



**Università degli Studi di Cassino  
e  
del Lazio Meridionale**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2013**



## INDICE

INDICE	PAG. 2
<b>1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE</b>	<b>PAG. 3</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDERS</i> ESTERNI</b>	<b>PAG. 5</b>
<b>2.1</b> IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	PAG. 5
<b>2.2</b> L'AMMINISTRAZIONE	PAG. 6
<b>2.3</b> I RISULTATI RAGGIUNTI	PAG. 15
<b>2.4</b> LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'	PAG. 18
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>PAG. 21</b>
<b>3.1</b> ALBERO DELLA PERFORMANCE ED OBIETTIVI STRATEGICI	PAG. 21
<b>3.2</b> OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI	PAG. 23
<b>3.3</b> OBIETTIVI INDIVIDUALI	PAG. 33
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'</b>	<b>PAG. 36</b>
<b>5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>PAG. 39</b>
<b>6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>PAG. 40</b>
<b>6.1</b> FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'	PAG. 40
<b>6.2</b> PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	PAG. 41
<b>ALLEGATI</b>	
ALLEGATO 1: DOCUMENTI DEL CICLO	PAG. 43
ALLEGATO 2: VALUTAZIONE INDIVIDUALE	PAG. 43

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione, in conformità a quanto dettato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce lo strumento attraverso cui l'Amministrazione rende noto ai cittadini e agli stakeholder interni ed esterni i risultati raggiunti nel percorso intrapreso con il Piano delle performance, evidenziandone obiettivi programmati, risorse ed eventuali scostamenti.

La natura complessa dell'attività di misurazione e valutazione richiede un processo unitario che tenga conto sia dell'importanza dei fattori sottoposti a misurazione, sia dell'impatto organizzativo che il processo stesso genera su tutte le politiche di gestione del personale.

Ed è questa la motivazione che ha spinto l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale (nel seguito, anche l'Ateneo o l'Università) ad aumentare gli sforzi per l'adeguamento qualitativo e quantitativo delle competenze umane e professionali nonché per il perfezionamento degli strumenti dedicati al tema della performance.

Tale processo di riorganizzazione interna, iniziato nel 2013 con l'individuazione della figura del Responsabile della trasparenza in ossequio alle previsioni del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, è proseguito nel successivo esercizio mediante alcuni interventi mirati ad ampliare la struttura di supporto al ciclo di gestione della performance, che hanno portato in particolare:

- alla definizione di una struttura tecnica permanente;
- alla creazione di un settore per la qualità cui è stato preposto un funzionario di categoria EP;
- all'adeguamento della dotazione organica della segreteria del Nucleo di valutazione mediante l'assegnazione di una ulteriore unità di personale di categoria D.

Sul piano delle attività, sono stati compiuti significativi interventi in tema di:

- definizione di una scheda standard di valutazione delle performance individuali;
- implementazione e messa a regime della fase di monitoraggio intermedio sul raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attivazione del processo di definizione degli standard di qualità dei servizi;
- completamento della formazione del personale sui temi dell'anticorruzione;
- previsione di attività formative del personale sui temi della qualità.

Tale percorso, di cui si approfondiranno i contenuti in sede di Relazione 2014, è significativo dell'impegno profuso dall'Amministrazione per dotarsi di una struttura stabile che consenta di affrontare le sfide in materia di miglioramento continuo dei servizi entro il limite dell'invarianza di spesa posto dal legislatore.

La presente Relazione, quindi, ispirata a criteri di trasparenza, veridicità e verificabilità, evidenzia i

risultati organizzativi ed individuali finora raggiunti, nella consapevolezza dell'importanza del percorso intrapreso sulla qualità delle azioni svolte dall'Ateneo e del fatto che il processo sia in continua evoluzione.

La Relazione analizza le performance dell'Università sulla base:

- del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente;
- del Piano della performance 2013-2015, limitatamente all'annualità cui si riferisce la Relazione;
- dei risultati conseguiti nel corso dell'anno 2013.

Secondo quanto disposto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. 150/2009, tale relazione sarà presentata durante la Giornata della Trasparenza e pubblicata sul sito istituzionale di Ateneo nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Gli obiettivi primari dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale sono la didattica e la ricerca, con uno sguardo attento agli sviluppi della società, sia a livello territoriale che nazionale e internazionale. La didattica e la ricerca sono di alta qualità quando sono al passo con i cambiamenti o ancora se sono in grado di intercettare o di indurre delle trasformazioni nella società.

L'Ateneo di Cassino coniuga autonomia e responsabilità, nell'intento di promuovere le eccellenze, di dialogare con il territorio, di competere e cooperare a livello internazionale.

La strategia che si persegue per realizzare questi obiettivi si sviluppa e si articola nell'ambito delle attività e di tutti i settori fondamentali dell'ateneo.

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il processo di cambiamento che negli ultimi anni sta trasformando le pubbliche amministrazioni e le istituzioni accademiche è il risultato di un cammino intrapreso a livello internazionale da diversi decenni volto a modificare sia il tradizionale *modus operandi*, sia i valori fondamentali di tali istituzioni.

Alla base del rinnovamento del settore universitario si pongono fattori di diversa natura, primo fra tutti ovviamente è il quadro normativo.

La legge 30 dicembre 2010, n. 240, ha prodotto una profonda riorganizzazione, trasformando le Facoltà in Dipartimenti, permettendo un avvicinamento della didattica alla ricerca. Sebbene il percorso sia iniziato oramai da qualche anno, la sua attuazione comporta inevitabilmente una progressiva riorganizzazione delle strutture di supporto a più livelli: afferenze del personale docente, riassegnazione del personale tecnico-amministrativo e non ultimo una revisione delle sedi didattiche e non.

Un enorme carico è assorbito dalla crescente richiesta di digitalizzazione delle azioni amministrative e didattiche che coinvolge tutti gli attori dell'Ateneo per i diversi settori di competenza (docenti e personale tecnico amministrativo). Per il raggiungimento di questi obiettivi urgente è la necessità di formazione e di affiancamento. Il processo è quindi in continua implementazione.

Infine, un aspetto di assoluto rilievo nell'Ateneo di Cassino, sempre seguendo il dettato normativo e in stretta relazione con tutte le azioni in atto, è il valore assunto dalla comunicazione, sia nel caso in cui sia rivolta verso l'esterno e quindi agli stakeholder, sia nel caso non meno importante in cui è rivolta all'interno dell'Ente.

Le continue sollecitazioni normative, compresa quella a cui risponde la presente relazione, tese

sempre a standard qualitativi più elevati, non sono affiancate da adeguati sostegni finanziari.

L'impegno sempre maggiore richiesto a tutto il personale per gli adempimenti comporta un investimento di risorse umane e finanziarie non sempre disponibile.

Il processo osmotico tra la norma e la sua applicazione non trova spesso un giusto bilanciamento.

L'estremo dinamismo dell'ambiente di riferimento induce l'Ateneo a stimolare un progressivo e continuo percorso di cambiamento ispirato ad adeguate logiche gestionali e organizzative. Si tratta di un percorso destinato a promuovere e a salvaguardare gli interessi dei principali *stakeholder* tradizionalmente interessati alla gestione di un ateneo e che emergono nell'attuale contesto socio-economico, tra i quali gli studenti, le aziende del settore privato e pubblico che assumeranno i laureati e che usufruiranno delle attività dell'Ateneo, lo Stato, la pubblica amministrazione, la Comunità europea, i docenti, il personale tecnico-amministrativo, la collettività intera.

## 2.2 L'amministrazione

Le unità per il funzionamento degli uffici amministrativi e tecnici, con compiti strumentali e di supporto alle funzioni istituzionali dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale sono il Direttore Generale, i dirigenti ed il personale tecnico amministrativo.

L'attività tecnico amministrativa è articolata in Aree e Settori, nel cui ambito sono istituiti appositi uffici, che nel loro insieme costituiscono la struttura centrale e le strutture strumentali dell'Ateneo:

### AREA 1 RISORSE UMANE

### AREA 2 BILANCIO PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

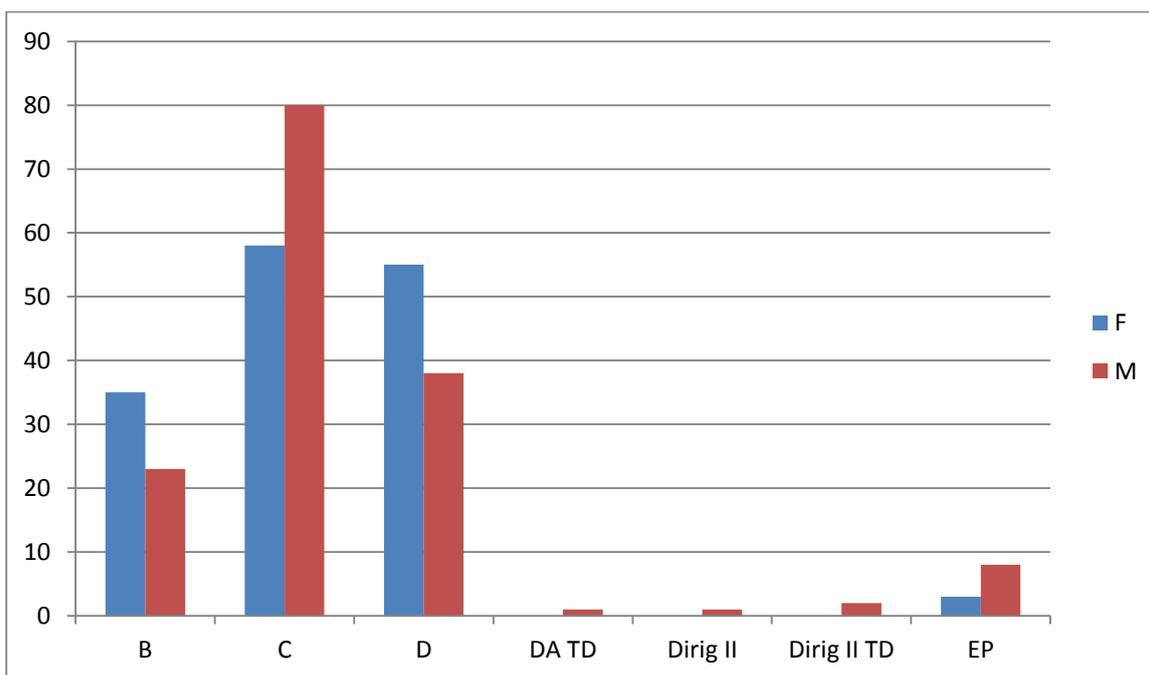
### AREA 3 SERVIZI AGLI STUDENTI

### AREA 4 ATTIVITA' CONTRATTUALE E AFFARI GENERALI

### AREA 5 SERVIZI TECNICI E SICUREZZA

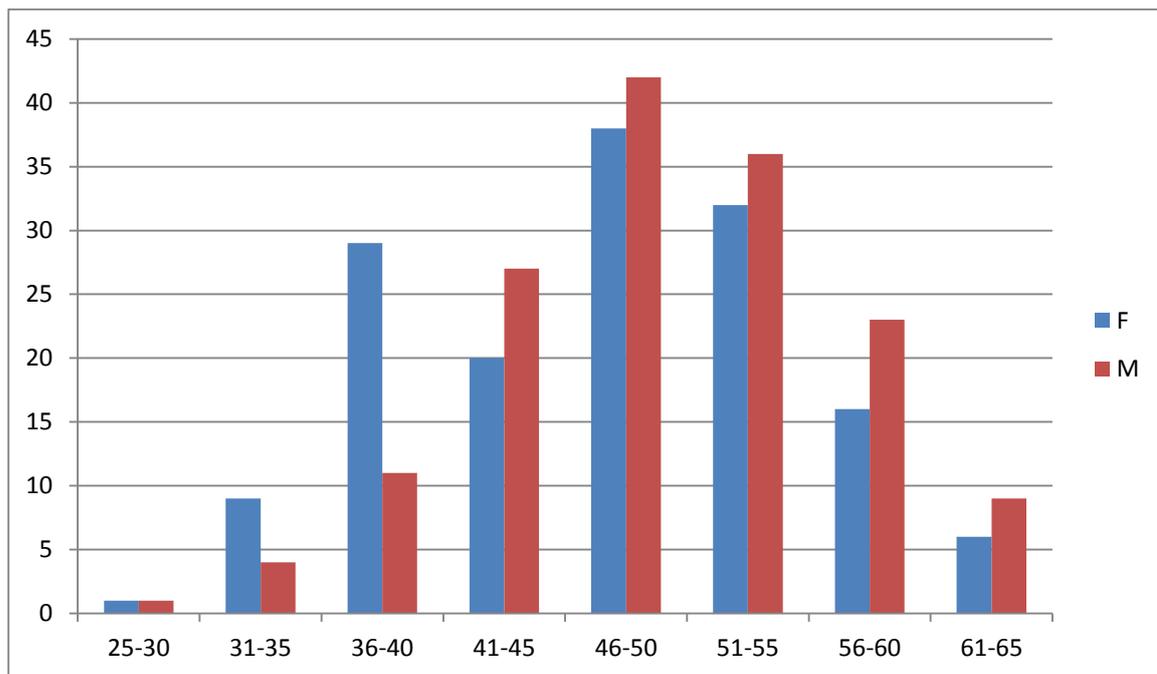
Personale di ruolo tecnico amministrativo suddiviso per categoria:

<b>CAT.</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
<b>B</b>	35	23	58
<b>C</b>	58	80	138
<b>D</b>	55	39	94
<b>EP</b>	3	8	11
<b>Dirig II</b>		1	1
<b>Dirig II TD</b>		2	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>151</b>	<b>153</b>	<b>304</b>



Personale tecnico amministrativo diviso per fasce di età:

<b>FASCE DI ETA'</b> <i>(al 31/12/2013)</i>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>	<b>% tot</b>
<b>25-30</b>	1	1	2	0,66%
<b>31-35</b>	9	4	13	4,28%
<b>36-40</b>	29	11	40	13,16%
<b>41-45</b>	20	27	47	15,46%
<b>46-50</b>	38	42	80	26,32%
<b>51-55</b>	32	36	68	22,37%
<b>56-60</b>	16	23	39	12,83%
<b>61-65</b>	6	9	15	4,93%
<b>Totale complessivo</b>	151	153	304	100,00%

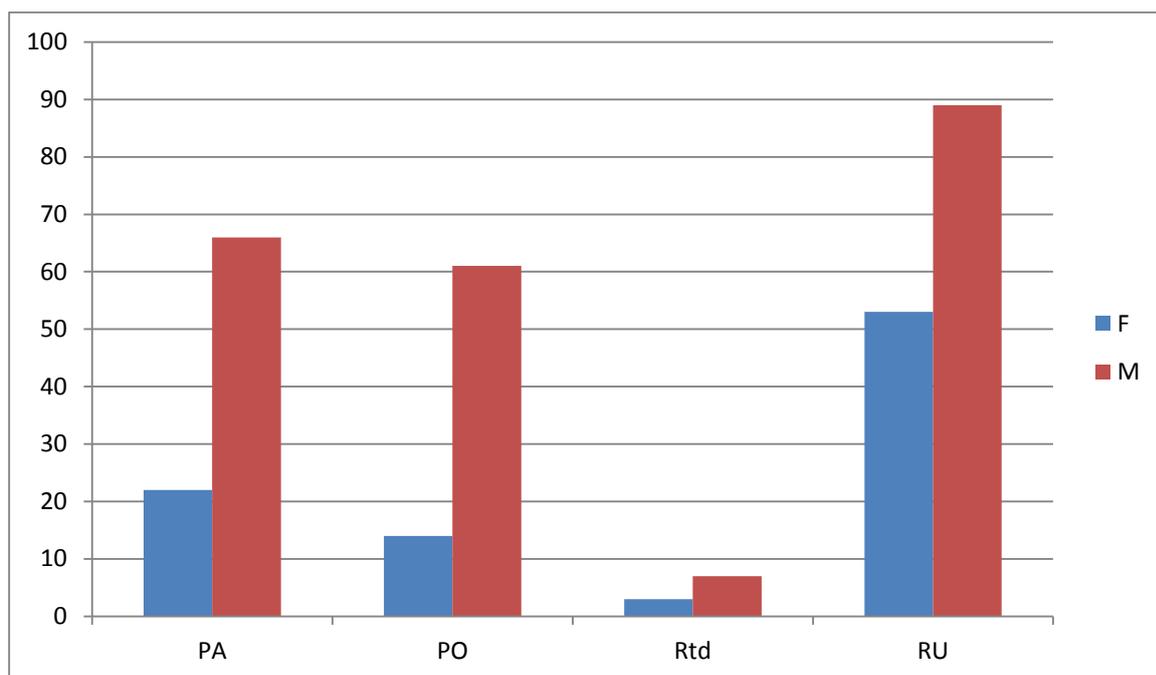


L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è costituita dai seguenti dipartimenti:

- Economia e Giurisprudenza,
- Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano",
- Ingegneria Civile e Meccanica,
- Lettere e Filosofia,
- Scienze Sociali, Umane della Salute.

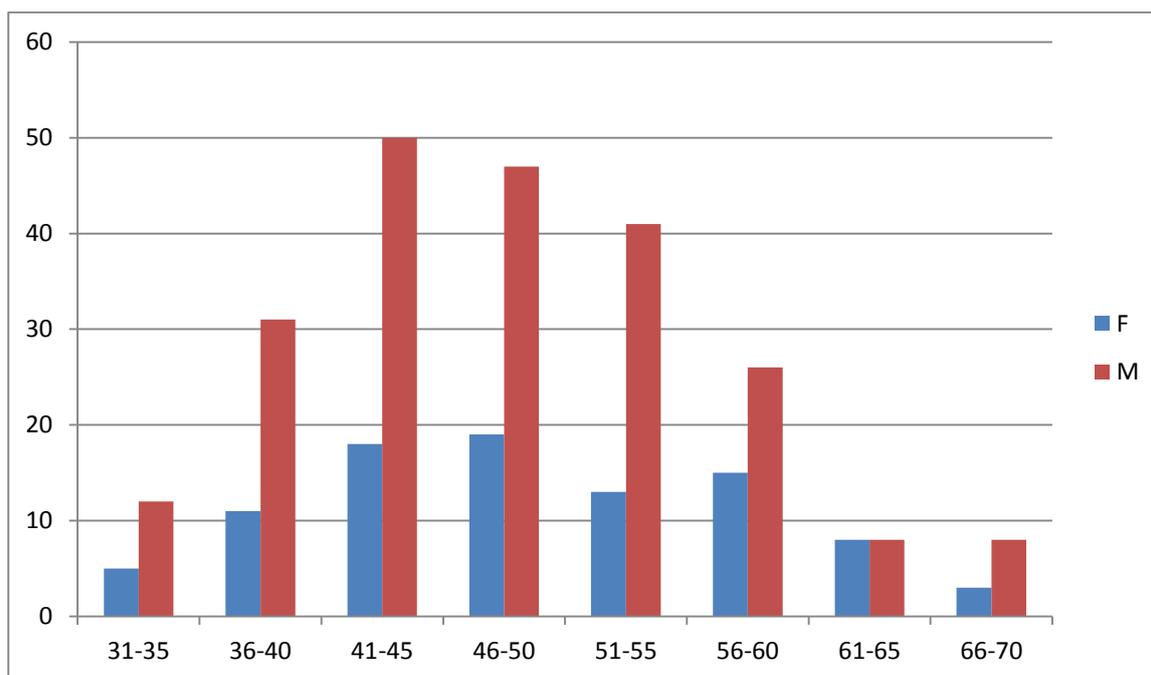
Personale docente di ruolo diviso per ruolo:

<b>Ruolo</b> <i>(al 31/12/2013)</i>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
<b>PA</b>	22	66	88
<b>PO</b>	14	61	75
<b>Rtd</b>	3	7	10
<b>RU</b>	53	89	142
<b>Totale</b>	92	223	315



Personale docente diviso per fasce di età:

<b>FASCE DI ETA'</b> <i>(al 31/12/2013)</i>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>	<b>%tot</b>
31-35	5	12	17	5,40%
36-40	11	31	42	13,33%
41-45	18	50	68	21,59%
46-50	19	47	66	20,95%
51-55	13	41	54	17,14%
56-60	15	26	41	13,02%
61-65	8	8	16	5,08%
66-70	3	8	11	3,49%
<b>Totale</b>	<b>92</b>	<b>223</b>	<b>315</b>	<b>100,00%</b>



L'articolata offerta didattica dell'Ateneo si riassume nei seguenti dati:

#### **DIPARTIMENTI:**

- Economia e Giurisprudenza: 3 lauree triennali, 4 lauree magistrali, 1 laurea magistrale a ciclo unico;
- Ingegneria elettrica e dell'informazione: 1 laurea triennale e 3 lauree magistrali;
- Ingegneria civile e meccanica: 2 lauree triennali e 4 lauree magistrali;
- Lettere e filosofia: 1 laurea triennale e 2 lauree magistrali;
- Scienze umane, sociali e della salute: con 4 lauree triennali e 4 lauree magistrali;

n. 9 Master di I e II livello;

n. 11 Dottorati di ricerca;

n. 17 Corsi di abilitazione all'insegnamento

#### **I SERVIZI OFFERTI**

##### **Servizi informatici:**

Il sistema informatico di ateneo è il primo, indispensabile supporto alla rete di comunicazione tra personale docente, tecnico amministrativo e studenti. Tutte le sedi sono dotate di rete wi-fi.

Tra i principali servizi, l'ateneo mette a disposizione dello studente un efficace sistema di gestione delle carriere (GOMP) che consente di processare l'intera carriera rendendo immediatamente reperibili e trasparenti le informazioni (ingresso – immatricolazione- istanze di riconoscimento cfu - abbreviazione di carriera – pagamento tasse – piani di studio - verbalizzazioni – domande di laurea –

helpdesk – ecc.). Lo stesso strumento consente ad un profilo di segreteria ed un profilo docenti di interfacciarsi gestendo on line: offerta formativa – didattica erogata e didattica programmata – copertura docenza – calendarizzazione lezioni ed esami – programmi e testi ecc. Tale sistema consente una riduzione della presenza fisica agli sportelli, un calo della documentazione cartacea e risposte in tempo reale alle esigenze degli studenti.

### **Servizio bibliotecario di Ateneo:**

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) è la struttura che raggruppa e coordina le biblioteche dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, organizzandone il funzionamento e promuovendone lo sviluppo.

Lo SBA è articolato in tre Centri di Servizio Bibliotecario (CSB), facenti capo alle tre grandi aree in cui si inseriscono gli interessi scientifici e didattici dell'Università di Cassino: l'area giuridico-economica, l'area ingegneristica e l'area umanistica. La collaborazione fra i CSB fa dello SBA un sistema in cui convergono e si integrano fra loro competenze, esperienze e metodi di lavoro orientati alla definizione di un servizio bibliotecario il più funzionale e accogliente possibile.

Lo SBA non è soltanto un insieme di biblioteche e di libri, ma una rete di persone, materiali e servizi messi a disposizione di tutta la comunità accademica, come strumento essenziale per lo studio e la ricerca.

Oltre a consultare i volumi cartacei e le risorse elettroniche disponibili presso le biblioteche dei CSB e dei poli decentrati, gli utenti dello SBA possono avvalersi della consulenza dei bibliotecari per l'orientamento nell'uso dei locali, il compimento di ricerche bibliografiche, l'assistenza nell'uso delle attrezzature.

Rivolgendosi al personale bibliotecario è anche possibile usufruire di servizi di prestito locale, prestito interbibliotecario nazionale e internazionale, “document delivery” (fornitura di documenti in formato elettronico) per articoli di periodici italiani e stranieri. Attraverso questi servizi, lo SBA persegue il fine di agevolare al massimo lo studio e la ricerca, garantendo l'accesso alla letteratura scientifica posseduta localmente o reperibile tramite scambio con altre biblioteche locali o distanti.

Lo SBA fa parte del Sistema Bibliotecario del Lazio Meridionale (Sibilla), una rete di cooperazione costituita fra le biblioteche del territorio in cui è attiva l'Università, che coinvolge i sistemi bibliotecari della Valle del Sacco, della Valle dei Santi, del Consorzio Sud Pontino e la Biblioteca del Monumento di Casamari. La costituzione della rete Sibilla è nata dall'esigenza di potenziare e razionalizzare le politiche di incremento del patrimonio bibliotecario a livello locale, assicurando a tutti i frequentatori delle biblioteche aderenti la condivisione delle risorse possedute.

### **Centro Editoriale di Ateneo:**

A supporto della didattica e soprattutto della ricerca l'Ateneo mette a disposizione il Centro Editoriale di Ateneo, che cura la pubblicazione e la diffusione dei risultati della ricerca dell'Ateneo e della comunità scientifica nazionale e internazionale. Cura, inoltre, la realizzazione di prodotti editoriali finalizzati alla didattica e sostiene attività di formazione e tirocinio negli ambiti di propria competenza.

Le strategie e gli obiettivi editoriali del CEA sono individuati dal Presidente e dal Consiglio scientifico-editoriale, che svolge anche funzioni di indirizzo e di coordinamento delle attività. I membri del Consiglio sono responsabili della Collana scientifica dell'area di competenza.

### **Centro per l'Orientamento:**

L'attività di orientamento è curata, oltre che dai singoli Dipartimenti e corsi di studio, dal Centro per l'Orientamento che promuove iniziative in ingresso ed in itinere fornendo un servizio di sportello e tutorato per l'intero arco dell'anno.

Gli Sportelli di Orientamento e Tutorato (SOT) sono postazioni ubicate presso la Segreteria Studenti e le altre sedi universitarie, attive nel periodo luglio-ottobre. Gli Sportelli sono gestiti direttamente da studenti delle Lauree Magistrali, selezionati tramite un bando e opportunamente formati dal Centro Universitario per l'Orientamento.

Presso gli sportelli è possibile ricevere:

- orientamento all'offerta didattica dell'Ateneo
- informazioni sui test di ingresso e sulle modalità di iscrizione
- supporto nelle procedure online di iscrizione ai test d'ingresso ed immatricolazione
- materiale informativo.

### **Comitato Pari Opportunità:**

Il Comitato ha il compito di dare concreta attuazione ai principi di eguaglianza sostanziale e di parità di trattamento dei propri dipendenti, indipendentemente da appartenenza a sesso, razza, religione, nazionalità e da altre condizioni discriminanti.

Il Comitato ha il compito di:

- controllare che non vengano a determinarsi situazioni che ledano i diritti di pari opportunità fra uomini e donne nelle assunzioni, nell'attribuzione degli incarichi e delle mansioni, nella progressione di carriera, nella formazione professionale, nell'articolazione dell'orario di servizio, nella conciliazione tra vita professionale e vita personale;
- vigilare affinché siano assicurati il pieno rispetto della dignità della persona e la trasparenza

dei processi decisionali.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, il Comitato elabora e sollecita azioni positive per le donne e più in generale per la rimozione di eventuali ostacoli dovuti ad una organizzazione del lavoro e delle carriere che non favorisce la valorizzazione delle aspirazioni e delle capacità professionali, non agevola un equilibrio tra responsabilità professionali e familiari e di conseguenza una loro migliore ripartizione tra uomini e donne.

Il Comitato pertanto intende:

- svolgere funzioni di studio e di indagini conoscitive delle condizioni di lavoro all'interno dell'Ateneo per attività propositive nei confronti dell'Ateneo stesso;
- promuovere una "cultura delle pari opportunità", attraverso la realizzazione di progetti di azioni positive, in collegamento con altre analoghe strutture locali, nazionali e internazionali;
- informare sulle politiche europee del settore, approfondire lo studio della normativa vigente in materia, anche attraverso l'organizzazione e la partecipazione ad iniziative quali seminari, convegni ecc., prestare, infine, attività di consulenza nell'ambito delle proprie competenze.

### **Centro Diversamente Abili:**

Il Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione è nato per facilitare la vita universitaria di studenti con disabilità, temporanee o permanenti. Attraverso il CUDARI, l'Ateneo vuole raggiungere un obiettivo finale unendo "studio" e "lavoro" con la conquista dell'autonomia individuale, della capacità di relazione sociale, della qualificazione attraverso l'apprendimento, della valorizzazione delle proprie risorse.

L'Ufficio del CUDARI si propone anche di prestare particolare attenzione al "genere" della disabilità in ottica di pari opportunità e antidiscriminatoria. Affermare e perseguire tali obiettivi significa dare corpo anche alle 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), alla cui azione l'Università di Cassino ha sempre attivamente partecipato. La sensibilità mostrata dal Rettore, dagli organi centrali dell'Ateneo e condivisa dai docenti nei confronti di una problematica sociale, il dovuto rispetto della normativa vigente, hanno determinato un progressivo aumento delle immatricolazioni degli studenti diversamente abili.

Si rappresenta, infine, che, come verrà ricordato anche nel seguito del presente documento, nel 2013 l'Ateneo ha effettuato l'indagine sul personale dipendente finalizzata a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. 150/2009.

Hanno provveduto a consegnare il relativo questionario cartaceo 90 unità di personale su un totale di 302 lavoratori dell'Ateneo. Le schede sono risultate complete in tutti i campi, fatta eccezione per un singolo questionario che è risultato incompleto.

L'esame aggregato delle schede ha evidenziato un generale stato di soddisfazione dei dipendenti in misura media per tutte le voci.

## 2.3 I risultati raggiunti

Il Consiglio di Amministrazione, in data 26 marzo 2013, ha approvato il Piano della Performance 2013-2015 all'interno del quale vengono riportati gli obiettivi strategici dell'organizzazione per il triennio considerato. Su tale base si è provveduto ad assegnare gli obiettivi al Direttore Generale ed al personale dirigente.

In aggiunta a tali obiettivi, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.04.2013 sono stati assegnati al Direttore Generale anche i seguenti obiettivi individuali:

- completamento lavori di rifunzionalizzazione per l'attivazione e l'utilizzo della sede ex facoltà di Lingue in località Folcara;
- coordinamento delle attività amministrative connesse allo svolgimento dei Campionati Nazionali Universitari;
- ultimazione programmazione triennale 2014-2014 del fabbisogno di personale.

Sulla scorta delle relazioni pervenute all'amministrazione dai responsabili degli obiettivi (Direttore Generale, Dirigenti, Personale di cat. EP e D con funzione organizzativa) si è dato avvio al processo di misurazione e valutazione della performance 2013 avendo come riferimento il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 dicembre 2012.

In termini di valutazione complessiva ed in relazione agli obiettivi strategici programmati, l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale ha raggiunto i seguenti principali macro risultati:

- nell'area strategica DIDATTICA, l'Ateneo ha ottenuto l'accreditamento di tutti i suoi corsi di studio (dodici corsi di laurea, quattordici corsi di laurea magistrale ed un corso di laurea magistrale a ciclo unico), sia nella sede di Cassino che nelle sedi decentrate di Frosinone e Sora, ai sensi del nuovo sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento (AVA) avviato dal MIUR sotto la guida dell'ANVUR.

Inoltre, nel corso del 2013 si è dato avvio alle procedure di chiamata per la copertura di tre professori di ruolo di seconda fascia e di tre ricercatori a tempo determinato, attivando anche una specifica linea di finanziamento rivolta a tre "visiting professor" per la titolarità di moduli formativi in lingua inglese al fine di continuare a sostenere lo sforzo mirato a promuovere l'internazionalizzazione della didattica.

In aggiunta, sono stati messi in atto interventi finalizzati ad incentivare la mobilità dei docenti e del personale tecnico-amministrativo, oltre ad estendere quella prevista per gli studenti come più avanti riportato.

Sempre nell'ambito della formazione, va segnalata anche la partenza del progetto U-Learn-Fondazione Roma con un investimento di 600.000 euro che prevede la realizzazione di un sistema assolutamente innovativo per la didattica in telepresenza nelle sedi di Cassino, Frosinone e Sora.

A tal proposito, va ancora evidenziato come l'Ateneo abbia prontamente risposto alle richieste di formazione, nel comparto della scuola primaria e secondaria, organizzando presso le proprie sedi Tirocini Formativi Attivi (TFA), Percorsi Abilitativi Speciali (PAS) e Corsi di specializzazione per attività di sostegno. Nel mese di luglio 2013 vi è stato l'atto conclusivo del primo ciclo di TFA con la presentazione della tesi finale da parte di 139 tirocinanti.

- nell'area strategica RICERCA, oltre ad avviare la nuova procedura per il dottorato di ricerca con l'adozione dell'apposito regolamento applicato al XXIX ciclo, nel 2013 l'Università si è posizionata ai vertici della classifiche nazionali in più della metà delle aree scientifiche in cui è presente, a conferma di quel livello di qualità della ricerca da sempre fiore all'occhiello dell'Ateneo. Un risultato confermato dalla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2013 che ha visto l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale collocarsi al sedicesimo posto fra gli atenei italiani come incremento della percentuale di finanziamento spettante rispetto alla quota base.

- nell'area strategica STUDENTI, oltre ad ulteriori significative dematerializzazioni di procedimenti amministrativi ad essi destinati, quali ad es. la gestione esclusivamente via web delle procedure di immatricolazione ed iscrizione nonché quella di verbalizzazione unicamente digitale degli esami sostenuti, nel 2013 è stata data esecuzione agli interventi necessari all'apertura del complesso delle residenze universitarie e della sede della ex facoltà di Lingue all'interno del Campus.

Sempre col pensiero agli studenti, va segnalata nel 2013 la poderosa azione della macchina amministrativa volta a coordinare lo svolgimento dei settantesimi Campionati Nazionali Universitari, con oltre 4000 partecipanti, la cui efficacia è testimoniata dall'assegnazione a Cassino, da parte della Federazione Internazionale dello Sport Universitario, dell'edizione 2016 dei Campionati Mondiali di Cross Country.

Inoltre, l'impegno a promuovere l'internazionalizzazione in tutte le possibili forme, ha portato a stipulare ulteriori accordi di mobilità per gli studenti, con relativo riconoscimento dei crediti formativi, rispetto ad una serie di partner che ha raggiunto una numerosità pari a 120 (partner europei) e 52 (partner extraeuropei).

In aggiunta a ciò, il confronto fra l'esercizio precedente e l'esercizio attuale mostra che gli studenti ed i dottorandi dell'Ateneo che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale sono passati da 112 a 135 in uscita e da 70 a 72 in ingresso. Cresce, inoltre, il numero di studenti non italiani iscritti a corsi di studio dell'Ateneo, passando da 155 unità nel 2012 a 169 nel 2013.

Infine, sul versante dell'orientamento, con riferimento alle matricole 2013, il 91% ha partecipato alle attività di orientamento promosse dall'Ateneo mentre il 38% ha visitato le strutture prima del conseguimento del titolo di scuola secondaria.

- nell'area strategica SERVIZI TECNICI AMMINISTRATIVI, si evidenziano i risultati conseguenti agli interventi compiuti dall'Amministrazione per adeguare ed ottimizzare le procedure amministrative. In tale ottica, nel 2013 si è attivato un nuovo programma di controllo delle presenze finalizzato a nuove forme di semplificazione amministrativa del processo autorizzatorio.

Si è, inoltre, sperimentato il sistema contabile EASY, che andrà a regime nel 2014 in sostituzione del software CIA del Consorzio CINECA, con costi sensibilmente inferiori e con la possibilità di implementare funzioni, sia di valutazione proprie della contabilità economica, sia di analisi di costi e ricavi connesse al sistema di controllo della gestione.

Riguardo alle procedure amministrative legate alle carriere degli studenti, nel 2013 si è concluso il passaggio dal sistema operativo GISS al nuovo sistema GOMP. Sono state inoltre definite le procedure amministrative per l'attivazione dell'accesso al Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione in tutte le strutture dell'Università.

Con riferimento, poi, al processo di accountability interna ed esterna, attraverso l'integrazione fra il ciclo di programmazione e controllo della performance e l'ambito della trasparenza ed anticorruzione, nel 2013 è stato approvato ed adottato in via sperimentale il Piano della Performance 2013-2015, sono stati individuati, con gli opportuni provvedimenti, sia il Responsabile della Prevenzione e Repressione della Corruzione che il Responsabile della Trasparenza, ed è stato emanato il Piano Triennale Anticorruzione.

- nell'area strategica IMPRESA E TERRITORIO, le attività di job placement si sono sostanziate con l'organizzazione del career day Uniclamo Orienta, cui nell'edizione 2013 hanno partecipato 1200 fra laureati e laureandi, 2000 studenti all'ultimo anno delle scuole superiori, 15 aziende con oltre 800 curriculum raccolti e 400 colloqui effettuati.

Il 2013 ha visto anche la piena operatività del portale web di Ateneo interamente dedicato al job placement dei laureati dell'Università.

Si è continuato, inoltre, ad essere proattivi sul versante dell'avviamento di stage post laurea e tirocini curriculari, nonché sull'amministrazione e gestione tecnico-operativa del Progetto FIXO in partnership con Italia Lavoro SpA.

In ultimo, sfruttando le opportunità introdotte dal D. Lgs. N. 167/2011 ed in assenza di regolamentazione regionale, si è sottoscritto, assieme all'Università Roma Tre, a Unindustria ed alle organizzazioni sindacali, una convenzione quadro finalizzata all'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca che ha portato, nel dicembre 2013, a stipulare il primo contratto di apprendistato per il conseguimento della laurea magistrale in Ingegneria meccanica da parte di uno studente dell'Ateneo assunto da un'azienda del territorio cassinatese. L'accordo ha avuto anche l'effetto di accelerare il processo di estensione all'intero territorio regionale della disciplina dell'apprendistato, sia di alta formazione che di ricerca, culminato poi ad inizio 2014 con la sottoscrizione dei relativi protocolli di intesa tra Regione Lazio, università ed organizzazioni sindacali e datoriali.

## **2.4 Le criticità e le opportunità**

Una criticità per l'Ateneo, in termini di risultato atteso all'interno del Piano della Performance 2013-2015, è risultata essere quella connessa alla spending review adottata dall'Ateneo rispetto sia all'abbattimento delle spese per i canoni di locazione destinati alle strutture in uso, sia alla dismissione di parte del patrimonio immobiliare ubicato all'esterno del Campus, pur preservando il numero e la qualità dei servizi offerti e, semmai, migliorandoli. A tale scopo, nel corso del 2013, si sono messe in atto le opportune azioni tecnico-amministrative, volte da un lato a dislocare la sede del Rettorato all'interno del Campus (spostamento completato nel Febbraio 2014), dall'altro deliberando l'alienazione dell'edificio di via Mazzaroppi con conseguente trasferimento del personale negli spazi, opportunamente individuati, all'interno dell'edificio polo A della Folcara.

Altri obiettivi programmati nel Piano 2013-2015 che, per la loro complessità, erano associati a target con grado di realizzazione pari al 50%, sono stati invece conseguiti al 100% durante l'anno 2013. E' il caso, ad esempio, delle attività, già citate, connesse al passaggio dal sistema operativo GISS al nuovo sistema GOMP relativo alle carriere degli studenti come pure delle azioni legate alla realizzazione di due campi polifunzionali all'interno del Campus che, poste in essere e portate a compimento in anticipo rispetto ai tempi inizialmente programmati, hanno permesso l'utilizzazione di tali impianti per alcune attività sportive previste nell'ambito dei Campionati Nazionali Universitari.

Un'ulteriore criticità, relativa alle riduzioni in favore degli studenti contemplate dal Regolamento sulle tasse e contributi di Ateneo, erogate sulla scorta di dichiarazioni ISEE la cui verifica, in collaborazione con la Guardia di Finanza, ha portato nel 2013 ad un recupero di circa € 70.000 euro, è stata dovutamente attenzionata prevedendo nell'annualità 2014 del Piano della Performance un'opportuna azione di controllo preventivo sui titoli di accesso alle agevolazioni.

Anche il nuovo programma di controllo delle presenze, già menzionato nel par. 2.3, adottato nel 2013 nell'ottica di facilitare il processo delle autorizzazioni amministrative, ha evidenziato delle criticità operative che hanno reso necessario prevedere, all'interno del Piano della Performance 2014-2016, un'attività di aggiornamento della banca dati finalizzato alla migrazione ad una nuova piattaforma software che consentirà una semplificazione degli adempimenti richiesti sia al personale soggetto all'obbligo di timbratura che all'ufficio preposto ad attività di verifica.

Discorso a parte merita l'implementazione del ciclo della performance nell'Ateneo di Cassino.

Il 2013 è stato il primo anno dell'emanazione del Piano della Performance triennale ed il primo anno di applicazione, seppur non integrale, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore presso l'Ateneo riferito al personale tecnico-amministrativo di tutta l'Amministrazione preposto a responsabilità organizzativa.

E' stato anche il primo anno di applicazione dell'autovalutazione organizzativa secondo il modello CAF-Università, volta all'analisi dei Fattori abilitanti e dei Risultati conseguiti dall'organizzazione ai fini del miglioramento.

E' stato, in ultimo, anche il primo anno in cui sono state effettuate indagini sul personale dipendente finalizzate a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. 150/2009. Le maggiori criticità riscontrate in tale contesto derivano dall'entità delle attività e degli adempimenti previsti, con scadenze spesso ravvicinate, in un contesto normativo estremamente mutevole e di grande penuria di risorse umane e finanziarie. Ciò ha comportato inevitabilmente difficoltà nella produzione e/o revisione e/o applicazione, nel rispetto dei termini indicati, della documentazione di volta in volta contemplata dal ciclo di gestione della performance.

L'Amministrazione, recependo questa problematica, ha pianificato una serie di attività, molte delle quali inglobate all'interno del nuovo Piano della Performance 2014-2016, come ad esempio l'elaborazione degli standard di qualità. Contestualmente, come anticipato nella presentazione della relazione, con D.D. n. 326 del 26/05/2014 è stata definita la Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance, volta a coadiuvare il Nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, è stato creato il settore "Qualità e Valutazione", cui è stato preposto un funzionario di categoria EP, ed è stata potenziata la Segreteria tecnica del Nucleo di valutazione, con l'assegnazione di un'ulteriore unità di personale di categoria D.

In collaborazione con il Centro di Ateneo per i Servizi Informatici, nel 2013 si sono inoltre avviate le attività che porteranno, a breve, ad effettuare esclusivamente on line tutte le consultazioni del personale, in forma anonima, previste nel ciclo della performance di Ateneo, con notevole semplificazione nella gestione delle procedure connesse e con enorme incremento della velocità di acquisizione e trattamento dei dati rilevati.

Ancora, tra gli obiettivi nel nuovo Piano della performance 2014-2016 è stata inserita la pianificazione dettagliata della modalità di raccolta dei dati connessa all'autovalutazione CAF, criticità che nel 2013 aveva consentito la sola analisi dei Fattori abilitanti, e non quella dei Risultati conseguiti dall'organizzazione.

Altra criticità osservata nel 2013, alla quale il Piano della Performance 2014-2016 cerca di porre rimedio con opportuni interventi, è stata la inderogabile necessità di perseguire un approccio integrato, sia nella redazione che nel rispetto delle scadenze documentali, in ordine alle osservanze relative a standard di qualità dei servizi, misurazione e valutazione nell'ambito del ciclo della performance, integrità, trasparenza e prevenzione anticorruzione, indagini di benessere organizzativo e di customer satisfaction. A tal proposito, occorre sottolineare come nel 2013 sia stato anche varato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2015, seguito poi nel 2014 dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, entrambi riferiti all'Ateneo di Cassino.

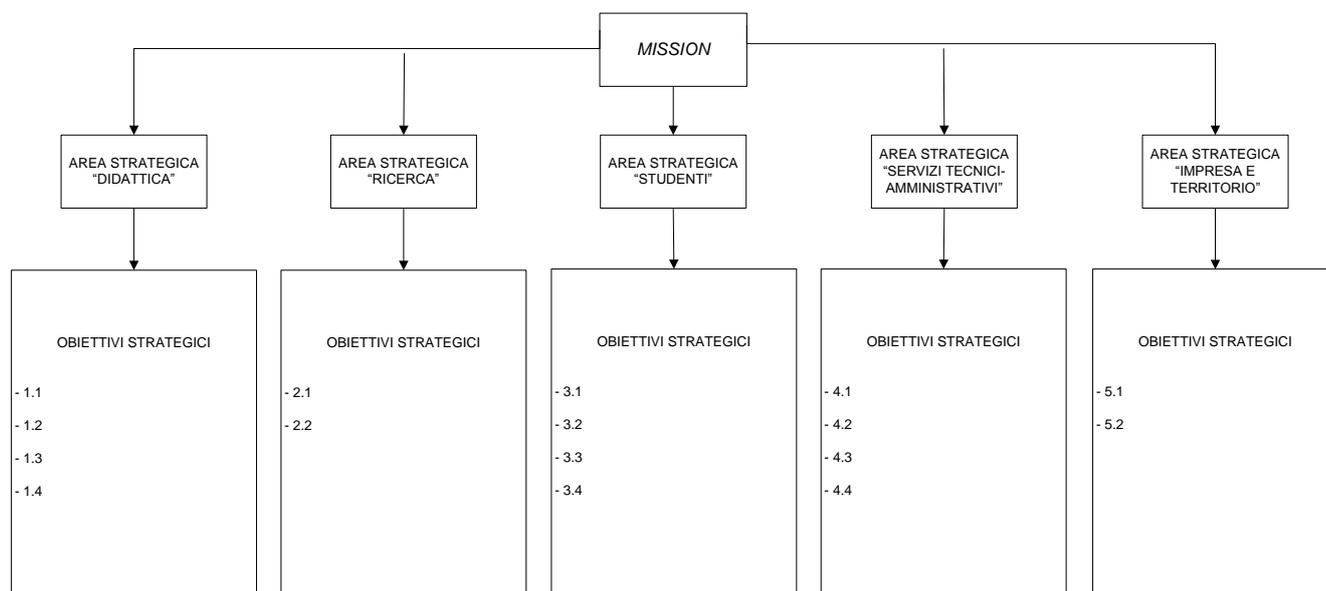
Infine, occorre segnalare l'attivazione di due nuove postazioni per la rilevazione della soddisfazione dell'utenza dei servizi, riferita all'iniziativa "Mettiamoci la faccia" promossa dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, ubicate presso la Biblioteca della ex facoltà di Ingegneria e presso l'Ufficio per la Didattica di area economico-giuridica, in aggiunta a quella già attiva dal Novembre 2010 presso lo Sportello unico della Segreteria studenti.

### 3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1 Albero della performance ed obiettivi strategici

Nel Piano della Performance 2013-2015 vengono descritti gli obiettivi strategici triennali, aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione, di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholders.

Gli obiettivi strategici sono riconducibili alle aree strategiche, connesse alle attività fondanti dell'Ateneo, secondo la logica dell'albero della performance qui riportata graficamente:



Di seguito la tabella riportante l'elenco degli obiettivi strategici, riferiti alle rispettive aree strategiche, ed il livello del grado di attuazione degli obiettivi strategici rilevato attraverso la misurazione del conseguimento degli obiettivi operativi di cui al par. 3.2:

AREA	OBIETTIVI STRATEGICI	Grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
1. DIDATTICA	1.1 Accreditalmento dei corsi di studio 1.2 Rafforzamento delle strutture e delle infrastrutture a servizio della didattica 1.3 Sostegno all'internazionalizzazione della didattica 1.4 Promozione dell'autovalutazione e valutazione della qualità della didattica	100 %	

2. RICERCA	2.1 Sviluppo della qualificazione e dell'attrattività della ricerca scientifica 2.2 Sostegno all'internazionalizzazione della ricerca scientifica	90 %	
3. STUDENTI	3.1 Potenziamento delle attività di orientamento e tutorato 3.2 Innovazione e semplificazione delle procedure burocratiche 3.3 Rafforzamento delle strutture e delle infrastrutture a servizio degli studenti 3.4 Sostegno alla mobilità internazionale studentesca in ingresso ed in uscita	100 %	
4. SERVIZI TECNICI-AMMINISTRATIVI	4.1 Sviluppo della performance organizzativa delle strutture centrali e periferiche 4.2 Progresso nella performance individuale del personale dirigente e tecnico-amministrativo 4.3 Adeguamento ed ottimizzazione dell'organizzazione, dei processi e delle procedure amministrative 4.4 Crescita della visibilità e della trasparenza relative ad atti ed attività dell'Ateneo	97 %	
5. IMPRESA E TERRITORIO	5.1 Accrescimento e consolidamento delle attività di Job Placement 5.2 Potenziamento dell'interazione con le parti interessate	100 %	

### **3.2 Obiettivi e piani operativi**

Riguardo agli obiettivi operativi ed ai relativi piani di attività, si riportano nella tabella che segue gli obiettivi previsti dal Piano della Performance 2013-2015, corredati dal valore a consuntivo dei relativi indicatori e dall'indicazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Si sottolinea come gli obiettivi operativi siano stati conferiti senza assegnazione di risorse aggiuntive in ottica di spending review.

E' opportuno anche evidenziare che, all'atto del monitoraggio intermedio degli obiettivi, si è proceduto ad una limitata e parziale rimodulazione degli stessi.

Descrizione obiettivo operativo	Ambito Obiettivo	Indicatori	Target	Valore Consuntivo o Indicatori	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
1.1.1 Aggiornamento Carta della Qualità dell'Offerta Formativa	Standard di qualità e carte dei servizi	grado di attuazione del processo di redazione ed approvazione del documento	100% nel 2013	100%	100 %	
1.1.2 Revisione degli ordinamenti didattici alla luce del D.M. 30 gennaio 2013 "Autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica"	Standard di qualità e carte dei servizi	grado di attuazione del processo di revisione	100% nel 2013	100%	100 %	
1.2.1 Trasferimento al Campus universitario Folcara delle attività didattiche ed amministrative	Contenimento della spesa	grado di attuazione delle attività connesse al processo di trasferimento	50% nel 2013	60%	100 %	<i>Obiettivo conseguito in misura maggiore rispetto al target</i>
1.3.1 Ampliamento delle iniziative di cooperazione internazionale nella formazione		numero di docenti in mobilità da e verso l'estero	+ 10% nel 2013	38 (+12%)	100 %	
		partecipazione dei docenti ai bandi di mobilità	+ 10% nel 2013 anno	20 (+11%)		
		numero di scambi di docenti in attuazione di accordi e protocolli culturali con atenei stranieri	+ 10% nel 2013 anno	N.A.		
		numero di convenzioni con atenei stranieri	+ 10% nel 2013 anno	172 (+13%)		
1.4.1 Conformità a linee guida, atti di indirizzo e disposizioni normative sulla qualità della formazione		Indicatori pertinenti nell'ambito degli "Indicatori e parametri per la Valutazione periodica delle attività formative" (allegato F al D.M. 30 gennaio 2013 "Autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e	100% nel 2013	100%	100 %	

		valutazione periodica")				
2.1.1 Sviluppo dei partenariati esterni e delle attività di fund raising a supporto delle iniziative di ricerca	Contenimento della spesa	numero accordi di partnership stipulati/anno	+ 10% nel 2013		60 %	
		numero progetti finanziati/anno	+ 10% nel 2013			
2.1.2 Incremento della partecipazione a programmi quadro e PRIN		numero adesioni a programmi quadro	11 nel 2013	11	100 %	
2.2.1 Promozione delle attività connesse alla partecipazione ai progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea		numero progetti finanziati/anno	+ 10% nel 2013		100 %	
2.2.2 Ampliamento della visibilità nazionale ed internazionale della ricerca		grado di attuazione dell'implementazione dell'area web della ricerca	100% nel 2013		100 %	
3.1.1 Incremento degli incontri di orientamento		numero giornate di orientamento/saloni/open-days attuate	+ 20% annuo	40 (+21%)	100 %	
3.1.2 Ampliamento del numero degli studenti coinvolti nell'orientamento		numero di studenti partecipanti alle iniziative di orientamento	+ 20 % annuo	3600 (+50%)	100 %	
		copertura del bacino potenziale (numero di studenti orientati/numero	+ 10 % annuo			

		di pre-iscritti presenti al test d'ingresso)				
		percentuale di pre-iscritti che hanno utilizzato il sito internet e/o lo sportello di orientamento	+ 10 % annuo			
3.1.3 Aumento delle informazioni sugli studenti in ingresso		copertura dei questionari (numero di questionari di ingresso erogati*/numero di pre-iscritti presenti al test d'ingresso)	100 % nel 2013	100%	100 %	<i>*questionario anonimo erogato a chi ha sostenuto i test d'ingresso</i>
3.1.4 Attivazione di specifiche iniziative di tutoraggio a sostegno degli studenti con disabilità		numero di studenti con disabilità coinvolti	3 nel 2013	3	100 %	
3.2.1 Predisposizione di applicazioni dedicate agli studenti per la gestione dell'help desk on-line su smartphone e tablet	Digitalizzazioni	numero di applicazioni implementate	1 nel 2013	1	100 %	
3.2.2 Implementazione passaggio da sistema "GISS" a "GOMP" per le carriere degli studenti	Digitalizzazioni	grado di attuazione delle attività connesse al passaggio	50 % nel 2013	50%	100 %	

3.3.1 Attivazione e completamento delle attività connesse alla realizzazione di due campi polifunzionali al Campus universitario Folcara	Contenimento della spesa	grado di attuazione delle attività connesse alla realizzazione	50 % nel 2013	50%	100 %	
3.3.2 Pianificazione e realizzazione di servizi di supporto alla didattica a distanza	Digitalizzazioni e	numero di servizi di supporto alla fruizione on-line implementati	1 nel 2013	1	100 %	
3.3.3 Adeguamento alle disposizioni in materia di sicurezza delle strutture, nel Campus universitario Folcara, atte ad ospitare le attività amministrative, didattiche e di ricerca dei dipartimenti di area umanistica allocati in via Zamosch	Contenimento della spesa	grado di attuazione delle attività connesse all'adeguamento	50% nel 2013	50%	100 %	
3.3.4 Implementazione di misure straordinarie per la sicurezza in occasione della manifestazione Campionati Nazionali Universitari 2013		grado di attuazione delle misure straordinarie	100% nel 2013	100%	100 %	
3.4.1 Sviluppo delle azioni a sostegno degli iscritti stranieri e degli studenti in mobilità		numero studenti stranieri iscritti/numero totale iscritti	+ 5% nel 2013	14 (+9%)	90 %	
		numero studenti in mobilità in entrata/numero totale iscritti	+ 5% nel 2013	2 (+3%)		
		numero studenti in mobilità in uscita/numero totale iscritti	+ 5% nel 2013	19 (+20%)		
		numero studenti in mobilità che	+ 5% nel 2013	2 (+5%)		

		hanno ottenuto il doppio titolo				
4.1.1 Implementazione del modello CAF di autovalutazione alla struttura organizzativa e predisposizione del relativo piano di miglioramento		grado di attuazione dell'applicazione del modello CAF	100% nel 2013	50%	50 %	
4.1.2 Realizzazione di indagini sul personale ed analisi degli esiti delle rilevazioni volte ad accertare (ex D.Lgs. 150/09, art. 14, c. 5): f Livello di benessere organizzativo f Grado di condivisione del sistema di valutazione f Valutazione del proprio superiore gerarchico		Numero di indagini portate a termine	1 nel 2013	1	100 %	
4.2.1 Applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance		grado di attuazione del processo di valutazione dei dirigenti e del personale TA titolare di posizione organizzativa	100% nel 2013	100%	100 %	
4.2.2 Pianificazione ed attuazione di attività formative rivolte al personale dirigente e tecnico-amministrativo		numero di attività formative attuate	+ 10% nel 2013	13 (+12%)	100 %	
		numero ore di formazione erogate/numero ore programmate	+ 10% nel 2013	8 (+19%)		
4.3.1 Elaborazione di un modello per la pesatura delle posizioni organizzative		grado di attuazione della definizione del modello	50% nel 2013		100 %	Obiettivo rimodulato

4.3.2 Implementazione del nuovo sistema di rilevazione delle presenze	Digitalizzazioni	grado di attuazione del processo di implementazione	100% nel 2013	90%	90 %	
4.3.3 Assestamento delle attività connesse all'introduzione del bilancio unico di ateneo, della contabilità economico-patrimoniale e della contabilità analitica		grado di attuazione dell'assetto delle attività	50% nel 2013	50%	100 %	
4.3.4 Aggiornamento dei piani e dei regolamenti dell'Ateneo		numero di piani e regolamenti aggiornati	2 nel 2013	2	100 %	
4.3.5 Informatizzazione della documentazione relativa al patrimonio immobiliare	Digitalizzazioni	grado di attuazione della conversione in forma elettronica del data base del patrimonio mobiliare ed immobiliare	30% nel 2013	30%	100 %	
4.3.6 Armonizzazione e snellimento delle procedure conseguenti all'attribuzione di supplenze e contratti	Contenimento della spesa	grado di attuazione della relazione finale	100% nel 2013	90%	90 %	

4.3.7 Allestimento delle procedure connesse all'adesione al sistema di previdenza complementare di categoria (fondo Sirio)		grado di attuazione della definizione delle procedure	100% nel 2013	100%	100 %	
4.3.8 Uniformazione dati statistici per l'invio tramite Anagrafe Nazionale Studenti		grado di attuazione del processo di armonizzazione	100% nel 2013	100%	100 %	
4.3.9 Definizione procedure amministrative connesse all'introduzione del mercato elettronico		grado di attuazione degli adempimenti connessi	2 nel 2013	2	100 %	
4.3.10 Verifica della legittimità normativa in ordine all'installazione di sistemi di videosorveglianza all'interno degli edifici dell'Ateneo, con riferimento sia all'utenza che al personale interno		grado di attuazione della verifica	100% nel 2013	100%	100 %	
4.3.11 Progettazione ed implementazione di soluzioni hardware/software per il controllo presenze del personale dipendente	Digitalizzazioni	grado di attuazione delle soluzioni elaborate	100% nel 2013	100%	100 %	

4.3.12 Studio di fattibilità per la costituzione di un archivio open data con produzione di una relazione tecnica	Trasparenza	grado di realizzazione dello studio	100% nel 2013	100%	100 %	
4.4.1 Incremento della visibilità esterna dei risultati relativi alla performance dell'Ateneo		numero pubblicazioni sul web	2 nel 2013		100 %	Obiettivo rimodulato
4.4.2 Definizione "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (ex D.Lgs. 150/09, art. 11, comma 2)	Trasparenza	grado di attuazione della stesura del Programma	100% nel 2013	100%	100 %	
5.1.1 Ampliamento dell'accesso ai servizi di job placement		Numero di prestazioni erogate / Numero dei laureati da non oltre 18 mesi	incremento del 10% annuo		100 %	
		Numero di utenti che hanno risposto a vacancies veicolate dall'Ufficio/ Numero totale degli utenti	incremento del 10% annuo			
5.1.2 Rafforzamento delle attività gestionali propedeutiche all'incontro fra domanda ed offerta		Stato di avanzamento nel recupero, attualizzazione ed incremento delle informazioni riferite all'archivio delle aziende convenzionate con l'Ateneo	100% nel 2013	100%	100 %	
		Stato di avanzamento nella	100% nel 2013	100%		

		informatizzazione della Banca Dati dedicata alla raccolta dei profili				
		Numero di profili inseriti nella Banca Dati/ Numero dei laureati da non oltre 18 mesi che hanno dato l'assenso all'inserimento nella Banca Dati	100% nel 2013	100%		
5.1.3 Potenziamento delle attività volte all'incontro fra domanda ed offerta		Numero di colloqui svolti e di curricula ricevuti dalle aziende durante gli incontri fra domanda ed offerta (career day, job meeting, ecc...)	incremento del 10% annuo	+ 30%	100 %	
		Numero calls esaudite/Numero calls ricevute dall'Ufficio	100% nel 2013	100%		
		Numero candidati valutati idonei fra quelli inviati alla pre-selezione	incremento del 10% annuo			
		Numero di iniziative di incontro domanda/offerta organizzate (career day, job meeting, ecc...)	incremento del 10% annuo			
		Numero aziende che hanno partecipato a iniziative per l'incontro fra domanda ed offerta (career day, job meeting, ecc...)	costante, pari all'anno 2012			

5.1.4 Incremento dei tirocini di orientamento e formazione	Numero di aziende disponibili ad ospitare tirocini	incremento del 10% annuo	73 (+10%)	100 %	
	Numero di aziende presso cui sono attivi tirocini avviati tramite il servizio job placement	incremento del 10% annuo	130 (+10%)		
	Numero totale di tirocini attivati	incremento del 10% annuo			
5.2.1 Sviluppo nell'attivazione e gestione dei progetti mirati al job placement	Numero di progetti attivati/gestiti	3 nel 2013	4	100 %	<i>4 linee di azione FIXO</i>

### 3.3 Obiettivi individuali

La valutazione della performance individuale 2013 ha riguardato, oltre al Direttore Generale, il personale titolare di responsabilità organizzativa (capiufficio di cat. D, EP e Dirigenti).

Trattandosi dell'anno di avvio dell'implementazione del ciclo di gestione della performance riferito ai processi gestionali amministrativi, alcune fasi dello stesso sono risultate suscettibili di perfezionamento nel tempo attraverso l'applicazione concreta del ciclo.

In particolare, gli obiettivi individuali assegnati al personale sono spesso risultati totalmente sovrapponibili con quelli relativi alle unità organizzative di appartenenza elencati nel Piano della Performance 2013-2015:

Dirigenti	Obiettivi operativi
AREA 1 RISORSE UMANE	<p>2.1.1 Sviluppo dei partenariati esterni e delle attività di <i>fund raising</i> a supporto delle iniziative di ricerca</p> <p>2.1.2 Incremento della partecipazione a programmi quadro e PRIN</p> <p>2.2.1 Promozione delle attività connesse alla partecipazione ai progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea</p> <p>2.2.2 Ampliamento della visibilità nazionale ed internazionale della ricerca</p> <p>4.1.1 Implementazione del modello CAF di autovalutazione alla struttura organizzativa e predisposizione del relativo piano di miglioramento</p> <p>4.1.2 Realizzazione di indagini sul personale ed analisi degli esiti delle rilevazioni volte ad accertare (ex D.Lgs. 150/09, art. 14, c. 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Livello di benessere organizzativo</li> <li>- Grado di condivisione del sistema di valutazione</li> <li>- Valutazione del proprio superiore gerarchico</li> </ul> <p>4.2.1 Applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</p> <p>4.2.2 Pianificazione ed attuazione di attività formative rivolte al personale dirigente e tecnico-amministrativo</p> <p>4.3.1 Elaborazione di un modello per la pesatura delle posizioni organizzative</p> <p>4.3.2 Implementazione del nuovo sistema di rilevazione delle presenze</p> <p>4.3.6 Armonizzazione e snellimento delle procedure conseguenti all'attribuzione di supplenze e contratti</p> <p>4.3.7 Allestimento delle procedure connesse all'adesione al sistema di previdenza complementare di categoria (fondo Sirio)</p> <p>4.3.10 Verifica della legittimità normativa in ordine all'installazione di sistemi di videosorveglianza all'interno degli edifici dell'Ateneo, con riferimento sia all'utenza che al personale interno</p> <p>4.3.11 Progettazione ed implementazione di soluzioni hardware/software per il controllo presenze del personale dipendente</p> <p>4.3.12 Studio di fattibilità per la costituzione di un archivio open data con produzione di una relazione tecnica</p> <p>4.4.1 Incremento della visibilità esterna dei risultati relativi alla performance dell'Ateneo</p> <p>4.4.2 Definizione "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (ex D.Lgs. 150/09, art. 11, comma 2)</p> <p>5.1.1 Ampliamento dell'accesso ai servizi di job placement</p> <p>5.1.2 Rafforzamento delle attività gestionali propedeutiche all'incontro fra domanda ed offerta</p> <p>5.1.3 Potenziamento delle attività volte all'incontro fra domanda ed offerta</p> <p>5.1.4 Incremento dei tirocini di orientamento e formazione</p> <p>5.2.1 Sviluppo nell'attivazione e gestione dei progetti mirati al job placement</p>

<p style="text-align: center;">AREA 2 BILANCIO, PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO</p>	<p><b>4.3.3 Assestamento delle attività connesse all'introduzione del bilancio unico di ateneo, della contabilità economico-patrimoniale e della contabilità analitica</b></p> <p><b>4.3.8 Uniformazione dati statistici per l'invio tramite Anagrafe Nazionale Studenti</b></p>
<p style="text-align: center;">AREA 3 SERVIZI AGLI STUDENTI</p>	<p><b>1.1.1 Aggiornamento Carta della Qualità dell'Offerta Formativa</b></p> <p><b>1.1.2 Revisione degli ordinamenti didattici alla luce del D.M. 30 gennaio 2013</b> "Autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica"</p> <p><b>1.3.1 Ampliamento delle iniziative di cooperazione internazionale nella formazione</b></p> <p><b>1.4.1 Conformità a linee guida, atti di indirizzo e disposizioni normative sulla qualità della formazione</b></p> <p><b>3.1.1 Incremento degli incontri di orientamento</b></p> <p><b>3.1.2 Ampliamento del numero degli studenti coinvolti nell'orientamento</b></p> <p><b>3.1.3 Aumento delle informazioni sugli studenti in ingresso</b></p> <p><b>3.1.4 Attivazione di specifiche iniziative di tutoraggio a sostegno degli studenti con disabilità</b></p> <p><b>3.2.1 Predisposizione di applicazioni dedicate agli studenti per la gestione dell'help desk on-line su smartphone e tablet</b></p> <p><b>3.2.2 Implementazione passaggio da sistema "GISS" a "GOMP" per le carriere degli studenti</b></p> <p><b>3.3.2 Pianificazione e realizzazione di servizi di supporto alla didattica a distanza</b></p> <p><b>3.4.1 Sviluppo delle azioni a sostegno degli iscritti stranieri e degli studenti in mobilità</b></p>
<p style="text-align: center;">AREA 4 ATTIVITA' CONTRATTUALE E AFFARI GENERALI</p>	<p><b>4.3.4 Aggiornamento dei piani e dei regolamenti dell'Ateneo</b></p> <p><b>4.3.5 Informatizzazione della documentazione relativa al patrimonio immobiliare</b></p> <p><b>4.3.9 Definizione procedure amministrative connesse all'introduzione del mercato elettronico</b></p>
<p style="text-align: center;">AREA 5 SERVIZI TECNICI E SICUREZZA</p>	<p><b>1.2.1 Trasferimento al Campus universitario Folcara delle attività didattiche ed amministrative</b></p> <p><b>3.3.1 Attivazione e completamento delle attività connesse alla realizzazione di due campi polifunzionali al Campus universitario Folcara</b></p> <p><b>3.3.3 Adeguamento alle disposizioni in materia di sicurezza delle strutture, nel Campus universitario Folcara, atte ad ospitare le attività amministrative, didattiche e di ricerca dei dipartimenti di area umanistica allocati in via Zamosch</b></p> <p><b>3.3.4 Implementazione di misure straordinarie per la sicurezza in occasione della manifestazione Campionati Nazionali Universitari 2013</b></p>

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, è stata effettuata:

- per il Direttore Generale: dal Rettore che, sentito il Nucleo di Valutazione, ha espresso favorevole;
- per la restante parte del Personale, titolare di posizione organizzativa: dal Direttore Generale che ha validato il pieno raggiungimento degli obiettivi.

#### 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il D.lgs. 27 gennaio 2012, n. 18, con il quale il legislatore ha introdotto la contabilità economico patrimoniale e analitica e il bilancio unico, ha attivato un processo di adeguamento dell'assetto delle Amministrazioni pubbliche che, nel caso delle Università, ha portato ad una riorganizzazione dei centri di responsabilità dotati di autonomia gestionale e amministrativa per consentire la loro piena operabilità nell'ambito del bilancio unico di Ateneo.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.07.2012, ha deliberato l'adozione del bilancio unico e della contabilità economico-patrimoniale ed analitica a decorrere dall'esercizio 2013.

Il processo organizzativo e contabile posto in essere nel 2013 per consentire l'adeguamento alle nuove disposizioni normative ha determinato la chiusura dei bilanci delle strutture di bilancio autonome (dipartimenti, centri interdipartimentali, strutture speciali), e il conseguente trasferimento delle risorse nel Bilancio Unico di Ateneo.

Come esplicitato nella Relazione al Conto Consuntivo 2013, la gestione finanziaria 2013 presenta sul fronte delle entrate un volume di accertamenti pari a 54 milioni di euro al netto delle partite di giro, in aumento del 6,5% rispetto ai 50,7 milioni di euro dell'esercizio precedente.

Concorre a tale risultato l'aumento sia delle entrate contributive per effetto dell'attivazione dei corsi TFA sia, sul fronte delle entrate non contributive, lo sblocco di finanziamenti per la ricerca da parte di enti esterni. La crescita di tali voci consente di compensare in parte il calo delle entrate da trasferimenti statali, sia correnti che in conto capitale, rispetto al 2012.

La possibilità di mantenere la dimensione del FFO al livello dell'assegnazione 2009 è fortemente vincolata alla performance che l'Ateneo sarà in grado di ottenere, soprattutto nella ricerca scientifica, con particolare riferimento alla qualità dei prodotti assoggettabili a VTR e ai livelli di successo raggiunti nell'ambito dei progetti di interesse nazionale ed europeo. Quando saranno rese note le assegnazioni sul FFO 2014, sarà possibile svolgere un'analisi dettagliata alla luce dei risultati conseguiti.

Tabella di composizione delle entrate

Descrizione	2013	2012	Var %
Tit. 1 – Entrate contributive	7.821.540,76	7.038.766,54	10,01%
Tit. 2 – Entrate non contributive			
- Trasf.ti ordinari statali	33.130.586,70	33.574.619,43	-1,34%
- Finanziamento ricerca scient.	9.107.560,50	5.877.232,96	35,47%

- Trasferimenti enti pubblici e priv.	2.759.027,40	1.968.529,99	28,65%
- proventi esterni	3.748,80	3.035,38	19,03%
- altre entrate	1.415.996,00	2.232.186,36	-57,64%
- partite di giro	21.887.137,44	22.598.503,15	-3,25%
Totale entrate non contributive	68.304.056,84	66.254.107,27	3,00%
Tit. 3 – Alienazione beni patrim.	0,00	0,00	
Tit. 4 – accensione prestiti	0,00	0,00	
<b>Totale entrate</b>	<b>76.125.597,60</b>	<b>73.292.873,81</b>	<b>3,72%</b>

Sul fronte delle spese sono stati registrati impegni per un importo complessivo pari a 51,4 milioni di euro, al netto delle partite di giro, in diminuzione del 3,1% rispetto ai 53 milioni di euro del 2012. In tema di edilizia corre l'obbligo di evidenziare, da un lato, che la spesa per manutenzione ordinaria e straordinaria si è attestata su valori che rientrano nel tetto previsto dalla vigente normativa in materia e, dall'altro, l'impatto, in termini di efficacia nella gestione delle risorse finanziarie, della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23.07.2013 con la quale è stato autorizzato il recesso anticipato della locazione dell'immobile destinato a sede del Rettorato garantendo un risparmio di spesa pari ad euro 250.000,00 annui. Con tale delibera l'Ateneo di Cassino ha completamente azzerato l'uso di strutture in locazione, divenendo così uno dei pochi Atenei a livello nazionale ad utilizzare esclusivamente strutture di proprietà.

Tabella di composizione delle spese

Descrizione	2013	2012	Var %
Spese funz.to organi universitari	443.322,55	381.557,77	13,93%
Spese stipendi e oneri connessi	35501825,48	37012127,51	-4,25%
Spese attività istituzionali	2.146.821,97	750.282,97	65,05%
Borse di studio dott. ric. e master	1.839.265,23	1.693.919,24	7,90%
Servizi in favore degli studenti	891.213,23	253.233,63	71,59%
Coop.ni, programmi contratti CEE	287.773,92	206.049,83	28,40%
Acquisto beni e servizi	3.409.135,68	2.996.108,47	12,12%
Oneri finanziari e tributari	822.673,66	690.305,18	16,09%
Poste corr. e comp. Entrate correnti	249.976,34	175.574,83	29,76%
Quote al CUSI e CUS I. 397/77	424.932,00	457.970,26	-7,77%
Spese non classificabili in altre voci	281.703,61	358.290,79	-27,19%

Spese per partite di giro	21.887.137,44	22.598.503,15	-3,25%
<b>Totale spese correnti</b>	<b>68.185.781,11</b>	<b>67.573.923,63</b>	<b>0,90%</b>
Acquisti di beni di uso durevole	226.081,56	1.554.845,24	-587,74%
Acquisti immob.ni tecniche e scient.	151.820,65	115.791,25	23,73%
Spese per la ricerca scientifica	4.725.381,46	6.439.524,12	-36,28%
<b>Totale spese in conto capitale</b>	<b>5.103.283,67</b>	<b>8.110.160,61</b>	<b>-58,92%</b>
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>73.289.064,78</b>	<b>75.684.084,24</b>	<b>-3,27%</b>

Al fine di illustrare gli obiettivi della spesa e misurare i risultati di efficienza ed economicità nella gestione del bilancio, la normativa obbliga gli atenei a dotarsi di un “*Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio*” che non può prescindere dall’assunzione e dall’analisi di una struttura di bilancio articolata per missioni e programmi. Tale articolazione è stata definita dal Decreto Ministeriale MIUR/MEF 21/2014 approvato a gennaio 2014. Pertanto la realizzazione del Piano degli indicatori sarà oggetto di approfondimento nel corso dell’anno corrente.

Indicatori significativi, previsti dalla normativa vigente, collegati ai dati di bilancio sono:

**Rapporto contribuzione studentesca/FFO 2013:**

Numeratore: Importo incassato contributi studenti regolari – Quota esoneri e rimborsi.

Denominatore: Assegnazione FFO.

**Valore: 19,34%** (entro il limite di legge fissato al 20%).

**Indicatore Spese di personale 2012:**

Numeratore: Importo spese del personale.

Denominatore: FFO + programmazione triennale + contributi studenti al netto dei rimborsi.

**Valore: 89,09%** (superiore al limite dell’80% previsto dal D.gls. 49/2012).

**Indicatore Indebitamento 2012:**

Numeratore: Importo rata annuale capitale + interessi.

Denominatore: FFO + fondo prog. + contributi studenti al netto dei rimborsi – Quota spese personale – Quota fitti passivi

**Valore: 1,91%** (entro il limite del 15% previsto dal Dlgs 49/2012, sono in totale 21 gli atenei che nel 2012 non hanno indebitamento)

**Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria – ISEF 2012:**

0,82 \* (Numeratore: FFO + programmazione triennale + contributi studenti al netto dei rimborsi – Quota fitti passivi.

Denominatore: Importo spese del personale + oneri ammortamento.

**Valore: 0,92** (entro il limite di 1 previsto dall’ANVUR)

Infine si rappresenta che, ai sensi dell’art. 3, comma 6 e dell’art. 14 comma 9 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nel corso del 2013 sono state destinate all’implementazione delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, n. 2 unità di personale tecnico amministrativo (n. 1 cat. EP e n. 1 cat. D area amministrativa).

## 5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, insediato nell'anno accademico 2000-2001, è una realtà oramai consolidata nel contesto territoriale del Cassinate e nei poli didattici istituiti dall'Ateneo. Inoltre dal 2013 è stato istituito il COMITATO UNICO DI GARANZIA in ossequio alle disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Svolge una funzione di terzietà rispetto agli organi di governo, e si adopera per promuovere e garantire il principio di pari opportunità nell'ambito dell'Università, nella convinzione che tale principio costituisca uno dei fondamenti per la tutela della dignità personale, della libertà e della democrazia di ogni ambiente lavorativo. Pertanto, il Comitato opera per l'individuazione e la rimozione di possibili forme di discriminazione, dirette o indirette, che ostacolano la realizzazione di pari opportunità nella carriera del personale docente e tecnico-amministrativo, come in quello delle studentesse e degli studenti, soprattutto per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la progressione nella carriera e la retribuzione.

In tal senso, il Comitato si configura come strumento di sensibilizzazione, informazione, formazione e concreta operatività all'interno e all'esterno dell'Ateneo di Cassino, anche attraverso la formulazione e la pubblicizzazione del Piano triennale di Azioni Positive; Il Comitato inoltre, fin dalla sua costituzione, ha stretto rapporti collaborativi con le Istituzioni politiche, e le forze produttive, economiche, sindacali e culturali del territorio.

L'Ateneo di Cassino, anche attraverso il Comitato per le Pari Opportunità d'Ateneo, è consapevole del fatto che la promozione del **principio di pari opportunità** è indispensabile per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale del Basso Lazio e delle province limitrofe, in quanto sede deputata e sempre più affermata di alta formazione e di trasmissione della cultura nel duplice aspetto professionale e di ricerca. Il Piano di Azioni Positive (di seguito anche PAP) dell'Ateneo di Cassino è, pertanto, un modello per le altre amministrazioni e una occasione per diffondere i principi di non discriminazione e per promuovere le pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Il Piano triennale di azioni positive rende, inoltre, possibile l'introduzione e la pratica del concetto di *mainstreaming* di genere. Il termine *mainstreaming* letteralmente significa ***entrare nella corrente principale***. Applicare questo principio alle decisioni di ***governance*** dell'Ateneo produce, pertanto, notevoli risultati positivi con riferimento al problema della dispari presenza e della disparità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella attribuzione degli incarichi e nella progressione di carriera.

## 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

L'esposizione del processo seguito dall'Amministrazione per la redazione della Relazione sulla performance non può prescindere dalla considerazione che l'annualità 2013, cui fa riferimento il documento, coincide col primo anno sia di redazione del Piano triennale della Performance, sia di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, quest'ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19/12/2012.

Di conseguenza, anche il presente resoconto di pubblica evidenza, riferito ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati dall'organizzazione, vede la luce per la prima volta, in un contesto, peraltro, estremamente mutevole in termini di previsioni legislative, riferimenti normativi, linee guida, integrazione con altri ambiti quali ad es. quello della trasparenza e della prevenzione della corruzione. Ciò premesso, tenendo conto anche di quanto si illustrerà nel successivo par. 6.2, viene di seguito rappresentato il processo seguito dall'Amministrazione per la definizione ed adozione della Relazione, con il relativo dettaglio di fasi, soggetti, tempi e responsabilità:

<b>FASE DEL PROCESSO</b>	<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	<b>GIUGNO 2014</b>	<b>LUGLIO 2014</b>	<b>AGOSTO 2014</b>	<b>SETTEMBRE 2014</b>
Raccolta dati	Uffici				
Analisi	Uffici				
Presentazione al Direttore Generale	DG, Uffici				
Presentazione agli organi di governo	Rettore, CdA, DG, Uffici				
Invio al Nucleo di Valutazione per la validazione	DG				

## **6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**

L'Università è fortemente impegnata nello sviluppo degli interventi connessi al ciclo della performance, inteso non come mero adempimento formale ma come opportunità di crescita e di cambiamento. In tal senso, dopo la prima fase di partenza del ciclo nel 2013, attualmente lo sforzo dell'Amministrazione è concentrato nel dare impulso alle residue attività ancora da avviare e nel consolidare i risultati ottenuti, integrandoli con gli altri strumenti di programmazione e pianificazione dell'Ateneo.

Nel corso del 2013, durante le varie fasi del ciclo di gestione della performance, sono emersi punti di forza e di debolezza che, negli aspetti principali, sono schematicamente riassumibili come segue:

### **PUNTI DI FORZA**

- PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE INTERNA FINALIZZATO ALL'ATTIVITA' DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- NOMINA RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA
- PUBBLICAZIONE PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013-2015
- PUBBLICAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2014-2016 (28 gennaio 2014)
- DEFINIZIONE DEL GRUPPO DI AUTOVALUTAZIONE PER LE ATTIVITA' CAF
- IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO PER LE CONSULTAZIONI ON LINE DEL PERSONALE
- ADOZIONE DEL BILANCIO UNICO E DELLA CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE

### **PUNTI DI DEBOLEZZA**

- PRIMO ANNO DI APPLICAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

- PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANCORA NON TOTALMENTE ALLINEATO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DOCUMENTO PERALTRÒ DA REVISIONARE ANCHE ALLA LUCE DEI MUTAMENTI LEGISLATIVI INTERCORSI
- ASSENZA DI UN SISTEMA DI BUDGETING PER OBIETTIVI CHE NON AIUTA LA PIANIFICAZIONE E RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI
- PROCESSO DI INTEGRAZIONE TRA I VARI STRUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE NON ANCORA PIENAMENTE REALIZZATO IN ATTESA DELLA DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ DEI SERVIZI
- ASSENZA DI SISTEMI INFORMATIVI A SUPPORTO DEL CONTROLLO STRATEGICO, DEL CONTROLLO DI GESTIONE E DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

## Allegato 1 Documenti del ciclo

	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	19/12/2012	28/01/2014		<a href="http://www.unicas.it/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Performance/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-Performance">http://www.unicas.it/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Performance/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-Performance</a>
Piano della performance	26/03/2013	27/05/2014	28/05/2014	<a href="http://www.unicas.it/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Performance/Piano-della-Performance">http://www.unicas.it/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Performance/Piano-della-Performance</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	27/01/2014	28/01/2014		<a href="http://www.unicas.it/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Disposizioni-Generali/Programma-per-la-Trasparenza-e-l-Integrita2">http://www.unicas.it/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Disposizioni-Generali/Programma-per-la-Trasparenza-e-l-Integrita2</a>
Standard di qualità dei servizi				

## Allegato 2 Valutazione individuale

Categorie di personale oggetto della valutazione individuale 2013

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	Valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	04/2014	NO			X

Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	04/2014	NO			X
Non dirigenti	47	04/2014	NO			X

*Peso (%) dei criteri di valutazione*

	<b>contributo alla performance complessiva dell'amm.ne</b>	<b>obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità</b>	<b>capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori</b>	<b>obiettivi individuali</b>	<b>obiettivi di gruppo</b>	<b>contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza</b>	<b>competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere</b>
Dirigenti di I fascia e assimilabili	SI	SI	NO	SI			NO
Dirigenti di II fascia e assimilabili	NO	SI	NO	SI			NO
Non dirigenti				SI	NO	NO	NO

*Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*

	<b>personale per classe di punteggio (valore assoluto)</b>		
	<b>100%- 90%</b>	<b>89%- 60%</b>	<b>inferiore al 60%</b>
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	NO	NO
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	NO	NO
Non dirigenti	47	NO	NO

*Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo*

	<b>Si</b> <i>(indicare con "X")</i>	<b>No</b> <i>(indicare con "X")</i>	<i>(se si)</i> <b>indicare i criteri</b>	<i>(se no)</i> <b>motivazioni</b>	<b>data di sottoscrizione</b> <b>(gg/mm/aaaa)</b>
Dirigenti e assimilabili	X		Indennità risultato fra il 20% ed il 30% dell'indennità di posizione		
Non dirigenti	X		EP: indennità risultato compresa fra il 10% ed il 30% dell'indennità di posizione assegnata		

*Obblighi dirigenziali*

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
<b>Si</b> <i>(indicare con "X")</i>	<b>No</b> <i>(indicare con "X")</i>
	X