



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

plan

strategy

solution

Anno 2017

Approvata dal CdA : 20.06.2018  
Validata dal NdV-OIV : 27.06.2018

---

La presente Relazione è stata redatta con il supporto del Centro per la Qualità dei Servizi  
Responsabile *Ing. Giulio Bianco*



## Sommario

1. Presentazione della Relazione .....	2
2. Processo di redazione della Relazione sulla performance .....	5
3. Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder .....	7
4. I risultati raggiunti.....	12
4.1 Risultati connessi alle AZIONI STRATEGICHE 2016-2018.....	12
4.2 Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2016-2018 .....	13
4.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	16
4.3.1 Performance organizzativa di ATENEO.....	17
4.3.2 Performance organizzativa di STRUTTURA.....	18
4.3.3 Risultati rilevazioni OPINIONI STUDENTI E DOCENTI (Segr. studenti/Uff. di segreteria) .....	19
4.3.3.1 Rilevazioni Studenti frequentanti .....	21
4.3.3.2 Rilevazioni Docenti .....	26
4.3.4 Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer Satisfaction .....	30
4.3.4.1 Rilevazioni di Efficienza .....	32
4.3.4.2 Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction) .....	35
4.3.4.3 Cruscotti direzionali di sintesi dell'Efficacia e dell'Efficienza .....	37
4.3.5 Risultati connessi alla TRASPARENZA e PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	41
4.3.6 Risultati connessi all'ASSICURAZIONE DELLA QUALITA' .....	49
4.3.7 Risultati connessi ad obiettivi di PARI OPPORTUNITA' e BILANCIO DI GENERE .....	55
4.3.8 Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	67
4.4 PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	71
4.4.1 Performance DIRETTORE GENERALE .....	72
4.4.2 Performance DIRIGENTE AREA 4 .....	72
4.4.3 Performance PERSONALE Categoria EP/Categoria D titolare di posizione org.va .....	73
Allegato 1	Monitoraggio obiettivi Piano strategico 2016-2018
Allegato 2	Monitoraggio obiettivi Piano triennale 2016-2018



## 1. Presentazione della Relazione

L'art. 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150/2009, novellato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino sul sito istituzionale, ogni anno entro il 30 giugno, la "Relazione annuale sulla performance", documento approvato dall'organo di indirizzo-politico amministrativo e validato dall'Organismo di valutazione (NdV-OIV) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La Relazione sulla performance rappresenta, dunque, lo strumento mediante il quale l'amministrazione rendiconta ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti, nel corso dell'anno precedente, rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse previsti dal "Piano della performance" e dagli altri documenti del ciclo di gestione della performance.

Fig. n. 1: PRINCIPALI DOCUMENTI DI ATENEO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RIFERITO AL 2017

	DATA DI APPROVAZIONE	DATA ULTIMO AGGIORNAMENTO	LINK DOCUMENTO
<b>Piano strategico 2016-18</b>	<b>28/01/2016</b>	-	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.aspx</a>
<b>Piano triennale di Ateneo 2016-18</b>	<b>20/12/2016</b>	-	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.aspx</a>
<b>Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	<b>20/12/2016</b>	<b>24/01/2018</b>	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.aspx</a>
<b>Piano integrato 2017-2019</b>	<b>22/06/2016</b>	<b>24/01/2018</b>	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance.aspx</a>
<b>Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019</b>	<b>25/01/2017</b>	<b>24/01/2018</b>	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione/piano-prevenzione-della-corruzione.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione/piano-prevenzione-della-corruzione.aspx</a>
<b>Carta dei servizi Area Studenti</b>	<b>27/01/2015</b>	-	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit%C3%A0.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit%C3%A0.aspx</a>
<b>Carta dei servizi Biblioteche</b>	-	-	<a href="http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit%C3%A0.aspx">http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit%C3%A0.aspx</a>



Il rilievo degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno va accompagnato, all'interno della Relazione, dall'indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

La Relazione, infine, deve anche includere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

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

In ottemperanza al d.lgs. n. 68/2013, la gestione del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università statali è stata posta in capo all'ANVUR.

Per effetto del d.lgs. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, il ruolo d'indirizzo all'interno della nascente Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche è stato contestualmente ricondotto al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri le cui funzioni in materia sono state disciplinate con il successivo DPR n. 105/2016.

La presente Relazione è stata predisposta in base alle "[Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali](#)", approvate dall'ANVUR nel mese di luglio 2015, che, allo stato, costituiscono l'unico testo di riferimento per la gestione della performance, essendo non più cogenti le delibere della ex CIVIT sull'argomento.

Utili indicazioni sono peraltro desumibili dalle note di indirizzo che l'ANVUR periodicamente diffonde, quali ad esempio:

- [Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca](#) del 3 luglio 2017;
- [Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#), approvata dal Consiglio Direttivo ANVUR il 20.12.2017.

Per quanto applicabile, si è tenuto altresì conto del recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, emanato dall'ANAC nel novembre 2017, degli spunti derivanti dal [Documento di feedback al Piano integrato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale 2017-19](#) trasmesso dall'ANVUR e dalle risultanze scaturite dagli esiti della visita della CEV ANVUR di accreditamento della sede e dei corsi di studio dell'Ateneo.



La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 / 06 /2018 , sarà vagliata per la validazione dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo entro il 30 giugno 2018 e, ai sensi del d.lgs. n. 74/2017, sarà pubblicata entro la stessa data sul sito istituzionale di Ateneo nella relativa [pagina](#) della sezione "Amministrazione trasparente" e sul "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica al seguente [link](#).



## 2. Processo di redazione della Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance 2017 è stata predisposta dal Centro per la qualità dei servizi di concerto con la Direzione generale.

Il processo si è articolato nelle seguenti fasi:

1) raccolta ed analisi di tutte le informazioni utili alla compilazione della Relazione attraverso il reperimento e l'analisi degli opportuni documenti del ciclo di gestione della performance connessi all'annualità in esame:

- Piano strategico 2016-18;
- Piano triennale di Ateneo 2016-18;
- Piano integrato 2017-19;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019;
- Relazioni 2017 di:
  - Delegati rettorali, Presidenti dei centri, Referenti del Rettore;
  - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Report annuale 2017 del Presidio della Qualità;
- Report progetto Good Practice\* sulle rilevazioni di efficienza, customer satisfaction (efficacia) e benessere organizzativo;
- Relazione annuale del Nucleo di valutazione 2018, sez. rilevazioni opinioni studenti;
- Risultati della valutazione 2017 riferita a:
  - Direttore generale, Dirigenti, Personale tecnico-amministrativo preposto a funzione organizzativa;

\* Good Practice è un progetto, coordinato dal Politecnico di Milano, cui aderisce l'Università di Cassino, finalizzato a misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto degli atenei partecipanti.



- 2) predisposizione della Relazione sulla scorta delle “Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane” (ANVUR, luglio 2015) e delle altre fonti citate nel par. 1;
- 3) presentazione della Relazione agli organi di governo, fra i quali il Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione;
- 4) trasmissione al Nucleo di Valutazione-OIV per la successiva attività di validazione (da concludersi entro il 30/06/2018).

Fig. n. 2: FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

FASI DEL PROCESSO	ATTORI/SOGGETTI COINVOLTI	APRILE 2018	MAGGIO 2018	GIUGNO 2018
Raccolta e analisi delle informazioni	CQS / Uffici	X	X	
Predisposizione Relazione	CQS / DG		X	X
Presentazione Relazione agli organi di governo	DG / Rettore, CdA			X
Trasmissione Relazione al Nucleo di valutazione	DG / NdV-OIV			X





### 3. Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è stata istituita nel 1979 e riceve la quasi totalità degli studenti da quattro regioni dell'Italia centrale: Lazio meridionale, Campania, Molise e Abruzzo. L'Ateneo conta attualmente circa 8000 studenti e 30 Corsi di laurea, articolati su 5 Dipartimenti (Economia e Giurisprudenza, Ingegneria Civile e Meccanica, Ingegneria Elettrica e dell'Informazione, Lettere e Filosofia, Scienze Umane, Sociali e della Salute) come previsto dalla Legge n. 240/2010.

Il nuovo [Statuto](#) dell'Ateneo, emanato con Decreto del Rettore nel gennaio di quest'anno, riguardo alle finalità istituzionali, recita: "L'Ateneo persegue, nel rispetto dei principi di libertà, responsabilità e sviluppo sostenibile, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, combinando in modo organico e coerente ricerca, didattica e terza missione, in vista del progresso scientifico, culturale, civile, sociale ed economico." Tenuto conto che l'Università di Cassino ha una percentuale, tra le più alte d'Italia, di studenti con genitori non laureati, si comprende come essa rivesta un ruolo di "ascensore sociale" per il territorio, e di ciò l'Ateneo tiene conto nella definizione della propria offerta formativa che annovera pure corsi erogati totalmente in lingua inglese e rilascio di doppio titolo, con l'obiettivo di aumentare la propria attrattività anche nei confronti degli studenti stranieri.

I tassi occupazionali dei laureati dell'Università di Cassino sono, peraltro, appena al di sotto delle medie nazionali, e questo è un dato certamente confortante considerato il contesto socio-economico in cui opera tale istituzione.

Per quanto riguarda le altre strutture dell'Ateneo, vale la pena citare il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA), il Centro Universitario per l'Orientamento (CUORI), il Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI), il Centro Editoriale di Ateneo (CEA) ed il Centro di Ateneo per i Servizi informatici (CASI).

Inoltre, particolare rilievo assume il fatto che l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale possa contare su una rete telematica (UnicasNet) - sviluppata in proprio, di proprietà dell'Ateneo e attiva già dal 2008 – che, sfruttando la fibra ottica e consentendo trasmissioni rapide tra i vari poli dell'Ateneo



e verso l'esterno (anche attraverso il GARR, Gruppo per l'Armonizzazione delle Reti della Ricerca), si pone al servizio delle attività di didattica e di ricerca, oltre che di quelle del territorio.

Rispetto alle attività di Ricerca, la performance della stessa, attestata dalla VQR è, in generale, positiva ed impreziosita ulteriormente dalla recente attribuzione, al Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione (DIEI), di un finanziamento, per complessivi 7 milioni di euro nel quinquennio 2018-2022, finalizzato ad incentivare l'attività dei Dipartimenti universitari statali che si caratterizzano per l'eccellenza nella qualità della ricerca e nella progettualità scientifica, organizzativa e didattica (su 19 Dipartimenti di eccellenza in tutt'Italia nell'Area dell'Ingegneria Industriale e dell'informazione, il DIEI è risultato al quarto posto).

Per quanto riguarda la Terza Missione, particolare importanza rivestono l'attività brevettuale e quelle di public engagement, tra cui, ad esempio, l'organizzazione di giornate di formazione negli istituti scolastici sui problemi legati all'energia e la gestione dei rifiuti. Per supportare le attività di public engagement e migliorare all'esterno la conoscenza delle attività dell'Ateneo e le loro ricadute sul territorio, è stata creata, su proposta del Rettore, una delega alla diffusione della cultura e della conoscenza. Vi sono, inoltre, strette collaborazioni con varie aziende, anche multinazionali, del territorio e sono attive molteplici convenzioni con varie realtà professionali, tra le quali gli Ordini dei notai, degli avvocati, degli ingegneri, dei commercialisti ed esperti contabili, ai quali vengono indirizzate spesso iniziative formative.

Indicazioni più dettagliate sul numero dei corsi di studio attivi per tipologia, sul numero di docenti in servizio, sulle distribuzioni degli immatricolati e degli iscritti (per anno accademico e confrontate con il trend nazionale), sul numero e distribuzione del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo sono reperibili nella "Breve presentazione dell'Ateneo" a pag. 3 del Piano Integrato 2018-2020 da cui è, in parte, desunta la presente sintesi.

Infine, la [struttura amministrativa centrale e periferica dell'Ateneo](#), articolata in Aree, Settori ed Uffici, alla quale è affidata la gestione tecnica, amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università di

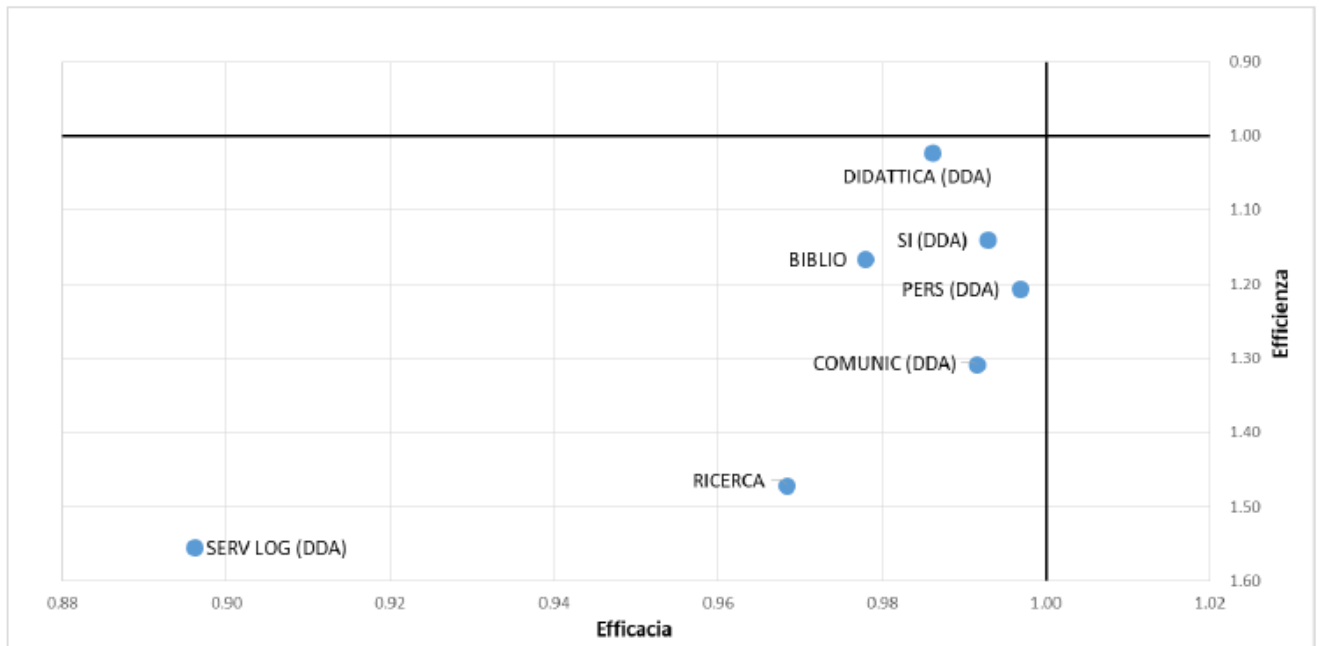


Cassino e del Lazio Meridionale, è diretta dal Direttore Generale ed è coordinata dai responsabili tecnico-amministrativi di categoria D ed EP, risultando attualmente priva di figure dirigenziali.

Per la comprensione del contesto organizzativo di riferimento, anche in relazione ai comportamenti dei competitors istituzionali, l'Ateneo si è dotato di strumenti comparativi finalizzati, rispetto ai servizi amministrativi e di supporto erogati, ad analizzare l'efficacia e l'efficienza ed, in aggiunta, ad effettuare indagini di clima, aderendo dall'edizione 2015/2016 al progetto Good Practice, promosso dal Politecnico di Milano (MIP), cui già si è fatto cenno al precedente par. 2 e che verrà ampiamente esposto, unitamente ai risultati conseguiti, nel seguito.

In questo contesto si riporta unicamente la matrice di posizionamento dei servizi dell'Ateneo, nei confronti degli altri atenei partecipanti a GP 2016, rispetto alle due dimensioni di prestazione analizzate per i servizi amministrativi (efficacia ed efficienza) ed il relativo significato:

Fig. n. 3: MATRICE DI POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO DI CASSINO RISPETTO AGLI ALTRI PARTECIPANTI ALL'INDAGINE (fonte: Progetto GOOD PRACTICE 2016/17, Report UNICAS 2016)



- Quadrante in alto a destra: servizi il cui costo unitario è inferiore rispetto alla media e la cui Customer Satisfaction è maggiore rispetto alla media. Sono servizi considerati virtuosi per l'Ateneo;
- Quadrante in alto a sinistra: servizi il cui costo unitario è inferiore rispetto alla media, ma la cui Customer Satisfaction è inferiore rispetto alla media. Sono i servizi critici per la Customer Satisfaction;
- Quadrante in basso a destra: servizi il cui costo unitario è superiore rispetto alla media, ma la cui Customer Satisfaction è superiore rispetto alla media. Sono i servizi critici per l'Efficienza;
- Quadrante in basso a sinistra: servizi il cui costo unitario è maggiore rispetto alla media e la cui Customer Satisfaction è inferiore rispetto alla media. Sono i servizi critici sia per Customer Satisfaction che per l'Efficienza.

Relativamente all'Ateneo di Cassino, il grafico mostra servizi caratterizzati da CS in linea o inferiori alla media della CS degli altri atenei partecipanti, a fronte di costi unitari in linea o superiori alla media. Tra questi, i servizi Generali e Logistici riportano i costi unitari più elevati a fronte di livelli di soddisfazione particolarmente contenuti, mostrando quindi le maggiori criticità. I servizi relativi a Supporto alla Didattica, Sistemi informatici e Gestione del Personale risultano essere meno critici da questo punto di vista, essendo posizionati più vicino all'incrocio degli assi, e quindi alla media complessiva.

Per la corretta illustrazione e valutazione dei risultati conseguiti nel 2017 dall'Ateneo, appare però ineludibile in questa sede un riferimento alla condizione in cui si è trovato, e si trova attualmente, ad operare tutto il personale docente e tecnico amministrativo dell'Università alla luce della imprevista situazione di sofferenza economico-finanziaria che si è improvvisamente palesata nel corso del 2017 e, poi, si è sostanziata in una serie di misure e tagli, tra cui il [Piano di risanamento 2017-2037](#), volte a riportare i conti in equilibrio.

Al di là dei comprensibili, temporanei effetti di scoraggiamento e demotivazione nel predetto personale, abituato a svolgere i propri compiti con dedizione e rigore, si sono registrate ricadute importanti sia sull'assetto e sul funzionamento degli uffici che sulla programmazione e la tempistica delle attività dipendenti dalle disponibilità di cassa. Ciononostante, superata la fase della prima emergenza, l'istituzione ha reagito e sta reagendo in tutte le sue componenti, cercando pian piano di trasformare la difficoltà in un'opportunità di miglioramento, puntando sempre più alla ricerca di soluzioni volte anche ad ottimizzare l'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. Segnali incoraggianti sono stati riscontrati dalla CEV ANVUR allorché, durante la visita in loco presso l'Ateneo, ha avuto modo di riscontrare in maniera tangibile il forte senso di appartenenza del personale



all'istituzione (cfr. nel seguito par. 4.3.8). Altra evidenza del rinnovato impegno e dello slancio verso il futuro dei soggetti che operano nell'Università è il già richiamato inserimento di un Dipartimento dell'Ateneo fra quelli destinatari di un importante finanziamento per l'eccellenza nella qualità della ricerca e nella progettualità scientifica, organizzativa e didattica.

La difficile situazione contingente si proietta in avanti obbligando l'Ateneo a mettere in campo, per il futuro, politiche che accolgano la sfida di riuscire a coniugare lo sviluppo e il miglioramento qualitativo dei servizi - condizione necessaria posta dalla competizione tra gli atenei e dai parametri stabiliti dal Ministero ai fini del finanziamento, volti a premiare efficienza, qualità della didattica e produzione scientifica – con l'azione più generale di contenimento della spesa e riequilibrio dei conti.



## 4. I risultati raggiunti

Come richiesto anche dalle Linee guida ANVUR 2015, in un'ottica integrata di sistema è necessario rappresentare i risultati raggiunti facendo coesistere l'aspetto accademico con il contesto gestionale, in modo da evidenziare lo stretto collegamento esistente fra la mission istituzionale e la performance amministrativa dell'Ateneo.

### 4.1 Risultati connessi alle AZIONI STRATEGICHE 2016-2018

La performance strategica istituzionale discende dagli obiettivi strategici pluriennali che l'Ateneo si prefigge per realizzare con successo la propria missione. Di conseguenza, deriva dai risultati sulle azioni strategiche messe in campo per conseguire tali obiettivi (elencati nel Piano strategico 2016-2018) e può essere misurata con l'andamento degli indicatori correlati a tali azioni.

Sulla scorta delle informazioni desunte dalle [relazioni](#) sulle attività 2017 dei Delegati rettorali, Referenti del Rettore e Presidenti dei centri, il Presidio della Qualità ha supportato l'elaborazione di un prospetto riassuntivo sui risultati conseguiti, la "Scheda di monitoraggio degli obiettivi" presentata agli Organi collegiali di Ateneo nel mese di settembre 2017, che, con riferimento alla sezione "Obiettivi del Piano strategico 2016-2018", si riporta nell'Allegato 1 in calce al presente documento

(NdR: La seconda colonna della tabella illustrata, cui è associata la nomenclatura "Obiettivo", va riferita alla colonna intitolata "Azioni nel triennio" del Piano strategico 2016-2018).



## 4.2 Risultati connessi alla PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2016-2018

Con Decreto ministeriale n. 635 del 8 agosto 2016, il MIUR ha promulgato le “Linee generali d’indirizzo della programmazione delle Università 2016-2018 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati”. Per effetto di ciò, le università statali, nell'ambito della loro autonomia, sono state chiamate ad assicurare l'integrazione del ciclo di gestione della performance, di cui al d.lgs. n. 150/2009, con la programmazione del sistema universitario 2016-2018 che persegue il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- A. Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013-15 su azioni strategiche per il sistema;
- B. Modernizzazione degli ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche;
- C. Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti;
- D. Valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei.

Il conseguimento di tali obiettivi viene valutato sulla base di indicatori che gli atenei sono tenuti a scegliere all’interno di opportuni set definiti negli allegati al decreto.

A valle di ciò, il 20 dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione dell’Ateneo di Cassino ha deliberato l’approvazione del [Documento di programmazione \(Piano triennale di Ateneo\) 2016-2018](#) in conformità al predetto D.M. n. 635/2016 ed al relativo D.D. n. 2844/2016 di attuazione, nel quale, per gli obiettivi A e B già menzionati, vengono puntualmente definiti le attività pianificate, i risultati attesi, le responsabilità e le scadenze nel triennio.

Si riporta di seguito lo schema che richiama gli obiettivi e le azioni riferiti al D.M. n. 635/2016 ed al Piano triennale di Ateneo.



Fig. n. 4: OBIETTIVI D.M. N. 635/2016 E PIANO TRIENNALE DI ATENEO

OBIETTIVO D.M. n. 635/2016	AZIONE D.M. n. 635/2016	OBIETTIVO PIANO TRIENNALE
Obiettivo A) Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 - 2015 su azioni strategiche per il sistema	Azione a) Orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione degli abbandoni e della durata degli studi</li> <li>- Integrazione con il territorio</li> <li>- Valutazione dell'efficacia delle azioni di orientamento</li> <li>- Orientamento in uscita</li> </ul>
	Azione b) Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali" di I e II livello anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o di Doppio Titolo</li> <li>- Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali" di III livello (dottorati) anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o di Doppio Titolo</li> <li>- Attrazione di studenti stranieri</li> <li>- Potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero degli studenti</li> </ul>
Obiettivo B) Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche	Azione a) Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziamento della didattica innovativa</li> <li>- Modernizzazione degli ambienti, delle strutture e delle condizioni per la ricerca</li> <li>- Rivisitazione del sito web</li> <li>- Upgrade delle postazioni informatiche a disposizione degli studenti</li> </ul>
	Azione b) Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Completamento nuova sede dell'Area Umanistica</li> <li>- Intervento di ristrutturazione /riqualificazione di un'aula di medie dimensioni (240 mq) presso il Campus Folcara</li> <li>- Intervento di destinazione ad aula di spazi precedentemente utilizzati come studi docenti (circa 40 mq) presso l'Area di Ingegneria</li> </ul>
	Azione c) Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetto: "HE4SS - Higher Education for Soft Skills"</li> </ul>





Sulla scorta delle informazioni desunte dalle [relazioni](#) sulle attività 2017 dei Delegati rettorali, Referenti del Rettore e Presidenti dei centri, il Presidio della Qualità ha supportato l'elaborazione di un prospetto riassuntivo sui risultati conseguiti, la "Scheda di monitoraggio degli obiettivi" presentata agli Organi collegiali di Ateneo nel mese di settembre 2017, che, con riferimento alla sezione "Obiettivi del Piano triennale 2016-2018", si riporta nell'Allegato 2 in calce al presente documento.



### 4.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

In altri termini, come richiamato anche alla pag. 26 della sez. 2 del Piano Integrato 2018-2020, la performance organizzativa è l'insieme dei risultati gestionali attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole del suo stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholder* (impatto)\*.

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

Rientrano pertanto tra gli ambiti di valutazione della performance organizzativa:

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

\* fonte: "Linee Guida per il Piano della performance\_ Ministeri", Dipartimento della Funzione Pubblica, giugno 2017, pag. 22



### 4.3.1 Performance organizzativa di ATENEO

La performance organizzativa di Ateneo discende, in generale, dagli atti di programmazione operativa e dagli obiettivi attribuiti trasversalmente alle strutture con risultati misurabili.

Essa rileva per la performance del Direttore Generale (cfr. par. 2.4, pag. 11, del SMVP vigente nel 2017 e par. 5.2, pag. 31 del Piano Integrato 2017-2019).

La misurazione e valutazione di tale componente della performance organizzativa, ai sensi dell'art. 7, c. 2, lett. a) del d.lgs. n.150/2009, è svolta dal Nucleo di valutazione-OIV sulla base di appositi modelli, ancora non disponibili, definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo il novellato art. 8, c. 1-bis del predetto decreto.

Riguardo alla misura della performance organizzativa della struttura amministrativa nel suo complesso, in assenza di uno specifico set di indicatori standardizzati finalizzato a tale scopo\*, per il 2017 si è assunto di determinarla tramite la media dei livelli di performance raggiunti dalle strutture in cui essa si articola (cfr. par. 2.2 del SMVP vigente nel 2017 e par. 2.1, pag. 25 del Piano Integrato 2017-2019).

In altri termini, per il 2017 il livello di performance degli obiettivi attribuiti alle strutture ha alimentato il livello di performance organizzativa dell'Ateneo.

La valutazione della performance organizzativa di Ateneo, oggetto di riflessione nelle riunioni del NdV-OIV del 16 maggio e del 15 giugno 2018 nell'ambito della istruttoria inerente il conseguimento degli obiettivi 2017 del Direttore Generale, è riscontrabile nel contenuto dei verbali del predetto organo e sarà trasmessa, con riferimento al predetto ambito, al Rettore il quale formulerà il suo parere in merito da sottoporre, poi, all'approvazione del primo Consiglio di Amministrazione utile.

\* Al par. 7.2 delle Linee guida ANVUR 2015 si evidenzia lo sforzo in atto, da parte dell'Agenzia, orientato ad individuare un set, composto da un numero limitato di indicatori standardizzati e comparabili, teso a favorire il confronto tra atenei per il miglioramento delle dimensioni essenziali.



### 4.3.2 Performance organizzativa di STRUTTURA

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

Essa rileva per la performance dei Dirigenti e per il Personale con incarico di responsabilità manageriale (cfr. par. 2.5 e 2.6, pag. 12 del SMVP vigente nel 2017 e par. 5.2, pag. 31 del Piano Integrato 2017-2019).

Riguardo alla misurazione e valutazione di tale componente della performance organizzativa, nel nuovo SMVP applicato per il 2018 si prevede che essa sarà svolta dal Direttore Generale sulla base dello scarto, connesso ai relativi indicatori, rilevato tra i valori target attesi ed i valori assunti a consuntivo.\*

In assenza, nel Piano Integrato 2017-2019, di specifici indicatori per gli obiettivi di struttura formulati, si è assunto per il 2017 che la media del grado di conseguimento degli obiettivi operativi, assegnati all'unico Dirigente ed al restante personale titolare di posizione organizzativa, corrisponda con il livello di performance organizzativa della pertinente struttura (cfr. par. 2.2, pag. 9 del SMVP vigente nel 2017 e par. 2.1, pag. 25 del Piano Integrato 2017-2019).

\* In tal modo recependo una delle osservazioni per il miglioramento formulate dall'ANVUR in sede di Feedback al Piano Integrato 2017-2019



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

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1 comma 2 della legge 370/99, Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale riferisce annualmente sulle attività compiute dall'Ateneo relativamente alla raccolta delle opinioni degli studenti.

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

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

Il processo di rilevazione delle opinioni degli studenti è in corso di revisione, come annunciato dall'ANVUR nelle [Linee Guida del 2017](#). L'Ateneo di Cassino è uno dei cinque Atenei che, nell'a.a. 2018-2019, parteciperà con due Corsi di Studio alla sperimentazione del nuovo modello. In particolare, l'Ateneo somministrerà sia i "vecchi" questionari sia i "nuovi" questionari agli studenti dei Corsi di Studio oggetto della sperimentazione nel secondo semestre 2017/2018. Allo stato attuale, la procedura e i questionari adottati seguono le indicazioni fornite nel documento di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento del Sistema italiano del 2013.

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



La rilevazione, oggetto della [Relazione annuale del Nucleo di valutazione 2018](#) da cui sono tratte le informazioni del presente paragrafo, esamina il processo e i dati delle opinioni raccolte nell'anno accademico 2016-2017.

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

La procedura informatica adottata dall'Ateneo permette di avere una copertura degli insegnamenti erogati al 100%, un facile accesso dalle pagine personali, da parte sia degli studenti chea dei docenti, e soprattutto un'immediata fruizione degli esiti da parte degli organi di Ateneo e dei docenti.

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

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

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



#### 4.3.3.1 Rilevazioni Studenti frequentanti

Tra i questionari adottati per la rilevazione, vi è quello proposto dall'ANVUR, somministrato allo studente una sola volta nell'anno accademico di riferimento, al momento della prima prenotazione all'esame dal II anno in poi, relativo alla valutazione del carico di studi complessivo e delle strutture messe a disposizione dall'Ateneo per le attività didattiche ed integrative, attivato e mantenuto on line per tutto l'anno accademico successivo a quello di riferimento.

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

La somministrazione on line del questionario avviene mediante avviso allo studente all'interno della propria pagina dei servizi on line della piattaforma GOMP. È previsto che lo studente possa prenotarsi all'esame solo a condizione che abbia compilato il questionario di valutazione dello specifico insegnamento.

La raccolta dei questionari di valutazione è quindi collegata al servizio on line di prenotazione esami (l'Ateneo utilizza la verbalizzazione on line degli esami e, pertanto, la prenotazione all'appello è obbligatoria). Questa procedura ha consentito di raggiungere una percentuale di copertura dei moduli didattici sottoposti a valutazione pari al 100%. Inoltre, il questionario viene somministrato anche in lingua inglese, considerato che l'Ateneo propone dei corsi anche in questa lingua.

Il questionario prevede la compilazione di item classificati con scale ordinali a 4 valori. La scelta di utilizzare una scala a quattro giudizi è finalizzata ad evitare la polarizzazione del giudizio sui valori medi e spinge lo studente ad assumere una posizione generalmente positiva o negativa su ogni singola domanda.

Il Presidio della Qualità si è occupato della raccolta dei questionari e ne ha curato l'elaborazione (aggregando i dati per Ateneo, Dipartimento, Corso di Studio, Insegnamento) e ha trasmesso gli esiti della rilevazione al Rettore, al Nucleo di Valutazione, ai Coordinatori dei Corsi di Studio, ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti delle Commissioni Paritetiche degli Studenti, ai Docenti ed ai Responsabili della Segreteria Didattiche, nonché agli studenti stessi tramite comunicazione nelle relative pagine personali.



## Risultati delle rilevazioni Studenti frequentanti

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

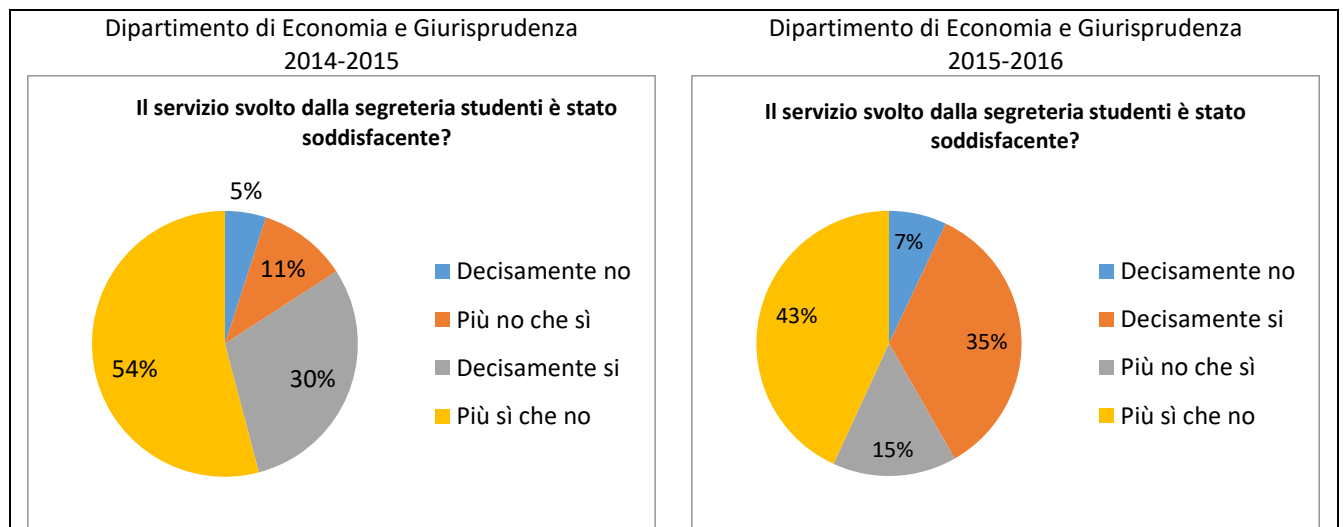
Il numero dei questionari per frequentanti e non frequentanti **esaminati** per l'anno 2016 – 2017, per ogni Dipartimento, è riportato nella tabella seguente:

Fig. n. 5: STUDENTI FREQUENTANTI\_NUMERO QUESTIONARI STRUTTURE RACCOLTI NELL'A.A. 2016/17

STRUTTURE			
Dipartimenti	Frequentanti	Frequentanti inglese	TOTALE QUESTIONARI 2016-2017
DIPEG	1327	214	2288
DICEM	819	0	1073
DIEI	184	6	255
DLEF	167	0	301
DSUSS	2296	0	3805
		Tot	7722

Si riportano in forma grafica gli esiti relativi ai questionari sulle strutture somministrati agli studenti all'inizio dell'anno accademico, raffrontati con quelli delle due annualità precedenti. Gli esiti in percentuale sono aggregati per Dipartimento, mentre sul sito web dei corsi di laurea l'Ateneo pubblica i risultati disaggregati per ogni corso di laurea.

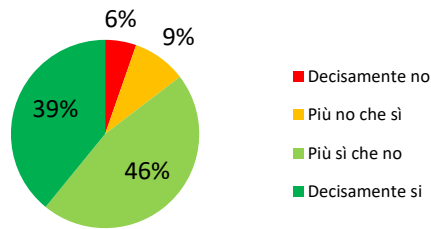
Fig. n .6: STUDENTI FREQUENTANTI\_ESITI QUESTIONARI STRUTTURE PER DIPARTIMENTO ED ANNUALITA'





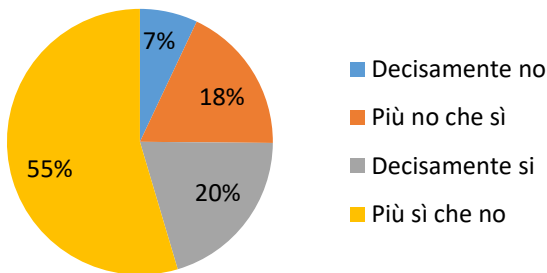
Dipartimento di Economia e Giurisprudenza  
2016-2017

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



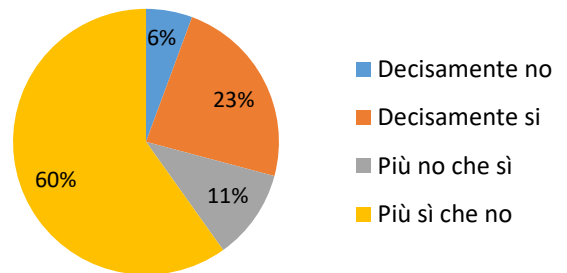
Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica  
2014-2015

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



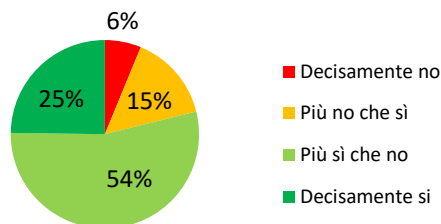
Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica  
2015-2016

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



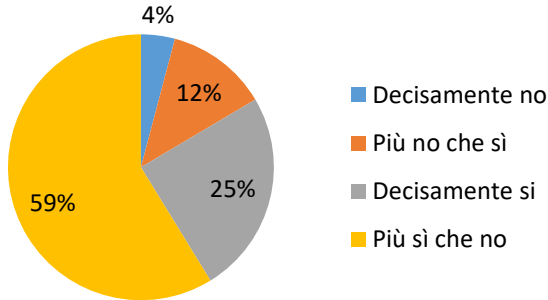
Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica  
2016-2017

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



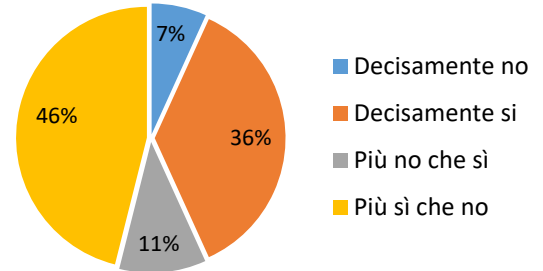
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione  
2014-2015

Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato  
soddisfacente?



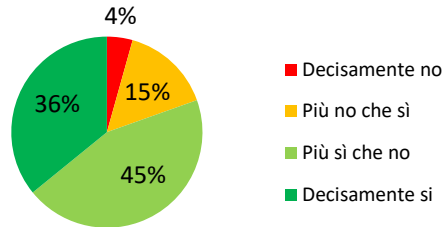
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione  
2015-2016

Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato  
soddisfacente?



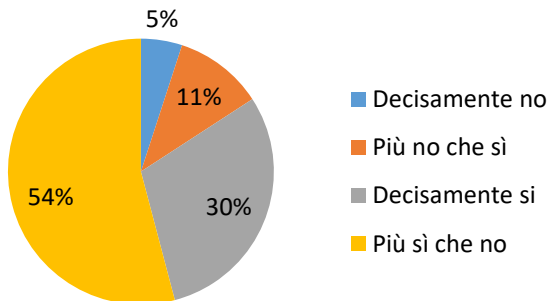
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione 2016-2017

Il servizio svolto dalla segreteria  
studenti è stato soddisfacente?



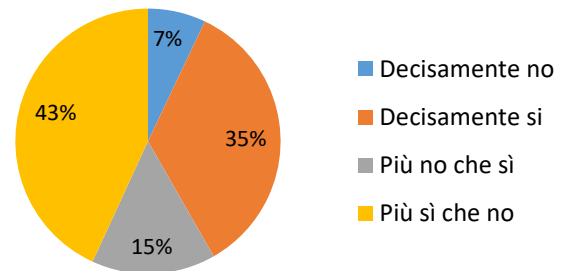
Dipartimento di Economia e Giurisprudenza  
2014-2015

Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato  
soddisfacente?



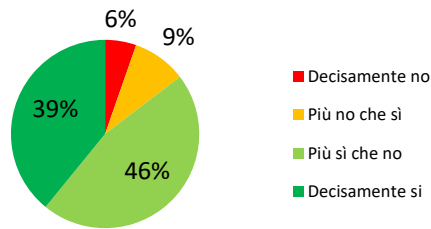
Dipartimento di Economia e Giurisprudenza  
2015-2016

Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato  
soddisfacente?



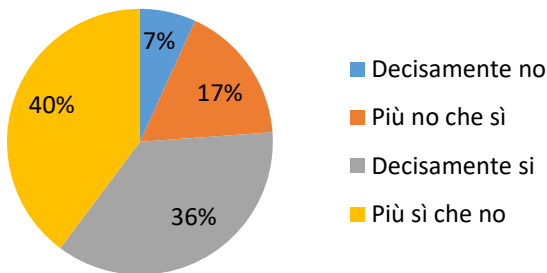
Dipartimento di Economia e Giurisprudenza  
2016-2017

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



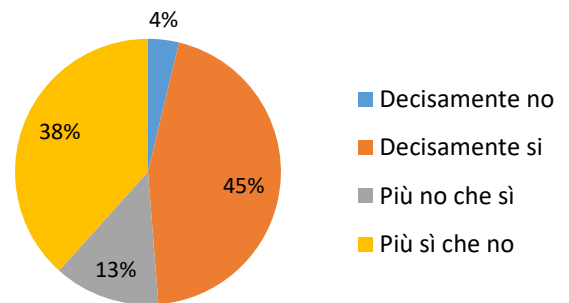
Dipartimento di Lettere e Filosofia  
2014-2015

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



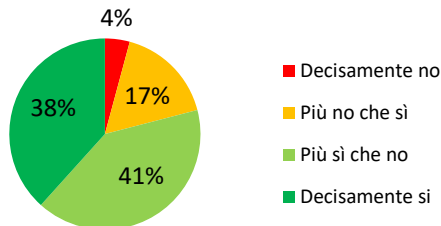
Dipartimento di Lettere e Filosofia  
2015-2016

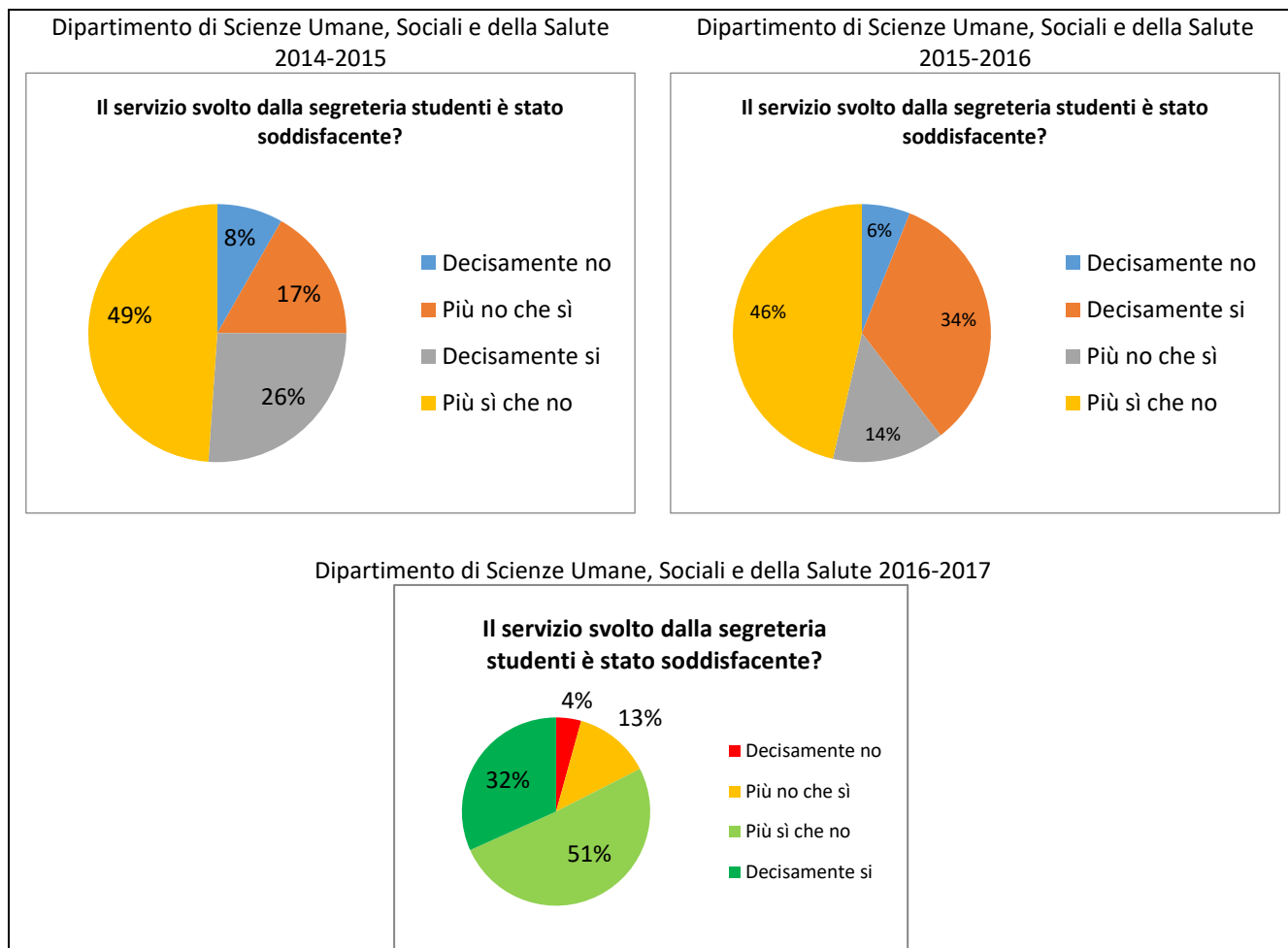
**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**



Dipartimento di Lettere e Filosofia  
2016-2017

**Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?**





#### 4.3.3.2 Rilevazioni Docenti

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

Tra i quesiti sottoposti ai docenti da tale questionario, appare la seguente domanda: **“Il servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria è stato soddisfacente?”**.



Anche in questo caso, il questionario adottato (proposto da ANVUR) è inserito nel sistema GOMP, per cui il docente compila il questionario, all'interno della propria area riservata, per ciascun insegnamento di cui è titolare nel periodo didattico. Nella stessa area il docente può monitorare il numero di studenti che hanno valutato ogni insegnamento di cui è titolare, senza avere accesso ai risultati e, ovviamente, ai nominativi degli studenti.

Nel caso dei docenti non esiste una procedura che obbliga alla compilazione.

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

### Risultati delle rilevazioni Docenti

Il tasso di risposta dei docenti per l'anno 2016-17 è riportato nella tabella seguente:

Fig. n. 7: DOCENTI\_NUMERO QUESTIONARI STRUTTURE RACCOLTI NELL'A.A. 2016/17

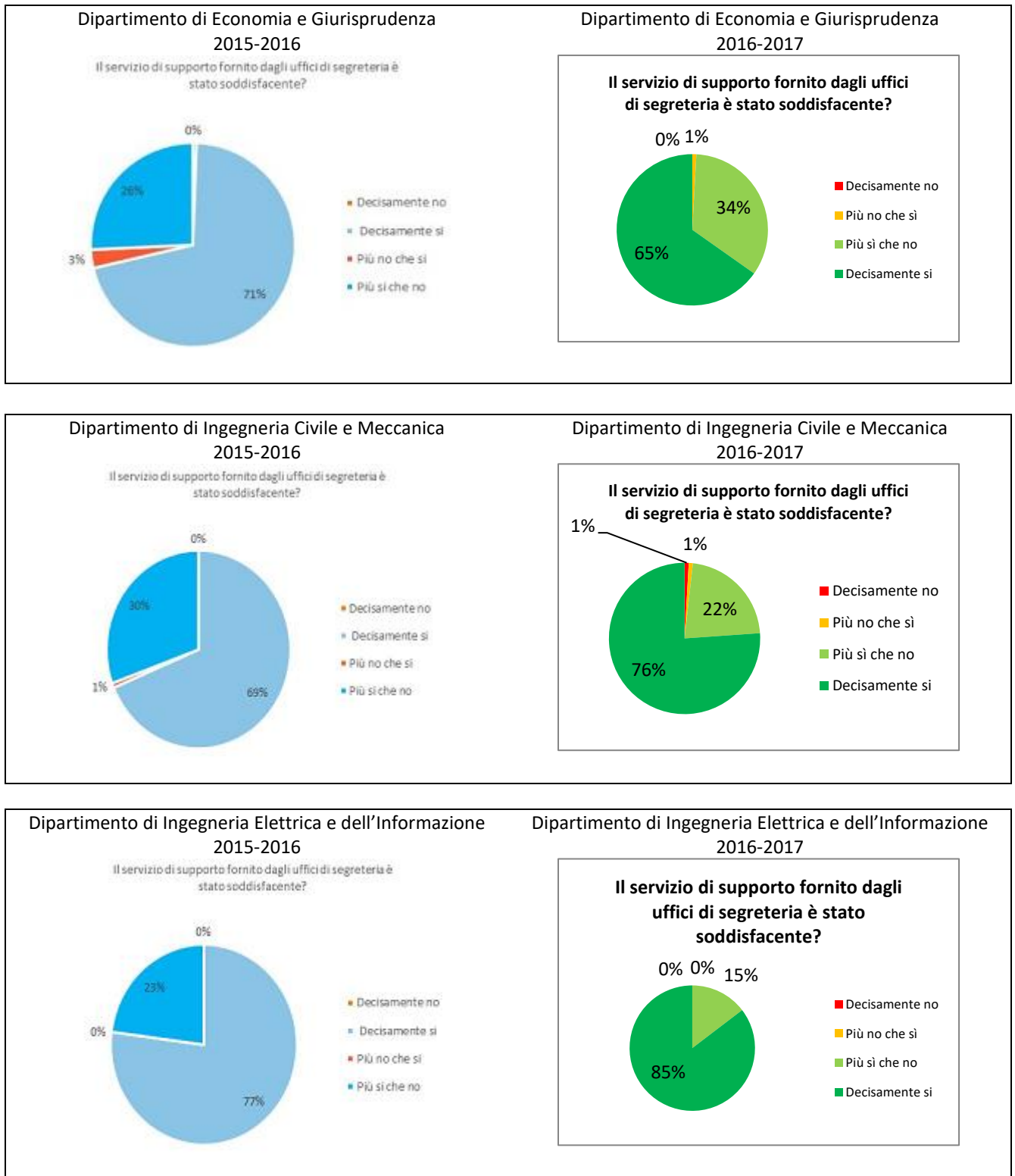
DOCENTI		
Dipartimenti	Questionari compilati 2015-2016	Questionari compilati 2016-2017
DIPEG	165	115
DICEM	131	113
DIEI	61	41
DLEF	61	36
DSUSS	160	89
	Tot 578	Tot 394

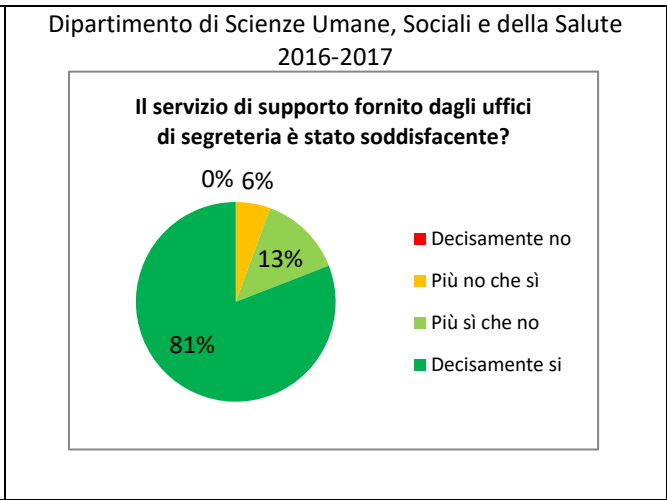
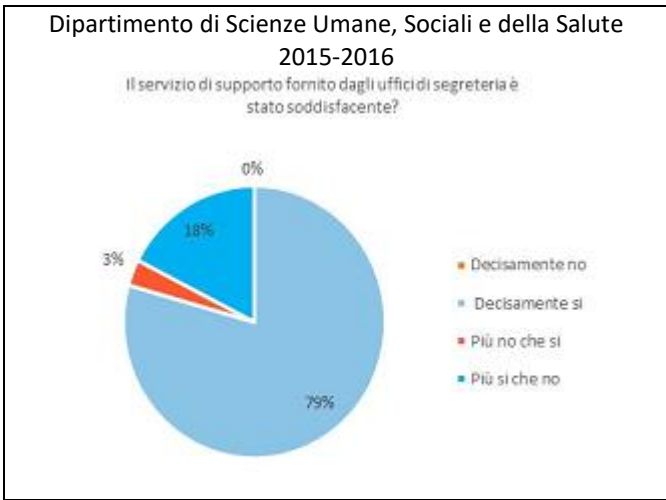
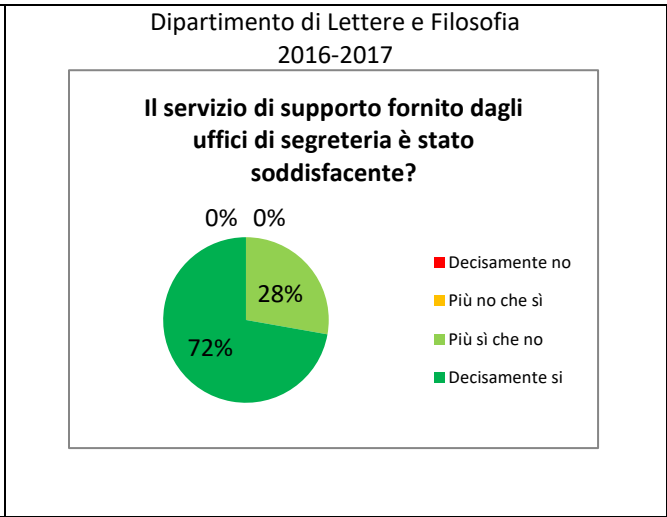
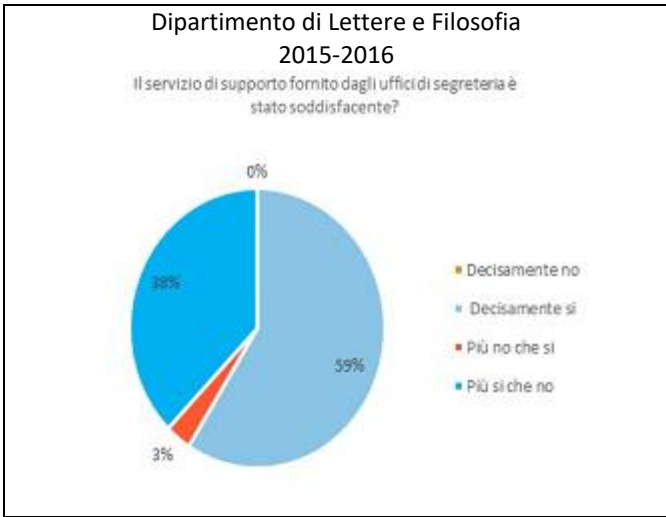
Per quanto riguarda la rilevazione 2016-2017 la percentuale di risposta, rispetto all'anno accademico precedente, presenta una significativa flessione.

Di seguito si riportano i dati aggregati per dipartimento:



Fig. n .8: DOCENTI\_ESITI QUESTIONARI STRUTTURE PER DIPARTIMENTO ED ANNUALITA'





#### 4.3.4 Risultati rilevazioni di Efficienza e di Customer Satisfaction

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

Su quest'ultimo punto si è soffermata l'ANVUR nelle note esplicative, conseguenti alle modifiche al decreto 150/2009, e nelle note di indirizzo, finalizzate alla gestione del ciclo della performance 2018-2020 (cfr. par. 1, pag. 3, della presente Relazione), ricordando l'inserimento dei cittadini e degli utenti (inclusi i docenti e lo stesso personale tecnico amministrativo) tra coloro che svolgono funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa come vera novità introdotta dal d.lgs. 74/2017\*. Le rilevazioni, ai sensi della nuova normativa, vanno realizzate con cadenza annuale e la garanzia di questo ascolto sistematico è in capo al NdV-OIV.

##### Progetto Good Practice

L'Università di Cassino e del Lazio meridionale aderisce dall'edizione 2015/2016 al progetto Good Practice, nato nel 1999, sotto la regia del Politecnico di Milano, con l'obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università, sia tramite rilevazioni di efficacia/efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione degli utenti, al fine di favorire il benchmark tra gli atenei partecipanti nell'ottica di definire in maniera condivisa delle buone pratiche di riferimento. All'ultima edizione del progetto (GP2016), conclusa a dicembre 2017, hanno partecipato, su base volontaria, 31 Atenei pubblici e 7 Scuole Superiori.

\* Il comparto universitario, in realtà, è in evidente anticipo rispetto a tale previsione, contemplando ormai da molti anni l'ascolto sistematico degli studenti, suoi principali stakeholder, come illustrato anche nel precedente paragrafo 4.3.3.





Le sintesi dei dati riferiti all'Ateneo di Cassino, comparate a quelle delle altre università partecipanti al progetto, elaborate a cura del Politecnico di Milano, sono pubblicate sul sito web di Ateneo alla pagina raggiungibile al seguente [link](#). Essa evidenzia quanto i servizi offerti da ciascun ateneo siano efficienti (costi), quali siano i relativi livelli di efficacia (output) e quanto soddisfino le esigenze dell'utenza (customer).



#### 4.3.4.1 Rilevazioni di Efficienza

Le indagini sui **costi (efficienza)**, realizzate nell'ambito del progetto, sono finalizzate alla misurazione delle risorse dedicate ai servizi amministrativi di supporto in termini di costi totali, costi unitari e full-time equivalent (FTE). L'analisi viene condotta in modo gerarchico, misurando dapprima le risorse complessive per l'ateneo, poi le risorse dedicate a ciascuna macro-area (Servizi di supporto al Personale, agli Studenti, alla Ricerca, Infrastrutture e Servizi bibliotecari), infine le risorse associate a ciascun servizio amministrativo (complessivamente 26), a loro volta costituiti da un set di attività. Le risorse dedicate alle macro-aree, servizi ed attività vengono mappate con riferimento a personale interno, collaboratori e consulenti esterni coinvolti nella gestione del servizio.

Per l'edizione 2016/2017, rendicontata nella presente relazione, l'Università di Cassino ha aderito alle rilevazioni di efficienza soltanto con riferimento ai 26 servizi (I livello), mentre nell'edizione 2017/2018 ha esteso l'adesione anche al II livello delle attività, pur confinando l'osservazione ai Servizi bibliotecari dell'Ateneo.

Fig. n. 9: DETTAGLIO DEI SERVIZI OGGETTO DELL'ANALISI DI EFFICIENZA, RIPARTITI PER MACRO-AREA

Macro area	PERSONALE	INFRASTRUTTURE	STUDENTI	SBA	RICERCA	SUPPORTO TECNICO RICERCA
<b>Servizi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pianificazione, controllo e statistica</li> <li>• Assicurazione qualità', Accredитamento, Valutazione</li> <li>• Contabilità</li> <li>• Affari legali e istituzionali</li> <li>• Comunicazione</li> <li>• Servizi sociali e welfare</li> <li>• Personale</li> <li>• Internazionalizzazione docenti, ricercatori e TA</li> <li>• Supporto alle gestione ospedaliera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edilizia_Nuovi interventi edilizi</li> <li>• Edilizia_Interventi sul costruito</li> <li>• Approvvigionamenti</li> <li>• Servizi generali e logistici</li> <li>• Sistemi informativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientamento in entrata</li> <li>• Gestione alloggi e mense</li> <li>• Gestione vita collegiale</li> <li>• Gestione delle borse di studio</li> <li>• Didattica in itinere</li> <li>• Formazione post-laurea</li> <li>• Orientamento in uscita</li> <li>• Internazionalizzazioni studenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biblioteche</li> <li>• Gestione museale e/o archivistica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasferimento tecnologico</li> <li>• Supporto alla gestione dei progetti nazionali e internazionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto tecnico all'attività di ricerca</li> </ul>



La macro-area che assorbe mediamente più risorse, sia mediamente per gli atenei partecipanti al progetto sia, nello specifico, per l'Ateneo di Cassino, è quella del Personale, seguita da quella relativa alle Infrastrutture.

Nella figura seguente è riportata l'incidenza dei costi delle varie macro-aree per i partecipanti a GP 2016, calcolata come rapporto tra il costo del personale associato ad ogni macro-area e il costo totale sostenuto dall'Ateneo.

Fig. n. 10: INCIDENZA DEI COSTI DELLE VARIE MACRO-AREE PER LE UNIVERSITÀ PARTECIPANTI A GP 2016

Ateneo/Scuola	Personale	Infrastrutture	Didattica	SBA	Ricerca	Supporto tecnico all'attività di ricerca	Totale
A	27%	24%	27%	5%	6%	10%	100%
RR	30%	28%	18%	10%	5%	10%	100%
CC	26%	34%	18%	6%	3%	12%	100%
D	35%	23%	20%	11%	6%	5%	100%
SS	28%	31%	20%	8%	7%	6%	100%
DD	33%	24%	23%	12%	2%	5%	100%
MM	34%	25%	20%	8%	3%	10%	100%
AE	31%	20%	15%	13%	5%	16%	100%
G	44%	31%	13%	4%	8%	0%	100%
PP	34%	24%	18%	7%	5%	11%	100%
H	37%	16%	23%	13%	5%	5%	100%
UU	44%	21%	31%	0%	4%	0%	100%
VV	52%	16%	18%	5%	1%	7%	100%
L	31%	25%	17%	9%	5%	14%	100%
M	36%	27%	16%	13%	4%	4%	100%
N	30%	22%	20%	9%	3%	17%	100%
O	29%	22%	20%	12%	3%	13%	100%
HH	37%	31%	25%	6%	2%	0%	100%
QQ	34%	26%	26%	6%	4%	4%	100%
AG	30%	26%	20%	7%	6%	11%	100%
ZZ	30%	26%	19%	6%	5%	15%	100%
AB	30%	32%	16%	5%	8%	8%	100%
OO	28%	28%	18%	9%	6%	11%	100%
T	52%	18%	14%	8%	3%	6%	100%
U	36%	18%	16%	8%	6%	16%	100%
AC	34%	16%	15%	9%	4%	22%	100%
AF	45%	29%	4%	5%	7%	9%	100%
II	28%	28%	22%	10%	5%	9%	100%
BB	36%	20%	20%	3%	5%	15%	100%
B	41%	17%	18%	6%	4%	13%	100%
Univ. CASSINO	31%	22%	17%	8%	4%	19%	100%
EE	29%	24%	21%	8%	5%	13%	100%
NN	26%	29%	23%	9%	2%	11%	100%
AD	31%	24%	19%	8%	3%	15%	100%
Media	34%	24%	19%	8%	5%	10%	100%
Media Atenei	34%	25%	19%	8%	5%	10%	100%
Media Scuole	36%	23%	18%	8%	4%	11%	100%



La tabella seguente mostra invece i costi unitari per macro area degli atenei.

Il costo unitario di ciascuna macro-area è stato calcolato dividendo il costo totale dei servizi facenti parte della macro area per il driver selezionato per quella macro area. I driver utilizzati si possono trovare nella seconda riga della medesima tabella.

Fig. n. 11: DETTAGLIO DEI COSTI UNITARI PER MACRO-AREA

MACRO AREA	Personale	Infrastrutture	Studenti	SBA	Ricerca	Supporto tecnico all'attività di ricerca
DRIVER	numero tot. unità di personale	Mq interni (inclusi corridoi)	N iscritti CdL (*)	UTENZA POTENZIALE	TOTALE PROGETT MGL €	DOC + RIC
A	3.105 €	25,29 €	225,05 €	41,12 €	98,56 €	3.188 €
RR	3.920 €	31,09 €	245,53 €	109,91 €	78,83 €	3.848 €
B	2.467 €	39,29 €	235,55 €	62,96 €	84,50 €	4.042 €
CC	4.271 €	49,93 €	213,12 €	108,16 €	158,19 €	1.803 €
Univ. CASSINO	3.836 €	50,64 €	279,92 €	101,28 €	124,35 €	2.369 €
D	2.432 €	19,63 €	120,00 €	57,08 €	91,16 €	933 €
SS	3.319 €	31,48 €	263,42 €	93,16 €	80,83 €	3.252 €
DD	3.687 €	23,23 €	181,68 €	129,19 €	77,97 €	5.500 €
MM	4.483 €	43,42 €	1.315,43 €	209,33 €	63,88 €	0 €
AE	4.314 €	39,04 €	227,87 €	79,93 €	141,91 €	3.706 €
G	5.654 €	40,70 €	592,37 €	272,73 €	202,01 €	3.379 €
PP	4.057 €	114,71 €	681,09 €	0,00 €	40,08 €	0 €
H	10.537 €	17,86 €	347,12 €	91,16 €	32,16 €	2.788 €
UU	3.669 €	38,41 €	246,98 €	110,50 €	84,77 €	5.457 €
VV	4.251 €	52,21 €	201,27 €	148,43 €	77,28 €	1.314 €
L	3.851 €	30,85 €	289,69 €	109,77 €	63,91 €	5.991 €
M	3.024 €	34,73 €	299,00 €	141,80 €	42,25 €	4.539 €
N	5.958 €	64,43 €	443,91 €	81,49 €	441,56 €	0 €
O	3.285 €	35,84 €	265,78 €	55,28 €	32,18 €	1.032 €
HH	3.620 €	31,91 €	222,77 €	73,32 €	52,13 €	4.011 €
QQ	3.058 €	30,18 €	202,59 €	57,38 €	34,21 €	4.882 €
EE	3.111 €	35,84 €	159,55 €	44,32 €	51,60 €	2.232 €
AG	3.093 €	43,69 €	231,96 €	94,36 €	17,83 €	2.476 €
ZZ	6.227 €	41,57 €	192,12 €	90,42 €	52,14 €	1.558 €
AB	5.158 €	26,73 €	283,77 €	118,85 €	306,45 €	6.213 €
OO	2.111 €	163,25 €	362,96 €	167,21 €	130,84 €	11.307 €
T	4.287 €	28,29 €	369,28 €	254,64 €	52,90 €	4.235 €
U	3.774 €	37,47 €	2.794,80 €	771,54 €	77,94 €	8.052 €
NN	3.646 €	42,65 €	2.204,05 €	176,53 €	15,23 €	8.842 €
AC	4.540 €	17,59 €	241,29 €	66,19 €	96,15 €	4.552 €
AF	3.302 €	102,79 €	178,91 €	71,93 €	86,22 €	6.967 €
II	2.294 €	23,88 €	350,62 €	101,68 €	51,45 €	5.381 €
AD	2.796 €	52,06 €	118,25 €	43,45 €	66,04 €	4.555 €
BB	4.169 €	47,33 €	245,21 €	84,22 €	48,26 €	5.800 €
<b>MEDIA</b>	<b>3.980 €</b>	<b>44,35 €</b>	<b>436,26 €</b>	<b>124,10 €</b>	<b>92,82 €</b>	<b>3.947 €</b>
<b>MEDIA ATENEI</b>	<b>3.967 €</b>	<b>42,81 €</b>	<b>257,53 €</b>	<b>96,80 €</b>	<b>100,20 €</b>	<b>4.038 €</b>
<b>MEDIA SCUOLE</b>	<b>4.049 €</b>	<b>53,31 €</b>	<b>1.472,93 €</b>	<b>353,01 €</b>	<b>50,01 €</b>	<b>7.043 €</b>

Gli esiti risultati dettagliati delle rilevazioni di efficienza sono rinvenibili nel [Report GP 2016 dell'Ateneo di Cassino](#). Una comparazione fra i risultati 2016 e quelli del 2015 può ottenersi raffrontando il predetto report con il [Report GP 2015 dell'Ateneo di Cassino](#). Un riepilogo commentato di quest'ultimo è stato portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.11.2016, come si evince dal relativo [verbale](#).



#### 4.3.4.2 Rilevazioni di Efficacia percepita (Customer satisfaction)

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

Per l'edizione 2016/2017, l'analisi di CS sui servizi amministrativi attuata dall'Ateneo di Cassino ha coinvolto una sola macro-categoria di utenti, il personale accademico DDA (Docenti, Ricercatori e Assegnisti di ricerca), mentre per l'edizione 2017/2018 in corso si è estesa l'adesione anche alle attività del Progetto che rilevano la CS del personale tecnico amministrativo nella veste, questa volta, di utente dei servizi erogati dall'Ateneo.

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

Di seguito la tabella, riferita alla rilevazione DDA, con il numero di questionari compilati per ciascun ateneo e la relativa percentuale di risposta (calcolata come "N. questionari DDA compilati/Totale docenti, ricercatori a tempo determinato e indeterminato, dottorandi ed assegnisti di ricerca").

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



Fig. n. 12: INDAGINE DDA\_NUMERO QUESTIONARI  
COMPILATI E TASSO DI RISPOSTA

ATENEIO	NUMERO RISPOSTE		TASSO DI RISPOSTA	
	DDA		DDA	
BOLOGNA	1529		27%	
BRESCIA	185		17%	
CASSINO	135		31%	
CHIETI-PESCARA	154		16%	
FERRARA	305		23%	
FIRENZE	610		19%	
IMT LUCCA	39		22%	
INSUBRIA	133		22%	
IUAV	123		27%	
IUSS PAVIA	45		49%	
MESSINA	180		20%	
MILANO BICOCCA	571		33%	
PADOVA	1324		31%	
PALERMO	210		9%	
PARMA	313		21%	
PAVIA	336		21%	
PERUGIA STRANIERI	43		44%	
PIEMONTE ORIENTALE	223		38%	
POLIBA	194		43%	
POLIMI	1354		37%	
POLITO	681		33%	
ROMA SAPIENZA	977		21%	
SALENTO	98		14%	
SANT'ANNA	245		34%	
SASSARI	60		5%	
SIENA	450		38%	
SISSA	193		20%	
SNS	266		79%	
TERAMO	115		32%	
TORINO	785		41%	
TRENTO	459		26%	
URBINO	149		29%	
VENEZIA	335		35%	
VERONA	47		3%	

La tabella seguente mostra il livello medio di CS nella domanda sulla soddisfazione complessiva riferita alla categoria DDA.

Come riportato in fig. n.13, i Servizi generali e logistici risultano essere il servizio maggiormente critico (valore di 3.27 rispetto ad una media atenei di 3.65). La Gestione del personale ed i Sistemi informatici sono invece i servizi che riportano livelli di CS più in linea con la media degli atenei. Nel primo caso (Gestione del personale), il valore dell'Ateneo è di 4.20 rispetto ad una media atenei di 4.21. Nel secondo caso (Sistemi informatici), il valore è di 4.01 rispetto ad una media atenei di 4.04.



Fig. n. 13: CS COMPLESSIVA DOCENTI, DOTTORANDI ED ASSEGNISTI DI RICERCA

Ateneo	PERSONALE	SERVIZI LOGISTICI	COMUNICAZIONE	SISTEMI INFORMATICI	DIDATTICA	RICERCA	BIBLIOTECHE	GENERALE
B	4.11	3.71	3.54	3.92	4.27	4.02	4.82	3.97
RR	4.25	3.82	4.09	4.42	4.30	4.04	4.78	4.15
Univ. CASSINO	4.20	3.27	3.65	4.01	4.09	3.68	4.42	3.84
D	3.69	3.28	2.78	3.58	4.00	3.12	3.84	3.72
SS	4.47	3.90	3.74	4.50	4.43	4.29	4.90	4.47
MM	4.81	4.69	4.72	5.03	5.06	4.73	5.09	4.79
AE	4.56	3.92	3.54	4.22	4.25	3.98	4.66	4.33
G	4.40	3.53	3.42	3.87	3.80	3.73	4.68	4.01
PP	2.67	4.24	3.80	4.00	4.13	3.43		3.95
H	3.99	2.78	3.56	3.99	3.67	3.29	3.79	3.88
UU	4.38	4.01	3.94	4.12	4.46	4.22	4.84	4.39
VV	3.86	3.26	3.40	3.46	3.66	3.25	4.21	3.72
L	4.06	3.56	3.73	3.78	4.11	3.31	4.63	3.97
M	4.18	3.45	3.43	3.95	4.14	3.63	4.41	3.83
N	4.91	4.53	4.33	4.07	4.53	4.15	4.35	4.44
O	4.69	4.09	3.51	4.39	4.42	4.29	4.75	4.53
HH	3.83	3.23	3.68	3.76	3.67	3.37	3.80	3.65
QQ								4.31
EE	4.38	3.80	4.00	4.03	4.29	4.04	4.52	4.15
AG	4.20	3.35	3.13	4.04	3.99	3.30	4.43	3.87
ZZ	4.05	3.27	3.71	4.09	3.88	3.49	4.49	4.00
AB	4.26	3.42	3.68	3.95	3.48	4.24	4.28	4.49
NN	4.14	4.04	4.09	4.15	4.14	4.17	4.73	4.34
T	4.72	4.56	4.27	4.44	4.62	4.49	5.21	4.77
U	5.12	4.75	4.45	4.86	5.37	5.32	4.98	4.81
OO	4.10	3.79	3.78	3.94	4.27	3.58	4.72	4.14
A	3.32	3.21	3.57	3.87	3.77	3.60	4.71	3.47
AC	4.15	4.08	3.96	3.75	4.57	3.71	4.30	4.21
AF	4.04	3.57	3.55	3.91	4.22	3.86	4.65	4.09
II	4.98	4.22	4.13	4.83	4.79	4.76	4.85	4.74
BB	3.80	4.00	3.72	4.23	4.30	3.91	4.91	4.30
CC	4.46	4.01	4.24	4.50	4.47	4.36	4.61	4.60
AD	4.23	3.57	3.65	4.05	4.30	3.30	4.65	4.19
DD	4.33	3.45	3.66	3.77	3.95	3.86	4.60	4.10
Media Atenei	4.21	3.65	3.68	4.04	4.15	3.80	4.52	4.12
Media Scuole	4.29	4.46	4.27	4.50	4.66	4.43	5.00	4.54

#### 4.3.4.3 Cruscotti direzionali di sintesi dell'Efficacia e dell'Efficienza

Nel Report GP 2016 dell'Ateneo di Cassino vengono anche riportati tre cruscotti direzionali, ciascuno riferito a servizi rivolti a tre differenti aggregazioni di stakeholder, i quali sintetizzano il posizionamento dell'Università di Cassino, rispetto alla media di tutti gli altri atenei ed alla media dei "piccoli" atenei, in termini di Efficacia (CS complessiva) ed Efficienza (Costo unitario).

I tre cruscotti, che includono anche indicazioni sul trend (dall'edizione 2015/2016 all'edizione 2016/2017) della CS e dei Costi, sono di seguito riportati:



Fig. n. 14: CRUSCOTTO SERVIZI COMUNI A:DOCENTI, PTA E STUDENTI

	prestazione	udm	GP 2016 - Valore	GP 2015 - Valore	Trend (2016-2015)	GP 2016 - Valore benchmark (media cluster)	GP 2016 - Valore benchmark (media Atenei)
Comunicazione	CS DDA	(1-6)	3.65	-	-	3.76	3.68
	Costo unitario	€/persona	586.31	472.79	24.01%	616.75	448.30
Sistemi informatici	CS DDA	(1-6)	4.01	-	-	3.95	4.04
	Costo unitario	€/persona	912.22	948.54	-3.83%	830.14	800.35
Approvv e serv gen	CS DDA	(1-6)	3.27	-	-	3.76	3.65
	Costo unitario	€/mq	28.64	27.98	2.35%	19.09	18.41
Biblioteche	CS DDA	(1-6)	4.42	-	-	4.37	4.52
	Costo unitario	€/utente potenziale	101.28	103.03	-1.69%	99.21	86.87

Il cruscotto in fig. 14 riporta il posizionamento di Cassino rispetto ai servizi comuni a tutti gli stakeholder. Come in tutte le tabelle riportate in questa sezione, le celle a fondo verde identificano i valori di CS superiori alla media e i costi unitari inferiori alla media, a fondo rosso sono invece i valori con CS sotto la media e costi unitari sopra la media.

Per media s'intende la media generale degli atenei partecipanti nell'anno di riferimento del Progetto (rispettivamente 2015, per l'edizione 2015/2016, e 2016, per l'edizione 2016/2017) e non la media del cluster di afferenza.

Il cluster di afferenza dell'Università di Cassino è quello dei "piccoli" Atenei (meno di 10mila studenti). I servizi mostrano alcune criticità sia dal punto di vista dell'efficienza che dell'efficacia percepita. Il servizio di Comunicazione mostra lievi criticità dal punto di vista della CS, ma riporta costi superiori alla media ed in deciso aumento rispetto all'edizione precedente. I Sistemi informatici mostrano CS vicina alla media e costi superiori, ma in riduzione rispetto al 2015. I Servizi generali mostrano CS critica e costi in aumento nel biennio, mentre i Servizi bibliotecari riportano alcune criticità lato CS ma costi in lieve diminuzione.





Fig. n. 15: CRUSCOTTO SERVIZI COMUNI A:DOCENTI E PTA

	prestazione	udm	GP 2016 - Valore	GP 2015 - Valore	Trend (2016-2015)	GP 2016 - Valore benchmark (media cluster)	GP 2016 - Valore benchmark (media Atenei)
Personale	CS DDA	(1-6)	4.20	-		4.34	4.21
	Costo unitario	€/persona	1039.88	1098.78	-5.36%	1180.19	862.61
Contabilità	CS pta	(1-6)	-	-		3.83	3.89
	Costo unitario	€/mgf€	6.63	5.65	17.37%	7.75	6.61
Ricerca	CS DDA	(1-6)	3.68	-		3.77	3.80
	Costo unitario	€/mgf€	133.25	95.40	39.68%	172.15	90.57

Il cruscotto in fig. 15 riporta il posizionamento di Cassino rispetto ai servizi rivolti a Docenti e PTA.

Il servizio di supporto alla Ricerca risulta qui particolarmente critico, con CS inferiore alla media e costi unitari superiori ed in deciso aumento. La Contabilità si posiziona in una situazione intermedia dal punto di vista dei costi, mentre la Gestione del personale mostra le minori criticità, con costi in diminuzione e CS in linea con la media degli atenei.

Fig. n. 16: CRUSCOTTO SERVIZI COMUNI A:STUDENTI

	prestazione	udm	GP 2016 - Valore	GP 2015 - Valore	Trend (2016-2015)	GP 2016 - Valore benchmark (media cluster)	GP 2016 - Valore benchmark (media Atenei)
Didattica	CS DDA	(1-6)	4.09	-	-	4.15	4.15
	Costo unitario	€/studente	151.55	146.49	3.46%	180.35	148.19
Internazionalizzazione	CS stud succ	(1-6)	-	-	-	4.23	3.87
	Costo unitario	€/studente	202.01	205.16	-1.53%	275.26	231.61
Orientamento	CS stud I anno	(1-6)	-	-	-	3.85	3.82
	Costo unitario	€/immatricolato	125.49	111.90	12.14%	76.70	61.17

Il cruscotto in fig. 16 riporta il posizionamento di Cassino rispetto ai servizi rivolti agli Studenti del primo anno ed anni successivi. Non avendo effettuato la rilevazione studenti, il cruscotto si trasforma in una serie di indicatori di efficienza, eccezion fatta per la CS DDA relativa al supporto alla Didattica.



Quest'ultima mostra lievi criticità sia lato efficienza che efficacia. Il servizio di Internazionalizzazione riporta invece costi unitari inferiori alla media, mentre l'Orientamento in entrata mostra costi superiori ed in aumento nel tempo.



#### 4.3.5 Risultati connessi alla TRASPARENZA e PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività ed i risultati messi in campo nel 2017 con riferimento all'ambito della trasparenza e del contrasto alla corruzione trovano un primo, fondamentale riscontro nella [Relazione](#) che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è tenuto a redigere annualmente ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012.

Tali attività sono anche, e soprattutto, le azioni previste all'interno del programma triennale di attività inserite all'interno del [Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza \(PTPC\) 2017-2019\\*](#), adottato dall'organo politico dell'Ateneo su proposta del RPCT.

Rispetto a tale documento, il 4 luglio 2017 l'ANVUR ha trasmesso il documento di feedback sul Piano integrato 2017-2019 dell'Ateneo di Cassino. Relativamente al PTPC, riportato in allegato al Piano Integrato, l'ANVUR si è espresso ritenendo "l'analisi delle aree di rischio sufficientemente approfondita, in particolare con la pianificazione di azioni, interventi e misure. L'analisi delle aree di rischio è stata condotta con riferimento alle 4 aree identificate nelle Linee guida ANVUR 2015; inoltre è pianificata una mappatura dei processi".

Inoltre, con riferimento alle aree di miglioramento nella logica dell'anticorruzione e della trasparenza, il Piano Integrato 2018-2020 ha recepito il suggerimento del RPCT, ribadito anche in sede audizione con il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, relativamente all'inserimento al suo interno del controllo a campione di legittimità sugli atti sia dell'Amministrazione centrale che dei Dipartimenti (cfr. Piano Integrato 2018-2020, par. 5.5, pag. 37).

\* I destinatari del piano triennale sono tutti i dipendenti dei ruoli tecnici ed amministrativi dell'Università, a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ateneo, nonché i collaboratori esterni.

Per quanto concerne i ricercatori ed i docenti, comunque destinatari del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), il PNA demanda ai competenti organi istituzionali l'adozione di iniziative e misure di prevenzione, analoghe a quelle previste per il personale contrattualizzato. Al riguardo, è stata sottoposta la questione all'attenzione del Senato Accademico nella seduta del 17 marzo 2015, con la successiva istituzione di apposito gruppo di lavoro per la definizione dei limiti di applicazione del PNA.

Non essendo intervenuta alcuna segnalazione in merito da parte del gruppo di lavoro, si ritiene il Piano esteso nella sua interezza ai docenti ed ai ricercatori.



In considerazione del delicato compito organizzativo e di raccordo che deve svolgere il RPCT, le circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica di attuazione della L. 190/2012 e le successive delibere dell'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) prevedono che allo stesso sia assicurato un adeguato supporto, con appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie.

A tal fine, una delle prime misure organizzative-gestionali attuate nel 2017 è stata l'istituzione, con D.D. n. 7 del 13 gennaio 2017, del "Gruppo di supporto organizzativo" per il coordinamento delle attività del RPCT, composto di due unità di personale.

Con il medesimo Piano sono stati anche individuati, all'interno dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo, i "referenti" per la prevenzione ai quali, con nota prot. n. 725 del 18.01.2017, è stata ulteriormente ribadita la designazione e specificata la natura della funzione, precisando che tali figure "sono tenute, in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per l'ambito di competenza, alle attività connesse ed individuate nel Piano triennale e dalla normativa di settore".

Di seguito una sintesi delle attività svolte per linea di azione:

### **Monitoraggio generale**

Il monitoraggio sulle attività degli uffici di afferenza – sostanziatosi nell'invito ai Referenti di fornire opportuno feedback entro il 31 ottobre 2017, con particolare riferimento alla sussistenza di eventuali comportamenti inerenti alla corruzione ed alla illegalità, alla verifica delle informazioni riguardanti lo svolgimento dei processi a rischio corruzione, al controllo dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, sulla conclusione dei procedimenti e sulla conformità degli atti amministrativi rispetto alle revisioni normative - ha dato esito negativo, rispetto al riscontro di comportamenti sospetti da evidenziare, ed esito positivo, riguardo al puntuale rispetto dei termini di scadenza per la conclusione dei procedimenti a ciascun ufficio intestati.

Un unico ufficio ha segnalato evidenze di disallineamento dei regolamenti interni rispetto alle norme nazionali: ad esso si è fornito adeguato supporto, dando le appropriate indicazioni volte ad elaborare e presentare le opportune proposte di modifica.



Inoltre, non si è venuti a conoscenza di procedimenti a carico dei dipendenti per eventi corruttivi, né dell'esistenza di rapporti indebiti fra l'Istituzione universitaria ed i soggetti con cui sono stati stipulati contratti. Infine, non sono stati accertati rapporti di parentela o affinità fra soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con l'Ateneo ed i dipendenti di questa Amministrazione.

### **Mappatura**

La mappatura dei processi rientra nelle azioni del Piano 2017/2019, nell'ottica di migliorare le politiche di prevenzione ed al fine di adeguarle ad eventuale modifiche, nel frattempo intervenute, dei processi sensibili oggetto della mappatura o di quelli attualmente non considerati ad alto rischio, anche per quanto concerne la valutazione ed il trattamento del rischio.

Tutti i processi intestati all'amministrazione risultano essere trasversali ed interfunzionali, per cui è stato necessario individuare i processi più significativi coinvolgenti la pluralità degli uffici interessati.

Al riguardo, in corso di anno si sono tenuti una serie di incontri, ancora non conclusi, con un soggetto di adeguata professionalità, appositamente selezionato, ed il relativo gruppo di lavoro, per definire:

- i procedimenti amministrativi e le connessioni con le altre strutture;
- le responsabilità dei processi e unità addette;
- le modalità di rappresentazione delle attività.

### **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)". La materia è già disciplinata dall'art. 54/bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla L. n. 190/2012, nonché dal codice di comportamento adottato dall'Ateneo.

In ottemperanza a quanto previsto dalle suddette disposizioni, per assicurare una adeguata tutela del segnalante, il cui nominativo non va rivelato e, in ogni caso, va mantenuto riservato, è stato istituito apposito indirizzo di posta elettronica ([anticorruzione@unicas.it](mailto:anticorruzione@unicas.it)), comunicato a tutti i dipendenti e reso pubblico mediante pubblicazione sulla pagina dedicata della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, con allegata circolare illustrativa. La visione delle segnalazioni effettuate è limitata al RPTC.



Sulla presenza di tale strumento, in ossequio anche ai reiterati inviti del Presidente dell'ANAC a menzionare l'istituto della segnalazione degli illeciti e la tutela riservata a tutti i dipendenti dell'amministrazione, si è fatto ricorso ad una serie di incontri di formazione/informazione riservata a tutto il personale di cui si dirà più dettagliatamente alla voce "Formazione", con notizie e materiale informativo curate dal RPTC e pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web. Recentemente, in occasione dell'approvazione da parte del Parlamento della legge che tutela la riservatezza del segnalante, sono stati organizzati appositi incontri, con materiale illustrativo curato sempre dal RPTC e pubblicato sul sito, sulle novità introdotte dalla nuova legge, sulle tutele riservate e sulle sanzioni previste per gli inadempienti.

Allo stato non risultano pervenute segnalazioni di illeciti.

### Formazione

La formazione, nel corso del 2017, ha comportato lo sviluppo e la conoscenza dei principi di etica pubblica e di legalità imposti dall'ordinamento, connessi, comunque, agli obiettivi di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ed all'agire con "disciplina ed onore".

L'attività di informazione/formazione specifica, curata dal RPTC, con l'ausilio del Gruppo di supporto col quale si è costantemente monitorato l'aggiornamento delle norme e del sito ANAC, ha riguardato, oltre che la materia della prevenzione della corruzione, anche il delicato ed aggiuntivo tema della **TRASPARENZA**, con tutte le innovazioni introdotte dalla novellata Legge n. 33/2013.

Di seguito l'elenco delle iniziative formative attuate nel 2017 a cura del RPTC:

Fig. n. 17: INIZIATIVE FORMATIVE 2017

FORMAZIONE IN AULA	LETTERA CIRCOLARE	OGGETTO	DESTINATARI
	18.01.17 Prot. 725	Referenti per la prevenzione della corruzione. Individuazione responsabili inserimento dati e provvedimenti.	Responsabili di posizione organizzativa
20.01.17		Il nuovo accesso civico generalizzato. L'art. 5 del d.lgs. 33/2013 e linee guida ANAC	Tutti
11.07.17		Il nuovo accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. 33/2013. (Adeguamento ed	Tutti



		integrazione a seguito della Circolare n. 2 del Ministero per la semplificazione e la P.A. – FOIA)	
13.07.17 (Replica)		Il nuovo accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. 33/2013. (Adeguamento ed integrazione a seguito della Circolare n. 2 del Ministero per la semplificazione e la P.A. – FOIA)	Tutti
17.07.2017		Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP). D.lgs. 14.04.2016, n. 50, e linee guida ANAC	Uffici tecnici, sett. Contratti, Dipartimenti
	19.07.17 Prot. 13639	Vigilanza collaborativa. Art. 213, comma 3, d.lgs. 50/2016 (Regolamento ANAC)	Tutti
	21.07.17 Prot. 13796	Adempimenti in materia di trasparenza: modalità di accesso agli atti (a seguito della Circolare n. 2 del Ministero per la semplificazione e la P.A.- FOIA)	Tutti
	10.10.17 Prot. 18385	Obblighi di pubblicazione (Chiarimenti sugli obblighi relativi ai bandi di concorso e procedure concorsuali)	Tutti
	26.10.17 Prot. 19983	ANAC - Linee guida n. 8 - Procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando	Uffici tecnici, sett. Contratti, Dipartimenti
	15.11.17 Prot. 21244	R.U.P. - Linee guida ANAC n. 3, attuazione del d.lgs. 18.04.2016, n. 50. Aggiornamento al d.lgs. 19.04.2017, n.56	Tutti
23.11.17		Il Whistleblowing è legge - Modifiche all'art. 54-bis del d.lgs.165/2001. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.	Tutti
23.11.17 (Replica)		Il Whistleblowing è legge - Modifiche all'art. 54-bis del d.lgs.165/2001. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.	Tutti

Va segnalato che, nell’ambito degli incontri svolti il 23 e 24 novembre 2017 sul “whistleblowing”, si è colta l’occasione per informare gli intervenuti sulla portata del Decreto che ha introdotto modifiche al Codice sugli appalti pubblici. In particolare si è voluto aggiornare quanto già illustrato, in data 17 luglio, sulla figura del Responsabile Unico del Procedimento, sulle modalità di esercizio delle funzioni intestate e sui requisiti richiesti per poter esercitare l'incarico.



La formazione obbligatoria di Ateneo è stata integrata con altre iniziative a cura della Direzione Generale.

A completamento delle attività sul tema, il 12 dicembre 2017 si è tenuta la “Giornata della trasparenza” che ha visto il coinvolgimento di tutto il personale, dei rappresentanti degli studenti, del Collegio dei revisori e del Nucleo di valutazione. La giornata è stata dedicata prevalentemente alla trasparenza nella P.A. ed alla tutela riservata al dipendente pubblico che segnala illeciti. Inoltre, sulla scia di quanto illustrato, c’è stato un focus sugli obblighi di pubblicazione.

### **Rotazione del personale**

Con riferimento alla rotazione del personale, prevista dall’art. 17 del PTPC 2017-2019 sulla scorta delle aree di rischio individuate nell’art. 6 del medesimo Piano, nel corso del 2017 sono stati emessi decreti direttoriali di modifica delle attribuzioni in atto e preposizioni a differenti posizioni organizzative per unità di personale riferite agli uffici:

- Fiscale
- Economato e patrimonio
- Contabilità generale
- Bilancio e contabilità economico-patrimoniale

e per il settore Bilancio (la cui nomenclatura, a seguito di ristrutturazione dell’Area 2, si è modificata in settore Bilancio e contabilità).

### **Attività di controllo**

In ottemperanza alle previsioni del PTPC, nell’ambito dell’Area 4 “Affari generali, servizi tecnici e sicurezza” è stata esercitata una particolare vigilanza interna sulle procedure di affidamento, di scelta del contraente e sull’esecuzione dei lavori di manutenzione, ordinaria e straordinaria, di competenza dell’Area. In tutte queste procedure non sono state riscontrate criticità.

È stata inoltre puntualmente seguita l’attività di verifica degli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza, di cui al d.lgs n. 33/2013. Con la collaborazione del Gruppo di supporto, e con l’ausilio di apposito personale dedicato del CASI, sono state fornite disposizioni di carattere generale per le attività





di pubblicazione degli atti emanati dai settori, prestando particolare attenzione alla allocazione delle attività ed al rispetto dei tempi.

Relativamente alle diverse tipologie di accesso agli atti, è stato istituito, e periodicamente aggiornato, il "Registro degli accessi", con la pubblicazione delle richieste di accesso ricevute (nella triplice ripartizione di accesso documentale, accesso civico ed accesso generalizzato), i tempi di istruttoria e di risposta nonché gli esiti.

Nel corso dell'anno sono stati anche posti due quesiti specifici all'ANAC in tema di Accesso generalizzato ed in tema di Codice degli appalti pubblici.

### **Suggerimenti per il Piano Integrato 2018**

L'ANAC, con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, ha approvato l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016 nel quale, presentando i suggerimenti per la redazione del documento, ha inserito fra le amministrazioni oggetto di particolare attenzione le Università. Nello specifico, sono stati presi in considerazione tre aspetti fondamentali della vita delle Università: la ricerca, la didattica ed il reclutamento dei docenti.

L'invito dell'Autorità è quello di porre particolare attenzione a codeste tematiche nella predisposizione del PTPC, al fine di evidenziare le iniziative intraprese, o che si intendono intraprendere, per favorire la legalità e prevenire azioni di corruzione o di insufficiente trasparenza.

Al riguardo, trattandosi di temi specifici di particolare rilevanza e di spessore altamente programmatico, sono stati coinvolti direttamente il Rettore, relativamente alla programmazione del reclutamento dei docenti, ed i suoi Delegati, rispettivamente per la ricerca e per la didattica.

Il Presidente dell'ANAC, con comunicato del 6 dicembre 2017, ha ritenuto di dover far coincidere la data di adozione del PTPC triennale con quella di presentazione della Relazione annuale sull'attività svolta dal RPTC, già fissata precedentemente al 15 dicembre di ciascun anno.

In considerazione del fatto che l'incarico di RPCT assegnato all'unico dirigente in servizio nel 2017 è scaduto il 31 dicembre dello stesso anno, il Piano triennale 2018/2020 è stato redatto e presentato a cura del nuovo Responsabile.

Tenuto conto della ristretta tempistica a disposizione, il PTPC 2018-2020 non ha potuto sviluppare in maniera esaustiva le tematiche cui si è fatto prima riferimento, magari dando contestualmente seguito anche alla ricerca di una maggiore integrazione fra obiettivi di performance e finalità di anticorruzione



e trasparenza, sollecitata da ANVUR nel già citato documento di feedback al Piano Integrato 2018-2020. Ciò non impedirà, però, all'Amministrazione di mettere in atto, nel corso del 2018, tutta una serie di iniziative, rendicontate a consuntivo nella Relazione sulla performance 2018, che da un lato vadano incontro all'invito dell'ANAC a porre il focus sulle questioni segnalate, dall'altro realizzino l'integrazione, tra il sistema di trasparenza e prevenzione della corruzione ed il sistema di pianificazione e valutazione della performance, sollecitata dalle Linee Guida ANVUR 2015.



#### 4.3.6 Risultati connessi all'ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Le attività in termini di politica della qualità messe in campo dall'Università di Cassino nel 2017 vedono come principale attore istituzionale il Presidio della Qualità (PdQ).

Il MIUR, attraverso l'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca), verifica che gli Atenei si siano dotati di un sistema di assicurazione della qualità che coinvolga gli organi di governo i quali realizzano la propria politica della qualità e, al contempo, mettono in atto un processo di miglioramento continuo sia degli obiettivi sia degli strumenti funzionali al loro raggiungimento.

Il Presidio di Qualità svolge un ruolo chiave in questo ambito. In particolare, esso si occupa dei seguenti aspetti:

- la supervisione dello svolgimento adeguato e uniforme delle procedure di AQ di tutto l'Ateneo;
- la proposta di strumenti comuni per l'AQ e di attività formative ai fini della loro applicazione;
- il supporto ai Corsi di Studio e ai loro Referenti e ai Direttori di Dipartimento per le attività comuni.

Il Presidio ha, pertanto, compiti di supervisione e monitoraggio continuo sul sistema AQ di Ateneo, è strumento di trasmissione tra gli organi accademici (compreso il Nucleo di Valutazione) ed i responsabili della qualità a livello di struttura didattica e di ricerca ed è, altresì, interlocutore principale verso le Commissioni di Esperti della Valutazione (CEV) durante le visite per l'accreditamento.

Funzioni, compiti e responsabilità del Presidio\* sono esplicitamente ribaditi nel documento sulla [Politica di Ateneo per la Qualità](#), adottato a Febbraio 2017 dalla Governance di Ateneo ed a cui il PdQ ha conformato le proprie attività con l'obiettivo di implementare in atti concreti, attraverso la supervisione del sistema generale di AQ di Ateneo, le politiche generali enunciate in tale documento.

\* Al fine di rendere più efficace ed incisiva l'azione del Presidio, nel tempo la composizione dello stesso è variata fino a giungere alla formulazione attuale (D.R. n. 30 del 19/01/2017): Presidente, un rappresentante per ogni Dipartimento, due membri dell'amministrazione.

Ad ottobre 2017, a seguito del trasferimento del Presidente del PdQ presso altro Ateneo, l'incarico di Presidente è stato assegnato ad un altro docente, già membro del Presidio.



Le attività ed i risultati posti in essere dal Presidio (attività di processo/monitoraggio continuo, attività di monitoraggio puntuale sulla scorta dei suggerimenti del Nucleo di valutazione, attività di progetto) sono puntualmente rendicontate nelle [Relazioni](#) sulle attività svolte dal Presidio Qualità. In attesa della predisposizione e pubblicazione della Relazione 2018, che includerà anche le azioni attuate a valle delle raccomandazioni del Nucleo di valutazione espresse nella Relazione annuale 2017, si riportano alcune informazioni sintetiche, illustrate per tematica, riferite all'esercizio 2017.

## **ATTIVITÀ SVOLTE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO**

Nel periodo di riferimento, il PQA si è dedicato ad attività di **processo** e attività di **progetto**.

### **Attività di processo**

Le attività di processo attuate nel 2017, spesso esitate nella predisposizione di [linee guida](#), schede di monitoraggio, griglie e/o template reperibili nella sezione dedicata al Presidio del sito web di Ateneo, sono riferibili ai seguenti item:

- ◇ Relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti
- ◇ SUA-CdS
- ◇ SUA-RD
- ◇ Rilevazione dell'opinione di studenti e docenti
- ◇ Gestione dei flussi informativi
- ◇ Rapporti con il Nucleo di Valutazione
- ◇ Monitoraggio
  - Monitoraggio del sistema AQ
  - Monitoraggio degli obiettivi di piano strategico e piano triennale
  - Monitoraggio delle risultanze delle audizioni del Nucleo di Valutazione

### **Attività di progetto**

#### **Formazione del personale docente**



Di concerto con il Delegato alla Didattica, è stato avviato un processo di formazione continua per i docenti dell'Ateneo ("Docenti InForma") su varie tematiche, relative alla didattica e alla formazione, che nel corrente anno accademico si è concretizzato in ulteriori 2 incontri:

- "Strategie di strumenti di verifica e valutazione degli studenti" (relatore prof. G. Arduini, UNICAS, 08.06.2017)
- "I descrittori delle competenze in AVA" (relatore prof. P. Carbone, Università degli Studi di Perugia, 28.06.2017)

#### **HRS4R**

L'iniziativa della Comunità Europea denominata Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) ha l'obiettivo di coinvolgere e supportare le istituzioni di ricerca europee nell'adozione e nella concreta implementazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei Ricercatori, contenuti nella Raccomandazione 2005/251/CE della Commissione Europea.

L'Ateneo ha sottoscritto la Carta ed il Codice a seguito di deliberazione assunta nel Senato Accademico del 15 dicembre 2015, aderendo contestualmente al processo di accreditamento promosso da HRS4R per il riconoscimento del logo "HR Excellence in Research" da parte della Commissione europea. Il rilascio di questo logo rappresenta un passaggio importante non solo per attrarre verso la professione di ricercatore i migliori talenti, ma anche per promuovere all'attenzione della politica e dell'opinione pubblica il ruolo chiave dei ricercatori per lo sviluppo sociale, culturale ed economico dell'Europa, congiuntamente alla necessità di offrire loro un ambiente lavorativo e un trattamento economico adeguato.

Quale primo passo nel suddetto processo di accreditamento, con deliberazione del Senato Accademico del 17 maggio 2016, è stata costituita una commissione con il compito di procedere ad un'analisi interna. Di concerto con la Governance di Ateneo, il Presidio Qualità è stato coinvolto nell'iniziativa tramite un suo membro, nominato nella commissione, che ha relazionato sistematicamente al Presidio. Il lavoro di analisi si è basato sui risultati di un'indagine condotta somministrando un questionario anonimo a dottorandi, assegnisti di ricerca (PostDocs e Graduate Students with Fellowship), ricercatori



a tempo determinato (RTD tipo A e B), ricercatori a tempo indeterminato, professori associati ed ordinari.

Il Presidio Qualità si è attivamente impegnato nell'attività di sensibilizzazione alla compilazione del questionario. I risultati dell'analisi interna sono stati presentati nel Senato Accademico del 25 ottobre 2016 e, con deliberazione del Senato Accademico del 15 marzo 2017, è stata costituita una nuova commissione, ampiamente rappresentativa delle diverse strutture dell'ateneo, con il compito di predisporre una Strategia delle Risorse Umane di Ateneo.

### **Good Practice**

Come già ricordato al par. 4.3.4, a partire dall'edizione 2015/2016 l'Università di Cassino ha aderito al progetto Good Practice, promosso dal Politecnico di Milano con l'adesione di oltre 30 atenei, nell'ottica di sviluppare un sistema condiviso di valutazione delle attività amministrative che, attraverso un processo di benchmarking tra atenei, possa favorire la diffusione di strumenti manageriali e soluzioni organizzative innovative. Con delibera del CdA n. 23 del 26.04.2016, la supervisione dei lavori e gli esami degli esiti riferiti al progetto sono stati posti in capo al Presidio Qualità, allo scopo di relazionare agli organi di governo per la definizione delle conseguenti politiche di gestione.

Le attività, svolte dal gruppo di lavoro individuato coordinato dal Dirigente dell'Area 5, per il 2016 sono state focalizzate sulle indagini di Benessere organizzativo e sulle analisi di Efficienza. Gli esiti di tali indagini sono stati resi noti dal Presidio Qualità e sono state illustrate dal Rettore al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.11.2016.

A partire dal 15 febbraio 2017 il Responsabile del Centro Qualità Servizi, componente del Presidio della Qualità e membro del predetto gruppo di lavoro, è subentrato al succitato Dirigente in qualità di referente di Ateneo per il progetto. Inoltre, con D.D. n. 154 del 6 marzo 2017, lo stesso gruppo di lavoro è stato integrato con l'inserimento di un'ulteriore unità di personale individuata tra quelle esistenti all'interno dell'Amministrazione.

Per il 2017, oltre a reiterare le indagini, già attuate l'anno precedente, di Efficienza (fase di test: 15-30 marzo, finestra rilevazioni: 4 aprile-2/23 giugno) e di Benessere organizzativo (termine fase di test: 28



aprile, finestra erogazione questionario: 9-30 maggio), l'Ateneo di Cassino ha esteso la propria adesione sia al Laboratorio Piano Integrato della Performance (questionario di autovalutazione del Piano integrato di Ateneo trasmesso alla cabina di regia del Progetto il 21 aprile) sia alla rilevazione di Efficacia percepita sui servizi amministrativi, in termini di customer satisfaction, da parte dei Docenti, inclusi Dottorandi e Assegnisti di ricerca (finestra rilevazioni: 6-31 marzo).

In particolare, per quanto riguarda quest'ultima attività, il Presidio si è fatto carico di segnalare l'apertura e la chiusura della rilevazione, sollecitando la compilazione da parte degli interessati, con l'effetto di arrivare ad un ragguardevole numero di rispondenti, pari a 135 unità.

Il Report finale del progetto Good Practice 2016, con la sintesi dei risultati conseguiti dall'Ateneo di Cassino nel periodo di osservazione, comparati agli altri atenei partecipanti tramite un'analisi di benchmark, è pubblicato sul sito web di Ateneo al seguente [link](#).

### **Visita CEV**

Il Presidio si è impegnato, di concerto con la Governance dell'Ateneo, alla preparazione della documentazione da inoltrare all'ANVUR con riferimento alla visita della CEV (Commissione di Esperti della Valutazione), finalizzata all'accreditamento della sede e dei corsi di studio dell'Università di Cassino, che ha avuto luogo presso l'Ateneo a fine novembre 2017. A valle di ciò, è stato elaborato un prospetto di sintesi, discusso e approvato in Senato Accademico.

Il Presidio ha anche messo in campo un'intensa attività di coordinamento e supporto alle strutture sottoposte ad audizione (Corsi di Studio e Dipartimenti), tramite una serie di riunioni dedicate all'argomento. È stato, inoltre, dato supporto organizzativo per quanto riguarda la logistica della visita. Infine, il PdQ ha collaborato con la Governance di Ateneo alla predisposizione delle controdeduzioni alla relazione preliminare della CEV.

Con riferimento all'intervallo temporale di riferimento della presente Relazione, di seguito si illustra schematicamente l'elenco delle riunioni ufficiali, per data ed argomento, tenute dal Presidio Qualità di Ateneo e gli incontri ai quali membri del PdQ hanno preso parte.



Fig. n. 18: RIUNIONI UFFICIALI 2017 DEL PRESIDIO DELLA QUALITA'

DATA	PRINCIPALI ARGOMENTI TRATTATI
29/11/2016	Piano di lavoro in vista della visita CEV
22/02/2017	Adempimenti SUA-CdS
27/04/2017	Questionari e monitoraggio AQ
22/05/2017	Relazione annuale e adempimenti SUA-CdS
16/6/2017	Adempimenti SUA-CdS e indicatori AVA-ANVUR
20/7/2017	Documenti per visita CEV
5/9/2017	Documenti per visita CEV e monitoraggio
26/9/2017	Documenti per visita CEV e procedura questionari
20/11/2017	Discussione bozza Action Plan HRS4R, Organizzazione Visita CEV, Monitoraggio (relazioni CPD, Schede monitoraggio annuale, Questionari).
15/12/2017	Monitoraggio Progetto Good Practice 2016-2017; analisi delle bozze delle relazioni delle CPDS e delle schede di monitoraggio annuale dei CdS: analisi delle principali criticità legate alla mobilità studenti, sintesi delle attività svolte durante la visita CEV.
09/02/2018	Monitoraggio dati ANS, Conclusione Progetto Good Practice 2016-2017. Aggiornamento Linee guida per la valutazione della didattica AA 2017-2018. Aggiornamento linee guida per la compilazione della SUA-CdS 2018.
26/03/2018	Esiti Valutazione della Didattica 2016-2017. Piano di lavoro.
09/04/2018	Analisi della relazione preliminare della CEV.
03/05/2018	Analisi proposte di controdeduzione alla relazione preliminare della CEV. Monitoraggio: UnicasOrienta 2018, CareerDay 2018, questionari 2017/2018, dati ANS, Schede SUA-CdS.

Fig. n. 19: INCONTRI A LIVELLO NAZIONALE 2017 DEI MEMBRI DEL PdQ SU SPECIFICHE TEMATICHE

DATA	LUOGO	OGGETTO
2/5/2017	Roma	Incontro con CRUI – didattica
6/6/2017	Roma	Incontro con CRUI – didattica
15/6/2017	Cassino	Incontro con il Ministro
18-19/7/2017	Roma	Corso di formazione ANVUR





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

Per le tematiche di cui all'oggetto, l'Ateneo fa riferimento fundamentalmente al:

- Comitato Unico di Garanzia (CUG), previsto dall'art. II.11 dello Statuto di Ateneo, definito con D.R. n. 194 del 24 marzo 2015 e disciplinato dal [Regolamento](#) emanato con D.R. n. 135 del 2 marzo 2016;
- Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI), disciplinato dal [Regolamento](#) emanato con D.R. n. 704 del 14 ottobre 2016.

#### Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'attività del CUG è volta a coadiuvare l'Ateneo per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Vengono di seguito riportate le principali azioni attuate ed i risultati conseguiti dal CUG nel 2017\*:

(\*) fonte: "Relazione attività Comitato Unico di Garanzia (CUG) 2017"



## ATTIVITA' INTERNE AL COMITATO

- Formulazione, discussione ed approvazione del Piano di Azioni Positive 2017-2019, documento di pianificazione che sintetizza il programma teorico e operativo del Comitato\*;
- Approvazione del progetto di attivazione del Servizio di Counselling, destinato al personale docente, al personale tecnico amministrativo e agli studenti. Il progetto, azione del Comitato rientrante nella terza "mission" di Ateneo, vede come attori, inoltre, Enti pubblici e privati che operano nel territorio.
- Definizione del Questionario telematico, a seguito di affidamento ad un esperto informatico per la trasmissione al personale di Ateneo dell'Indagine statistica sul benessere lavorativo.
- Affermazione definitiva del ruolo di conciliazione per situazioni di disagio personale e lavorativo, come camera di compensazione prima di eventuali azioni legali.
- Affermazione del ruolo del Comitato quale Osservatorio permanente sul telelavoro, con l'approvazione della proposta di intervista sul telelavoro e conseguente trasmissione della stessa, da parte degli uffici competenti, al personale che usufruisce del telelavoro.
- Salvaguardia della presenza di un Uditore/Uditrice nell'ambito della contrattazione decentrata di Ateneo, richiesta accolta dal 2015 e tuttora recepita.

\*Consiglio di Amministrazione, seduta del 20 dicembre 2016



## AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

- Nell'anno 2017, d'intesa con la Direzione generale, è continuata l'erogazione di corsi di formazione per il Personale tecnico-amministrativo. Di particolare rilievo è stato il Seminario del 24 marzo 2017 sul bilancio di genere con la relatrice Chiara Meta dell'Università di Roma –Dipartimento per le Pari Opportunità.

## PATROCINI E COLLABORAZIONI:

- Il CUG ha patrocinato varie iniziative, cui la Presidente ha partecipato in prima persona, anche nelle fasi precedenti al debutto delle manifestazioni.
- Il CUG ha patrocinato, insieme a molti altri Enti e Istituzioni, la Mostra itinerante "1946. Il voto delle donne", che è stata allestita come sesta tappa all'Università, Campus Folcara  
La Presidente, che figura fra le organizzatrici della Mostra insieme alla Fildis (Federazione Italiana Laureate Diplomate Istituti Superiori) e alla Casa Internazionale delle Donne, sta procedendo alla donazione della Mostra all'Ateneo a valle dell'individuazione degli opportuni spazi. Seguirà una manifestazione pubblica, alla quale collaborerà anche il CUG, in cui verrà presentato anche il Catalogo.
- Il CUG ha patrocinato l'iniziativa denominata "Donne in Gioco", svolta presso la Provincia di Frosinone nell'ambito delle manifestazioni previste per la Notte Europea dei ricercatori.  
"Donne in Gioco", distribuito dalla casa editrice Modiano, è il primo gioco pedagogico riconosciuto a livello europeo. L'iniziativa ha goduto di una vasta rassegna stampa e ha coinvolto numerose scuole di Frosinone.  
Sempre con il patrocinio del CUG, assieme ad altri numerosi enti e associazioni, e la collaborazione in veste di consulente scientifica della Presidente del Comitato, nella Sala Monumentale di Palazzo Chigi a Roma è stato anche presentato il volume "Donne in Gioco 2.0 donne e legalità".



- Inoltre, su indicazione del Delegato del Rettore ai Regolamenti ed affari legali, Il CUG ha proposto, agli Organi di Ateneo la modifica dell'articolo "Comitato Unico di Garanzia" dello Statuto che riconosce al CUG i compiti demandati a questo Organismo dalla legge n.183/2010 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri di marzo 2011.



## **Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione (CUDARI)**

Il Centro Universitario Diversamente Abili Ricerca e Innovazione dell'Università di Cassino è nato per facilitare la vita universitaria di studenti con disabilità, temporanee o permanenti. L'Ateneo cassinense, attraverso il CUDARI, vuole raggiungere un obiettivo finale, unendo "studio" e "lavoro" alla conquista dell'autonomia individuale, alla capacità di relazione sociale, alla qualificazione attraverso l'apprendimento, alla valorizzazione delle proprie risorse. Tale percorso deve essere suffragato da un'indipendenza economica, fondata sul lavoro, in grado di garantire uno status di dignità sociale, irrinunciabile per l'attuazione del dettato costituzionale democratico.

Il CUDARI, inoltre, si propone anche di prestare particolare attenzione al "genere" della disabilità in ottica antidiscriminatoria e di pari opportunità. Affermare e perseguire tali obiettivi significa dar corpo anche alle linee guida elaborate dalle CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati dei Rettori per la Disabilità) che opera in seno alla CRUI (Conferenza di Rettori delle Università Italiane) alla cui azione l'Università di Cassino ha sempre attivamente partecipato.

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

Le principali azioni attuate ed i risultati conseguiti dal CUDARI nel 2017 trovano fondamentale riscontro nella Relazione annuale del Presidente del Centro, i cui contenuti vengono di seguito riassunti:

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

- Partecipazione al 3° Torneo Nazionale Showdown "Pari & Diversi", organizzato il 18, 19 e 20 novembre 2016, presso il CUDARI, dall'Associazione sportiva "Ciociaria non vedenti" in



collaborazione con la F.I.S.P.I.C. che ha visto la partecipazione di numerosi atleti, non vedenti e ipovedenti, provenienti da tutto il territorio nazionale.

- Realizzazione e co-patrocinio di un Convegno Internazionale sul tema “Creatività e Sviluppo delle Risorse Umane” svoltosi il 6 e 7 marzo 2017 a Cassino con la partecipazione di numerosi eminenti studiosi italiani e stranieri.
- Organizzazione, in collaborazione con l’Associazione Italiana Dislessia, di una giornata di studio su “My Story”, svolta presso l’Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale il 27 ottobre 2017 sul tema della dislessia.
- Partecipazione del CUDARI alla conferenza CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità) a Roma presso l’Università La Sapienza il 20 gennaio 2017.
- Conferimento delega al Vicepresidente del Centro per la partecipazione, il 22 settembre 2017, ai lavori della CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità) presso l’Università Cà Foscari di Venezia. Nella stessa giornata, partecipazione attiva del CUDARI al successivo convegno organizzato dal “Servizio Disabilità e DSA” del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Comparati dell’Università Cà Foscari: “BEYOND READING. DSA e acquisizione della lingua: dalla neurobiologia agli interventi”.
- Svolgimento seminario da parte del Presidente del CUDARI, presso l’AIPES di Sora (FR) nel mese di novembre 2016, rivolto ai volontari del servizio civile prima dell’inizio della loro attività presso la sede del Centro. Conseguente attività di formazione e controllo degli stessi relativamente al servizio presso il CUDARI.
- Realizzazione di un’opera filmica dal titolo “Sotto il segno della Vittoria”, con la partecipazione, in veste di attori protagonisti, di noti attori professionisti e studenti diversamente abili. Al casting del settembre 2016, tenutosi nell’Ateneo Cassinate, hanno partecipato più di 200 aspiranti attori, tra cui numerosi studenti iscritti al CUDARI.
- Adesione al Progetto “M-APP” con la U.I.C.I., Unione italiana dei Ciechi e degli ipovedenti di Roma.
- Esecuzione studio accurato delle risultanze illustrate nel rapporto Censis “Accompagnare le Università verso una più ampia integrazione degli studenti con disabilità e DSA” nel quale sono stati esposti gli esiti di una ricerca quanti/qualitativa condotta ascoltando gli operatori dei servizi



disabilità/DSA di Ateneo (si è utilizzata una rilevazione realizzata tramite somministrazione di un questionario semistrutturato in modalità CAWI-Computer Assisted Web Interviewing).

Il lavoro di ricerca è stato possibile grazie al finanziamento di 40 università italiane, tra cui l'Ateneo di Cassino tramite il CUDARI.

Nell'ambito del progetto di ricerca CENSIS, è stata condotta anche una indagine di customer satisfaction rivolta agli studenti come utenti dei servizi d'Ateneo, con l'obiettivo di conoscere il grado di soddisfazione sui principali servizi utilizzati, le aree di miglioramento, la qualità delle loro relazioni all'interno delle università, ecc..

Anche tale indagine è stata realizzata utilizzando un questionario semistrutturato in modalità CAWI. Il numero stimato di questionari inviati è risultato pari a 8.539, cui hanno risposto 1.169 studenti, con un tasso di risposta del 14,0%, valore in linea, se non superiore, a quelli solitamente conseguibili con tale modalità operativa di rilevazione.

- Stipula di un contratto annuale per “Coordinamento didattico e supporto metodologico allo studio per la valorizzazione delle competenze in soggetti diversamente abili”, per un totale di 396 ore.
- Procedura per l'attivazione di un contratto annuale “Sportello Help-Desk ascolto e consulenza psico/pedagogica”, per un totale di 308 ore da espletarsi nel corso di 11 mesi.
- Realizzazione del nuovo portale CUDARI basato su tecnologie open source ed adeguato agli standard internazionali ed alla normativa italiana nel campo della disabilità (WCAG 2.0).
- Attuazione attività di fund raising, tramite sponsorizzazioni, volta ad integrare la richiesta all'Amministrazione centrale di acquisto o noleggio di un secondo pulmino per assicurare il servizio di trasporto per gli diversamente abili, alla luce del numero triplicato degli iscritti al Centro dal novembre 2015 ad oggi.
- Produzione richiesta rinnovo Convenzione con LAZIODISU per la compartecipazione ad attività del CUDARI.
- Proposta Laurea Honoris Causa in Scienze Pedagogiche con voto 110/110 e lode alla studentessa, iscritta al CUDARI, scomparsa improvvisamente il 22 novembre 2016, cui il Consiglio del CUDARI ha proposto inoltre di dedicare un'area biblioteca e/o aula.



- Stipula di un Contratto di collaborazione di 12 mesi finalizzato al reclutamento di un autista del CUDARI per le esigenze di trasporto degli studenti dalle abitazioni alle sedi dell'Ateneo.
- Realizzazione attività di tirocinio, presso il CUDARI, da parte di studenti iscritti al Corso di laurea Triennale in Scienze dell'Educazione e della Formazione (classe L 19) e al Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche (classe LM-85).
- Espletamento servizio di trasporto e accompagnamento con tratte per: Cassino, Frosinone, Sora, Torrice, Sant'Elia Fiumerapido, Viticuso, Formia, Marina di Minturno, Casalvieri, Esperia, Campobasso, Venafro, Caserta, Valle di Comino.
- Sottotitolazione video: in collaborazione col Delegato rettorale all'Innovazione didattica, si è arrivati nel 2017 ad offrire circa 1293 video YouTube, di cui circa 70 sottotitolati in italiano. Tale iniziativa sarà al più presto allargata a gran parte dei corsi offerti dall'Ateneo allo scopo di favorire ed agevolare gli studenti diversamente abili impossibilitati ad essere presenti quotidianamente in sede.
- Produzione e diffusione territoriale di materiale pubblicitario relativo al CUDARI, con allegate schede esplicative sulle attività del Centro.
- Collocazione presso il CUDARI, e fruibilità per gli iscritti al Centro, del sofisticato apparecchio Maestro 3.0, donato al CUDARI da LEO CLUB distretto 108. Il Maestro 3.0 è una macchina che permette la lettura di testi a stampa e la loro riproduzione in voce, la navigazione su YouTube, l'utilizzo di Skype e tante altre applicazioni, come ad esempio la consultazione del vocabolario Treccani. È uno strumento molto più efficace e potente di quelli finora in commercio, estremamente più veloce rispetto al precedente Maestro 2.0 e particolarmente utile per chi non vede e per tutte quelle persone che hanno difficoltà a destreggiarsi con tastiere.
- Collocazione di totem presso il campus Folcara, l'edificio di via Zamosch e la sede di Ingegneria per gli studenti diversamente abili.
- Attuazione servizio di disbrigo pratiche burocratiche e supporto riferito alle immatricolazioni e iscrizioni, ai piani di studio anche individualizzati, all'ingrandimento dei programmi di studio, alla registrazione e trascrizione delle lezioni con rilegatura, all'assistenza tecnico informatico del materiale dato in prestito.





- Produzione richiesta di ampliamento locali piano terra per il CUDARI, da integrarsi possibilmente con gli spazi attualmente occupati da PortaFuturo.
- Produzione richiesta acquisto di 6 sollevatori da installare nei bagni dell'Ateneo per gli studenti con gravi difficoltà motorie.
- Produzione richiesta di n. 3 operatori socio sanitari per facilitare l'accesso ai servizi igienici agli studenti con gravissime difficoltà motorie.
- Produzione richiesta per l'abbattimento delle barriere architettoniche ancora presenti nei vari edifici dell'Ateneo, avanzata sia all'Ufficio Tecnico dell'Università sia al Presidente della Provincia di Frosinone.

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

- Proposta progettuale presentata alla Regione Lazio - Sezione Politiche Sociali - dall'Associazione Sportiva Dilettantistica Ippica "Delle Rose" dal titolo: "Uno spazio di vita tra sogno, desiderio e azione trasformativa intenzionale".
- Progetto presentato al CUDARI dai proff. Bruno Federico e Angelo Rodio dal titolo: "Lo sport della vela è per tutti: progetto di inclusione sociale".
- Progetto "DonnaEmpowermentAction (DEA)", presentato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri dall'Istituto ITIS Ettore Majorana di Cassino, in collaborazione col CUDARI.
- Protocollo d'intesa per la co-gestione di attività formative e di ricerca di soggetti diversamente abili attraverso la produzione di un'opera cinematografica con la cooperativa "Noi con loro".
- Protocollo d'intesa per la realizzazione del progetto di Servizio Civile Nazionale "Reti Solidali-Lazio" tra il CUDARI e l'Unione Italiana dei ciechi e degli ipovedenti - Consiglio Regionale del Lazio (Onlus).
- Protocollo d'intesa con il Servizio Socio Sanitario ARCA, cooperativa di Piedimonte San Germano (FR).
- Protocollo d'intesa con il Comune di Formia e con il Distretto Socio-Sanitario Formia-Gaeta.
- Protocollo d'intesa con Etica e Salute ONLUS e fondazione San Benedetto.
- Convenzione con USR Lazio (Ufficio Scolastico Regionale) sull'inclusione.



- Rinnovo Convenzione UNLA (Unione Nazionale per la lotta contro l'Analfabetismo) ed il CUDARI per il triennio 2017/2020.
- Convenzione con l'Associazione Italiana Dislessia, settembre 2017.
- Convenzione con la Federazione Italiana Pallacanestro in Carrozzina, settembre 2017.

Tra le lettere d'intenti si segnalano quelle:

- Al Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università di Cassino e Lazio Meridionale, "Progetto MUS- A Museo Accessibile", Avviso Pubblico della Regione Lazio "Progetti di ricerca presentati da Università e Centri di Ricerca" (LR 13/2008).
- All'Istituto Statale per Sordi di Roma per la realizzazione di un Progetto "Nel mondo dei Sordi 2017" a cui il CUDARI ha dato un concreto apporto attraverso l'attività di sostegno e sviluppo dei laboratori audio-video per la crescita personale e la valorizzazione professionale delle risorse umane coinvolte nel progetto.

Risultati in tema di pari opportunità sono anche desumibili nel par. 4.3.8 sugli esiti delle indagini di benessere organizzativo, alla sezione "B. Le discriminazioni", ove l'Ateneo di Cassino registra punteggi mediamente in linea con quelli degli altri atenei, con punti di attenzione in negativo per il trattamento e la valorizzazione sul lavoro rispetto all'appartenenza sindacale, alla età ed alla identità di genere del personale tecnico-amministrativo.

Per fornire dei riferimenti quantitativi relativi al bilancio di genere, si riportano, infine, una serie di tabelle rappresentative della distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo rispetto:

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



Fig. n. 20: PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO NEL TRIENNIO 2015/2017 PER CATEGORIA E SESSO (al 31.12.2017)

Anno	B		C		D		EP		DIRIGENTE II FASCIA		DG		Totale
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2017	18	34	76	57	35	49	7	3	1	0	1	0	281
2016	21	35	79	58	36	49	7	3	1	0	1	0	290
2015	21	36	83	58	37	51	7	3	2	0	1	0	299

Fig. n. 21: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NEL TRIENNIO 2015/2017 PER RUOLO E SESSO (al 31.12.2017)

	RTD		RU		PA		PO		Totale
	M	F	M	F	M	F	M	F	
2017	9	2	69	39	76	32	53	12	292
2016	10	3	73	45	77	28	55	13	304
2015	7	4	76	47	79	26	57	13	309

Fig. n. 22: PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO PER POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA E SESSO (al 31.12.2017)

	MASCHI	FEMMINE	Totale
D	17	22	39
EP	7	3	10
Dirigenti II fascia	0	0	1
Dirigenti II fascia TD	1	0	1
Direttore Generale	1	0	1



Fig. n. 23: PERSONALE DOCENTE NELLA GOVERNANCE DELL'ATENEO PER FUNZIONE E SESSO (al 31.12.2017)

	MASCHI	FEMMINE	Totale
Rettore	1	0	1
Delegati	4	3	7
Referenti	6	0	6
Presidenti centri	6	1	7
TOTALE	17	4	20

Fig. n. 24: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN PART-TIME NEL QUADRIENNIO 2015/2017 PER SESSO (al 31.12.2017)

	MASCHI	FEMMINE	Totale
2017	5	4	9
2016	1	1	2
2015	2	1	3
2014	3	2	5

Fig. n. 25: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN TELELAVORO NEL QUADRIENNIO 2015/2017 PER SESSO (al 31.12.2017)

	MASCHI	FEMMINE	Totale
2017	10	2	12
2016	9	2	11
2015	3	1	4
2014	3	1	4



#### 4.3.8 Risultati connessi alle indagini di BENESSERE ORGANIZZATIVO

Le indagini sul personale dipendente, sulla scorta di appositi modelli forniti dalla ex CiVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, sono un adempimento annuale posto in capo agli NdV-OIV dal d.lgs. 150/2009.

Come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'abrogazione dell'art.14, comma 5, del d.lgs. 150/2009 conseguente all'emanazione del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, non sminuisce l'importanza di espletare indagini annuali sul benessere organizzativo ma solleva i NdV-OIV dalla cura di esse, ricollocandone l'onere tra i compiti più appropriatamente attribuibili alla funzione dirigenziale.

Pertanto, in continuità con gli altri anni, anche nel 2017 è stata svolta l'indagine sul Benessere organizzativo, con l'ausilio dei server del Politecnico di Milano nell'ambito del già citato progetto Good Practice.

L'indagine rappresenta un'importante occasione di espressione per tutti i dipendenti, favorendo l'individuazione di interventi volti al miglioramento della sicurezza dei luoghi di lavoro, del benessere dei lavoratori, del grado di condivisione del sistema di valutazione e, quindi, all'incremento della loro soddisfazione e produttività.

Il questionario, somministrato\* nel mese di maggio 2017, ha esaminato le seguenti dimensioni:

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

Hanno partecipato all'indagine 174 dipendenti su un totale di 288, con un tasso di risposta superiore al 60% (media atenei partecipanti: 54,5%), così ripartiti:

\* Il format del questionario, non più vincolato alle statuizioni della ex CIVIT e, successivamente, dell'ANAC, è stato rivisitato nell'ambito delle attività previste dal progetto Good Practice 2017/2018 e, tra maggio e giugno 2018, erogato nella nuova veste. Infine, l'obbligo di pubblicazione di tali indagini, previsto dall'art. 20 c. 3 del d.lgs 33/2013, è stato abrogato dall'art. 19, comma 1, lett. b), del d.lgs 97/2016.



Fig. n. 26: CATEGORIE DEI RISPONDENTI AL QUESTIONARIO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sesso	Uomo	47%
	Donna	53%
Categoria	Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità	17%
	Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	83%
Area contrattuale	Amministrativa	59%
	Tecnica	36%
	Bibliotecaria	5%
Anzianità di servizio	Meno di 5 anni	1%
	Dai 5 ai 10 anni	7%
	Dagli 11 ai 20 anni	43%
	Oltre i 20 anni	49%
Sede di afferenza	Amministrazione centrale	45%
	Strutture decentrate	55%

Gli esiti dell'indagine sono stati trasmessi a Rettore e Direttore Generale.

Di seguito una tabella di sintesi dei risultati rilevati, a valle della normalizzazione delle valutazioni espresse dal personale nei quesiti posti in logica inversa:

Fig. n. 27: SCARTO % RIFERITI ALLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

	Sezioni del questionario	Media UNICAS 2016 (GP 2016/17)	Media Atenei partecipanti 2016 (GP 2016/17)	Scarto percentuale
BENESSERE ORGANIZZATIVO	A. L'ambiente di lavoro	4,24	4,43	-4,3%
	B. Le discriminazioni	5,11	5,20	-1,7%
	C. L'equità nella mia amministrazione	3,21	3,11	+3,2%
	D. Carriera e sviluppo professionale	2,70	2,79	-3,4%
	E. Il mio lavoro	4,29	4,33	-1,0%
	F. I miei colleghi	4,27	4,27	-0,1%
	G. Il contesto del mio lavoro	3,19	3,26	-2,2%
	H. Il senso di appartenenza	4,62	4,25	+8,7%
	I. L'immagine della mia amministrazione	4,65	4,38	+6,1%
	IMP. Importanza degli ambiti	5,01	5,08	-1,3%
CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	L. La mia organizzazione	2,82	3,10	-9,0%
	M. Le mie performance	2,89	3,43	-15,7%
	N. Il funzionamento del sistema	2,70	3,07	-12,0%
VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO	O. Il mio capo e la mia crescita	3,74	3,95	-5,4%
	P. Il mio capo e l'equità	3,84	3,90	-1,6%
	Q. Il mio capo e il sistema di valutazione	3,98	4,08	-2,4%



I principali risultati, comparati a quelli degli altri atenei italiani aderenti al progetto, hanno evidenziato l'allineamento dei punteggi dell'Ateneo cassinate con la media degli altri atenei partecipanti, con le seguenti singolarità:

- punteggi decisamente più elevati della media sono rilevati nelle sezioni "H. Il senso di appartenenza" e "I. L'immagine della mia amministrazione" nel segmento "Benessere organizzativo", risultato che conferma peraltro quanto registrato l'anno prima nella stessa indagine, ove nella [comunicazione](#) al CdA del 20.11.2016 venivano rimarcato che "elementi di assoluta positività sono rinvenibili nelle risposte relative alla voce H. Il senso di appartenenza".

Tale aspetto è stato colto anche dalla Commissione di esperti della Valutazione ANVUR durante le interviste effettuate nel corso della visita di accreditamento periodico presso l'Ateneo di Cassino. Nel documento "Prima restituzione dei risultati" del 1 dicembre 2017, redatto subito dopo il termine della visita, la CEV ha evidenziato, all'interno dei punti di forza emersi, "Il forte senso di appartenenza, evidente in tutti coloro che sono stati intervistati" e, con riferimento al personale tecnico-amministrativo, la "Chiara e forte propensione al lavoro, senso di appartenenza e capacità di essere (PRO)positivi".

Disaggregando il dato delle voci H. ed I., i maggiori incrementi percentuali in positivo rispetto ai dati degli altri atenei sono riscontrabili nei quesiti:

- Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università
  - Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato
  - Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo
  - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività
  - Importanza del senso di appartenenza
  - Importanza dell'immagine della mia amministrazione
- criticità sono invece emerse rispetto a:
    - conoscenza e condivisione delle strategie e dei risultati dell'organizzazione;
    - informazione e condivisione della valutazione dei risultati del proprio lavoro;
    - informazione, condivisione, tempistica e adeguatezza del sistema di valutazione e degli obiettivi.



Nello specifico, i maggiori scarti negativi percentuali fanno capo alle sezioni “L. La mia organizzazione”, “M. Le mie performance” e “N. Il funzionamento del sistema” del segmento “Condivisione del sistema di valutazione”, con particolare riferimento alle seguenti domande:

- Conosco le strategie dell’Ateneo
- Sono chiari i risultati ottenuti dall’Ateneo
- Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
- Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
- Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati
- Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
- Sono adeguatamente tutelato se non sono d’accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
- Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione
- La tempistica prevista dal sistema viene rispettata

Queste indicazioni non favorevoli sono state oggetto di riflessione da parte della governance gestionale dell’Ateneo, la quale da un lato ha incoraggiato l’implementazione di ulteriori strumenti di monitoraggio delle opinioni del personale tecnico amministrativo (ad es. tramite l’avvenuta adesione, per l’anno corrente, ad ulteriori indagini di customer satisfaction sul personale TA, attuate nel periodo marzo/aprile 2018 nell’ambito del progetto Good Practice ed oggetto di specifico obiettivo nel Piano Integrato 2018/2020), dall’altro lato ha previsto di inserire nel Piano della formazione 2018 opportune iniziative dedicate all’incremento della conoscenza e condivisione dei meccanismi di pianificazione strategica, di programmazione operativa degli obiettivi e di valutazione dei risultati attesi, anche alla luce del nuovo Modello di pianificazione, programmazione e controllo dell’Ateneo che dovrebbe essere approvato nei prossimi mesi, di cui si è già fatto cenno nella presente Relazione.

Un supporto alla corretta tempificazione delle fasi ed al rispetto delle scadenze del ciclo della performance, con un focus particolare riferito alla stesura del Piano della performance, è atteso anche dall’output del Laboratorio Piano Integrato della Performance del progetto Good Practice edizione 2016/2017, al quale l’Ateneo di Cassino ha aderito e che si è sostanziato nella stesura collaborativa (atenei GP e gruppo di lavoro) di un “Manuale” operativo, con metodologie e strumenti da usare per realizzare un Piano Integrato, utile all’interno degli atenei e da condividere con gli stakeholder esterni.





## 4.4 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale misura, in generale, il contributo, fornito dal singolo individuo, in termini di comportamenti organizzativi agiti e di contributo al raggiungimento dei risultati dell'Amministrazione. Nel dettaglio, il d.lgs. n. 150/2009 prevede che essa discenda dagli obiettivi di performance organizzativa, dagli specifici obiettivi individuali, dai comportamenti organizzativi agiti unitamente, a seconda del ruolo, alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.

La performance individuale rileva per la performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e per il Personale con incarico di responsabilità manageriale (cfr. par. 2.4, 2.5 e 2.6, pag. 11 e 12 del SMVP vigente nel 2017 e par. 5.2, pag. 31 del Piano Integrato 2017-2019).

Nello specifico dell'Università di Cassino, con le semplificazioni richiamate nei precedenti paragrafi, la performance organizzativa delle strutture, e quella dell'Ateneo nel suo complesso, discendono esclusivamente dall'associazione fra il livello di conseguimento degli obiettivi operativi, conferiti con pesi diversi a seconda delle categorie di appartenenza del personale, ed i comportamenti organizzativi agiti.

Riguardo alla misurazione e valutazione della performance individuale, in coerenza con il SMVP vigente nel 2017, la performance individuale del Direttore Generale è proposta dal Nucleo di valutazione, d'intesa con il Rettore, e approvata dal Consiglio di Amministrazione, mentre la performance individuale del personale dirigente e del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità manageriale è svolta dal Direttore Generale.



#### 4.4.1 Performance DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi operativi ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati assegnati al Direttore Generale con Decreto Rettorale n. 261 del 28 aprile 2017 e sono desumibili dall'[Allegato 1](#) al Piano Integrato 2017-2019. Non vi è stata, nel corso dell'anno, alcuna rimodulazione degli obiettivi.

La relazione sugli obiettivi 2017 - trasmessa dal DG al Rettore in data 1 febbraio 2018, prot. n. 2295, e da questi inoltrata al NdV-OIV il 20 aprile 2018, prot. n. 8275 - è stata discussa nelle riunioni del NdV-OIV del 16 maggio e del 15 giugno 2018.

Il NdV-OIV ha espresso parere favorevole al pieno conseguimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale. Il Rettore, preso atto della proposta del NdV-OIV, sottoporrà il suo parere sulla valutazione all'attenzione del Consiglio di Amministrazione il 20 giugno 2018.

#### 4.4.2 Performance DIRIGENTE AREA 4

Gli obiettivi operativi ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati assegnati al Dirigente dell'Area 4 con Decreto Rettorale n. 215 del 31 marzo 2017 e sono desumibili dall'[Allegato 1](#) al Piano Integrato 2017-2019. Non vi è stata, nel corso dell'anno, alcuna rimodulazione degli obiettivi.

Sulla scorta della relazione sugli obiettivi 2017 – trasmessa dal Dirigente al Direttore Generale in data 9 gennaio 2018, prot. n. 315 – il Direttore Generale ha espresso valutazione favorevole alla piena realizzazione degli obiettivi conferiti (totale coincidenza fra i valori target attesi degli indicatori ed i valori assunti a consuntivo).



#### 4.4.3 Performance PERSONALE Categoria EP/Categoria D titolare di posizione org.va

Gli obiettivi operativi ed i comportamenti organizzativi attesi, assegnati al personale di categoria EP ed al personale di categoria D preposto a funzione organizzativa nel mese di marzo 2017, sono desumibili dall'[Allegato 1](#) al Piano Integrato 2017-2019.

Il monitoraggio intermedio sullo stato di conseguimento degli obiettivi è stato attuato richiedendo al personale, con nota prot. n. 11260 del 19.06.2017, apposita relazione. Non vi è stata, nel corso dell'anno, alcuna rimodulazione degli obiettivi.

Si riportano le tabelle con i dati aggregati complessivi sulla valutazione individuale del personale, svolta dal Direttore Generale sulla base delle relazioni sugli obiettivi 2017 ricevute e sugli eventuali colloqui sostenuti.

Fig. n. 28: PERSONALE OGGETTO DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2017 SUDDIVISO PER CATEGORIE

	N. UNITÀ DI PERSONALE VALUTATE	PERIODO CONCLUSIONE VALUTAZIONI		QUOTA PERCENTUALE DI PERSONALE CON COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE TRAMITE COLLOQUIO CON VALUTATORE		
		Mese e anno (mm/aaaa)	Valutazione ancora in corso (si/no)	0%	1-99%	100%
Dirigente di I fascia	1	-	SI	X	-	-
Dirigenti di II fascia	1	06/2018	NO	-	-	X
E.P.	10	06/2018	NO	-	-	X
D art. 91, comma 3, CCNL	13	06/2018	NO	-	-	X
D art. 91, comma 1, CCNL	29	06/2018	NO	-	-	X



Fig. n. 29: DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE

N. UNITÀ DI PERSONALE PER CLASSE DI PUNTEGGIO					
	100%	99% -91%	90% - 41%	40% - 31%	Inferiore al 30%
Dirigente di I fascia	-	-	-	-	-
Dirigente di II fascia	1	-	-	-	-
E.P.	9	1	-	-	-
D art. 91, comma 3, CCNL	12	-	-	-	1
D art. 91, comma 1, CCNL	27	1	-	1	-

Fig. n. 30: COLLEGAMENTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

	SI	NO	(se si) Indicare i criteri	(se no) Motivazioni
Dirigente di I fascia e assimilabili	X	-	Indennità di risultato pari ad un massimo del 20% del trattamento stipendiale lordo	-
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	-	Indennità di risultato fra il 20% ed il 30% dell'indennità di posizione	-
E.P.	X	-	Indennità di risultato fra il 10% ed il 30% dell'indennità di posizione	-
D art. 91, comma 3, CCNL	X	-	1/3 dell'indennità di responsabilità attribuita a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti	-
D art. 91, comma 1, CCNL	-	NO	-	Non vi è retribuzione di risultato: spetta soltanto una indennità di posizione

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



**Allegato 1:**

Scheda di monitoraggio degli obiettivi (sez. Obiettivi del Piano strategico 2016-2018)

**Allegato 2:**

Scheda di monitoraggio degli obiettivi (sez. Obiettivi del Piano triennale 2016-2018)





## Scheda di monitoraggio degli obiettivi

---

*Presidio della Qualità*

*Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale*

*Scheda approvata dal Presidio di Qualità nella seduta del 20 Luglio 2017*

*Prospetto discusso con i responsabili il giorno 6 Settembre 2017*

*Prospetto presentato al Senato Accademico del 20 Settembre 2017*

*Prospetto presentato al Consiglio di Amministrazione del 27 Settembre 2017*

# Scheda di monitoraggio degli obiettivi

Aggiornamento: Settembre 2017 – Versione 06

## Obiettivi del Piano strategico 2016-2018

Responsabile	Obiettivo	Indicatori	Scadenze	Azioni intraprese	% compl.	Note
Delegato alla didattica	1.1.1 Ampliamento dei servizi agli studenti	Monitoraggio sui test d'ingresso  Attivazione di iniziative di tutorato	Dicembre 2018	Presentazione e somministrazione dei test di ingresso durante l'ultimo anno delle scuole superiori	50%	
Presidente del CUORI	1.1.2 Rafforzamento dell'orientamento in ingresso	Incremento della interazione con scuole, Ufficio Scolastico Provinciale, Dirigenti Scolastici	Dicembre 2018	<p>Incontri di orientamento e di presentazione dei corsi di studio e dei servizi dell'Ateneo, presso le scuole della provincia di FR, LT, CE, IS e CB con implementazione delle attività di orientamento presso le scuole dell'Abruzzo.</p> <p>Colloqui di orientamento di gruppo e individuali, a cura Centro Universitario per l'Orientamento (C.U.Ori.)</p> <p>Incontri con i Dirigenti degli Istituti del territorio per rilevazione ed analisi dei bisogni formativi degli studenti.</p> <p>Stage degli studenti delle scuole del territorio in relazione a progetti di Alternanza Scuola Lavoro.</p> <p>Firmato un protocollo d'intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio (prot. 5639 del 14 aprile 2016) finalizzato alla progettazione ed il sostegno di percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro, di attività nell'ambito della formazione, del</p>	70%	

				<p>supporto scolastico, dell'orientamento, del tutoraggio e della riqualificazione dell'ambiente scolastico e in altri ambiti di interesse destinati agli studenti delle Scuole Secondarie Superiori del Lazio.</p> <p>Implementazione di sportelli di supporto iscrizioni e orientamento a Frosinone, Sora, Gaeta Formia e Vairano.</p> <p>Costruzione di reti di scuole</p> <p>Partecipazione in partenariato con le scuole a progetti PON.</p> <p>Partecipazione in partenariato con le scuole della città di Cassino a progetti su percorsi paralleli di orientamento per insegnanti e studenti, finanziato dal Consiglio Regionale del Lazio (Progetto finanziato).</p>		
Delegato alla didattica	1.1.3 Consolidamento della qualità della didattica	Studio delle criticità emergenti e adozione di azioni conseguenti	Dicembre 2018	<p>Dematerializzazione e semplificazione delle procedure con valutazione preventiva della carriera pregressa gestita totalmente on line</p> <p>In collaborazione con il gestore sviluppo di una App dedicata</p> <p>Attivazione corsi base di Lingua italiana per studenti stranieri</p>	80%	attività con cadenza annuale
Delegato al job placement	1.1.4 Potenziamento dell'orientamento in uscita (Job placement)	<p>Valorizzazione e pubblicizzazione degli sbocchi professionali</p> <p>Incentivazione dei Tirocini, in Italia e all'estero, attraverso accordi con soggetti pubblici e privati</p> <p>Promozione dell'apprendistato in alta formazione</p>	Dicembre 2018	<p>Organizzazione eventi in collaborazione con Laziodisu sugli sbocchi occupazionali</p> <p>Organizzazione eventi, in occasione del Career day, sull'evoluzione del mercato del lavoro nei diversi ambiti occupazionali. Organizzazione eventi a favore dei laureati nelle cosiddette "lauree deboli"</p> <p>Diffusione dell'indagine Excelsior-Uniocamere sulla previsioni di assunzione</p>	<p>Attività a ciclo annuale: 100%</p> <p>Attività a ciclo triennale: 60%</p>	Il numero di nuove convenzioni nel corso del 2016 è cresciuto dell'8% rispetto all'anno precedente e il numero di stage post laurea del 15%



				<p>Implementazione del portale AlmaLaurea del placement finalizzato anche alla gestione dei tirocini</p> <p>Potenziamento attività di collaborazione con le imprese (convenzioni) finalizzate allo svolgimento dei tirocini e degli stage</p> <p>Attività preliminari volte a potenziare la capacità dell'Ateneo di offrire servizi di consulenza per la redazione e certificazione dei contratti. Attività svolte in collaborazione con Anpal servizi finalizzate a promuovere l'alto apprendistato</p> <p>Partecipazione al tavolo CRUI sull'alto apprendistato</p> <p>Attività di supporto all'autoimprenditorialità e al potenziamento delle competenze trasversali; organizzazione di un corso di educazione imprenditoriale e di attività di mentoring in collaborazione con Laziodisu</p>		
Delegato alla didattica	1.1.5 Sviluppo collaborazioni con altri atenei	Realizzazione di percorsi interateneo	Dicembre 2018	<p>Con il Presidente del CRI sono stati definiti accordi con Atenei stranieri finalizzati al rilascio del doppio titolo:</p> <p>Con l'Università di .....(Spagna): Curriculum in Giurisprudenza che rilascia il doppio titolo per il rilascio del doppio titolo in Giurisprudenza LMG/01</p> <p>Con l'Université de Bourgogne (Dijon FRANCIA) e l'Universitat de Girona (Girona SPAGNA) Curriculum MAIA (Medical Image Analysis and Applications) titolo multiplo in Ingegneria Informatica LM-32</p> <p>con l'Université EVRY Francia Curriculum Robotica Industriale" che rilascia il doppio titolo con con Ingegneria Informatica LM-32</p>	80%	L'Ateneo ha nominato un Referente per la Formazione Continua e un presidente del CRI

				<p>Con l'Università di.....Germania: curriculum in Economic and Business per il rilascio del doppio titolo in Economia e Commercio L-33</p> <p>In collaborazione con il Referente alla Formazione Continua è stato definito un accordo con l'Università degli studi di Roma Tre e l'Università Suor Orsola Benincasa di Napoli per la selezione e l'attivazione dei Corsi per Attività di Sostegno - III Ciclo 2016-17</p>		
Delegato alla didattica	1.1.6 Valorizzazione dei Master e dei corsi di formazione avanzata	Creazione di percorsi in continuità con l'offerta formativa e le imprese	Dicembre 2018	<p>In collaborazione con il Referente Master di Ateneo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato incrementato il numero dei master di I livello in continuità con i percorsi formativi triennali e orientandoli in particolare verso la formazione professionalizzante e abilitante;</li> <li>• è stato approvato un nuovo Regolamento in cui l'offerta dei Master viene integrata nell'offerta formativa complessiva dell'Ateneo;</li> <li>• sono stati attivati 2 nuovi corsi di aggiornamento professionale orientati ad assistenti sociali e agli insegnanti di ogni ordine e grado</li> <li>• con i Referenti Master dei Dipartimenti si intende istituire un coordinamento di Ateneo per la progettazione e la maggiore promozione di Master di I e II livello in coerenza con la nuova banca dati Cineca OFF-PL</li> </ul> <p>Semplificazione procedure amministrative:  integrazione della procedura GOMP con ulteriore applicativo riferito ai corsi post-lauream (master-TFA-corsi specializzazione sostegno): procedura di iscrizione agli esami di Stato; procedura di iscrizione alla scuola di dottorato; procedura di iscrizione ai master di I e II livello</p>	70%	L'Ateneo ha nominato un Referente Master
Delegato alla didattica	1.2.1 Ampliamento dei servizi agli studenti	Monitoraggio sui test d'ingresso  Attivazione di iniziative di tutorato	Dicembre 2018	Dall'analisi dei risultati dei test di ingresso (CdLT) e delle carriere pregresse (CdLM) vengono evidenziate le aree di criticità e attivati precorsi specifici di area nei quali vengono simultaneamente attivati anche azioni di tutorato:	100%	Attività con cadenza annuale

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- area economica: precorsi di matematica (LT); precorsi di economia e statistica per i corsi magistrali in lingua inglese;</li> <li>- Area linguistica: precorsi di lingue</li> <li>- Area ingegneristica: precorsi di matematica (teoria ed esercitazione), test di ingresso di recupero con eventuale attribuzione degli OFA e iscrizione part time</li> </ul>		
Delegato alla didattica	1.2.2 Rafforzamento dell'orientamento in itinere	Monitoraggio sulla dispersione degli iscritti	Dicembre 2018	Progettazione di monitoraggio in collaborazione con le segreterie didattiche: individuazione degli studenti potenziali "abbandonandi", convocazione e individuazione delle specifiche difficoltà con attribuzione di un tutor	20%	
Delegato alla didattica	1.2.3 Consolidamento della qualità della didattica	Analisi delle criticità	Dicembre 2018	<p>Individuazione fattori di ritardo didattico e potenziamento delle attività ad hoc:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In collaborazione con il Referente di Ateneo per l'Innovazione Didattica al fine di ridurre l'abbandono degli studenti lavoratori o non frequentanti, incrementare il numero dei moduli didattici disponibili su piattaforma informatica</li> <li>- In collaborazione con il Presidente del CUORI attivare specifici moduli didattici extra curriculari di sostegno e avvio allo studio (Public speaking)</li> </ul> <p>Miglioramento della qualità della didattica attraverso la formazione del personale docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è stato organizzato un corso di formazione per i docenti dell'ateneo sulle nuove forme di didattica innovativa</li> </ul>	70%	
Delegato alla didattica	1.3.1 Ampliamento dei servizi agli studenti	Monitoraggio dell'organizzazione della didattica e delle attività di supporto	Dicembre 2018	Implementazione gestionale "GOMP aule-orario": per migliorare la complessa organizzazione della didattica frontale erogata dai CdS (lezioni ed esami) è stato implementato un nuovo Sistema gestionale "Gomp aule-orari" che consente, a partire dalla didattica erogata, di ottimizzare	100%	

				<p>l'orario delle lezioni e l'uso delle aule in funzione di annualità, propedeuticità, capienza delle aule e numero degli studenti frequentanti.</p> <p>Semplificazione e dematerializzazione procedure organizzative ed autorizzative per la mobilità internazionale in ingresso ed in uscita: si è in fase di rilascio un nuovo applicativo gestionale "GOMP international" per la semplificazione, dematerializzazione delle procedure</p>		
Delegato alla didattica	1.3.2 Consolidamento della qualità della didattica	Analisi delle criticità	Dicembre 2018	<p>E' stato costituito un gruppo di lavoro costituito dal Delegato alla didattica, dal Responsabile Area 3 (Servizio agli studenti) e dai capi ufficio o responsabili di tutti gli uffici amministrativi di supporto agli studenti con l'intento di migliorare i servizi agli studenti attraverso l'analisi continua delle criticità, la semplificazione ed armonizzazione delle procedure amministrative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abolizione MAV cartaceo per il pagamento delle tasse ed avvio del sistema "Pago PA"</li> <li>- dematerializzazione della procedura di domanda e di esame di laurea;</li> <li>- rilascio certificazioni con timbro digitale</li> </ul> <p>E' stato istituito il Coordinamento della Didattica di Ateneo costituito dal Delegato alla didattica e dai Coordinatori della didattica dei 5 dipartimenti con l'obiettivo di analizzare le criticità e migliorare il servizio agli studenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- linee guida per il riconoscimento dei CFU</li> <li>- Armonizzazione e migliore fruibilità pagine web CdS e pagine web docente</li> </ul>	80%	
Delegato alla didattica	1.3.3 Monitoraggio carriere studenti	ON/OFF	Dicembre 2018	Predisposizione degli strumenti informatici per avviare il monitoraggio delle carriere	20%	

Delegato per la ricerca	<p>2.1.1 Rimodulare i criteri di attribuzione dei FAR</p>	<p>Istituzione premialità per progetti volti ad accrescere la dimensione internazionale dell'Ateneo</p> <p>Introduzione nuove modalità di finanziamento per progetti di Ateneo</p>	Dicembre 2018	<p>Assegnazione del 25% del F.A.R. (Fondo di Ateneo per la Ricerca) E. F. 2016 a titolo di premialità per i progetti competitivi presentati e valutati (ed eventualmente finanziati) direttamente e indirettamente dalla Commissione Europea (20% ai prodotti presentati; 65% ai prodotti valutati positivamente; 25% ai prodotti finanziati). Rispetto agli E.F. precedenti è stata aumentata la quota riservata ai progetti valutati positivamente, anche se non finanziati</p> <p>Assegnazione del 5% del F.A.R. E. F. 2016 a titolo di premialità a PI (prezialità doppia) e coordinatori locali di PRIN 2015,</p> <p>Assegnazione del 10% del F.A.R. E.F. 2016 all'istituzione di un nuovo bando PRASG (Progetti di Ricerca di Ateneo "Starting Grant"), per l'assegnazione di 6 borse di ricerca da 5.000,00 € ciascuna, destinate a dottorandi, assegnisti, borsisti, ricercatori a tempo determinato, per la presentazione di progetti utilizzabili come base di partenza per la richiesta di finanziamenti su bandi competitivi esterni</p>	100% sull'E.F. 2016	L'adozione del piano di rientro comporterà, per gli E.F. 2017 e 2018, una ridefinizione dei criteri di finanziamento di Ateneo alla ricerca, in funzione delle disponibilità
Delegato per la ricerca	<p>2.1.2 Riesaminare e potenziare i Dottorati di Ricerca</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p>	<p>Cofinanziamento dei dottorati di ricerca</p> <p>Razionalizzazione dei dottorati</p> <p>Pubblicizzazione delle attività dei dottorandi</p> <p>Internazionalizzazione dei dottorati</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p>	Dicembre 2018			
	<p>2.1.2a Revisione e potenziamento dell'offerta formativa relativa al Dottorato di Ricerca</p>	<p>Razionalizzazione dell'offerta dottorale</p> <p>Miglioramento della qualità dei Collegi (indicatori R e X)</p>	Dicembre 2018	<p>Revisione dell'offerta dottorale, finalizzata al miglioramento della qualità scientifica dei collegi e all'aggiornamento della proposta scientifica (per uno dei tre dottorati attivi, che ha richiesto e ottenuto un nuovo accreditamento)</p>	100%	Autonomia responsabile
					50%	

		Incremento dei posti finanziati o cofinanziati dall'esterno		Modifiche alla composizione dei Collegi	80%	
		Programmazione di cicli di didattica trasversale		Stipula di una nuova convenzione con UniPegaso per il finanziamento di 3 borse (cicli XXXII e XXXIII)	100%	Termine previsto per ottobre 2017
	2.1.2 b Revisione e ottimizzazione degli aspetti organizzativi e procedurali relativi al Dottorato di ricerca	Revisione del Regolamento di Ateneo per il Dottorato di ricerca	Dicembre 2018	Stesura e approvazione da parte degli OC del nuovo Regolamento generale sul dottorato, con i relativi allegati (schemi-tipo per convenzioni, accordi di cotutela, regolamenti dei corsi)	100%	Approvazione prevista prima dell'avvio del XXXIII ciclo
		Revisione dei Regolamenti dei Corsi di dottorato		Elaborazione dei nuovi Regolamenti dei Corsi, sulla base di uno schema tipo (in corso, con modalità e tempistiche concordate con i coordinatori)	50%	
		Creazione di un coordinamento stabile fra i dottorati, finalizzato all'allineamento delle procedure e all'ideazione e realizzazione condivisa di iniziative trasversali		Svolgimento di incontri periodici di confronto, definizione, verifica e rimodulazione degli obiettivi (con cadenza bimestrale)	100%	
		Razionalizzazione delle modalità di gestione delle carriere dei dottorandi		Avvio della gestione delle carriere dei dottorandi tramite l'applicativo GOMP (creazione dei profili – formazione del personale addetto), anche ai fini del rilascio di una certificazione finale delle attività svolte	50%	Creati i profili dei dottorandi in GOMP
		Definizione di procedure di autovalutazione dei dottorati, anche con il coinvolgimento dei dottorandi		Elaborazione (con i Coordinatori) di una scheda di autovalutazione dei dottorati, da compilare e portare in approvazione ogni anno nell'ultima riunione del Collegio di dottorato (contenuti definiti, scheda in corso di predisposizione, anche tenendo conto dei suggerimenti del NdV)	25%	Scheda da completare e validare nella prossima riunione di coordinamento (ottobre 2017)
	2.1.2c Potenziamento della visibilità dei dottorati, valorizzazione e pubblicizzazione delle attività dei dottorandi	Miglioramento della comunicazione tramite il sito web	Dicembre 2018	Ristrutturazione delle pagine web dedicate al dottorato, con schede di presentazione dei singoli dottorandi e delle attività del dottorato e traduzione in inglese delle descrizioni dei corsi e delle procedure per la candidatura	80%	Dati in corso di caricamento da parte dei Coordinatori, con il supporto dell'Ufficio dottorati – traduzioni realizzate da
		Miglioramento della comunicazione con candidati e dottorandi stranieri		Avvio della predisposizione di materiale informativo e promozionale in italiano/inglese (per candidati al dottorato e dottorandi stranieri)	25%	

		Incremento della visibilità e valorizzazione della produzione scientifica dei dottorandi  Monitoraggio degli esiti lavorativi dei dottori di ricerca		Inserimento dei dottorandi nel sistema IRIS, per il censimento e la valorizzazione dei prodotti della ricerca  Inserimento dei dottori di ricerca nel database AlmaLaurea, ai fini del monitoraggio triennale del loro curriculum professionale	100%  100%	lettrici madrelingua nell'ambito del progetto HRS4R (cf. <i>infra</i> )  Conclusione dell'attività prevista nel 2018  Monitoraggio affidato ai Collegi, con scadenza annuale
Delegato per la ricerca	2.1.3 Promuovere le Convenzioni Quadro con gli enti di ricerca  <i>Rimodulato come:</i>  2.1.2a Revisione e potenziamento dell'offerta formativa relativa al Dottorato di Ricerca	Incremento del cofinanziamento di dottorati ed assegni di ricerca	Dicembre 2018	Vedi sopra	Vedi sopra	
Delegato per la ricerca	2.2.1 Costituire un Ufficio "Supporto e Coordinamento Ricerca"  <i>Rimodulato come:</i>  Costituzione di un Ufficio "Progetti competitivi ed audit"	Attestazione all'Ufficio delle attività rilevanti  <i>Rimodulato come:</i>  Definizione, programmazione e attuazione delle attività di pertinenza dell'ufficio	Dicembre 2018	Avvio di procedure di audit allineate alle migliori prassi internazionali (audit PRIN 2010-2011 svolto a cura di una Commissione; 2012 affidato al responsabile dell'Ufficio)  Sperimentazione di modalità di supporto in itinere ai responsabili dipartimentali e ai responsabili di progetto nella rendicontazione dei finanziamenti (PRIN 2015), con svolgimento periodiche di coordinamento, d'intesa con il DG (svolgimento di una prima riunione di coordinamento ad inizio progetto)  Estensione sperimentale delle attività di audit altre categorie di progetti finanziati con fondi europei	75%  75%  25%	Audit 2010-2011 completato, 2012 in corso  Previste 2 riunioni l'anno (prossimo incontro settembre-ottobre 2017)  Primo bilancio della

				(allo studio, anche su sollecitazione di alcuni coordinatori di progetto)		sperimentazione a fine 2018
Delegato per la ricerca	<p>2.2.2 Sviluppare la cultura della valutazione e dell'autovalutazione</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p> <p>Attività di monitoraggio della ricerca e promozione della cultura della valutazione e dell'autovalutazione</p>	<p>Accessibilità ai dati su valutazioni bibliometriche e sulle collocazioni editoriali</p> <p>Censimento delle competenze in ambito valutativo</p> <p>Interazione diretta con l'ANVUR</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p> <p>Redazione di schede di presentazione e programmazione della ricerca dipartimentale 2015-2016 (in vista del prossimo bando SUA-RD)</p> <p>Analisi degli esiti della VQR 2011-2014</p> <p>Monitoraggio dell'andamento della produzione scientifica</p> <p>Interazioni con ANVUR</p>	Dicembre 2018	<p>Elaborazione (con il PdQ) di un format condiviso e di linee guida per la presentazione delle schede dipartimentali</p> <p>Redazione delle sezioni di presentazione dell'organizzazione dei Dipartimenti, delle progettualità e degli obiettivi relativi alla ricerca, del riesame, della terza missione (con incontri di confronto e verifica periodica con i referenti dipartimentali)</p> <p>Estrapolazione dei dati dalla documentazione ANVUR e loro analisi (con i Direttori di Dipartimento e i referenti dipartimentali alla ricerca); presentazione dei risultati ai dipartimenti, con la collaborazione dei referenti dipartimentali</p> <p>Estrapolazione e elaborazione di dati sull'andamento della produzione scientifica dei ricercatori dal catalogo IRIS (2011-2013 vs 2014-2016) a cura dell'Ufficio Valutazione della ricerca e dei referenti dipartimentali per la ricerca</p> <p>Collaborazione del delegato alla ricerca alla redazione delle nuove linee guida AVA 2.0</p>	<p>100%</p> <p>90%</p> <p>100%</p> <p>75%</p> <p>100%</p>	<p>Consegna delle schede e pubblicazione on line prevista per il mese di settembre 2017</p> <p>Commento dei dati in corso, da integrare nelle schede di presentazione della ricerca dipartimentale</p>
Delegato per la ricerca	<p>2.2.3 Pubblicizzare le competenze di Ateneo</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p> <p>Attività di valorizzazione della ricerca</p>	<p>Pubblicazione sul sito web dei risultati della ricerca</p> <p>Realizzazione incontri sulle linee di ricerca strategiche dei Dipartimenti</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p> <p>Ricognizione dei principali ambiti di ricerca e censimento delle competenze tecnico- scientifiche interne all'Ateneo</p>	Dicembre 2018	<p>Censimento sistematico dei laboratori e delle attività di ricerca in corso nel settore trasversale dei beni culturali – pubblicazione di un opuscolo di presentazione – organizzazione di un evento di presentazione (con partecipanti interni ed esterni) in occasione del Career day</p> <p>Realizzazione e popolamento di un database di progetti competitivi presentati / finanziati (ricognizione svolta in collaborazione con i Dipartimenti)</p>	<p>100%</p> <p>75%</p>	<p>Prevista per 2018 l'estensione di ricognizione e valorizzazione ad altri ambiti di ricerca</p> <p>Popolamento del db, verifica e aggiornamento-arricchimento dei dati già inseriti da proseguire 2018</p>



		Censimento dei progetti di ricerca in corso nell'Ateneo				
Delegato al bilancio	3.1.1 Revisione modalità ripartizione degli utili derivanti da contratti e convenzioni	ON/OFF	Dicembre 2018	Revisione delle quote a favore del bilancio di Ateneo su convenzioni e progetti, recepita dalla relativa modifica di regolamento	100%	
Delegato al bilancio	3.1.2 Snellimento delle fasi di gestione dei fondi	ON/OFF	Dicembre 2018			Attività da avviare
Delegato rapporti con le imprese	3.1.3 Potenziamento servizi offerti dai laboratori dipartimentali	Semplificazione procedure per l'erogazione dei servizi  Promozione dei servizi	Dicembre 2018	Partecipazione ai Bandi Regionali in sinergia con PALMER con proposte di service prevedono un indiretto potenziamento dei laboratori  Potenziamento dei servizi offerti dai laboratori ingegneristici di radice misuristica alla luce delle recenti disposizioni regolatorie europee e nazionali (Utility meters ed Autovelox)	50%	
Delegato per la diffusione della cultura	3.2.1 Avviare nuove iniziative di public engagement e mettere a sistema quelle già in essere	Organizzazione di ulteriori iniziative in collaborazione con l'esterno	Dicembre 2018	Organizzazione di un ufficio della Delega con una propria sede all'interno dell'edificio del Rettorato; all'ufficio fanno capo due unità di personale tecnico amministrativo con compiti di supporto all'ideazione e all'organizzazione anche logistica delle attività, di relazione con l'esterno e con la stampa, di censimento ed elaborazione delle attività di Terza missione-Public Engagement dell'Ateneo; di progettazione dei piani di comunicazione; di realizzazione e diffusione dei materiali sia cartacei che multimediali di sussidio agli eventi e di diffusione degli eventi stessi sui canali di informazione.  Istituzione di un 'consiglio scientifico' della Delega, composto oltre che dalla Delegata, dai referenti designati dai 5 Dipartimenti dell'Ateneo; i referenti partecipano alla definizione delle politiche e delle strategie generali, all'ideazione e alla progettazione delle attività, alle azioni di raccordo con i docenti.	100%	

				<p>Ideazione e organizzazione di progetti e cicli coordinati di eventi di Terza Missione-Public Engagement orientati alla tutela della salute e dei corretti stili di vita, alla diffusione della cultura scientifica, economica e tecnologica, alla fruizione dei beni culturali da parte di pubblici allargati e diversi, alla divulgazione dei saperi umanistici, alla promozione dei valori di integrazione e solidarietà sociale, all'affermazione dei diritti, alla partecipazione alla costruzione della coscienza civile e della cultura della legalità, (Unicità, Festa della Musica, Progetto Skate park Quinto Ponte, Ada Lovelace Day and Award, Università &amp; Salute; Lettere in fabbrica; Museo Facile; Parole Urgenti, SCIRE Cloud) in stretta collaborazione con istituzioni nazionali, regionali e territoriali (Istituto Superiore di Sanità, MIBACT, Federazione Nazionale delle Istituzioni Pro Ciechi, Istituto Statale Sordi di Roma, Unione Nazionale per la lotta contro l'Analfabetismo, Abbazia di Montecassino, Comune di Cassino, Biblioteca Comunale di Cassino, Camusac Museo Arte Contemporanea Cassino, ASL Frosinone, Tribunale di Cassino, Stabilimento SKF Cassino, scuole del territorio)</p>		
		Censimento e monitoraggio delle attività	Dicembre 2018	<p>Mappatura di tutte le iniziative di Terza Missione-Public Engagement promosse dall'Ateneo e dai Dipartimenti attraverso una scheda di censimento appositamente elaborata.</p> <p>Progettazione di un database che raccoglierà a livello centrale tutte le schede pervenute dai Dipartimenti (oltre a quelle relative alle attività di Terza Missione Public Engagement di Ateneo), sia per il monitoraggio dei dati sia per eventuali interventi di razionalizzazione e rafforzamento, sia per favorire la comunicazione tra i Dipartimenti e, in caso si decidesse di rendere pubblica la banca dati, con altre Università ed enti di ricerca oltre con il mondo esterno all'Ateneo.</p>	80%	

		Promozione della visibilità verso l'esterno	Dicembre 2018	<p>Elaborazione del logo SCIRE (acronimo di "Società e Cultura In Relazione") che accompagna tutte le attività promosse o patrocinate dalla Delega come elemento di identità visiva verso l'esterno.</p> <p>Apertura al pubblico esterno cittadino e scolastico (istituti di istruzione secondaria del territorio) di tutti gli eventi organizzati o patrocinati dalla Delega, con risposta più che soddisfacente.</p> <p>Comunicazione attraverso i canali interni dell'Ateneo (Ufficio comunicazione: web page e pagina Facebook di Ateneo, newsletter; pagina Facebook SCIRE) e attraverso canali esterni (interviste, conferenze e comunicati stampa a quotidiani, tv, radio, siti web di informazione del territorio e nazionali). Risposta positiva documentata dalle rassegne stampa.</p> <p>Progettazione della pagina SCIRE- Delega per la Diffusione della cultura e della conoscenza all'interno della Home Page di Ateneo</p>	80%	
--	--	---	---------------	---	-----	--



## Scheda di monitoraggio degli obiettivi

---

*Presidio della Qualità*

*Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale*

*Scheda approvata dal Presidio di Qualità nella seduta del 20 Luglio 2017*

*Prospetto discusso con i responsabili il giorno 6 Settembre 2017*

*Prospetto presentato al Senato Accademico del 20 Settembre 2017*

*Prospetto presentato al Consiglio di Amministrazione del 27 Settembre 2017*

Obiettivi del Piano triennale 2016-2018

<b>Responsabile</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scadenze</b>	<b>Azioni intraprese</b>	<b>% compl.</b>	<b>Note</b>
<p>Presidente del CUORI</p> <p>Delegato al Job Placement</p>	Riduzione degli abbandoni e della durata degli studi	<p>Progetti scuola-UNICAS</p> <p>Integrazione dell'orientamento in ingresso con gli sbocchi lavorativi</p> <p>Potenziamento degli sportelli SOT (Servizi di Orientamento e Tutorato)</p>	Vedi piano triennale	<p>Censimento dei progetti Alternanza Scuola Lavoro con UNICAS.</p> <p>Organizzazione di attività di orientamento/informazione finalizzate a promuovere scelte formative consapevoli in funzione degli sbocchi occupazionali sia in entrata (Career day) sia in itinere (incontri con testimoni del mondo del lavoro, diffusione dati a analisi sull'evoluzione del mercato del lavoro e sulle previsioni di assunzione)</p> <p>Implementazione ulteriore di progetti di Alternanza scuola-lavoro nel territorio provinciale.</p> <p>Interazione con le scuole mirata ai bisogni formativi e non generalizzata, per offrire agli studenti il percorso più adatto e congruo alle proprie vocazioni.</p> <p>Programmazione dell'apertura sportelli supporto iscrizioni e orientamento presso i Comuni del bacino di utenza.</p> <p>Consulenza in itinere da parte degli operatori del Cuori per gli studenti in difficoltà.</p> <p>Implementazione della pagina istituzionale Facebook del Cuori, con una sempre maggiore interazione diretta con gli studenti.</p> <p>Monitoraggio in entrata delle carriere degli studenti.</p> <p>Realizzazione di short video di testimonianze di studenti ed ex studenti sulle carriere post-Laurea</p>	<p>50%</p> <p>Attività a ciclo annuale: 100%</p>	

Presidente del CUORI  Delegato al Job Placement	Integrazione con il territorio	Creazione di un Gruppo di lavoro territoriale per l'orientamento e la prevenzione della dispersione scolastica.	Primo anno: protocollo di intesa  Secondo e terzo anno: lavori del Patto territoriale	Contatti con la rete educativa del territorio per la costituzione del gruppo di lavoro.  Definizione degli obiettivi congiunti sulla dispersione per protocollo di intesa tra Enti, Istituti scolastiche e Unicas  Potenziamento attività di collaborazione con le imprese del territorio per lo svolgimento di tirocini	30%	
Presidente del CUORI	Valutazione dell'efficacia delle azioni di orientamento	Progetto Monit.Or., Monitoriamo l'Orientamento	Primo anno: scheda di censimento  Secondo e terzo anno: creazione del data-base, metriche di valutazione, riconoscimento dei ragazzi censiti tra studenti UNICAS	Definizione ed approntamento scheda di censimento in cooperazione con il servizio studenti di UNICAS.  Prima distribuzione della scheda per progetti già in atto	30%	
Delegato al Job Placement	Orientamento in uscita	Miglioramento dei processi di gestione in tutti gli ambiti interessati  Miglioramento dell'efficacia comunicativa nei confronti dei diversi portatori di interesse  Implementazione del portale per l'incontro tra domanda e offerta di tirocini/lavoro  Affinamento degli strumenti di monitoraggio degli esiti occupazionali e della loro valorizzazione ai fini dell'orientamento e della progettazione didattica.  Snellimento delle procedure ed aumento del numero dei contratti di lavoro a causa mista (alto apprendistato)	Vedi piano triennale	Implementazione del portale AlmaLaurea del placement (incontro domanda e offerta) finalizzato anche alla gestione dei tirocini e alla dematerializzazione dei relativi processi  Potenziamento delle attività di comunicazione tramite <i>social media</i> in collaborazione con l'ufficio comunicazione  Benchmarking dell'inserimento occupazionale dei laureati di UNICAS a livello di corso di laurea. Indicatori utilizzati: tasso di occupazione, di disoccupazione, retribuzione, grado di soddisfazione per il lavoro svolto; benchmark: università concorrenti limitrofe.  Implementazione di un modello statistico per l'analisi dei fattori che incidono sull'occupabilità dei laureati di UNICAS, con particolare riferimento ai tirocini	Attività a ciclo annuale: 100%  Attività a ciclo triennale: 60%	

		Dematerializzazione dei processi  Incremento dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità		Organizzazione di corsi di formazione imprenditoriale in collaborazione con Laziodisu  Attività di accompagnamento alla creazione d'impresa imprenditoriale in collaborazione con Laziodisu  Promozione della partecipazione a competizioni tra start up di team di studenti/laureati di UNICAS		
Delegato alla internazionalizzazione	Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali" di I e II livello	Arricchire l'offerta formativa in termini di numero di corsi di studio internazionali (stipula di accordi con atenei partner per definire corsi di studio congiunti o a mobilità strutturata, incremento dei corsi di studio impartiti totalmente o parzialmente in lingua straniera):	2018	Presentazione e discussione obiettivo al personale CRI in riunione con Rettore e Presidente CRI	80%	
			2017	Doppio titolo LM in Ingegneria Meccanica con NYU Poly (Politecnico dell'Università di New York) Convenzione firmata e attiva	100%	
			2017	Doppio titolo LM in Ingegneria Informatica con l'Université Evry Val d'Essonne Convenzione firmata e attiva	100%	
			2017	Doppio titolo LM ciclo unico in Giurisprudenza con Università Jaen Convenzione firmata e attiva	100%	
			2017	Curriculum in inglese, LT in Economia e commercio In offerta formativa	100%	
			2017	Master di II livello in inglese, in Family Business Progettato, ma non attivato	30%	
			2017	Doppio titolo Master di II livello in Family Business con la Queen Margaret University di Edinburgo	20%	

			2018	<p>Visita rappresentanti istituzionali QMU presso Unicas (Ottobre 2016); visita rappresentanti istituzionali Unicas e docente Unicas responsabile doppio titolo presso QMU (Novembre 2016); visita docente QMU responsabile doppio titolo presso Unicas (Aprile 2017). Primi documenti disponibili.</p>	40%	
			2018	<p>Doppio titolo in Economia e commercio con la Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Visita docente Unicas responsabile doppio titolo presso MLU (Dicembre 2016). Accordo pre-approvato dal Consiglio di Dipartimento competente.</p> <p>Master di II livello in inglese, in Gastronomy, co-progettato con Di Ciacca Foundation Riunioni gruppo di lavoro Unicas-Di Ciacca Foundation per la stesura del piano formativo. Primi documenti disponibili.</p>	40%	
				<p>Doppio titolo Master di II livello in Gastronomy con Queen Margaret University Visita rappresentanti istituzionali QMU presso Unicas (Ottobre 2016); visita rappresentanti istituzionali Unicas e docente Unicas responsabile doppio titolo presso QMU (Novembre 2016); visita docente QMU responsabile doppio titolo presso Unicas (Aprile 2017). Primi documenti disponibili.</p>	40%	
		<p>FINANZIAMENTO PIANO TRIENNALE Programmazione Triennale 2016/2018: Numero di Corsi di Laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico internazionali Valore Iniziale: 4 Target Finale: 5</p>	2018	<p>Azioni Pianificate per il 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricognizione dei corsi di studio con maggiori potenzialità a essere classificati come internazionali</li> <li>- Analisi delle esigenze specifiche dei corsi di studio selezionati</li> <li>- Individuazione dei potenziali partner stranieri con cui instaurare rapporti di mobilità strutturata e stipula delle relative convenzioni</li> </ul>	50%	<p>I ncontro di presentazione dettagliata dell'obiettivo con i delegati all'internazionalizzazione dei dipartimenti e con il personale</p>





				<p>Censimento dei visiting professors</p> <p>Traduzione in inglese di tutta la documentazione relativa al dottorato (cf. realizzazione di una brochure) e avvio di una campagna promozionale – previsione di attività mirate alla migliore accoglienza dei dottorandi nel quadro del progetto HRS4R</p>	<p>20%</p> <p>30%</p>	<p>Attività in corso di sviluppo (2018)</p> <p>Attività in corso di sviluppo (2018)</p>
Delegato alla internazionalizzazione	Attrazione di studenti stranieri	<p>sito web di Ateneo dedicato agli studenti non italiani</p> <p>pubblicizzazione dell'offerta formativa attraverso l'iscrizione a banche dati internazionali specializzate consultabili via web</p> <p>migliorare i servizi in fase di accoglienza delle matricole straniere Alloggi propri ateneo</p> <p>offerta di corsi di lingua e cultura italiana</p>	2018	<p>Presentazione e discussione obiettivo al personale CRI in riunione con Rettore e Presidente CRI</p> <p>Definita struttura del sito Definito indirizzo del sito Sito parzialmente riempito, non operativo</p> <p>Solo su un sito a pagamento. Poco curato inserimento su banche dati gratuite.</p> <p>Studenti con borse CUORI a sostegno delle matricole straniere, con incontro di formazione dedicato</p> <p>Sistema alloggi: contatti con Laziodisu e con privati Alloggi propri non disponibili</p> <p>Corso di italiano come seconda lingua da 12 CFU tra i moduli in offerta in ateneo, offerto su due semestri</p>	<p>80%</p> <p>100%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>100%</p> <p>20%</p> <p>80%</p>	<p>Disponibilità unità di personale a predisporre sito web, non operativo Non utile se prima non disponibile sito web per studenti non italiani</p> <p>Nuove norme Laziodisu hanno peggiorato il sistema Difficoltà finanziarie</p> <p>Da suddividere in due moduli da 6</p>

		<p>incrementare la mobilità Erasmus in entrata</p> <p>Autonomia responsabile:          Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero</p>		<p>Sito web – sistema alloggi – modulo di italiano come seconda lingua in offerta</p> <p>Possibilità per lo studente Erasmus in entrata di ottenere accesso a GOMP tramite account personale prima dell'arrivo a Cassino per definizione Learning Agreement senza errori</p> <p>Presentazione e discussione obiettivo al personale CRI in riunione con Rettore e Presidente CRI</p> <p>Nuovo corso di studi in lingua inglese (triennale di Economia)          Promozione Ateneo tramite visite in loco di docenti in Azerbaigian (Gennaio 2017), Cina (Novembre 2016), India (Maggio 2017).</p> <p>Mobilità studenti non-europei in ingresso da finanziare tramite progetti KA017 International Credit Mobility</p> <p>Contatti con agenzie di reclutamento studenti.</p>	<p>come sopra</p> <p>80%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>70%</p>	<p>di diverso livello linguistico</p> <p>Va definita con maggior cura una politica di Ateneo</p>
Delegato alla internazionalizzazione	Potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero degli studenti	<p>incrementare il contributo economico a sostegno di periodi di studio all'estero</p> <p>partecipazione alle call Erasmus+ KA_107 International Credit Mobility</p> <p>partecipazione alle call Erasmus+ KA_102 Capacity Building</p>	2018	<p>Presentazione e discussione obiettivo al personale CRI in riunione con Rettore e Presidente CRI</p> <p>Contributo mensile fino a 560 euro nel bando Erasmus+ a sostegno della mobilità per studio per gli a.a. 2016-2017 e 2017-2018</p> <p>Presentazione domande call 2016 e 2017 (4 progetti finanziati nel 2016, un progetto nel 2017)</p>	<p>70%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p>	

		<p>promozione delle esperienze di mobilità</p> <p>Riconoscimento CFU conseguiti all'estero</p> <p>presenza di visiting professor</p>		<p>Presentazione domande call 2016 e 2017 In lavorazione domanda per call 2018</p> <p>Stand e materiale CRI alle giornate di orientamento; giornate di presentazione dei bandi a sostegno della mobilità internazionale, anche presso sede Frosinone; promozione delle opportunità di mobilità tramite i social media dell'Ateneo. Parere preventivo del coordinatore del corso di studi di afferenza dello studente sulla riconoscibilità degli esami sostenuti all'estero</p> <p>Miglioramento modalità conversione, riconoscimento e registrazione in ANS crediti conseguiti all'estero tramite revisione procedure e implementazione procedura paperless all'interno di GOMP</p> <p>Crediti per tirocini curriculari previsti nei piani di studio di tutti i CdS di Ateneo</p> <p>Bando visiting professor 2016-2017. Bando visiting professor 2017-2018. Da pubblicare.</p>	<p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>100%</p> <p>10%</p>	<p>Bando Erasmus+ mobilità studio 2017-2018.</p> <p>In lavorazione. Operativa a partire da bando mobilità studio 2018-2019.</p> <p>Solo per CdS che hanno modificato il RAD.</p> <p>Per difficoltà finanziaria Ateneo</p>
Referente innovazione didattica	Potenziamento della didattica innovativa	<p>Disponibilità su Youtube e iTunes di lezioni del primo anno di Corsi di studio di primo livello</p> <p>Strumenti innovativi per la didattica frontale</p>	Vedi piano triennale	<p>Sono state organizzate 4 unità di registrazione (con la collaborazione degli studenti, visto che, ad agosto 2017, non sono state assegnate unità di personale)</p> <p>Sono state implementate 3 aule "fondazione Roma" in modo da consentire sia la videoregistrazione con regia remota che lo streaming in diretta</p> <p>Sono stati attivati i canali tematici YouTube per tutte le aree didattiche dell'Ateneo</p> <p>E' iniziata la videoregistrazione dei corsi. Il Corso di laurea in Ingegneria Industriale è disponibile on line per oltre il 90%</p>	<p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>5%</p>	

				La migrazione degli account mail "unicas" ha consentito l'utilizzo massivo della piattaforma Google Classroom	Migrazione: 100%	
					Utilizzo Classroom: 30%	
Delegato alla ricerca	Assistenza ai ricercatori nella partecipazione a bandi di finanziamento competitivi	<p>Incentivare la partecipazione a bandi per progetti competitivi di respiro internazionale</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p> <p>Diffusione di informazioni sulle opportunità di finanziamento</p> <p>Svolgimento di attività di consulenza per l'individuazione dei bandi, la redazione e la rendicontazione dei progetti</p>	Vedi piano triennale	<p>Redazione di una newsletter periodica contenente informazioni su bandi e opportunità di finanziamento (diffusa a tutti gli addetti alla ricerca, inclusi dottorandi, post-doc e assegnisti)</p> <p>Potenziamento delle attività di consulenza a singoli e gruppi; svolgimento di incontri su appuntamento presso l'Ufficio, nelle sedi dei dipartimenti, presso la sede romana di APRE (su appuntamento, con ricercatori e personale del Settore ricerca)</p> <p>Agevolazione della partecipazione ai bandi, tramite la centralizzazione e condivisione delle richieste di chiarimento pervenute (FAQ)</p>	100%	Prevista la prosecuzione delle attività nel 2018, con le stesse modalità
					50%	
					100%	
Delegato alla ricerca	Attività di formazione rivolta a ricercatori dell'Ateneo e al personale amministrativo	<p>Realizzazione di eventi e iniziative di formazione rivolte a ricercatori (docenti, dottorandi, assegnisti, borsisti...) e personale amministrativo</p> <p>Coinvolgimento dei ricercatori 'junior' (dottorandi, dottori di ricerca, assegnisti...) nella partecipazione agli eventi formativi</p>	Vedi piano triennale	<p>Organizzazione del ciclo di seminari "Evviva la ricerca" (con interventi di ospiti esterni qualificati – APRE, AIB, CINECA, imprenditori, delegati alla ricerca-diffusione della cultura-job placement, vincitori interni ed esterni di progetti competitivi, personale del Settore ricerca e del SBA)</p> <p>Progettazione di interventi formativi negli ambiti delle lingue straniere (inglese tecnico per la lettura e la redazione di lavori scientifici) e delle tecnologie informatiche (destinati prioritariamente ai dottorandi, ma aperti all'intera comunità accademica)</p> <p>Realizzazione di una mailing list delle figure in formazione e diffusione sistematica delle notizie relative a eventi formativi, bandi, opportunità nell'ambito della ricerca</p>	100%	Conclusione del ciclo prevista nel mese di ottobre 2018
					25%	Attività prevista entro il 2018
					100%	Prevista la prosecuzione dell'attività nel 2018

Delegato alla ricerca	Potenziamento delle collaborazioni interne (intradipartimentali e interdipartimentali) e delle reti di partenariato locali, nazionali e internazionali	<p>Potenziamento delle attività di networking interno</p> <p>Inserimento in reti di partenariato già attive</p> <p>Partecipazione a nuove iniziative di partenariato</p> <p>Censimento delle reti di collaborazione internazionale in essere</p>	Vedi piano triennale	<p>(Redazione del db dei progetti competitivi, censimento delle attività nell'ambito dei BBCC)</p> <p>Adesione al protocollo di intesa fra le Università di Roma "Sapienza", Roma Tor Vergata, Roma Tre, Viterbo, Cassino, il CNR e la CNA per la costituzione di un Distretto Tecnologico Culturale del Lazio</p> <p>Partecipazione attiva a eventi di presentazione della rete (delegato alla ricerca)</p> <p>Partecipazione al primo bando DTC (scadenza 29.09.17)</p> <p>Partecipazione al bando MIUR per lo sviluppo e il potenziamento di quattro nuovi cluster tecnologici nazionali per la ricerca industriale con tre candidature (su Beni culturali, Energia, Economia del mare / Blue Growth)</p> <p>Censimento previsto all'interno della scheda di presentazione della ricerca dipartimentale</p>	<p>25%</p> <p>100%</p> <p>50%</p> <p>100%</p> <p>75%</p>	<p>Prevista intensificazione delle iniziative nel 2018</p> <p>Cluster beni culturali (Tyche) approvato</p> <p>Previsto a partire dal 2018 una ricognizione sistematica degli accordi attivi in ambito ricerca</p>
Delegato alla ricerca	Miglioramento delle modalità di reclutamento e delle condizioni di lavoro dei ricercatori	Partecipazione al progetto HRS4R	Vedi piano triennale	<p>Adesione dell'Ateneo ai principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori</p> <p>Realizzazione dell'indagine interna sulle condizioni di lavoro dei ricercatori dell'Ateneo e redazione della redazione finale e della "gap analysis" (da parte di un gruppo di lavoro coordinato dall'Ufficio Progetti competitivi)</p> <p>Costituzione di un nuovo gruppo di lavoro allargato (composto da docenti, personale amministrativo, lettrici di lingua inglese, dottorandi) per la selezione delle principali direzioni di intervento e l'elaborazione di una strategia complessiva (Action Plan) per il superamento delle criticità legate al reclutamento e alle condizioni di lavoro dei ricercatori</p>	50%	

Delegato alla ricerca	<p>Potenziamento della visibilità e della disseminazione dei risultati della ricerca di Ateneo</p> <p><i>Rimodulato come:</i></p> <p>Attività di valorizzazione della ricerca</p>	<p>Revisione strutturale e arricchimento dei contenuti delle pagine dedicate alla ricerca sul sito web di Ateneo</p> <p>Manutenzione e implementazione del catalogo della ricerca di Ateneo</p>	Vedi piano triennale	<p>Ridefinizione dell'architettura delle pagine web del Settore, popolamento e pubblicazione delle pagine</p> <p>Potenziamento del Settore ricerca con una unità di personale proveniente dall'ambito delle biblioteche</p> <p>gestione (ripulitura dei duplicati, correzione degli errori) e implementazione del catalogo IRIS (in collaborazione con il SBA)</p> <p>svolgimento di attività mirate di formazione rivolta al personale di SBA e Rettore ricerca</p> <p>costituzione di una commissione e avvio della redazione di una policy open access di Ateneo (preliminare alla realizzazione di un Archivio istituzionale di testi e dati della ricerca)</p>	<p>100%</p> <p>75%</p> <p>25%</p>	<p>Prevista per il 2018 la prosecuzione delle attività di arricchimento e aggiornamento delle pagine</p> <p>Redazione e approvazione della policy prevista per l'autunno 2017)</p>
Presidente del CASI	Rivisitazione del sito web	<p>Rivisitazione aspetti tecnici (e.g. architettura del sito, accessibilità, responsabilità etc.)</p> <p>Rivisitazione aspetti editoriali (contenuti, aggiornamento delle notizie, fruibilità delle informazioni etc.)</p>	2018	<p>A partire dalle istanze di modifica raccolte dai vari attori interessati (Commissioni per la Didattica, Dipartimenti) è stata effettuata un'analisi dettagliata dei contenuti presenti sul sito web e della loro organizzazione al fine di migliorarne la fruizione.</p> <p>Si è anzitutto intervenuto sulla parte relativa alla presentazione della proposta didattica, migliorando sensibilmente l'organizzazione delle schede degli insegnamenti e delle schede docenti. È stata inoltre riorganizzata la parte relativa alle attività di ricerca.</p>	<p>50%</p> <p>50%</p>	Il piano triennale prevede l'individuazione di un Referente per il sito web, che ancora non è stato nominato. Nelle more il Presidente del CASI agisce da facente funzioni.
Presidente del CASI	Upgrade delle postazioni informatiche a disposizione degli studenti	<p>ricognizione delle attrezzature disponibili</p> <p>analisi delle necessità</p> <p>indagine di mercato</p>	<p>Marzo 2017</p> <p>Giugno 2017</p> <p>Novembre 2017</p>	<p>Realizzata ricognizione delle strutture esistenti: presenti 7 aule informatiche ed 1 multimediale per un totale di circa 200 postazioni in rete costituite da PC stand-alone basati su architettura Windows.</p> <p>Dall'analisi effettuata la problematica principale consiste nell'obsolescenza delle macchine presenti e dalla necessità di una manutenzione continua ed onerosa a causa della numerosità del parco macchine. È stata evidenziata l'opportunità di una</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>	





				<p>Somministrazione di un questionario sull'impatto del corso sulle competenze trasversali</p> <p>Redazione del piano condiviso di azione</p> <p>Lavori preparatori finalizzati alla realizzazione di un questionario per la rilevazione delle competenze trasversali in linea con i descrittori di Dublino</p> <p>Monitoraggio di iniziative didattiche/laboratoriali in essere e attivabili volte a potenziare le competenze trasversali in linea con i descrittori di Dublino</p> <p>Potenziamento attività di tirocinio attraverso l'aumento del numero di studenti che effettuano tirocini che prevedono almeno 6 CFU</p> <p>Tracciare e monitorare attraverso la carriera universitaria, lo sviluppo delle CT possedute dallo studente. Questa operazione è funzionale in una prospettiva futura a valutare l'impatto delle CT sull'occupabilità dei laureati.</p>	<p>monitoraggio da parte del NdV:</p> <p>Variazione nel corso del periodo del:</p> <p>1) numero di studenti che hanno partecipato al corso di educazione imprenditoriale o attività similari</p> <p>2) numero di studenti che effettuano tirocini che prevedono almeno 6 CFU</p> <p>3) numero di questionari somministrati per la valutazione del possesso delle competenze trasversali</p>
--	--	--	--	--	---