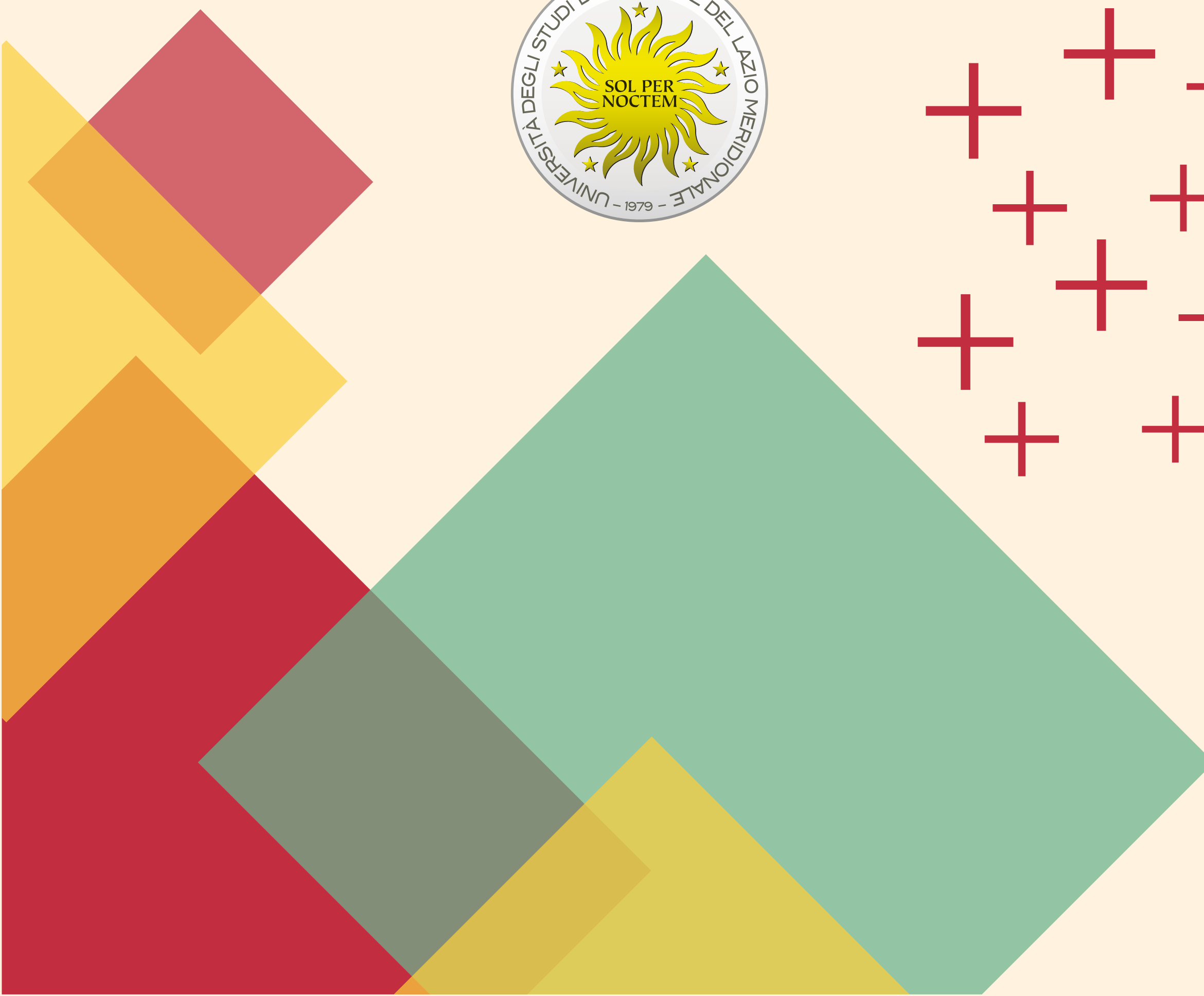
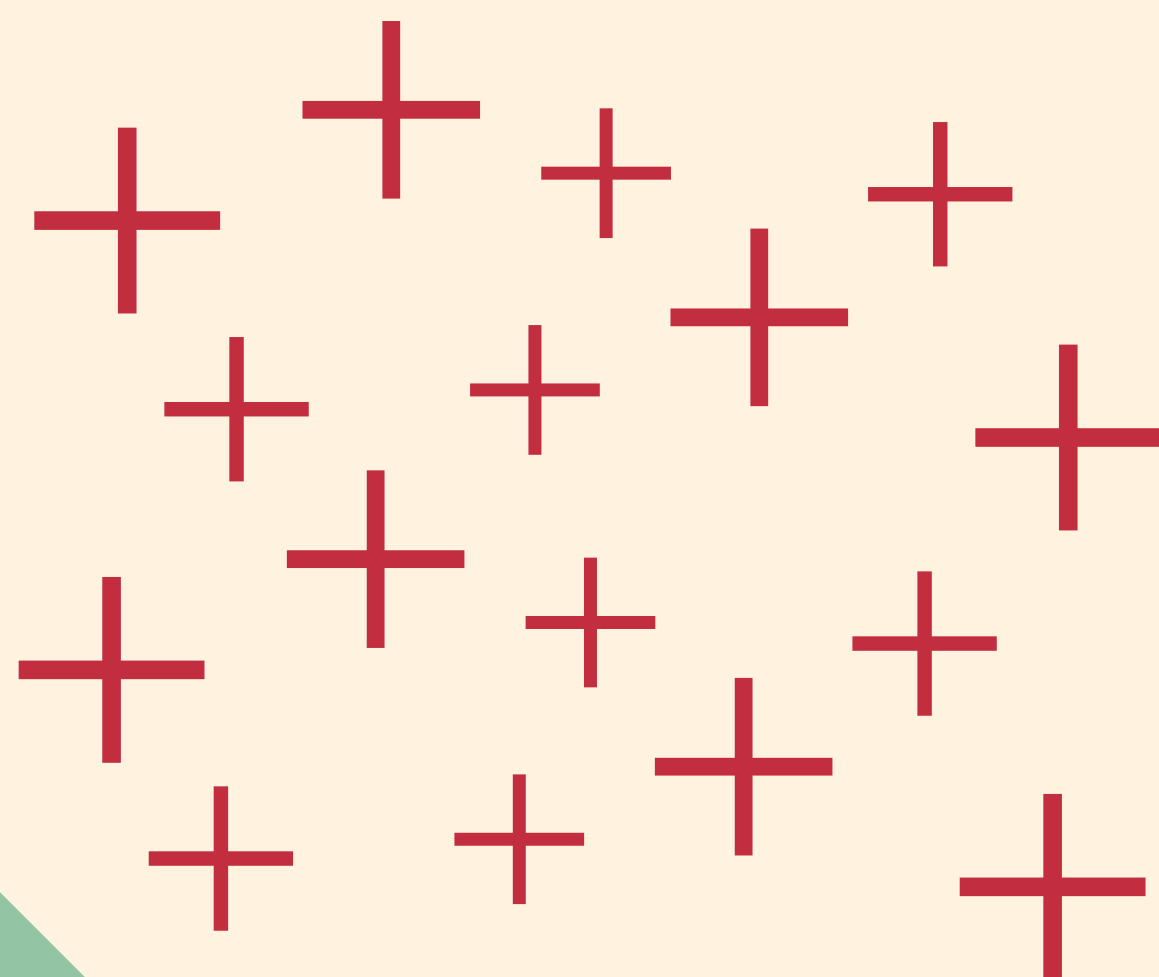


NOVEMBRE, 2024
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione AVA 2024

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO



Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione 2024

RELAZIONE APPROVATA NELLE SEDUTE:

- 22 aprile 2024 – parte relativa alla rilevazione opinioni studenti
- 8 luglio 2024– parte relativa agli indicatori AVA3
- 28 giugno 2024 - parte relativa ad AVA e Performance
- 8 luglio 2024 - Relazione AVA- Allegato 5
- 2-3 ottobre 2024 – Audizioni CdS
- 11 ottobre 2024 - Approvazione parziale Relazione AVA 2024
- 22 ottobre 2024 – Approvazione finale Relazione AVA 2024

La presente Relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, costituito con D.R. n. 923 del 16/11/2021, D.R. n. 975 del 23/11/2021, D.R. n. 39 del 24/01/2022, D.R. n. 771 del 4/10/2022 e D.R. n. 144 del 14/02/2023.

Il NdV è composto da:
Prof. Maurizio SASSO (Presidente) Università degli Studi del Sannio
Prof. Lucio CAPPELLI, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
Dott. Avv. Francesco Antonio CAPUTO, Studio Legale CAPUTO
Prof. Carlo Giovanni CERETI, Università degli Studi di Roma La Sapienza
Prof. Maurizio SIBILIO, Università degli Studi di Salerno
Prof.ssa Paola VERDE, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
Sig.ra Giulia CAPITANIO, Rappresentante degli studenti dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
Segreteria del NdV - Dott.ssa Manuela Scaramuzzino

Indice	Paginazione
GLOSSARIO	3
PREMESSA	5
1. VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ	7
1.1 SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ A LIVELLO DI ATENEIO 1.1.2 Sistema di governo e di assicurazione della qualità dell'Ateneo 1.1.3 Sistema di monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati 1.1.4 Riesame del funzionamento del sistema di governo e di assicurazione della qualità dell'Ateneo 1.1.5 Ruolo attribuito agli studenti 1.1.6 Risorse umane 1.1.7 Risorse finanziarie	7-62



1.1.8 Strutture 1.1.9 Attrezzature e tecnologie 1.1.10 Gestione delle informazioni e della conoscenza 1.1.11 Autovalutazione, valutazione e riesame dei CdS, dei DR e dei Dip. con il supporto del POA 1.1.12 Monitoraggio del sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) dell'Ateneo 1.1.13 Valutazione del sistema e dei processi di AQ (didattica, ricerca, TM/IS) da parte del NdV 1.1.14 Programmazione dell'offerta formativa 1.1.15 Progettazione e aggiornamento di CdS e Dottorati di Ricerca incentrati sullo studente 1.1.16 Ammissione e carriera degli studenti	
1.2 SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITA' A LIVELLO DEI CDS (con tabelle allegate per ogni Dipartimento con set ind. min. fuori paginazione) 1.2.1 Analisi dei CdS di area ingegneristica - DICEM 1.2.2 Analisi dei CdS di area ingegneristica - DIEL "Maurizio Scarano" 1.2.3 Analisi dei CdS di area economico-giuridica - DIPEG 1.2.4 Analisi dei CdS di area umanistica - DiLEF 1.2.5 Analisi dei CdS di area Umanistica e delle Scienze Sociali - DSUSS	63-81
1.3 SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITA' PER LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE 1.3.1 Definizione delle linee strategiche dei dipartimenti 1.3.2 Valutazione dei risultati conseguiti dai dipartimenti e dai dottorati di ricerca e delle azioni di miglioramento 1.3.3 Definizione e pubblicizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse 1.3.4 Programmazione, censimento e analisi delle attività di terza missione 1.3.4.1 Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano" (DIEL) 1.3.4.2 Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica (DICEM) 1.3.4.3 Dipartimento di Economia e Giurisprudenza (DIPEG) 1.3.4.4 Dipartimento di Lettere e Filosofia (DILEF) 1.3.4.5 Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute (DSUSS)	82-103
1.4 STRUTTURAZIONE DELLE AUDIZIONI con Allegato 2	104
1.5 MODALITÀ E RISULTATI DELLA RILEVAZIONE DELL'OPINIONE DEGLI STUDENTI FREQUENTANTI E, SE EFFETTUATA, DEI LAUREANDI	105-115
2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2.1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2.2 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – VALORE PUBBLICO 2.3 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – PERFORMANCE	116-119
3. RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI	120-137



SINTESI DELLE CONSIDERAZIONI DEL NUCLEO SUL DOCUMENTI DI BILANCIO SOCIALE E DI GENERE PREDISPOSTI DALL'ATENEO E SULLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	138-146
ALLEGATO 1 - Set minimo di Indicatori selezionati per l'analisi dei CdS per i Dipartimenti d'Ateneo	140
ALLEGATO 2 - Schede di monitoraggio (audizioni CdS/Dottorati/Dipartimenti) - rif. sezione 1.4	141 <i>(schede fuori paginazione)</i>
ALLEGATO 3- scheda di VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	142-149
ALLEGATO 4 - SCHEDE DI VERIFICA SUPERAMENTO CRITICITA'	<i>Assente</i>
ALLEGATO 5 - INDICATORI AVA3	150-151

GLOSSARIO ([top](#))

ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca
AQ	Assicurazione della Qualità
AVA22	Disciplina di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento annualità 2022
AVA23	Disciplina di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento annualità 2023
CASe	Comitato di Ateneo per lo Sviluppo sostenibile
CASI	Centro di Ateneo per i Servizi informatici
CCdS	Consiglio di Corso di Studio
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdL	Corso di Laurea
CdLM	Corso di Laurea Magistrale
CdDR	Corso di Dottorato di Ricerca
CEV	Commissione di Esperti Valutatori
CdS	Corso di studio
CPDS	Commissione Paritetica Docenti - Studenti
CRI	Centro di Ateneo per i Rapporti Internazionali



CUDIR	Centro Universitario per la Disabilità, l'Inclusione e la Ricerca
C.U.Ori.	Centro Universitario per l'Orientamento
DICEM	Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica
DLEF	Dipartimento di Lettere e Filosofia
DIPEG	Dipartimento di economia e Giurisprudenza
DSUSS	Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute
LG23	Linee Guida ANVUR per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione 2023
NdV	Nucleo di valutazione di Ateneo
OdG	Organi di Governo
OIV	Organismo Indipendente della Valutazione
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PQA	Presidio della Qualità di Ateneo
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
PRO3	Programmazione Triennale
PSA	Piano Strategico di Ateneo
PTPCT	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RRC	Rapporto di Riesame Ciclico
SA	Senato Accademico
SMA	Scheda di Monitoraggio Annuale
SOT	Sportello Orientamento e Tutorato
UNICAS	Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale

PREMESSA ([top](#))

La presente Relazione Annuale AVA dell'anno 2024 (AVA24) è stata redatta dal Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale (UNICAS) ai sensi della legge 370/99 art. 1 c. 2 e 3 e d.lgs. 19/12 art. 12 e 14 e seguendo le Linee Guida 2024 (LG24) predisposte a tal fine dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

Il NdV nella Relazione Annuale analizza il funzionamento del sistema di Assicurazione Qualità (AQ) dell'Ateneo sia con riferimento ai requisiti generali predisposti dall'Agenzia che con quelli localmente adottati. A tal fine il documento evidenzia gli eventuali provvedimenti presi dall'Ateneo in relazione alle criticità emerse dai monitoraggi e, più in generale, le iniziative assunte per promuovere la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo nei vari ambiti in cui opera e con riferimento ai molteplici portatori di interesse, interni ed esterni, con cui interagisce.

Sulla base delle analisi e delle valutazioni compiute con riferimento all'annualità analizzata, il NdV formula delle raccomandazioni e suggerimenti finalizzati al miglioramento dell'insieme dei processi organizzativi, amministrativi, didattici, di ricerca e terza missione dell'Università di Cassino e del Lazio Meridionale.

La Relazione Annuale del NdV è quindi prioritariamente rivolta:

- all'ANVUR per le sue funzioni di monitoraggio e le Commissioni di Esperti Valutatori (CEV) incaricate delle visite di accreditamento;
- agli Organi di Governo dell'Ateneo (OdG) a cui viene fornita una visione “esterna” dell'efficacia del sistema AQ articolato nelle numerose attività sia a livello centrale che periferiche;
- al Presidio della Qualità dell'Ateneo (PQA) che sovrintende allo svolgimento delle procedure di AQ;
- ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti dei Centri, dei Corsi di Studio (CdS) e ai Coordinatori dei Corsi di Dottorato (CdDR), attori fondamentali della fase attuativa del sistema di AQ;
- agli studenti che, anche grazie alla conoscenza dell'Ateneo nel suo insieme, possono verificare l'esito delle istanze formulate attraverso i questionari di rilevazione delle opinioni, e dai loro Rappresentanti nei diversi Organi di Ateneo;
- ai portatori d'interesse del territorio, quali le famiglie e le aziende, per soddisfarne le esigenze conoscitive.

Nella predisposizione della Relazione AVA 2024 il Nucleo ha tenuto conto dei contributi forniti, in forma di Relazione, dai Delegati, dai Presidenti dei Centri e dai Direttori di Dipartimento, reiterando la formula introdotta negli anni passati in un'ottica di autovalutazione con l'auspicio che tali Relazioni siano redatte stabilmente ogni anno. Inoltre, oltre alle consuete fonti, il Nucleo, anche quest'anno ha tenuto conto del modello di Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitario AVA3 approvato dall'ANVUR il 13 febbraio 2023 e della Relazione del Garante degli Studenti dell'Ateneo, ricevuta al 30 settembre, come richiesto dallo stesso NdV lo scorso anno.

Infine si segnala che l'Ateneo ha concluso la migrazione alle nuove pagine del sito istituzionale, ma alcune sezioni sono ancora in fase di aggiornamento e che per la visualizzazione dei contenuti precedenti al 15 ottobre 2023 è necessario passare alle pagine del sito dismesso. Alcune pagine web risultano ancora in costruzione e tutti i contenuti sono per il momento accessibili al link: <https://archivio.unicas.it>.



La Relazione annuale del NdV è stata predisposta, in accordo alle LG24, in momenti distinti:

- 22 aprile 2024 – parte relativa alla rilevazione opinioni studenti
- 28 giugno 2024 - parte relativa ad AVA e Performance
- 8 luglio 2024– parte relativa agli indicatori AVA3
- 8 luglio 2024 - Relazione AVA- Allegato 5
- 2-3 ottobre 2024 – Audizioni CdS
- 11 ottobre 2024 - Approvazione parziale Relazione AVA 2024
- 22 ottobre 2024 – Approvazione finale Relazione AVA 2024

La trasmissione della Relazione avviene attraverso la compilazione online sulla piattaforma predisposta dal CINECA; il NdV, inoltre, trasmette la versione integrale del documento agli OdG e, successivamente, lo pubblica sul sito di Ateneo, dandone contestuale comunicazione a tutto il personale dell'Ateneo.

2. Valutazione della Performance ([top](#))

2.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024. Il SMVP è stato parzialmente modificato: la principale modifica ha riguardato le componenti della valutazione del DG e dei Dirigenti che, per la prima volta, tiene conto anche di valutazioni di tipo "top-down" e "bottom-up". Un'ulteriore importante modifica ha riguardato la "scheda di conferimento e valutazione dei comportamenti" che è stata strutturata in maniera più analitica, prevedendo "livelli" distinti per ciascuna area/dimensione prevista dal documento. Altre modifiche hanno riguardato perlopiù l'organizzazione formale del documento, mantenendo comunque un ampio uso di schemi e quadri sinottici al fine di evidenziare concetti e processi a tutto vantaggio della fruibilità del documento.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi, difatti la scheda dei comportamenti attesi, allegata al SMVP, prevede delle differenziazioni per posizione organizzativa.

Il SMVP prescrive e chiaramente descrive un sistema distinto per la valutazione di ciascuna categoria di personale, differenziando i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa e agli obiettivi individuali.

La differenza tra obiettivo-indicatore-target emergeva chiaramente, dal punto di vista concettuale, già nelle versioni precedenti del SMVP, soprattutto dal punto di vista del problema -evidenziato dal NdV- di una loro declinazione concreta nel ciclo. Il SMVP 2023 si è fatto carico di questo aspetto, prevedendo ad esempio un allegato con un 'set di indicatori di performance organizzativa', dove sono esplicitamente distinti l'indicatore, la fonte, il dato 2022 e il target 2023. Il SMVP 2024 ha mantenuto inalterato l'allegato. Il collegamento tra il sistema di 'pesi' differenziati con gli obiettivi assegnati comprensivi di indicatori e target può essere ovviamente migliorabile.

La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale presenta alcune variazioni rispetto all'anno precedente, inerenti sia le componenti che i pesi assegnati. Il SMVP 2024 prevede che la valutazione della performance del Direttore Generale venga proposta dal Nucleo di Valutazione - che potrà eventualmente chiedere al Direttore Generale di essere presente in audizione per fornire elementi utili alla valutazione - e successivamente trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Riguardo alla sola componente comportamentale della performance individuale del Direttore Generale, è cura del Rettore compilare e trasmettere al Nucleo di Valutazione la scheda apposita (Allegato 2 al SMVP).

La valutazione del Direttore Generale consta delle seguenti quattro componenti:

- 1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo). Per effetto di quanto specificato nel paragrafo 2.1, il livello di performance dell'Amministrazione nel suo complesso sarà calcolato attraverso i valori assunti dal set di indicatori di performance organizzativa allegati a tale SMVP (All. 3) - [peso 40%];

- 2) livello medio di raggiungimento degli obiettivi di struttura, conferiti dal Direttore Generale alle unità organizzative (Settori e Uffici) direttamente a lui sottordinati, in una logica di cascading rispetto alle linee strategiche di Ateneo - [peso 10%];
- 3) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e inseriti nel PIAO - [peso 30%];
- 4) qualità del contributo assicurato alla performance generale in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, misurata da due componenti:
 - *Top-down*: valutata dal Rettore attraverso gli indicatori di comportamento (All. 2) - [peso 10%]
 - *Bottom-up*: valutata dai Dirigenti, e dal personale di categoria EP direttamente afferente al DG, attraverso gli indicatori associati alla rilevazione di valutazione del superiore gerarchico (riportati nell'All. 4) proposti nella sez. 3 "Valutazione del superiore gerarchico" collegata all'indagine di Benessere organizzativo espletata nell'ambito del progetto *Good Practice*.

Il valore considerato ai fini della valutazione sarà dato dalla media aritmetica semplice dei valori assunti dai 16 indicatori suggeriti - [peso 10%].

Qualora il numero di valutazioni espresse risultassero inferiori a 3, la componente Bottom-up non verrà presa in considerazione e la valutazione comportamentale sarà misurata dalla sola componente Top-down cui verrà attribuito - [peso 20%].

La struttura del sistema di valutazione dei dirigenti presenta alcune variazioni rispetto all'anno precedente, inerenti i pesi attribuiti alla componente 4, e viene di seguito riportata.

La valutazione della performance dei Dirigenti è svolta dal Direttore Generale sulla base delle seguenti quattro componenti:

- 1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo). Per effetto di quanto specificato nel paragrafo 2.1, il livello di performance dell'Amministrazione nel suo complesso sarà calcolato attraverso i valori assunti dal set di indicatori di performance organizzativa allegati a tale SMVP (All. 3) - [peso 20%];
- 2) livello di raggiungimento di obiettivi di struttura, conferiti dal Direttore Generale alle Aree, in una logica di cascading rispetto alle linee strategiche di Ateneo e riportati nel PIAO - [peso 50%];
- 3) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Direttore Generale e riportati nel PIAO - [peso 10%];
- 4) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori misurata da due componenti:
 - *Top-down*: valutata dal Direttore Generale attraverso gli indicatori di comportamento (All. 2) - [peso 10%]
 - *Bottom-up*: valutata dal personale di categoria EP e D con posizione organizzativa, afferenti alle rispettive aree, attraverso gli indicatori associati alla rilevazione di valutazione del superiore gerarchico (riportati nell'All. 4) proposti nella sez. 3 "Valutazione del superiore gerarchico" collegata all'indagine di Benessere organizzativo espletata nell'ambito del progetto *Good Practice*.

Il valore considerato ai fini della valutazione sarà dato dalla media aritmetica semplice dei valori assunti dai 16 indicatori suggeriti - [peso 10%].

Qualora il numero di valutazioni espresse risultassero inferiori a 3, la componente *Bottom-up* non verrà presa in considerazione e la valutazione comportamentale sarà misurata dalla sola componente *Top-down* cui verrà attribuito - [peso 20%].

L'Ateneo, rispetto alle novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, ha adottato le seguenti procedure:

- Valutazione dal basso dei Dirigenti
- Valutazione tra pari del personale
- Valutazione collegiale
- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO) 2024-2026 - Valore Pubblico

Il PIAO 2024-2026 dell'Ateneo, in continuità con il PIAO precedente, si collega organicamente col Piano Strategico 2024-2026, derivandone una coerente programmazione operativa. Naturalmente ci sono margini di miglioramento, a partire dalla necessità di dettagliare maggiormente alcune delle attività programmate.

Nel PIAO 2024-2026 il valore pubblico è chiaramente declinato nella sezione 2 del documento stesso, mentre per quanto attiene le strategie di attuazione si fa riferimento soprattutto a quanto prevede il PSA 2023-2025.

Il PIAO individua i seguenti principi/obiettivi:

1. essere comunità inclusiva, solidale, multiculturale, assicurando parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di qualunque genere;
2. garantire un'istruzione superiore di qualità e accessibile per giovani e adulti, mantenendo un'eccellente soddisfazione degli studenti;
3. promuovere la ricerca scientifica e l'avanzamento delle conoscenze in tutte le sue forme;
4. diffondere la cultura e le conoscenze per una crescita armonica e sostenibile;
5. sostenere l'innovazione e il trasferimento tecnologico per incrementare lo sviluppo e la competitività del territorio;
6. assicurare un'amministrazione equa, trasparente e accessibile che garantisca il benessere organizzativo.

2.3 Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO) 2024-2026 – performance

Gli obiettivi e gli indicatori di performance nel PIAO 2024-2026 non sono sistematicamente collegati agli obiettivi di Valore Pubblico

Il nuovo PIAO 2024-2026 rappresenta un passo in avanti con riferimento specifico alla filiera valore pubblico-performance, pur restando certamente migliorabile relativamente all'aspetto dell'individuazione di obiettivi e indicatori di performance riferiti al Valore Pubblico.

Gli obiettivi nel PIAO sono indicati in molti livelli:

- Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)

- Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree Dirigenziali)
- Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

Gli obiettivi sono presenti nel PIAO 2024-2026 e in alcuni suoi allegati.

Gli indicatori sono presenti negli allegati del PIAO 2024-2026 e la tipologica di misurazione del raggiungimento è legata ad efficacia ed efficienza. Tuttavia agli indicatori selezionati in alcuni casi vengono altresì utilizzati ulteriori parametri qualitativi e quantitativi.

Nella definizione dei target di performance si tiene conto: delle serie storiche; dei benchmark interni ed esterni e delle indicazioni degli *stakeholder*.

La definizione dei target rappresenta il punto finale di una attività complessa, nella quale confluiscono – in modi e misure diverse a seconda della tipologia dei vari obiettivi – serie storiche, benchmark interni, benchmark esterni (derivanti ad esempio da esiti alla partecipazione al progetto Best Practice), indicazioni provenienti dai responsabili degli uffici.

Nel PIAO 2024-2026 (sezione 2.2.) non sono indicate risorse finanziarie destinate alle varie azioni previste per gli obiettivi di performance.

L'assegnazione degli obiettivi ai Dipartimenti è contenuta nell'allegato "Obiettivi organizzativi" al PIAO 2024-2026.

Nella sezione 2.2. Performance del PIAO 2024-2026 (così come nell'Allegato "Obiettivi organizzativi") sono presenti numerosi obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza, anche se non puntualmente e chiaramente riferibili a valutazioni esterne all'Ateneo, che vengono comunque utilizzate. L'Ateneo di Cassino ha aderito al progetto Good Practice a partire dall'edizione 2015/2016. Ad altri strumenti esterni (Almalaurea, ANVUR) si affiancano a quelli interni (Rilevazione Opinione degli Studenti, dei Docenti; Benessere Organizzativo).

Per la misurazione finale dei risultati sono utilizzati: dati certificati e pubblicati; autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo; banche dati dell'ateneo e banche dati esterne.

Il monitoraggio degli obiettivi di performance fondamentale prevede due momenti chiave: il monitoraggio intermedio, salvo eccezioni effettuato a metà anno, che si basa su una relazione prodotta dal responsabile nella quale si evidenziano gli eventuali scostamenti e le possibili azioni correttive, e quello conclusivo, basato sulla rendicontazione finale.

Dal 2024 il monitoraggio avverrà attraverso piattaforma sw SPRINT-CINECA.

L'OIV svolge attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati, raccoglie ed esamina documentazione e relazioni sia intermedie che finali, e verifica l'adeguato svolgimento del processo.

Allegato 3. Valutazione della Performance ([top](#))

2.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance

Serie di risposte ed eventuali note alla sezione predisposta in piattaforma

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?

a. Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

Il SMVP è stato parzialmente modificato per il ciclo 2024. La principale modifica ha riguardato le componenti della valutazione del DG e dei Dirigenti che, per la prima volta, tiene conto anche di valutazioni di tipo "top-down" e "bottom-up".

Un'ulteriore importante modifica ha riguardato la "scheda di conferimento e valutazione dei comportamenti" che è stata strutturata in maniera più analitica, prevedendo "livelli" distinti per ciascuna area/ dimensione prevista dal documento.

Altre modifiche hanno riguardato perlopiù l'organizzazione formale del documento, mantenendo comunque un ampio uso di schemi e quadri sinottici al fine di evidenziare concetti e processi a tutto vantaggio della fruibilità del documento.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

b. Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

La scheda dei comportamenti attesi, allegata al SMVP, prevede delle differenziazioni per posizione organizzativa.

Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

c. Si

Il SMVP prescrive e chiaramente descrive un sistema distinto per la valutazione di ciascuna categoria di personale, differenziando i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa e agli obiettivi individuali.

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

d. Si

La differenza tra obiettivo-indicatore-target emergeva chiaramente, dal punto di vista concettuale, nelle versioni precedenti del SMVP, soprattutto dal punto di vista del problema -evidenziato dal NdV- di una loro declinazione concreta nel ciclo. Già il SMVP 2023 si è fatto carico di questo aspetto, prevedendo ad esempio un allegato con un 'set di indicatori di performance organizzativa', dove sono esplicitamente distinti l'indicatore, la fonte, il dato 2022 e il target 2023. Il SMVP 2024 ha mantenuto inalterato l'allegato. Il collegamento tra il sistema di 'pesi' differenziati con gli obiettivi assegnati comprensivi di indicatori e target può essere ovviamente migliorabile.

Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

e. Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)

Il SMVP descrive in paragrafi differenti la fase di definizione e misurazione dalla fase di valutazione.

Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente.

La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale presenta alcune variazioni rispetto all'anno precedente, inerenti sia le componenti che i pesi assegnati. Il SMVP 2024 prevede che la valutazione della performance del Direttore Generale venga proposta dal Nucleo di Valutazione - che potrà eventualmente chiedere al Direttore Generale di essere presente in audizione per fornire elementi utili alla valutazione - e successivamente trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Riguardo alla sola componente comportamentale della performance individuale del Direttore Generale, è cura del Rettore compilare e trasmettere al Nucleo di Valutazione la scheda apposita (Allegato 2 al SMVP).

La valutazione del Direttore Generale consta delle seguenti quattro componenti:

1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo). Per effetto di quanto specificato nel paragrafo 2.1, il livello di performance dell'Amministrazione nel suo complesso sarà calcolato attraverso i valori assunti dal set di indicatori di performance organizzativa allegati a tale SMVP (All. 3) - [peso 40%];

2) livello medio di raggiungimento degli obiettivi di struttura, conferiti dal Direttore Generale alle unità organizzative (Settori e Uffici) direttamente a lui sottordinati, in una logica di cascading rispetto alle linee strategiche di Ateneo - [peso 10%];

3) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e inseriti nel PLAO - [peso 30%];

4) qualità del contributo assicurato alla performance generale in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, misurata da due componenti:

Top-down: valutata dal Rettore attraverso gli indicatori di comportamento (All. 2) - [peso 10%]

Bottom-up: valutata dai Dirigenti, e dal personale di categoria EP direttamente afferente al DG, attraverso gli indicatori associati alla rilevazione di valutazione del superiore gerarchico (riportati nell'All. 4) proposti nella sez. 3 "Valutazione del superiore gerarchico" collegata all'indagine di Benessere organizzativo espletata nell'ambito del progetto Good Practice.

Il valore considerato ai fini della valutazione sarà dato dalla media aritmetica semplice dei valori assunti dai 16 indicatori suggeriti - [peso 10%].

Qualora il numero di valutazioni espresse risultassero inferiori a 3, la componente Bottom-up non verrà presa in considerazione e la valutazione comportamentale sarà misurata dalla sola componente Top-down cui verrà attribuito - [peso 20%].

Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

La struttura del sistema di valutazione dei dirigenti presenta alcune variazioni rispetto all'anno precedente, inerenti i pesi attribuiti alla componente 4, e viene di seguito riportata.

La valutazione della performance dei Dirigenti è svolta dal Direttore Generale sulla base delle seguenti quattro componenti:

1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo). Per effetto di quanto specificato nel paragrafo 2.1, il livello di performance dell'Amministrazione nel suo complesso sarà calcolato attraverso i valori assunti dal set di indicatori di performance organizzativa allegati a tale SMVP (All. 3) - [peso 20%];

2) livello di raggiungimento di obiettivi di struttura, conferiti dal Direttore Generale alle Aree, in una logica di cascading rispetto alle linee strategiche di Ateneo e riportati nel PLAO - [peso 50%];

3) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Direttore Generale e riportati nel PLAO - [peso 10%];

4) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori misurata da due componenti:

Top-down: valutata dal Direttore Generale attraverso gli indicatori di comportamento (All. 2) - [peso 10%]

Bottom-up: valutata dal personale di categoria EP e D con posizione organizzativa, afferenti alle rispettive aree, attraverso gli indicatori associati alla rilevazione di valutazione del superiore gerarchico (riportati nell'All. 4) proposti nella sez. 3 "Valutazione del superiore gerarchico" collegata all'indagine di Benessere organizzativo espletata nell'ambito del progetto Good Practice.

Il valore considerato ai fini della valutazione sarà dato dalla media aritmetica semplice dei valori assunti dai 16 indicatori suggeriti - [peso 10%].

Qualora il numero di valutazioni espresse risultassero inferiori a 3, la componente Bottom-up non verrà presa in considerazione e la valutazione comportamentale sarà misurata dalla sola componente Top-down cui verrà attribuito - [peso 20%].

Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

- Valutazione dal basso dei Dirigenti
- Valutazione tra pari del personale

- Valutazione collegiale
- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali

Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)

- NO

2.2 Piano integrato di attività' e organizzazione (PLAO) 2024-2026 - Valore Pubblico

Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

Il PLAO 2024-2026 dell'Ateneo, in continuità con il PLAO precedente, si collega organicamente col Piano Strategico 2024-2026, derivandone una coerente programmazione operativa. Naturalmente ci sono margini di miglioramento, a partire dalla necessità di dettagliare maggiormente alcune delle attività programmate.

Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

Nel PLAO 2024-2026 il valore pubblico chiaramente è declinato nella sezione 2 del documento stesso, mentre per quanto attiene le strategie di attuazione si fa riferimento soprattutto a quanto prevede il PSA 2023-2025.

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

o Tra 5 e 10

Il PLAO individua i seguenti principi/obiettivi:

- 1. essere comunità inclusiva, solidale, multiculturale, assicurando parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di qualunque genere;*
- 2. garantire un'istruzione superiore di qualità e accessibile per giovani e adulti, mantenendo un'eccellente soddisfazione degli studenti;*
- 3. promuovere la ricerca scientifica e l'avanzamento delle conoscenze in tutte le sue forme;*
- 4. diffondere la cultura e le conoscenze per una crescita armonica e sostenibile;*
- 5. sostenere l'innovazione e il trasferimento tecnologico per incrementare lo sviluppo e la competitività del territorio;*
- 6. assicurare un'amministrazione equa, trasparente e accessibile che garantisca il benessere organizzativo.*

Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

- o Si interni ed esterni

PLAO 2024-2026 pp.8-9

Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?

- o Si

Gli obiettivi di Valore Pubblico nel PLAO 2024-2026 sono esplicitamente incrociati (p.7) con i 6 fondamentali Principi individuati dal Piano Strategico 2023-2025, ispirati ai Sustainable Goals dell'Agenda ONU 2030.

Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

- o Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

Sia pure se non chiaramente riportato, molti obiettivi sono riconducibili alle valutazioni dell'ANVUR.

Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

- a. Si per alcuni

L'individuazione degli stakeholder è presente nel PLAO 2024-2026, sia pure non collegata puntualmente agli obiettivi di Valore Pubblico. Nel Piano Strategico 2023-2025, cui il PLAO fa espresso riferimento, sono dettagliatamente relazionati per specifici ambiti (Didattica, Ricerca, Terza missione, Governance, Servizi) gli obiettivi e le azioni strategiche finalizzate alla creazione di Valore Pubblico.

Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

- o No

Indicatori, target e talvolta fonte dei dati sono presenti nel Piano Strategico, cui il PLAO fa espresso riferimento.

2.3 Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO) 2024-2026 – performance

Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- o In parte

Gli obiettivi e gli indicatori di performance nel PLAO 2024-2026 non sono sistematicamente agli obiettivi di Valore Pubblico

Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024

- o Caratterizzato da alcune modifiche

Il nuovo PIAO 2024-2026 rappresenta un passo in avanti con riferimento specifico alla filiera valore pubblico-performance, pur restando certamente migliorabile relativamente all'aspetto dell'individuazione di obiettivi e indicatori di performance riferiti al Valore Pubblico.

Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)

- o Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)
- o Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- o Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree Dirigenziali)
- o Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

Gli obiettivi sono presenti nel PIAO 2024-2026 e in alcuni suoi allegati.

Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- o Nella maggior parte dei casi

Gli indicatori sono presenti negli allegati del PIAO 2024-2026.

Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)

- o Efficacia
- o Efficienza

Oltre agli indicatori selezionati in alcuni casi vengono altresì utilizzati ulteriori indicatori qualitativi e quantitativi.

Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- b. Si tiene conto delle serie storiche
- o Si fa riferimento a benchmark interni
- o Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)
- o Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder

La definizione dei target rappresenta il punto finale di una attività complessa, nella quale confluiscono – in modi e misure diverse a seconda della tipologia dei vari obiettivi – serie storiche, benchmark interni, benchmark esterni (derivanti ad esempio da esiti alla partecipazione al progetto Best Practice), indicazioni provenienti dai responsabili degli uffici.

In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione??

c. No

Nel PIAO 2024-2026 (sezione 2.2.) non sono indicate risorse finanziarie destinate alle varie azioni previste per gli obiettivi di performance.

Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

d. Altro (specificare)

L'assegnazione degli obiettivi ai Dipartimenti è contenuta nell'allegato "Obiettivi organizzativi" al PIAO 2024-2026.

Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

e. Sì

Nella sezione 2.2. Performance del PIAO 2024-2026 (così come nell'Allegato "Obiettivi organizzativi") sono presenti numerosi obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza, anche se non puntualmente e chiaramente riferibili a valutazioni esterne all'Ateneo, che vengono comunque utilizzate.

Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

o Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea, ANVUR, di Ateneo, ecc.)

L'Ateneo di Cassino ha aderito al progetto Good Practice a partire dall'edizione 2015/2016.

Altri strumenti esterni (Almalaurea, ANVUR) si affiancano a quelli interni (Rilevazione Opinione degli Studenti, dei Docenti; Benessere Organizzativo).

Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

o dati certificati e pubblicati

o autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo

o banche dati dell'ateneo

o banche dati esterne

Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Il monitoraggio degli obiettivi di performance fondamentale prevede due momenti chiave: il monitoraggio intermedio, salvo eccezioni effettuato a metà anno, che si basa su una relazione prodotta dal responsabile nella quale si evidenziano gli eventuali scostamenti e le possibili azioni correttive, e quello conclusivo, basato sulla rendicontazione finale.

Dal 2024 il monitoraggio avverrà attraverso piattaforma sv SPRINT-CINECA.

L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

o Si (specificare in Nota con quale modalità)

L'OIV raccoglie ed esamina documentazione e relazioni a campione, sia intermedie che finali, e verifica l'adeguato svolgimento del processo.