competenti al fine di inserire le questioni di genere nei Corsi di Studio, Dottorati di ricerca, attraverso insegnamenti di carattere trasversale e multidisciplinare, in quanto si ritiene che i migliori risultati si possono conseguire solo attraverso una formazione scientifica adeguata.

Organizzazione di eventi e di incontri di approfondimento specificatamente dedicati alle questioni di genere.

L'ateneo da vari anni, prima attraverso il Comitato delle Pari Opportunità e oggi attraverso il CUG organizza eventi attorno a questo tema e partecipa ampiamente ad iniziative analoghe sul territorio. Il 7 dicembre 2023 il CUG è intervenuto nella Giornata di studio sulle pari opportunità organizza nell'ambito del corso di formazione organizzato dall'Ordine dei commercialisti di Cassino sul tema "Scenario evolutivo delle pari opportunità nel territorio".

Centro Universitario Disabilità Inclusione e Ricerca (CUDIR)

Il Centro Universitario Disabilità Inclusione e Ricerca, in conformità ai principi generali dell'inclusione e della partecipazione, promuove il diritto allo studio degli studenti con disabilità, DSA e BES favorendo la fruizione piena delle opportunità che il percorso universitario offre, attivando servizi di supporto alle attività di studio, favorendo così la realizzazione e l'effettiva inclusione degli studenti iscritti portatori di esigenze educative speciali, eliminando o riducendo gli ostacoli che gli studenti possono incontrare nello svolgimento del percorso formativo universitario prescelto. Per tale ragione, il servizio tutorato, per l'anno 2023, è stato notevolmente potenziato mediante un incremento del numero di studenti tutor. Sono inoltre state inserite nuove figure professionali a supporto del servizio di counselling.

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

Il Servizio è dotato di un Coordinatore, un Responsabile Amministrativo e due Tecnici, si avvale inoltre della collaborazione di tutor alla pari ossia studenti dell'Ateneo. Le attività di tutorato vengono determinate sulla base delle richieste degli studenti, in considerazione della certificazione presentata e delle specifiche esigenze, attraverso un Piano Didattico Personalizzato e misure Compensative/Dispensative concordate con il docente; i tutor inoltre supportano lo studente durante gli esami, l'accompagnamento in biblioteca, in segreteria, nel ricevimento con i docenti e nella partecipazione ad attività laboratoriali e di tirocinio.

Il CUDIR ha posto particolare attenzione alla didattica accessibile fornendo numerosi strumenti e l'uso di una App dedicata agli studenti DSA, per facilitare lo studio, la costruzione di mappe concettuali etc.

In dettaglio, nel corso dell'anno 2023 il CUDIR:

- ha effettuato 2.287 ore di tutorato con gli studenti con disabilità/DSA, facendo fronte ad un aumento consistente di richieste di tutorato da parte degli studenti iscritti al Centro;
- ha realizzato 20 iniziative sull'inclusione, in termini di Orientamento, Job Placement, Sport e Salute;
- ha effettuato 1.274 trasporti degli studenti per il raggiungimento delle sedi dell'ateneo;
- ha offerto a 25 studenti il Counselling Psicologico;
- ha avviato 2 Progetti di Ricerca, di cui 1 finalizzato al miglioramento dei processi attentivi per gli studenti autistici con un training di Neurofeedback e l'altro sull'inclusione delle categorie fragili nel mondo universitario;
- ha organizzato 9 incontri con le Scuole del territorio sui temi dell'inclusione;
- ha svolto 588 sedute di counseling psicologico (550 per studenti, 20 per famiglie, 18 per dipendenti dell'ateneo).

Infine, in considerazione delle Linee Guida della CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria Delegati alla Disabilità) del 2014, che espressamente raccomandano agli Atenei di adottare misure finalizzate ad aumentare l'autonomia dello studente, integrarlo in ambito accademico, sviluppare la sua partecipazione attiva al processo formativo, il CUDIR si è dotato negli anni della collaborazione di una figura professionale di Coordinamento di tutte le attività di Tutorato. Il coordinamento e la supervisione delle attività di tutorato hanno consentito, infatti, di poter assicurare azioni finalizzate al recupero di carenze formative o di ritardi nel percorso di studi.

4.3.8 Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO

Esiti rilevazioni di B.O. anno 2024 (riferite al 2023, edizione GP 2023/2024)

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 2024 è stata svolta l'indagine sul Benessere organizzativo, con l'ausilio dei server del Politecnico di Milano nell'ambito del già citato progetto GP.

Il questionario* ha esaminato le seguenti dimensioni:

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

Nello specifico, le aree indagate sono:

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La performance organizzativa
Le mie performance
Il funzionamento del sistema

3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

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

Dopo la fase di test, svolta dall'8 al 12 aprile 2024, il questionario è stato somministrato a partire dal 14 maggio ed è restato disponibile fino al 17 giugno seguente previa nota del Direttore Generale (prot. n. 12260 del 14.05.2024) di invito alla compilazione. Nell'intervallo di somministrazione sono stati inviati due solleciti al personale (il 28 maggio e il 5 giugno 2024).

Alla chiusura della rilevazione, sono state registrate 79 compilazioni su una platea di 255 potenziali rispondenti, con un tasso di risposta pari al 31%, sensibilmente inferiore a quello registrato nella precedente rilevazione (59%).

I referenti del Progetto Good Practice hanno trasmesso il 18 giugno 2024 gli esiti della rilevazione (riferiti soltanto a UniCas) sui quali si è proceduto ad effettuare le elaborazioni riportate nell'Allegato al presente documento.

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

4.4 PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

La performance individuale rileva per la performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e per il Personale titolare di posizione organizzativa (cfr. par. 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 del SMVP 2023).

Riguardo alla misurazione e valutazione della performance individuale, in coerenza con il SMVP 2023, la performance individuale del Direttore Generale è proposta dal Nucleo di Valutazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Riguardo alla sola componente comportamentale della performance individuale del Direttore Generale, è invece cura del Rettore compilare e trasmettere al Nucleo di Valutazione la relativa scheda di valutazione.

La valutazione della performance dei Dirigenti, e dei Responsabili di posizione organizzativa, è svolta dal Direttore Generale: per quest'ultima categoria non dirigenziale di personale, il Direttore Generale si è avvalso anche delle valutazioni dei Direttori delle competenti aree, espresse all'interno della commissione valutatrice.

Per quanto concerne la tempistica seguita nel 2023 per il **processo di conferimento e monitoraggio** degli obiettivi individuali:

- il 29.03.2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- il 27.04.2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- il 09.05.2023 sono stati conferiti al Direttore Generale, con D.R. n. 322, gli obiettivi individuali per l'anno 2023;
- con note prot. n. 7148 del 06.04.2023 e n. 10831 del 08.06.2023 il Direttore Generale ha formalmente conferito gli obiettivi di performance rispettivamente ai Dirigenti e al personale di categoria EP e di categoria D titolare di posizione organizzativa;

- con nota prot. n. 678 del 27.07.2023 il predetto personale è stato invitato dalla Direzione generale a produrre entro il 2 agosto 2023 apposita relazione sullo stato di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- a seguito dei decreti di preposizione a nuove posizioni organizzative, emessi nel corso del 2023 posteriormente alla data di conferimento degli obiettivi, si è reso necessario produrre le seguenti ulteriori note direttoriali concernenti gli obiettivi assegnati e le collegate modalità attuative della valutazione finale della performance: nota prot. 15700 del 14.09.2023 al Responsabile del Settore Bilancio, nota prot. 15709 del 14.09.2023 al Responsabile del Settore Personale docente e nota prot. 15713 del 14.09.2023 al Direttore dell'Area Economica e finanziaria;
- nel corso dell'anno si è inoltre operata una rimodulazione dei target degli obiettivi con riferimento a:
 - Ufficio amministrativo CEA (prot. 16326 del 21.09.2023);
 - Ufficio Formazione continua (prot. 16239 del 21.09.2023);
 - Ufficio Gestione delle attività connesse alla didattica-DipSUSS (prot. 16239 del 21.09.2023);
 - Ufficio amministrativo CUORI (prot. 16432 del 22.09.2023);
 - Settore Legale (prot. 16450 del 22.09.2023);
 - Ufficio Protocollo e conservazione documenti elettronici (prot. 16429 del 22.09.2023);
 - Ufficio URP (prot. 16434 del 22.09.2023);
- Ufficio Pensioni personale docente e TAB (prot. 16435 del 22.09.2023).

A valle dei passi precedentemente illustrati, il Direttore Generale, con il supporto dei Dirigenti e con la collaborazione del responsabile dell'Ufficio Qualità e Performance, ha proceduto ad esaminare le relazioni prodotte.

Infine, con nota prot. n. 16473 del 22.09.2023, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la correlata Relazione sul monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance 2023, comprensiva delle rimodulazioni attuate dei predetti obiettivi nonché dei già citati ulteriori conferimenti di obiettivi 2023 dovuti a mutamenti organizzativi intervenuti.

Riguardo al **processo di valutazione** degli obiettivi assegnati per il 2023, la Commissione Valutatrice, nominata con D.D. 16 maggio 2024, n.453, nella riunione del 4 giugno 2024 ha determinato i criteri di valutazione della performance dei Dirigenti, del personale di cat. EP e del personale di cat. D titolare di posizione organizzativa. Tali criteri sono stati definiti 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 2023.

Nelle riunioni del 5 e del 14 giugno 2024, la Commissione ha proceduto con l'esame dei giudizi, proposti da ciascun Direttore di Area sulla base delle relazioni prodotte dai dipendenti, esaminando i valori assunti a consuntivo dagli indicatori associati agli obiettivi assegnati nel 2023 rispetto ai target attesi. Per il personale degli Uffici, direttamente afferenti al Direttore Generale e, al tempo stesso, incardinati all'interno di Dipartimenti o Centri di servizio di Ateneo, sono state acquisite, seppur informalmente, le valutazioni dei Direttori di Dipartimento e dei Presidenti dei Centri.

Per ciascun dipendente, il risultato finale conseguito nel processo di valutazione è stato poi formalizzato compilando una scheda di sintesi (cfr. modello "Scheda di conferimento e valutazione obiettivi", allegato n. 2 al Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023).

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 24 giugno 2024 al Nucleo di Valutazione, in allegato alla Relazione sul grado di conseguimento degli obiettivi 2023.

4.4.1 Performance DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi individuali ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati assegnati al Direttore Generale con D.R. 9 maggio 2023, n. 322. Non vi è stata, nel corso dell'anno, alcuna richiesta di rimodulazione degli obiettivi.

Il Direttore Generale ha proceduto all'invio della relazione annuale al Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 10034 del 22.04.2024. Il Rettore che ha espresso la sua valutazione sui comportamenti agiti che ha poi inviato al NdV-OIV in data 10 maggio 2024, per essere poi sottoposte all'attenzione del Consiglio di Amministrazione il 26.06.2024.

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, al di là del valore aggiunto in termini di performance, si è rivelato un **utile strumento di analisi e di riesame di processi amministrativi e gestionali** che ha consentito l'individuazione di azioni correttive più sistemiche e più strutturate. Ad esempio, il Piano di miglioramento della qualità dei servizi è stato definito valorizzando i risultati del progetto Good Practice (GP) sulle percezioni dei principali stakeholder interni sulla qualità dei servizi offerti. In relazione alle criticità emerse è stato formulato il piano di miglioramento dei servizi che ha permesso poi di definire specifici obiettivi per Dirigenti e il personale TAB degli uffici interessati. Il Piano, ma soprattutto il processo da cui è stato derivato, presentato al CdA nella seduta del 26 giugno 2024, consentirà, anche in una logica di comunicazione, di restituire un feedback agli stakeholders interni non solo sulle criticità emerse ma soprattutto sull'impatto gestionale a supporto di concrete azioni migliorative. E questo i termini di assicurazione della Qualità ha certamente un valore aggiunto perché permette di chiudere il ciclo di Pianificazione, azione, controllo e riesame (Plan-Do-Check-Act).

Anche gli obiettivi legati alla digitalizzazione e alla formazione del personale per il potenziamento delle competenze linguistiche e digitali hanno avuto un *follow up* operativo all'interno del PIAO 2024-26. Tali attività hanno avuto infatti un valore non solo in termini di monitoraggio delle competenze, ma anche ai fini del reclutamento di nuove competenze.

Analogamente l'obiettivo legato alla ridefinizione del piano di attività di accreditamento in linea con le indicazioni del modello AVA3, ha consentito di programmare azioni correttive in modo più strutturato, condividendo azioni specifiche con il Presidio della Qualità soprattutto in fase di definizione degli obiettivi organizzativi 2024 per il personale TAB.

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 2023, la fase di assegnazione, monitoraggio, eventuale rimodulazione e valutazione finale degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi attesi riferita ai dirigenti, al personale di categoria EP e al personale di categoria D preposto a funzione organizzativa. Si riportano le tabelle con i dati aggregati complessivi sulla valutazione individuale del personale, svolta dal Direttore Generale sulla base dei criteri di valutazione, delle relazioni sugli obiettivi 2023 pervenute e sui colloqui sostenuti.

Tab. 26: DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE OGGETTO DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2023 PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	N. VALUTAZIONI ATTUATE	N. VALUTAZIONI PER CLASSE DI PUNTEGGIO				
ANNO 2023		91-100 eccellente	81-90 ottima	51-80 buona	41-50 sufficiente	<40 negativa
Dirigenti	5	5				
E.P./D	58	44	12	2	-	-
Totale*	63	49	12	2	-	-

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

Tab. 27: COLLEGAMENTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

5. Ipotesi migliorative

Con le Linee Guida per la gestione integrata della performance emanate nel 2015¹, l'ANVUR chiarisce che intende la Relazione sulla performance come un'autovalutazione dell'ateneo sull'andamento del proprio ciclo di performance annuale e per questo, nella sua attività di valutazione di secondo livello, osserva:

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

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

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

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

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

¹ Cfr. box 11 a pag. 27 delle [Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università italiane](#), Luglio 2015

maturata nel quadriennio 2019/2022 è infatti confluita nella predisposizione del nuovo Piano strategico 2023-2025, rispetto al quale l'attuale Piano si pone in una linea di continuità e di innovazione, non solo nei contenuti, ma anche nel metodo.

Nel corso del 2023 è stata implementata una piattaforma informatica per le attività di monitoraggio – quantitative, riferite agli indicatori associati agli obiettivi strategici, e qualitative, attraverso le Relazioni dei referenti politici degli obiettivi strategici – sia l'attuazione del logico cascading nei molteplici documenti di natura strategica dell'Ateneo. È stato anche condotto un primo monitoraggio del Piano strategico 2023-2025.

L'obiettivo ultimo dell'Ateneo sarà di utilizzare questo strumento non soltanto come *repository* di documenti, ma come strumento della comunità accademica, finalizzato alla condivisione delle strategie, ma anche delle attività di monitoraggio periodico a supporto di tutti i piani strategici e operativi; in sostanza la piattaforma diventerà un luogo virtuale di restituzione di preziosi feedback ai principali stakeholders coinvolti nel processo di valutazione, affinché si possano definire azioni correttive mirate, in risposta a criticità emerse, e si possano al contempo valutare gli effettivi impatti.

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

Nella redazione del Piano strategico 2023-25 sono state individuate le relazioni tra obiettivi e azioni del Piano rispetto, da un lato, alle azioni operative e migliorative, definite all'interno del PIAO come contributo alla performance istituzionale, dall'altro lato nei confronti degli obiettivi organizzativi assegnati ai singoli nell'ambito della performance organizzativa. Rispetto a quanto previsto nelle *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*, e in particolare nella "mappa per l'integrazione", composta da una serie di schede dedicate ai documenti che rappresentano i passaggi obbligati per una gestione integrata, finalizzata a indicare un approccio unitario e connesso tra strategia, performance e bilancio, va reso più evidente il collegamento delle singole azioni con i dati di definizione del budget. Ancora una volta l'adozione della piattaforma informatica, in cui gli *owner* dei singoli processi possono inserire le relazioni di monitoraggio e i dati aggiornati sugli indicatori di riferimento, faciliterà la previsione di costi specifici per la realizzazione delle singole azioni che potranno in tal modo trovare maggiore evidenza nel bilancio di previsione.

❖ **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 2023, validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26 aprile 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 aprile 2023, ha previsto un set di 20 indicatori che misurano il contributo dell'Amministrazione alla performance istituzionale. Questa dimensione della performance rileva in quota parte ai fini della valutazione individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti. Nello specifico, il livello di performance "Performance istituzionale" è determinato attraverso il raggiungimento dei target degli obiettivi del set di indicatori proposti.

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

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

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

❖ **Valorizzazione del feedback nella percezione di valutatori e valutati**

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

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

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

- introduzione della fase di autovalutazione;
- pianificazione della tempistica e della modalità di restituzione del feedback, delegando quest'ultima al superiore gerarchico più prossimo alla reale attività lavorativa del valutato;
- formazione diretta al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, finalizzata a sostenere il processo di valutazione - feedback - sviluppo dell'Amministrazione.

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

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

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

REPORT 2023 - 2024



Settore Qualità Programmazione e Valutazione

Sommario

REPORT INDAGINE 2023-2024.....	2
Anagrafica	2
1. BENESSERE ORGANIZZATIVO	3
A. L'ambiente di lavoro.....	3
B. Le discriminazioni	5
C. L'equità nella mia organizzazione	6
D. Carriera e sviluppo professionale.....	7
E. Il mio lavoro	8
F. I miei colleghi	9
G. Il contesto del mio lavoro.....	10
H. Il senso di appartenenza	11
2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	12
L. La performance organizzativa.....	12
M. Le mie performance	13
N. Il Funzionamento del sistema	14
3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	15
O. Il mio superiore e la mia crescita	15
P. Il mio responsabile e l'equità.....	16
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	17

REPORT INDAGINE 2023-2024

Anagrafica

N. Questionari compilati/somministrati	Tasso di risposta
79/255	31 %

Sesso	Percentuale sui rispondenti
Donna	38 %
Uomo	35,4 %
Non ha risposto	26,6 %

Età	Percentuale sui rispondenti
Fino a 30	1,3 %
Dai 31 ai 40	2,5 %
Dai 41 ai 50	19 %
dai 51 ai 60	38 %
Oltre i 60	17,7 %
Non ha risposto	21,5 %

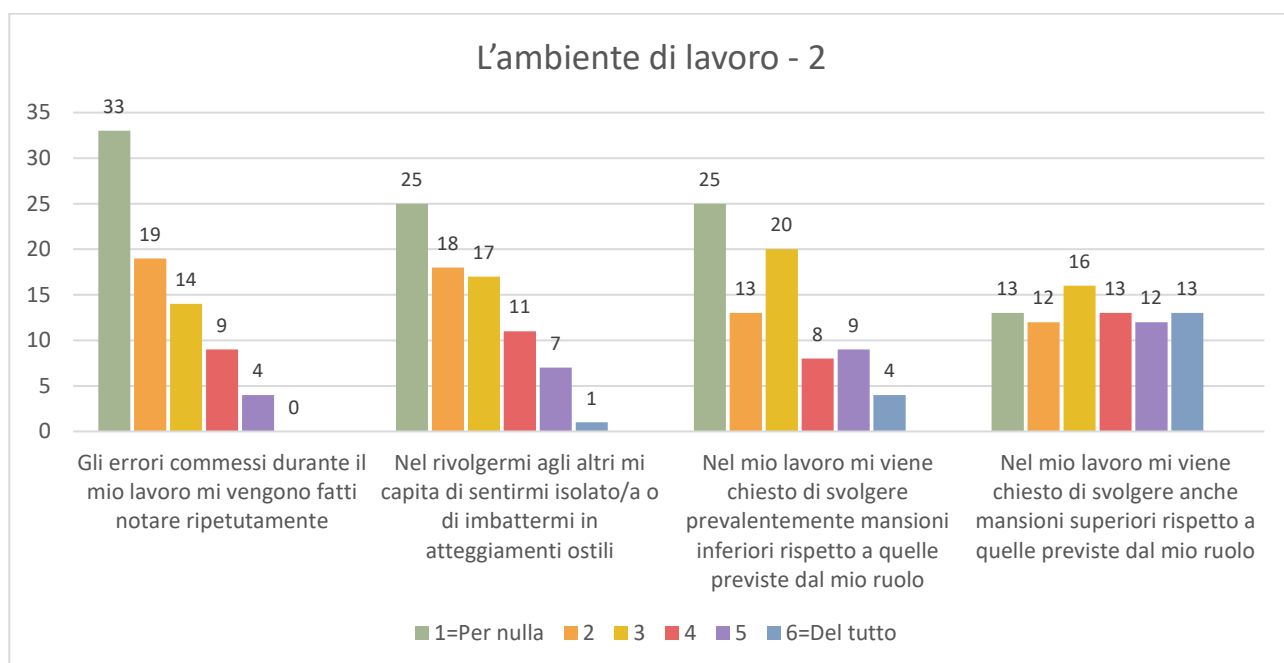
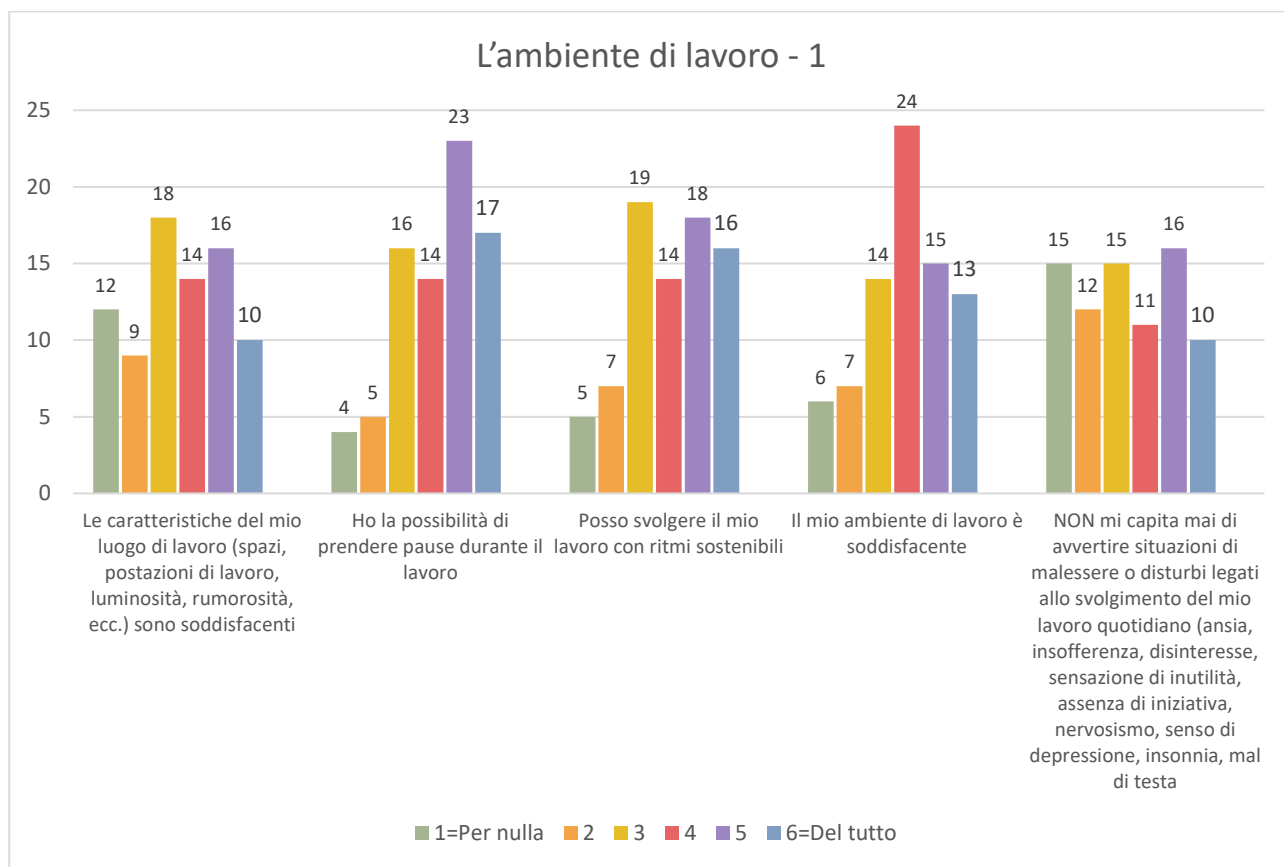
Categoria di appartenenza	Percentuale sui rispondenti
Dirigente o Personale di categoria EP o di categoria B, C, D con indennità di responsabilità	22,8 %
Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	73,4 %
Collaboratori linguistici	1,3 %
Non ha risposto	2,5 %

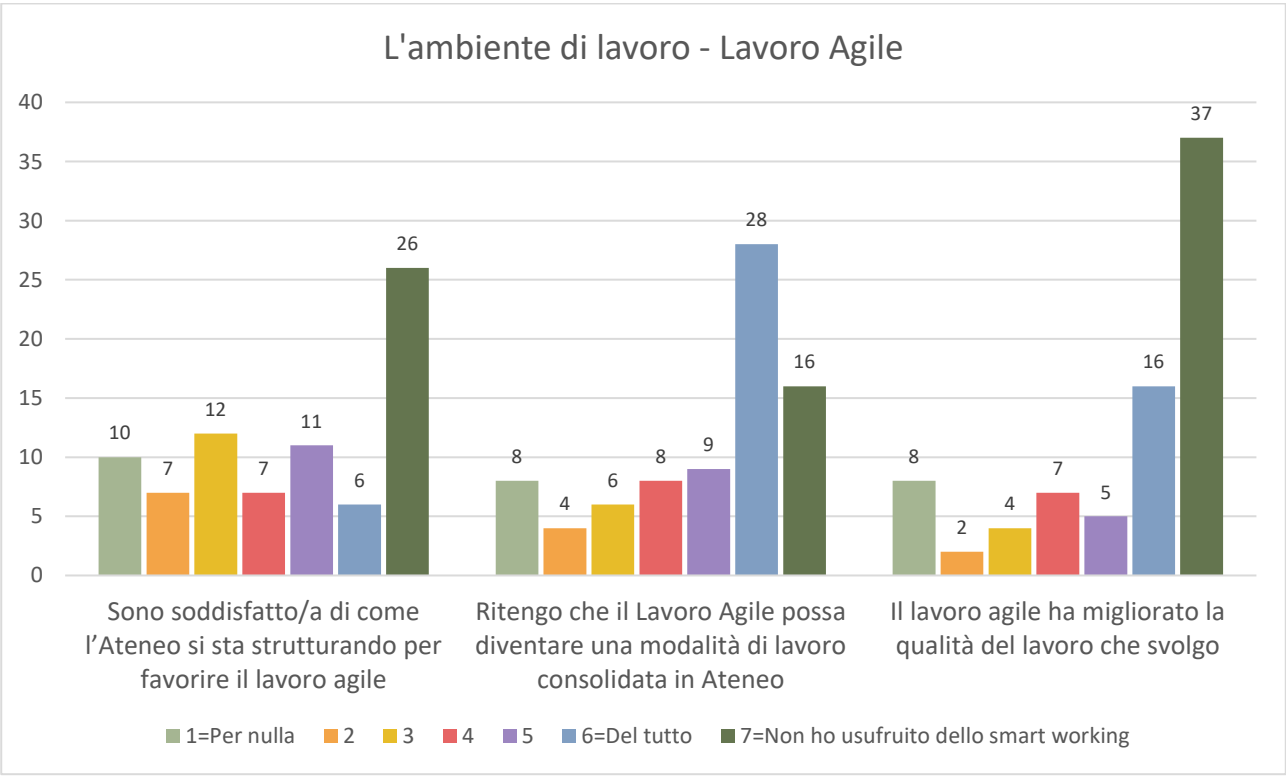
Area contrattuale	Percentuale sui rispondenti
Amministrativa	62 %
Bibliotecaria	3,8 %
Tecnica	21,5 %
Altro	8,9 %
Non ha risposto	3,8 %

Anzianità di servizio	Percentuale sui rispondenti
Primo anno di entrata in servizio nell'organizzazione	7,6 %
Da 2 a 5 anni	3,8 %
Da 6 a 10 anni	2,5 %
Da 11 a 20 anni	11,4 %
Oltre i 20 anni	68,4 %
Non ha risposto	6,3 %

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

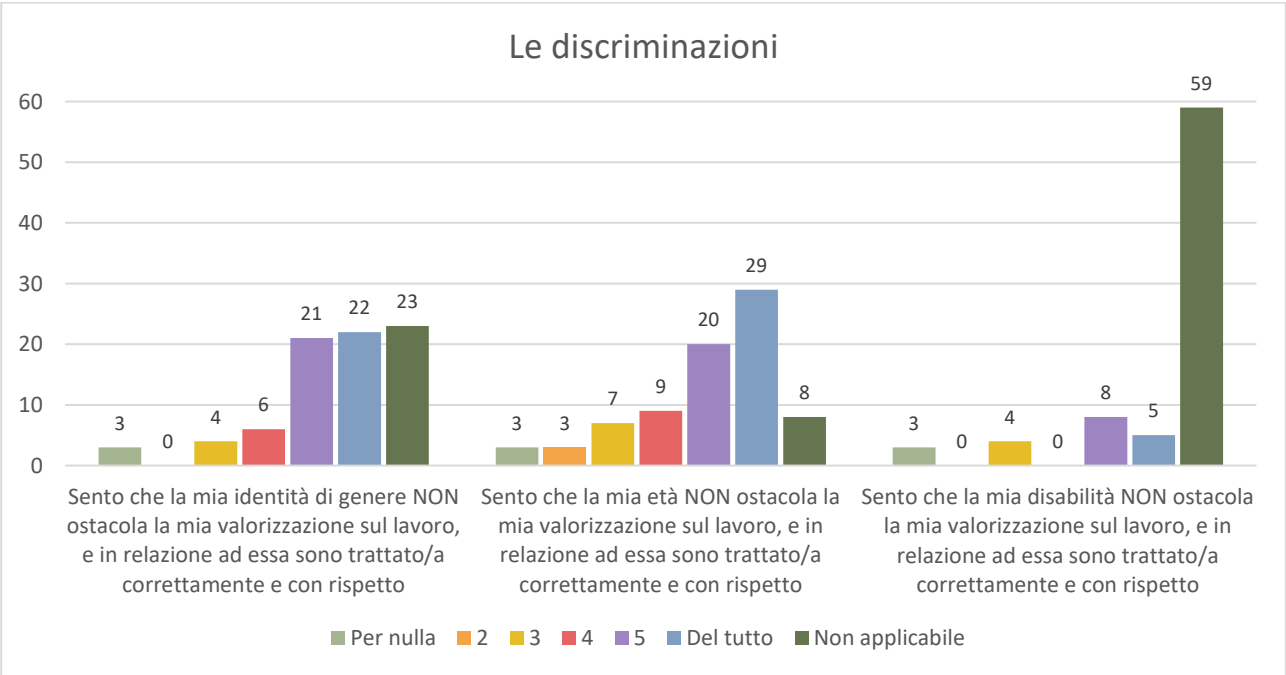
A. L'ambiente di lavoro





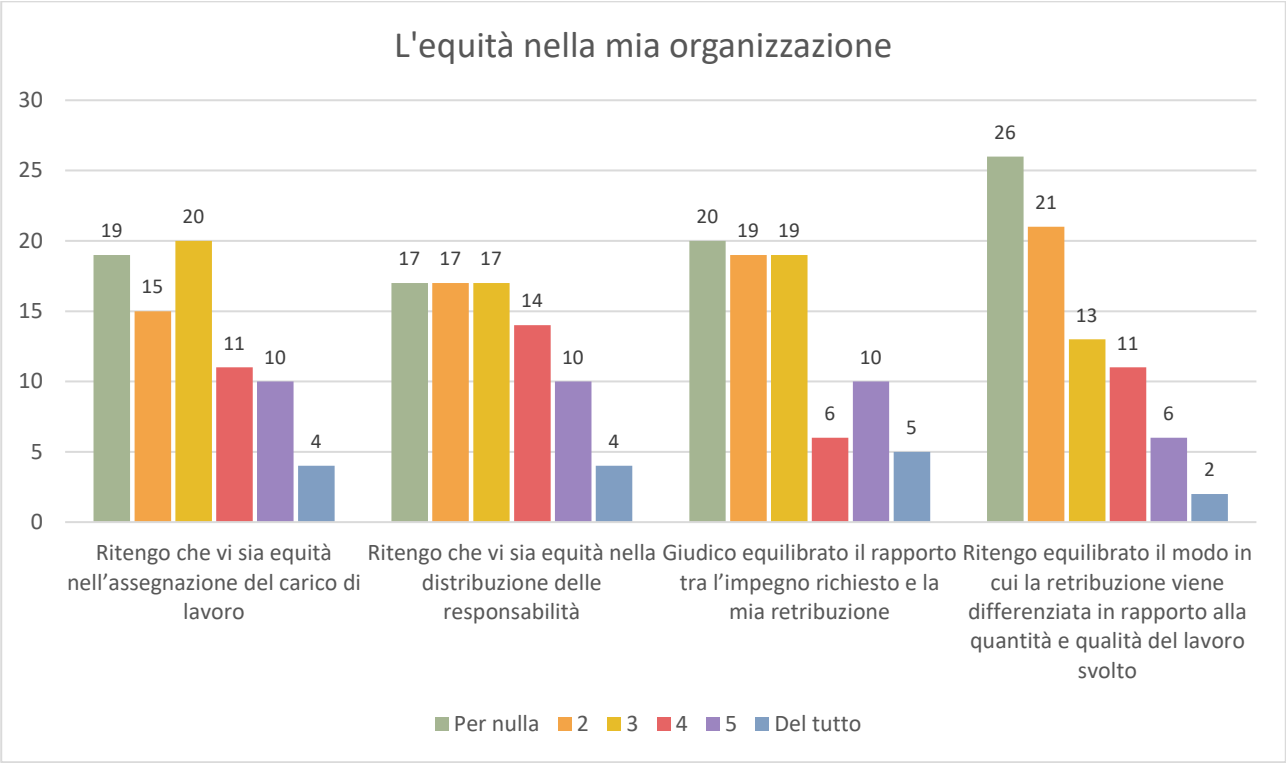
	L'ambiente di lavoro - 1					Lavoro Agile			L'ambiente di lavoro - 2			
Confronto medie	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbarbari in atteggiamenti ostili	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo
2024	3,54	4,24	4,03	3,94	3,39	3,38	4,43	4,28	2,14	2,49	2,68	3,48
2023	3,80	4,44	4,15	3,95	3,67	4,02	4,76	4,80	2,34	2,54	2,56	3,47
2022	3,74	4,32	4,03	3,88	3,59	5,05	4,79		2,36	2,71	2,56	3,76

B. Le discriminazioni



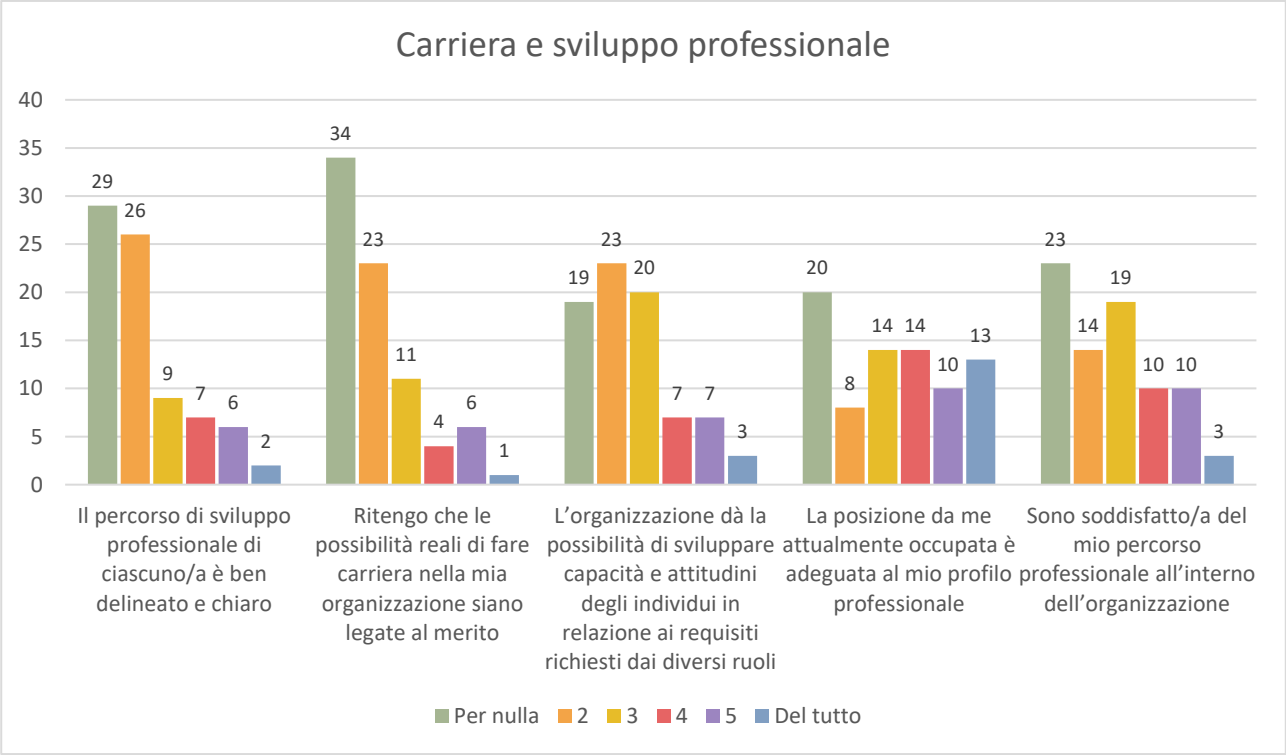
Confronto medie	Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto
2024	3,49	4,30	4,77
2023	3,23	4,14	4,77
2022	4,61	4,50	4,69

C. L'equità nella mia organizzazione



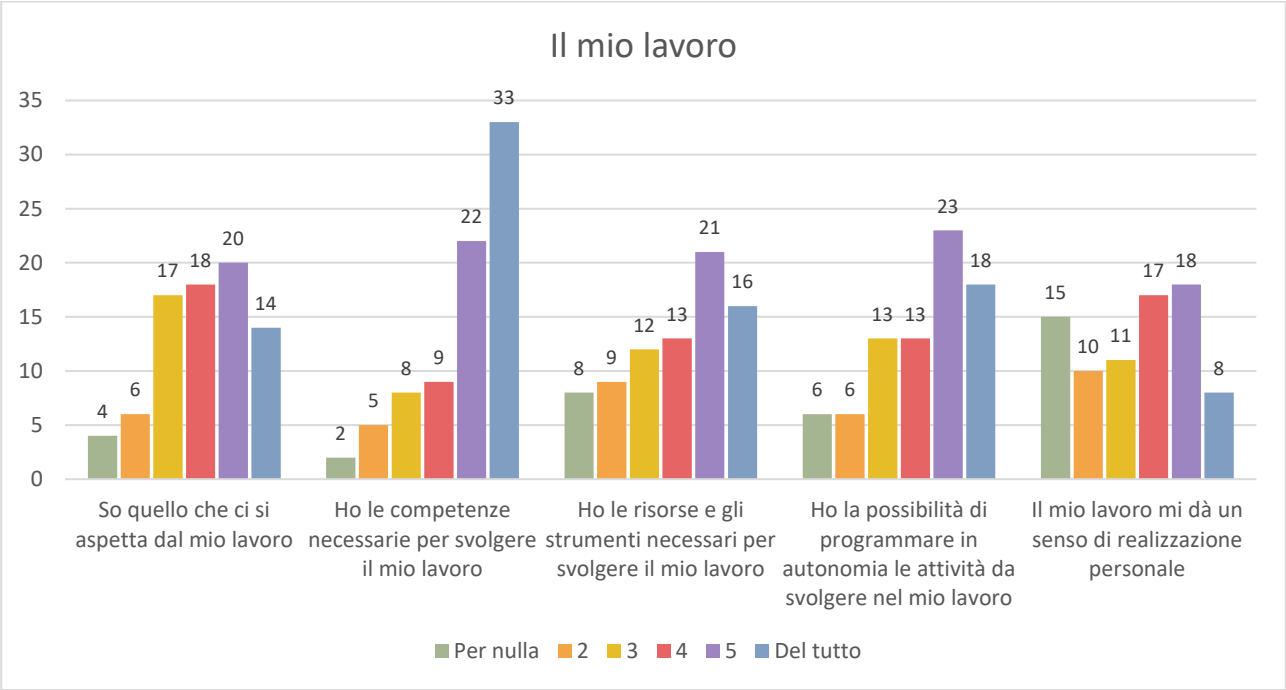
Confronto medie	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
2024	2,87	2,94	2,77	2,44
2023	3,25	3,08	2,82	2,65
2022	3,17	3,23	2,84	2,70

D. Carriera e sviluppo professionale



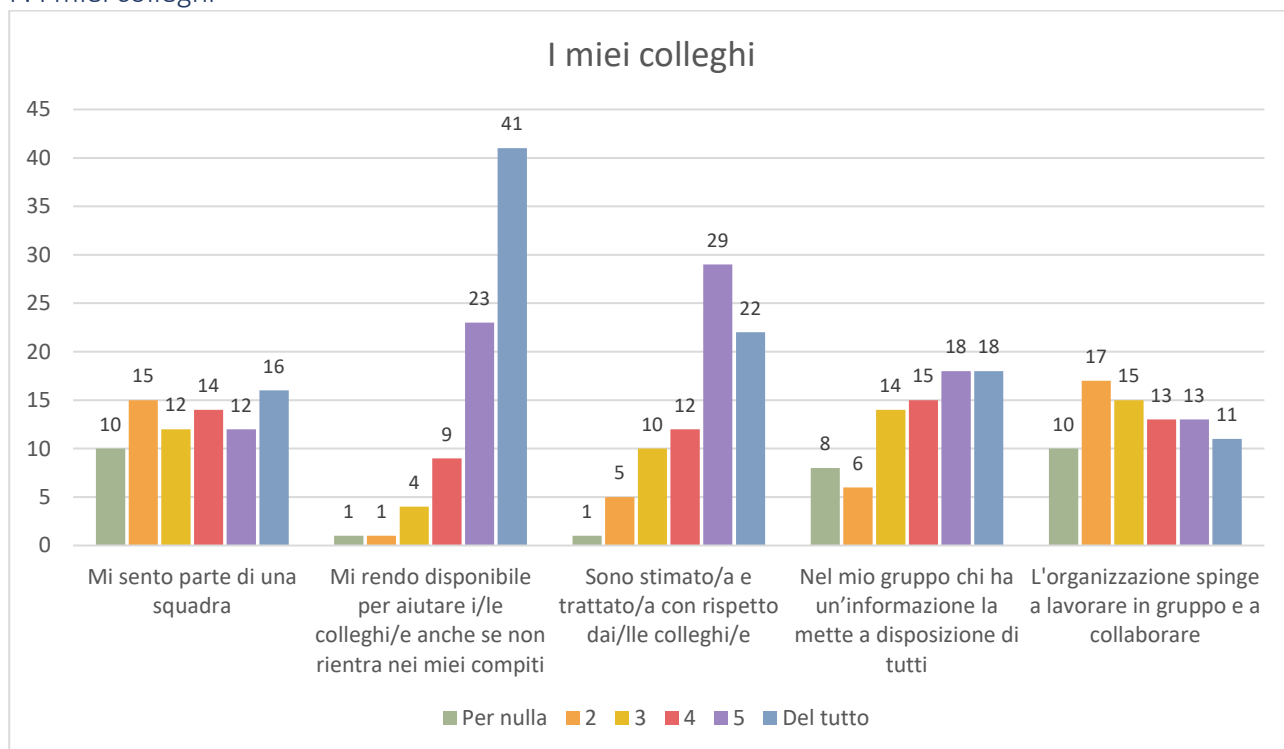
Confronto medie	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione
2024	2,25	2,09	2,61	3,32	2,73
2023	2,66	2,32	2,72	3,63	3,21
2022	2,66	2,28	2,68	3,29	3,04

E. Il mio lavoro



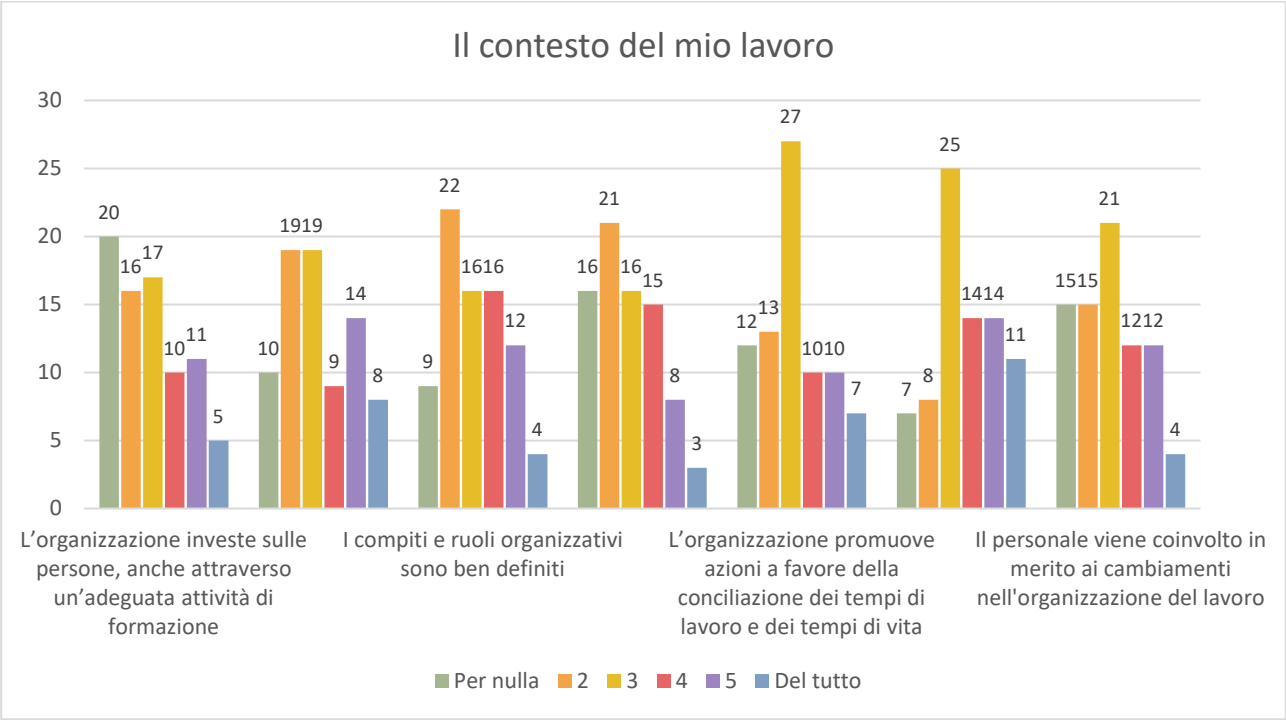
Confronto medie	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale
2024	4,09	4,81	3,99	4,20	3,47
2023	4,21	5,06	4,00	4,36	3,78
2022	4,29	5,08	4,15	4,47	3,97

F. I miei colleghi



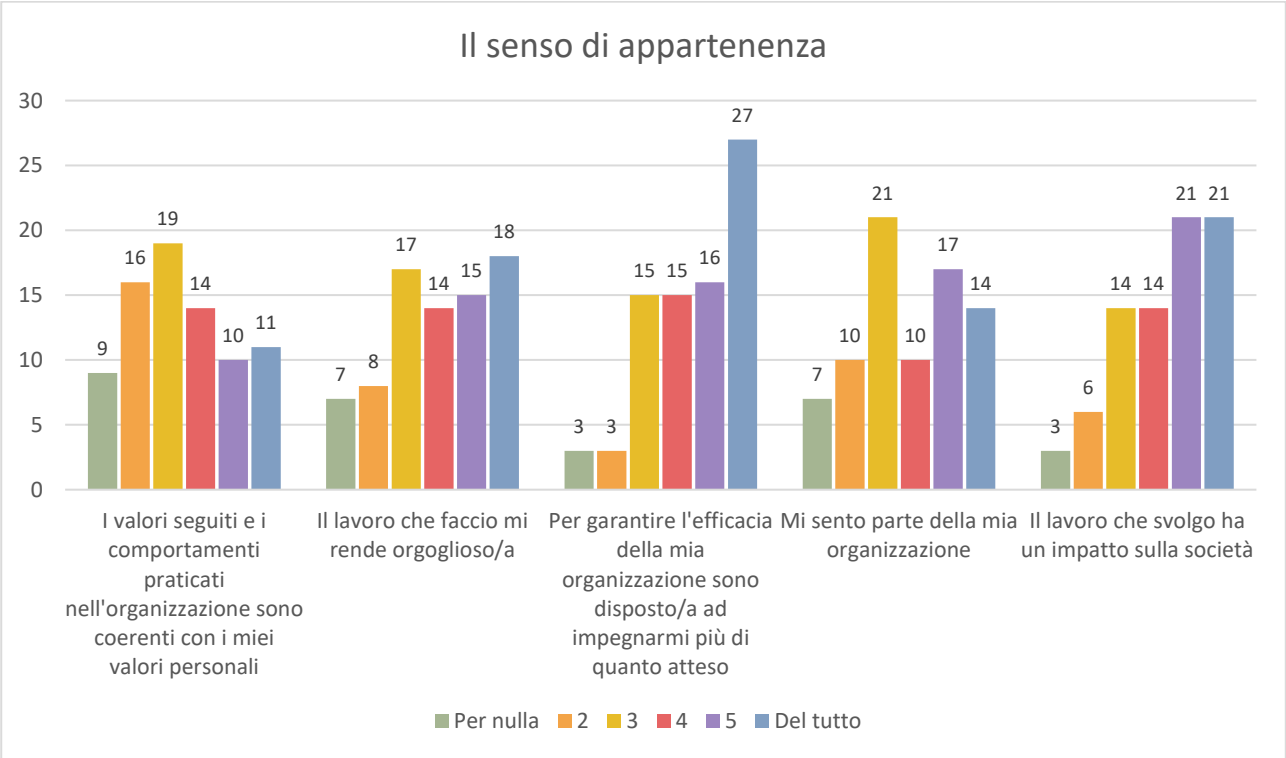
Confronto medie	Mi sento parte di una squadra	Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
2024	3,65	5,22	4,63	4,05	3,44
2023	3,90	5,29	4,62	3,97	3,60
2022	3,71	5,19	4,65	4,13	3,57

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
2024	2,89	3,28	3,15	2,84	3,18	3,67	3,04
2023	2,95	3,47	3,22	2,93	3,17	3,66	3,00
2022	2,91	3,28	3,13	2,99	3,34	3,74	2,99

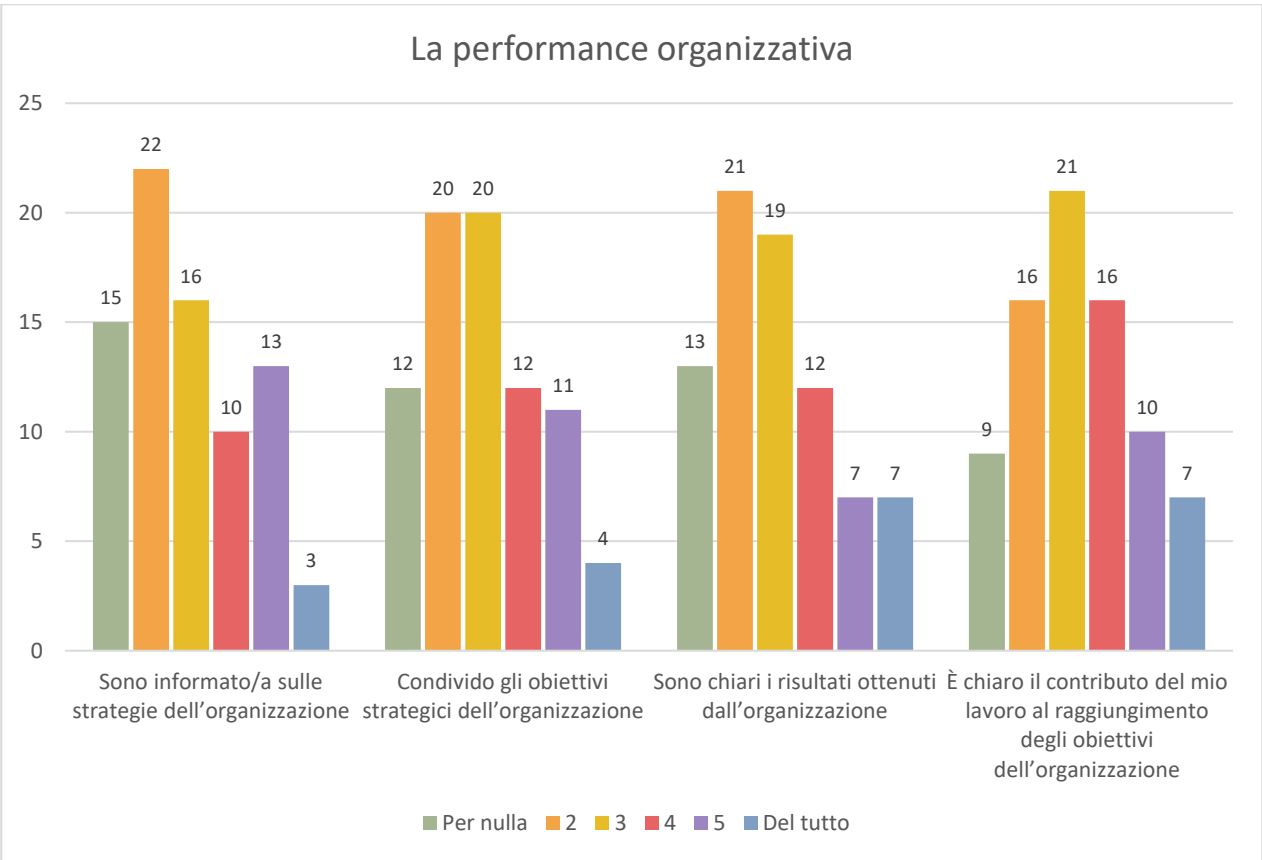
H. Il senso di appartenenza



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
2024	3,42	3,96	4,51	3,78	4,35
2023	3,33	4,24	4,88	4,03	4,64
2022	3,40	4,17	4,79	3,99	4,47

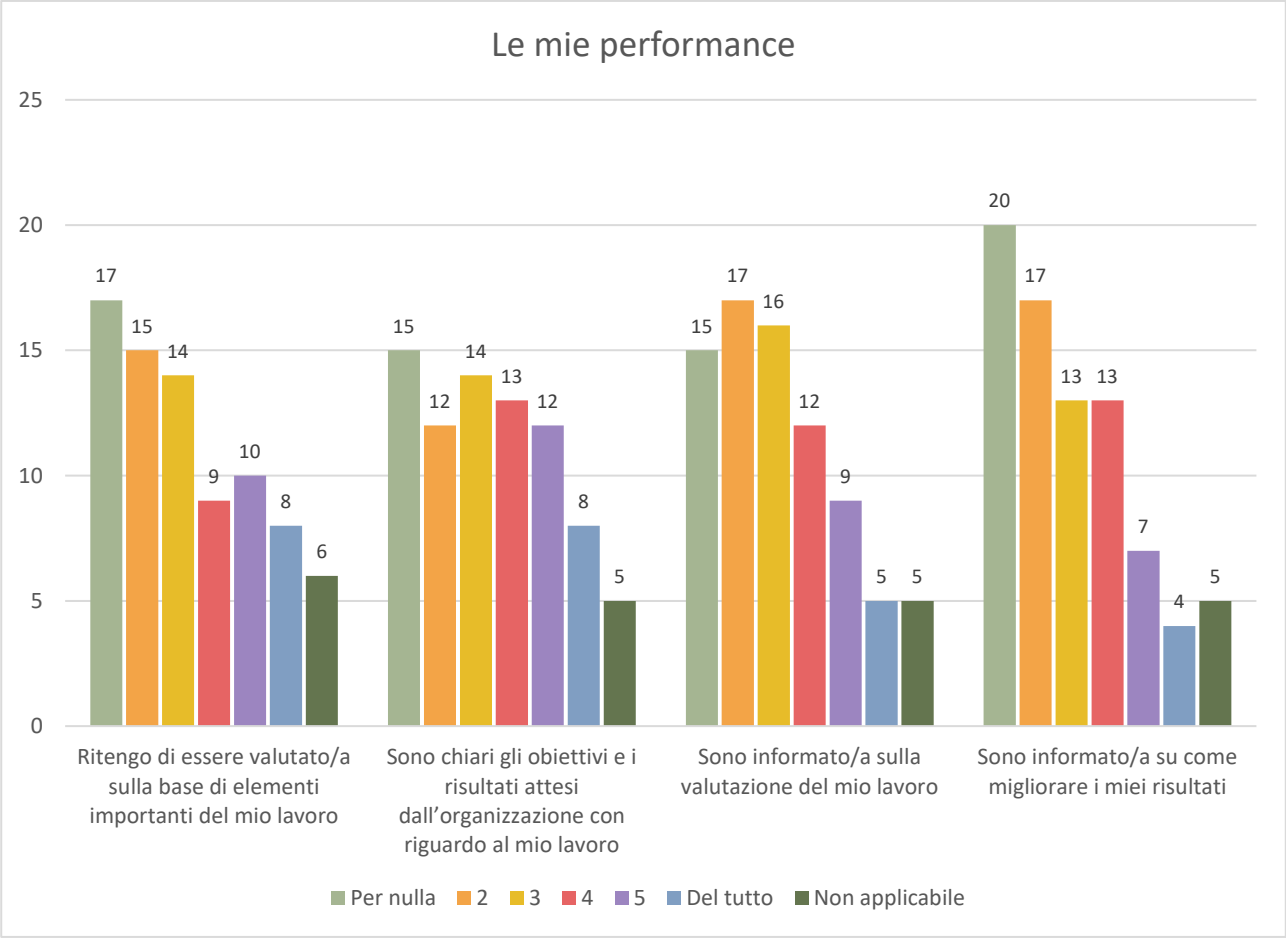
2. GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L. La performance organizzativa



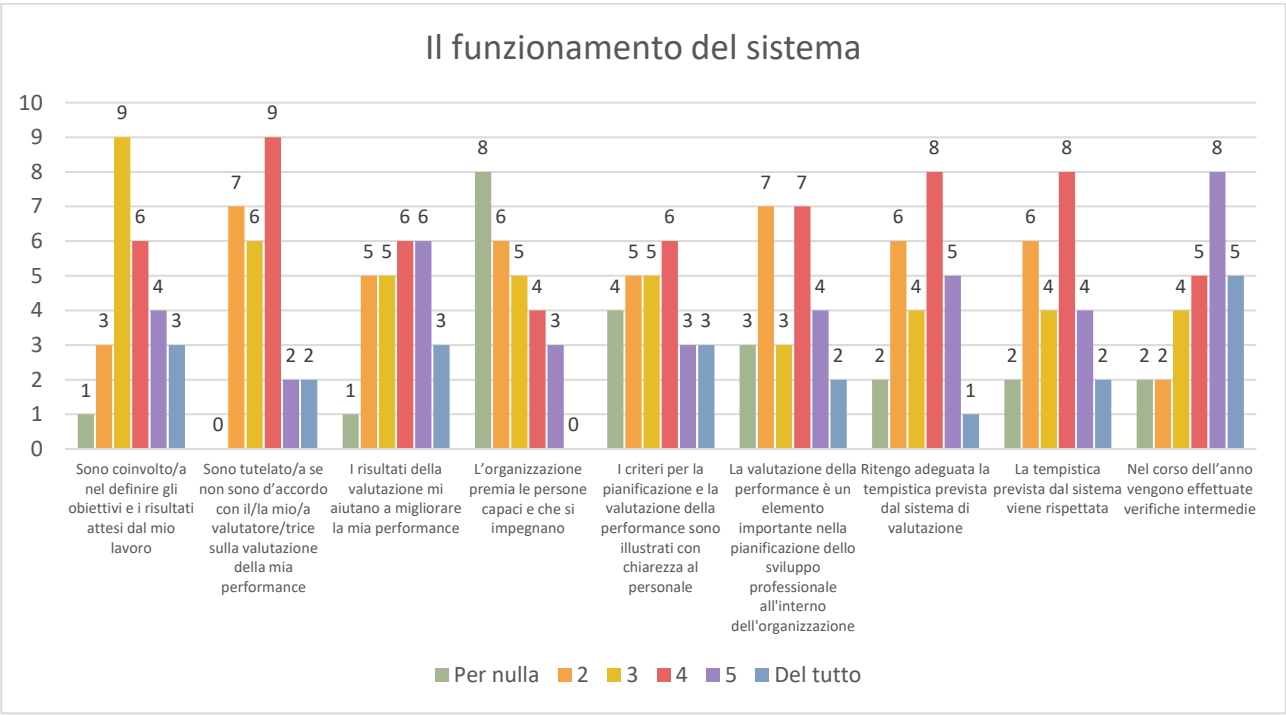
Confronto medie	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione
2024	2,91	3,03	3,00	3,29
2023	2,85	3,03	2,93	3,55
2022	2,89	3,19	3,12	3,54

M. Le mie performance



Confronto medie	Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	Sono informato/a su come migliorare i miei risultati
2024	2,82	3,05	2,78	2,58
2023	3,18	3,37	3,13	2,94
2022	3,23	3,55	3,26	3,09

N. Il Funzionamento del sistema¹

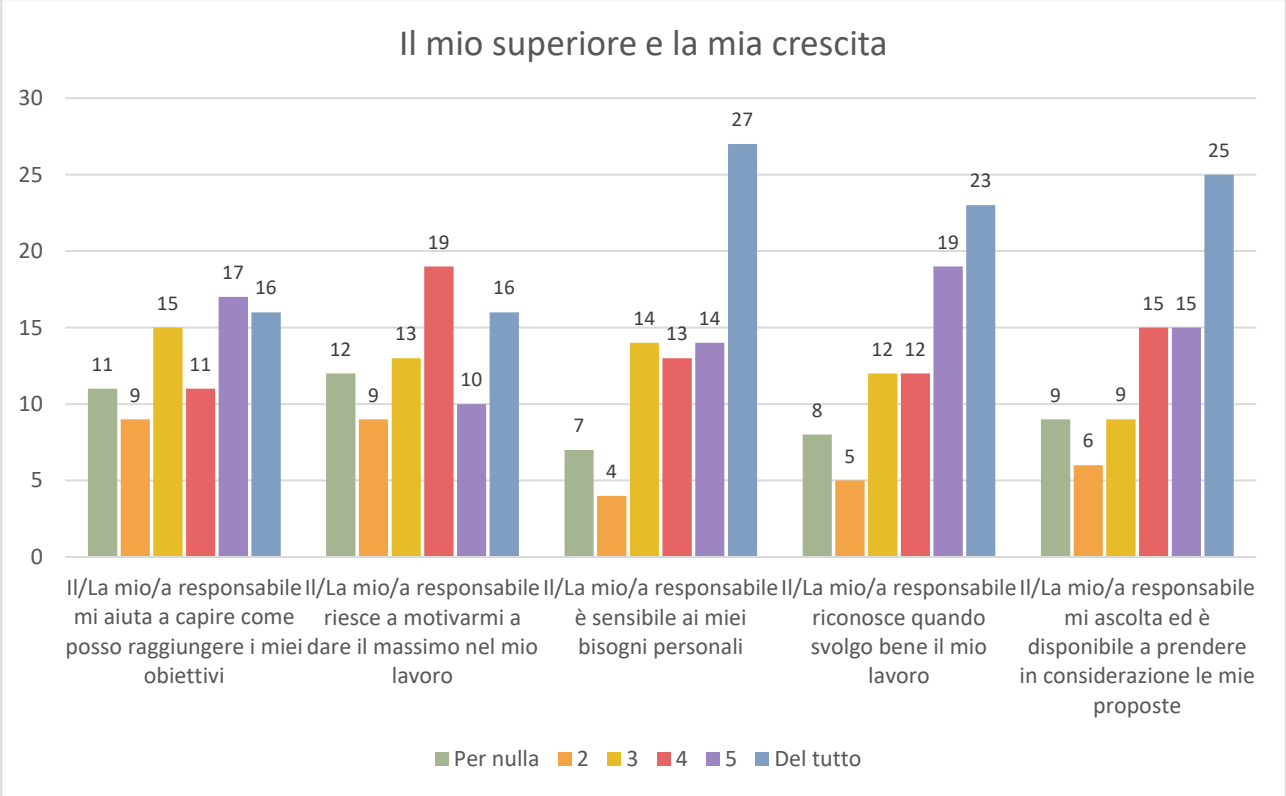


Confronto medie	Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/trice sulla valutazione della mia performance	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie
2024	3,69	3,46	3,77	2,54	3,31	3,31	3,42	3,46	4,15
2023	3,44	3,31	3,45	2,93	3,09	3,58	3,22	3,38	3,58
2022	3,85	3,65	3,78	2,91	3,33	3,72	3,52	3,91	4,26

¹ La sezione prevede una domanda filtro: “Per la sua posizione è prevista una valutazione della performance?” A cui hanno risposto “Sì” 26 persone.

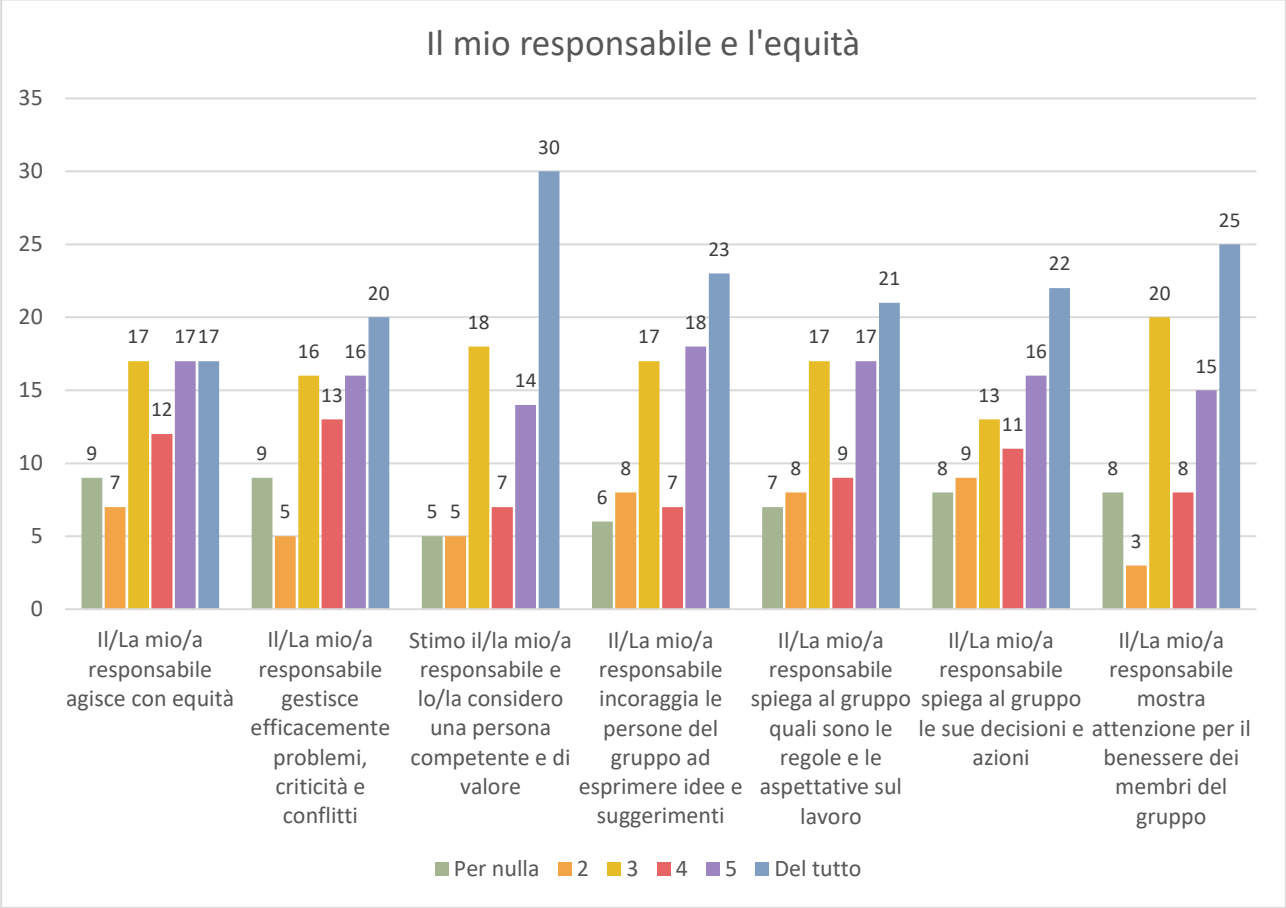
3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O. Il mio superiore e la mia crescita



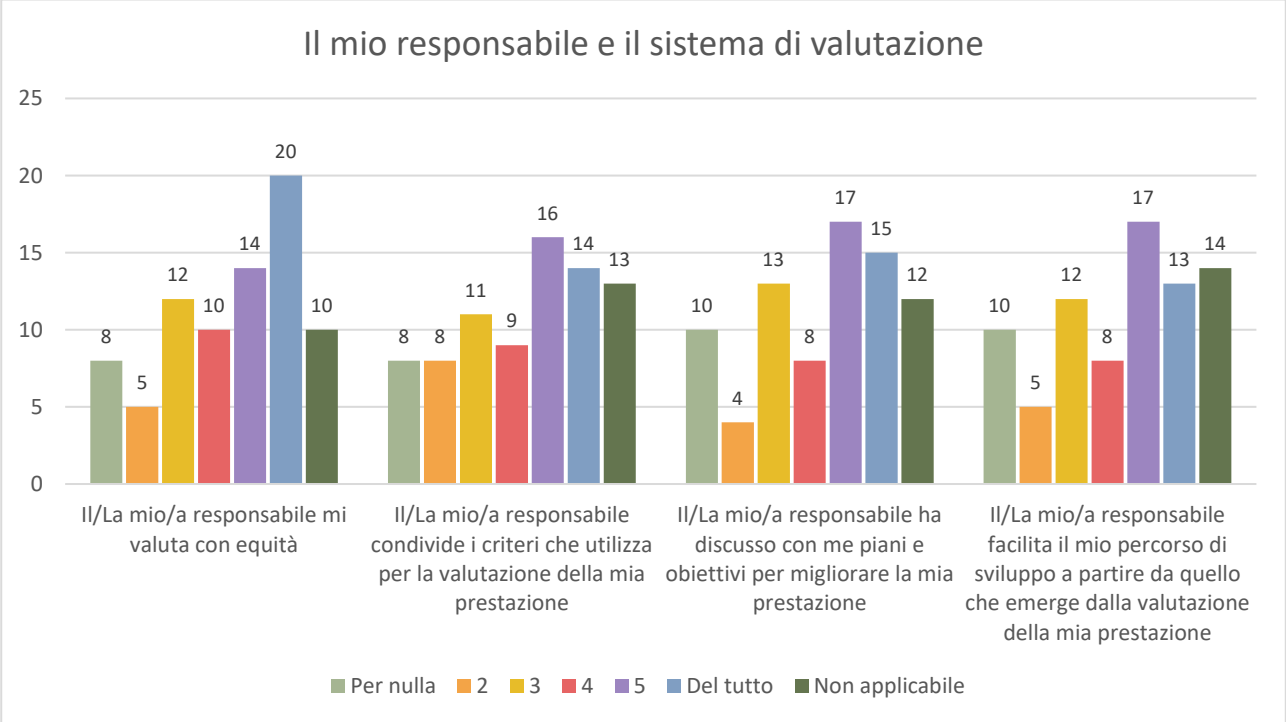
Confronto medie	Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
2024	3,78	3,68	4,32	4,24	4,22
2023	3,71	3,82	4,32	4,21	4,21
2022	3,65	3,59	4,28	4,26	4,12

P. Il mio responsabile e l'equità



Confronto medie	Il/La mio/a responsabile agisce con equità	Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	Stimo il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo
2024	3,91	4,04	4,39	4,16	4,06	4,06	4,19
2023	4,05	3,97	4,44	4,13	4,01	3,99	4,12
2022	3,98	3,82	4,34	4,09	3,95	3,83	4,09

Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione



Confronto medie	Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione
2024	3,59	3,25	3,34	3,18
2023	3,51	3,36	3,32	3,28
2022	4,05	3,88	3,70	3,77