

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N. 9/16
RIUNIONE DEL 6 LUGLIO 2016

Il giorno 6 luglio 2016, alle ore 9:42, regolarmente convocato per le ore 9:30, con nota prot. n. 9761 del 27.06.2016, si è riunito in forma telematica con sede logistica presso il Rettorato dell'Università degli Studi della Tuscia (via S. Maria in Gradi n. 4) il Nucleo di Valutazione per discutere il seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Verbale n. 7/2016 del 03.05.2016
2. Comunicazioni del Presidente
3. Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna 2016 (D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)
4. Indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 50)
5. Validazione Relazione sulla performance anno 2015 (D.lgs. n. 150/2009, art. 14, c. 4, lett. c.) – Programmazione lavori
6. Verifica congruità *curricula* scientifici o professionali per affidamento contratti attività di insegnamento ai sensi dell'art. 23, c. 1, L. 240/2010 (art. 5 c. 4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento)
7. Varie ed eventuali.

Sono presenti nella sede logistica ed in collegamento telematico tra loro:

Prof. Raffaele Saladino,	Coordinatore, Presidente
Dott.ssa Roberta Guglielmetti Mugion	Componente
Prof. Marco Mainardi	Componente
Dott. Francesco Sarpi	Componente
Dott.ssa Emanuela Stefani	Componente
Dott. Ivan Giuglietti	Rappresentante degli studenti

Sono altresì presenti nella sede logistica:

Dott.ssa Sandra Bertuccini	(Servizio Avvocatura, UPD e Anticorruzione), componente della STP
Sig.ra Loretta Fora	(Ufficio di Staff del Direttore Generale), componente della STP

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la Dott.ssa Bertuccini.

Il Coordinatore accerta la presenza del numero legale inviando ai componenti la relativa comunicazione e dichiara aperta la seduta.

Il Coordinatore trasmette il presente verbale, sotto forma di bozza, ai componenti tramite e_mail alle ore 10:42, ricordando che eventuali pareri ed osservazioni dovranno pervenire possibilmente entro le ore 12:30; il termine per la chiusura della riunione è previsto per le ore 13:00.

Nel corso della riunione il Coordinatore acquisisce eventuali pareri e osservazioni sui singoli argomenti che, nel loro complesso, costituiscono e formano le decisioni come attestate nel presente verbale.

Le eventuali osservazioni formulate per e_mail sono agli atti dell'Ufficio di Staff del Direttore Generale.

1. **VERBALE N. 7/2016 DEL 03.05.2016**

Il Nucleo approva il verbale n. 7/2016 DEL 03.05.2016

2. **COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE**

Il Presidente comunica che l'ANVUR, al link

https://www.anvur.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1039&Itemid=703&lang=it

ha pubblicato una versione provvisoria delle Linee guida dell'Accreditamento periodico ed una nuova formulazione dei Requisiti di Assicurazione della Qualità, in consultazione con la comunità accademica, per raccogliere commenti, proposta di modifica o critiche, in vista della redazione finale delle Linee guida, che saranno adottate nelle procedure di accreditamento periodico a partire dal 1 gennaio 2017. Invita i componenti a visionare la documentazione, che potrebbe essere argomento di discussione in una prossima riunione.

3. **RELAZIONE ANNUALE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE INTERNA 2016 (D. LGS. 19/2012, ART 12 E ART.14)**

Il Coordinatore ricorda che, nella riunione del 3 maggio u.s., è stata avviata la procedura di pianificazione dei lavori per la stesura della Relazione in argomento, Sezione 1. Sistema di AQ a livello di Ateneo, Sezione 2. Sistema di AQ a livello dei CdS, Sezione 3. Modalità e risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti e, se effettuata, dei laureandi (parte facoltativa), Sezione 4. Qualità della ricerca dipartimentale (facoltativa), Valutazione della *performance*, Indicazioni e Raccomandazioni, nonché Appendice degli Allegati, tramite l'acquisizione dei dati e informazioni dai Responsabili dei competenti Uffici dell'amministrazione, del Dirigente e del direttore Generale, e la ripartizione delle valutazioni specifiche tra i componenti del Nucleo stesso.

Come noto in seguito l'ANVUR ha prorogato la scadenza prevista al 15 luglio.

Le richieste, effettuate con e_mail, sono conservate agli atti dell'Ufficio di *Staff* del Direttore Generale.

Tutti i dati e le valutazioni sono stati caricati nella piattaforma ANVUR nuclei.cineca.2016, a cui i componenti hanno avuto accesso tramite le credenziali loro date; la Relazione risulta essere la seguente:

**Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna
(D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)**

1. Sistema di AQ a livello di Ateneo

A. Attrattività dell'offerta formativa:

I dati per l'analisi delle immatricolazioni, tassi di abbandono e durata degli studi, al fine di garanzia sulla qualità, sono stati forniti dal Responsabile dell'Ufficio Sistemi per la gestione. L'analisi dei dati è presente nel Portale dei risultati dei processi formativi all'indirizzo <https://sistemi.unitus.it>.

- andamento generale delle immatricolazioni (dinamica ultimi tre anni; tendenze in corso; motivazioni delle tendenze in corso; criticità)

Si osserva un andamento generale di aumento delle immatricolazioni pari a circa il 2,9 % (confronto tra a.a. 2014/15 e a.a. 2015/16) contro il 2,4% riportato il precedente anno. Per quanto riguarda gli iscritti al primo anno della laurea magistrale, si riscontra invece un incremento significativo del 23,75%; nella scorsa rilevazione era stata evidenziata la criticità della scelta degli studenti nel passaggio dalla laurea triennale alla laurea magistrale (decremento del 11,86%). Il nuovo dato dimostra che la percezione dello studente circa la validità dell'Offerta formativa delle lauree magistrali è significativamente migliorata. L'analisi del dato riferita ai singoli corsi di laurea viene approfondita nella sezione C.

Per le immatricolazioni alle lauree triennali si riscontra un incremento del 25% di studenti provenienti dalle province del Lazio Frosinone, Latina e Rieti ed un incremento del 17,74% di quelli provenienti da altre regioni. Quest'ultimo aumento risulta particolarmente indicativo dell'incremento di attrattività dell'offerta formativa dell'Ateneo a livello nazionale. Inoltre risulta aumentato il numero degli immatricolati provenienti dall'estero sebbene i valori assoluti siano ancora relativamente bassi. Da notare invece il leggero decremento di immatricolati, per ogni tipologia di classe di laurea, dei residenti nel Comune di Viterbo e Provincia (pari al 6,42%), ed un decremento del 5% di studenti provenienti da Roma e provincia. Il dato indica la necessità di un maggior impegno degli organi di Ateneo nell'orientamento a livello locale e provinciale, anche sfruttando i nuovi strumenti relativi alle attività di formazione dei licei.

Per le lauree magistrali si evidenzia un incremento generale degli studenti che iniziano la carriera pari al 23,74%, ed in particolare degli studenti provenienti da Roma (36,78%).

Per il ciclo unico, l'incremento generale di immatricolati risulta supportato in particolare dagli studenti provenienti da altre regioni aumentati del 366,67% e da Roma e provincia aumentati del 40%.

I risultati sono in linea con gli obiettivi prefissati dall'Ateneo nel Piano di performance 2015 -2017 e risultano tutti raggiunti per quanto previsto nell'Area strategica didattica.

- tassi di abbandono al termine del primo anno

Relativamente al tasso di abbandono delle matricole a.a. 2014/15, si rileva un tendenziale decremento del tasso di abbandono totale (trasferimenti esclusi), che passa dal 30,20% dell'a.a. 2014/15 al 22,04% dell'a.a. 2015/16. Si associa un decremento dei casi di trasferimento, in particolare verso le altre Università, e di rinuncia al primo anno. Per gli studenti ad inizio carriera delle lauree magistrali si denota un decremento che riporta il tasso di abbandono nell'a.a. 2015/16 rispetto all'a.a. 2014/15 al 8,44% contro l'11,40%, inferiore anche a quanto registrato nell'a.a. 2012/13. Si denota quindi l'adozione di una efficace politica di contrasto del fenomeno. Di contro si rileva un lieve aumento delle rinunce, probabilmente associato ad una scarsa motivazione iniziale o a difficoltà di carattere economico. Per le lauree a ciclo unico, a fronte di una considerevole diminuzione delle rinunce ed abbandoni, si rileva un lieve aumento dei trasferimenti in altri Dipartimenti.

- tassi di abbandono negli anni successivi

Come già evidenziato dal NdV nella relazione dello scorso anno, il tasso di abbandono negli anni successivi non è direttamente disponibile dalla piattaforma di Ateneo. Si rende quindi assolutamente necessario esplicitare tale dato in futuro per renderlo trasparente.

- durata degli studi;

I dati sono stati elaborati a livello di Ateneo con l'indicazione del numero assoluto di laureati per anno di immatricolazione/inizio carriera e sono riportati nella tabella allegata.

- elementi distintivi dell'offerta formativa rispetto al contesto di riferimento (regionale, nazionale o internazionale) e punti di forza.

I principali punti di forza rilevati dal NdV sono:

- buone relazioni con il territorio nei diversi campi come testimoniato dalle convenzioni con scuole e dai progetti di ricerca che coinvolgono Enti pubblici, Fondazioni e privati;
- buona attrattività dei corsi, sebbene con cali fisiologici in alcuni corsi di laurea;
- buon posizionamento nello scenario nazionale, in primo luogo per ciò che concerne l'FFO e per i risultati della ricerca.

Rispetto al contesto di riferimento internazionale, risultano numerose collaborazioni in atto (p.e. corsi USAC) e numerosi progetti di ricerca finanziati dalla UE e da altri organismi e istituzioni internazionali.

B. Sostenibilità dell'offerta formativa:

Per la valutazione della sostenibilità dell'offerta formativa sono stati acquisiti dati tramite il Responsabile dell'Ufficio Offerta formativa e la segreteria studenti, nonché tramite l'ufficio del Direttore Generale.

- indicatore DID (limite di ore di didattica massima assistita erogata, stabilito dal DM 1059/2013) e eventuali motivi di superamento in relazione ai risultati di apprendimento attesi (ad esempio esercitazioni pratiche in piccoli gruppi, frazionamento di classi numerose per le lezioni frontali, duplicazioni di lezioni in orari serali o comunque adatti a lavoratori studenti);

OFFERTA FORMATIVA AA 2015/16

$$DID = (Y_p \times N_{prof} + Y_{pdf} \times N_{pdf} + Y_r \times N_{ric}) \times (1 + X)$$

Ai fini del calcolo di DID: •N_{prof} = numero dei professori a tempo pieno dell'Ateneo (*);

•N_{pdf} = numero dei professori a tempo definito dell'Ateneo (*);

•N_{ric} = numero totale dei ricercatori a tempo pieno e definito dell'Ateneo (*);

•Y_p = numero di ore standard individuali di didattica assistita individuato dall'Ateneo e riferito ai professori a tempo pieno (max = 120 ore);

•Y_{pdf} = numero di ore standard individuali di didattica assistita individuato dall'Ateneo e riferito ai professori a tempo definito (max = 90 ore);

•Y_r = numero di ore standard individuali di didattica assistita individuato dall'Ateneo e riferito ai ricercatori (max = 60 ore);

•X = percentuale di didattica assistita erogabile per contratto di insegnamento, affidamento o supplenza (max = 30%).

(*) Situazione al 22/05/2015 ricavata dagli archivi Cineca aggiornati al 24/05/2015

L'Ateneo, sulla base degli indirizzi formulati dai suoi Organi di governo, ha disposto un piano delle ore di didattica assistita da erogare, indicando le ore coperte con docenza di ruolo dell'Ateneo, le ore erogate con altro tipo di copertura (docenti di altro Ateneo, ricercatori a TD, etc) e quelle che ricadevano nel 30% aggiuntivo erogabile mediante contratti di insegnamento, affidamento o supplenza.

La didattica assistita erogata, espressa in termini di ore, includeva oltre alle ore relative alle lezioni frontali anche quelle riservate ad esercitazioni, laboratori e seminari. Le ore svolte in insegnamenti mutuati sono state conteggiate una sola volta, fermo restando che l'insegnamento mutuato è stato dichiarato nella SUA-CdS di ogni Corso di Studio che ne usufruisce.

La quantità massima di didattica assistita erogabile dall'Ateneo può essere corretta in funzione della qualità della ricerca DID (r) = DID x Kr.

Nell'ambito della valutazione della ricerca VQR 2004-2010, il 12 maggio 2014 l'ANVUR ha pubblicato la tabella con i valori del fattore correttivo Kr di ciascun Ateneo che, ai sensi dell'All. B, DM 1059/2013, corregge in senso moltiplicativo l'indicatore relativo alla quantità massima di didattica assistita (DID). Il valore del fattore correttivo assegnato all'Università della Tuscia è pari a 1,2 corrispondente a una valutazione positiva di eccellenza della ricerca, che ha permesso all'Ateneo di incrementare del 20% la quantità massima di didattica erogabile.

Numero massimo di ore di didattica a livello di Ateneo: $39.663 = (120 \times 183 + 90 \times 7 + 60 \times 132) \times (1 + 0.3)$

Numero massimo di ore di didattica a livello di ateneo corretto in funzione della qualità della ricerca: $47.596 = 39.663 \times 1.2$ (fattore Kr)

Numero di ore effettive: 42.029 di cui:

- 19081.5 ore di didattica assistita riferita a Professori a tempo pieno
- 535.5 ore di didattica assistita riferita a Professori a tempo definito
- 1131.5 ore di didattica assistita riferita a Ricercatori
- 11280.5 ore di didattica assistita per contratto di insegnamento, affidamento o supplenza

Considerato che nell'a.a. 2015/16 l'attivazione di due nuove lauree triennali e di una nuova laurea magistrale ha determinato l'aumento del numero complessivo dei corsi di studio offerti (31) superiore al 2% di quelli attivati nel precedente anno accademico (29), l'Ateneo ha dovuto assicurare il soddisfacimento dei requisiti di docenza a regime per tutti i corsi (DM 1059/13 - All. A. lett. f) anziché preferire un approccio graduale, con conseguente incremento della quantità massima di didattica assistita (DID) erogata a livello di Ateneo, calcolata con riferimento al quadro Didattica erogata della SUA-CdS.

Tenuto conto che il calcolo del numero complessivo di ore effettive di didattica erogata nei corsi di studio attivati per l'a.a 2015/16 (n. 31) è comunque risultato inferiore al numero massimo di ore di didattica erogabile a livello di Ateneo, corretto in funzione della qualità della ricerca, l'indicatore DID è stato positivamente verificato.

- presenza e qualità di attività didattiche integrative (esercitazioni, laboratori, ecc.) in relazione ai risultati di apprendimento attesi;

Anche per questo anno accademico risulta la presenza di numerose attività didattiche integrative così come si desume dalle schede SUA CdS. Importante risulta anche l'impiego di esercitatori per alcune materie fondamentali dei settori scientifici, per le quali si erano evidenziate problematiche nella performance agli esami del primo anno.

La diminuzione della percentuale di abbandoni al primo anno può essere in parte correlata a queste attività, che facilitano il percorso di studio degli studenti con maggiori carenze sulle materie di base. Il Nucleo sollecita l'Ateneo a mantenere tali attività.

- rapporto studenti-docenti, anche con riferimento allo svolgimento sistematico delle attività di ricevimento studenti e alla supervisione individualizzata delle tesi di laurea;

Il rapporto studenti-docenti per l'a.a. 2015/16 è pari a 8.286 (Studenti iscritti ai corsi di studio di I e II livello)/ 480 (Docenti a contratto: n. 147 – Docenti universitari: n. 333) = **17,26**. I dati relativi allo svolgimento delle attività di ricevimento studenti e alla supervisione individualizzata delle tesi di laurea non sono disponibili in modo trasparente. Il NdV suggerisce per il futuro di prevedere la loro regolare pubblicazione.

- eventuali criticità nel mantenimento delle soglie minime di personale docente previste dalle norme sull'accREDITAMENTO;

Nell'a.a. 2015/16 sono stati attivati n. 32 corsi di studio di I e II livello, di cui n. 3 di nuova istituzione e n. 4 con sede decentrata. Questa università, per assicurare il rispetto dei requisiti quantitativi e qualitativi minimi di docenza e regime richiesti per l'attivazione dei corsi di studio esistenti e di nuova istituzione, ai sensi dei DDMM 43/2013 e 1059/13, ha utilizzato risorse di docenza esterne all'Ateneo. Per il corso di laurea in "Economia aziendale" sono stati utilizzati 8 docenti dell'Università di Roma Tre mentre per il corso di laurea magistrale in "Ingegneria meccanica" è stato utilizzato n. 1 docente di Roma Tor Vergata, ai sensi dell'art. 6, co. 11 della L. 240/2010. Per il corso di laurea in Scienze biologiche è stato utilizzato un ricercatore di un EPR, ai sensi del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 convertito con legge 4 aprile 2012, n. 35.

- previsioni di pensionamento nei successivi 3-5 anni e analisi di possibili future criticità nel mantenimento delle soglie minime previste dalle norme sull'accREDITAMENTO, anche con specifico riferimento all'utilizzo di figure diverse dal personale strutturato nell'ateneo. DIRETTORE GENERALE;

Il NdV non può esprimersi nel merito per mancanza di dati disponibili.

C. Coerenza tra domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti:

Per valutare la coerenza tra domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti, è stata presa in esame la documentazione interna di Ateneo relativa ai CdS nonché gli Indicatori carriere studenti e risultati attività formative prodotte da ANVUR, con Schede di ateneo e di Corso di Studio, nell'ambito del sistema AVA. Le schede sono confrontate mettendo in evidenza, sulla base degli indicatori, le criticità risolte, le criticità ancora presenti, e l'eventuale comparsa di nuove criticità.

Corso di laurea in Scienze dei beni culturali (L-1)

I risultati di apprendimento conseguiti e le positive opinioni degli studenti rappresentano i principali punti di forza del CdS. Alla luce dei questionari degli studenti sono comunque ravvisabili esigenze legate all'introduzione di prove d'esame intermedie e al potenziamento delle attività laboratoriali.

I pareri complessivamente positivi degli studenti non paiono tuttavia in linea con gli indicatori ANVUR che documentano una progressiva emorragia di immatricolati, pressoché dimezzati nell'arco di 2 anni accademici, un tasso di abbandono che necessita attenzione e un'elevata età media alla laurea.

Dal punto di vista dell'occupabilità dei laureati, si registra un rapporto quasi esclusivo con strutture di carattere pubblico. A questo proposito il CdS dovrebbe potenziare l'acquisizione di competenze che amplino le possibilità occupazionali dei laureati orientandoli anche verso profili a maggiore vocazione imprenditoriale.

Anche sul fronte dei tirocini andrebbero implementate misure che ne favoriscano una maggiore diffusione e un più attento monitoraggio delle esperienze realizzate.

Il CdS si è adoperato negli ultimi anni per incoraggiare attività di orientamento degli studenti: Si raccomanda la prosecuzione di tali interventi anche in futuro.

La regolarità degli studi andrà agevolata anche lavorando sul fronte di una calendarizzazione delle lezioni coerente con la fruizione di insegnamenti che non devono dare luogo a sovrapposizione di orari.

Corso di laurea in Scienze umanistiche (L-10)

Negli ultimi anni accademici il CdS ha conosciuto un lieve aumento di iscritti (e anche della componente di iscritti in corso) e per tutti gli indicatori presi in considerazione nelle schede ANVUR si mostra posizionato su valori migliori della media degli altri 54 Cds della stessa classe presenti in Italia.

Il CdS gode di un diffuso apprezzamento da parte della componente studentesca desumibile dall'elevato tasso di risposte positive nei questionari sull'opinione degli studenti e dal complessivo apprezzamento dei rappresentanti degli iscritti nella Commissione paritetica.

Tra le azioni che il CdS ha inteso sviluppare per il proprio miglioramento si segnalano le seguenti priorità: migliorare l'organizzazione didattica (anche con l'inserimento di specifiche attività extracurricolari); potenziare l'inserimento nel mondo del lavoro; intensificare i servizi di tutorato e le esperienze di mobilità.

Il CdS, pur essendo in costante contatto con i rappresentanti del contesto economico di appartenenza e progettando i percorsi formativi in base alle esigenze espresse dagli stakeholders di riferimento, sconta una generale difficoltà occupazionale dei propri laureati riconducibile alle difficoltà economiche in cui versa il contesto viterbese.

Dal punto di vista della gestione del CdS si segnalano come punti di attenzione alcune difficoltà legate al carico di adempimenti del personale e a un coordinamento tra CdS e Dipartimento suscettibile di essere perfezionato.

Corso di laurea in Lingue e culture moderne (L-11)

Il numero di immatricolati negli ultimi due anni accademici ha subito un certo assestamento verso il basso senza che tuttavia il numero complessivo di iscritti abbia subito significative flessioni (il valore dei CFU sostenuti, infatti, si attesta al di sotto della media nazionale nella classe e il tasso di immatricolati inattivi al di sopra). Si attesta su livelli significativi anche il tasso di abbandono.

Di recente il Cds ha potenziato la propria offerta formativa sia con l'inserimento di nuovi insegnamenti sia con l'ausilio di tecnologie multimediali a supporto della didattica.

Gli interventi che necessitano di essere attivati (già intrapresi anche negli anni passati) attengono al contrasto del fenomeno degli abbandoni e all'incremento delle esperienze di mobilità attraverso azioni di orientamento/tutorato e maggiori collegamenti con il mondo del lavoro e con realtà di natura internazionale.

Anche l'organizzazione didattica è suscettibile di miglioramenti come si evince da alcune segnalazioni di studenti che lamentano problemi nel carico didattico, nella mancanza di prove intermedie, nella sovrapposizione di orari degli insegnamenti e nella adeguatezza delle strutture (segnatamente le postazioni informatiche).

Corso di laurea in Scienze biologiche (L-13)

Il corso ha registrato una crescita di iscritti negli ultimi due anni e presenta indicatori ANVUR sostanzialmente in linea con la media dei corsi della stessa classe.

A seguito del processo di consultazione con gli stakeholders di riferimento, l'offerta didattica è stata arricchita con specifiche attività seminariali. Permangono delle criticità in merito alla adeguatezza delle strutture laboratoriali di cui, tuttavia, il CdS ha consapevolezza e ne sta affrontando il superamento attraverso l'incremento delle dotazioni strumentali e delle risorse umane dedicate.

Si è mostrata efficace la strategia di contrasto al fenomeno degli abbandoni, che hanno conosciuto una significativa riduzione nonostante si registrino ancora margini di miglioramento per le azioni di tutorato introdotte. Alcune criticità permangono in ordine al numero di CFU acquisiti che, a fronte dell'impiego di

figure di supporto agli studenti, rimane ancora contenuto per alcuni insegnamenti (segnatamente per Fisica).

In relazione ad alcuni insegnamenti, i questionari sulla soddisfazione degli studenti evidenziano problematiche legate al carico didattico e alle insufficienti conoscenze preliminari.

Corso di laurea in economia aziendale (L-18)

L'andamento delle immatricolazioni negli ultimi anni accademici segna una lieve crescita e si accompagna ad una riduzione del tasso di abbandono tra primo e secondo anno che, tuttavia, resta un punto su cui il CdS è chiamato ad intervenire ulteriormente. A supporto degli studenti, è stato attivato un servizio di tutorato.

Il CdS ha operato sul fronte della programmazione didattica avviando la progressiva messa a disposizione di materiale informativo e didattico in lingua inglese al fine di aumentare l'attrattività e la fruibilità del corso verso gli studenti stranieri.

Oltre il 75% degli studenti e oltre il 90% dei laureati si dichiarano soddisfatti del corso, con giudizi particolarmente positivi in riferimento alla qualità della docenza. Tra i punti di debolezza, gli studenti segnalano in particolare il sovraffollamento delle aule.

Le azioni già intraprese di intensificazione dei rapporti con il mondo del lavoro andranno proseguite a beneficio dell'occupabilità dei laureati.

Corso di laurea in biotecnologie (L-2)

Il corso appare ben posizionato alla luce del confronto con gli indicatori ANVUR relativi ai CdS della stessa classe in Italia. In particolare, l'andamento delle immatricolazioni sta conoscendo un trend molto positivo. Pur essendo di recente istituzione, le rilevazioni Almalaurea sui primi laureati documentano un elevato grado di soddisfazione (il 94% degli intervistati si iscriverebbe di nuovo al corso).

La popolazione studentesca del corso sembrerebbe prevalentemente orientata alla prosecuzione degli studi nella laurea magistrale. Tuttavia, il CdS dovrebbe comunque dare continuità alle consultazioni con il mondo del lavoro per avere un quadro più chiaro dei fabbisogni formativi del contesto produttivo di riferimento (anche sviluppando un sistema di monitoraggio delle esperienze di tirocinio presso le aziende da parte dei propri laureandi, di cui gli studenti lamentano la scarsità).

Un altro rilievo mosso dalla componente studentesca consiste nell'esiguo numero di ore dedicato ad attività laboratoriali di cui si chiede un sensibile incremento. Il potenziamento delle attività di tutorato e una maggiore diffusione di prove di verifica intermedie rappresentano altrettanti miglioramenti che il CdS potrebbe apportare.

Corso di laurea in Scienze della comunicazione (L-20)

Il corso consulta periodicamente i rappresentanti del sistema produttivo e culturale di riferimento e la componente studentesca risulta generalmente soddisfatta per questa attività, di cui si auspica un allargamento verso soggetti non solo del contesto locale ma anche di quello nazionale.

L'analisi dei questionari sulla soddisfazione degli studenti delinea un quadro complessivamente positivo. Alcuni punti di attenzione possono individuarsi in carichi didattici ritenuti a volte superiori rispetto al numero di CFU assegnati e una presenza non marginale di docenti a contratto. Tra le modifiche apportate che incontrano il favore degli studenti, va registrato inoltre l'inserimento di un appello d'esame aggiuntivo. Rispetto ai CdS nella stessa classe in Italia, il corso mostra alcuni ritardi sui vari indicatori ANVUR relativi alla performance degli studenti (CFU conseguiti; immatricolati inattivi; prosecuzione degli studi).

A fronte della necessità di compiere azioni per diminuire il tasso di abbandoni e fuoricorso, si è intervenuti con azioni correttive volte a migliorare l'organizzazione didattica, a potenziare le attività formative finalizzate all'inserimento nel mondo del lavoro, ad accrescere l'efficacia del sistema di tutorato, e a promuovere con maggiore insistenza i progetti di mobilità studentesca. Le misure adottate hanno ricevuto positivi riscontri da parte degli studenti.

Corso di laurea in Scienze agrarie e ambientali (L-25)

Il corso si caratterizza per una buona attrattività che ha visto crescere costantemente il numero di immatricolati negli anni recenti. Rispetto agli indicatori adottati dall'ANVUR, il CdS si colloca in posizione migliore dei CdS italiani della stessa classe nella quasi totalità delle voci considerate.

Indagini interne hanno mostrato che il tasso di prosecuzione nella magistrale (77%) è più elevato della media nazionale e probabilmente legato alle difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro e ad una non chiara differenziazione tra le competenze dell'agronomo junior e di quello con titolo magistrale. A tal proposito il CdS si propone di intensificare le consultazioni con il mondo del lavoro per meglio calibrare l'offerta formativa con i fabbisogni del sistema produttivo.

Il grado di soddisfazione di studenti e laureati risulta comunque complessivamente alto e le strategie messe in atto dal CdS hanno mostrato risultati incoraggianti nella recente riduzione degli abbandoni e nella crescita del tasso di superamento degli esami.

Corso di laurea in Scienze e tecnologie per la conservazione delle foreste e della natura (L-25)

Il corso si caratterizza per una buona attrattività che ha visto crescere il numero di immatricolati negli anni recenti ma mostra un tasso di abbandono superiore al valore medio dei CdS della stessa classe in Italia.

Il CdS identifica precisi sbocchi occupazionali e si avvale di periodiche consultazioni con il mondo del lavoro. Tali consultazioni andranno puntualmente proseguite per aggiornare il profilo professionale dei laureati, anche in considerazione del fatto che si registra un elevato passaggio alla laurea magistrale.

Il CdS sconta alcune carenze nell'offerta didattica (attività laboratoriali, materiali di consumo, disponibilità di insegnamenti a scelta), segnatamente nella sede di Cittàducale, che riconduce ad una contrazione di risorse destinate al Dipartimento.

Il potenziamento dei servizi informatici è uno dei fronti su cui si intende lavorare per il miglioramento del CdS.

Corso di laurea in Scienze forestali e ambientali (L-25)

Con riferimento agli indicatori ANVUR, il corso si presenta sostanzialmente in linea con i valori medi relativi ai corsi della stessa classe in Italia, fatta salva una maggiore percentuale di fuori corso.

Le azioni di orientamento intraprese presso le scuole superiori hanno condotto ad un lieve aumento rispetto all'a.a. 12/13 delle immatricolazioni, che tuttavia rimangono al di sotto delle 50 unità. L'inserimento di corsi di supporto ha prodotto invece un aumento del numero di CFU conseguiti. È stato avviato un tentativo di monitoraggio delle cause legate al fenomeno dei fuori corso. Per quanto riguarda l'internazionalizzazione, il corso gode di una buona attrattività a fronte, tuttavia, di un numero contenuto di studenti in uscita.

Alla luce di questo quadro, il corso si propone di proseguire le azioni di orientamento in ingresso e di intensificare la collaborazione con la componente studentesca al fine di aumentare il livello di gradimento del corso.

I dati dei questionari sulla soddisfazione degli studenti (che non sono stati resi pubblici) testimoniano comunque un quadro complessivamente positivo. Tra le criticità, si sottolineano quelle relative all'adeguatezza delle conoscenze preliminari e al carico didattico di alcuni insegnamenti. Le interviste realizzate da AlmaLaurea riportano che 4 laureati su 6 non esprimono giudizi positivi sulle aule.

Da intensificare anche i rapporti con il mondo del lavoro, considerata la non elevata occupabilità dei laureati sia pure a fronte di un'elevata numerosità delle esperienze di tirocinio.

Corso di laurea in Tecnologie alimentari ed enologiche (L-26)

Il corso ha conosciuto un intenso trend espansivo delle immatricolazioni, cresciute di oltre il 100% negli ultimi 2 anni accademici. Inoltre si colloca in posizione migliore della media dei corsi della stessa classe per tutti gli indicatori considerati nelle schede ANVUR.

Il corso ha implementato misure di supporto agli studenti (rimodulazione del carico didattico; inserimento di appelli integrativi; lezioni di recupero) volte al superamento di un maggior numero di CFU, aspetto che presenta criticità in particolare per effetto del basso livello di conoscenze preliminari in fisica, chimica e matematica.

Gli studenti del corso si caratterizzano per scarsissima mobilità internazionale, alto tasso di prosecuzione nella laurea magistrale e alto livello di soddisfazione per il corso (desumibile anche dalle indagini Almalaurea).

Ai fini del miglioramento delle condizioni occupazionali dei laureati, il corso si propone di intensificare i rapporti con le aziende del territorio anche attraverso un intervento nel piano formativo che attribuisca più CFU alle esperienze di tirocinio.

Corso di laurea in Scienze ambientali (L- 32)

L'offerta didattica del corso è stata oggetto di riformulazione a seguito delle esigenze emerse. Tuttavia, sul fronte del carico didattico rimane invariato il numero di CFU assegnati agli insegnamenti mentre, dal punto di vista delle attività laboratoriali, si riscontra una diminuzione di CFU. I laboratori erano già stati oggetto di segnalazione da parte degli studenti che, pur avendo successivamente riscontrato dei miglioramenti, lamentano tuttora alcune carenze strutturali.

Sugli studenti del primo anno grava un deficit di competenze preliminari (e una conseguente percezione di eccessivo carico didattico) cui il CdS sta tentando di far fronte con corsi di supporto e prove di verifica intermedie.

Gli obiettivi che il corso intende conseguire nell'immediato consistono principalmente in una maggiore attrattività per elevare il numero (in crescita, ma contenuto) delle immatricolazioni e nella riformulazione in chiave più professionalizzante del percorso formativo. Si auspica l'introduzione di una figura amministrativa che supporti la gestione organizzativa del CdS.

Corso di laurea in Scienze politiche e delle relazioni internazionali (L- 36)

Il corso è di recente istituzione (a.a. 2013/14) ed articolato in 4 curricula, 2 dei quali riservati ai soli appartenenti alle forze armate (circostanza che inficia le analisi sull'occupabilità legata al conseguimento del titolo).

L'opinione degli studenti è generalmente positiva in ordine alla docenza e alle strutture mentre presenta delle criticità relative all'adeguatezza delle competenze preliminari possedute cui il CdS dovrà fare fronte.

Il corso dovrebbe inoltre potenziare la propria dimensione internazionale e incentivare un maggior ricorso all'utilizzo dell'inglese come lingua veicolare degli insegnamenti, anche al fine di aumentare il numero di studenti stranieri.

Si registrano margini di miglioramento anche in merito alle funzionalità del sito web.

Corso di laurea in Ingegneria industriale (L- 9)

Il CdS presenta indicatori sostanzialmente in linea con i valori medi presentati dall'ANVUR per i corsi della stessa classe. Tuttavia, i dati degli ultimi 3 anni accademici documentano una progressiva flessione del numero di immatricolati.

Sono stati riscontrati esiti positivi in merito alle azioni intraprese per il contenimento degli abbandoni (corsi di supporto) che hanno portato ad un contenimento dei tassi mentre, parallelamente, si sta lavorando per aumentare l'attrattività del corso specialmente nei confronti degli studenti fuori provincia.

Le opinioni degli studenti si attestano su livelli complessivamente positivi. Il CdS si dovrà adoperare per garantire la futura adeguatezza delle aule e l'incremento delle ore di laboratorio. Un altro fronte su cui

lavorare consiste nel rapporto con il mondo del lavoro che necessita di essere potenziato al fine di aumentare le esperienze di tirocinio per gli studenti.

LM-6 Biologia Cellulare e Molecolare

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. CFU sostenuti al termine del primo anno rispetto al totale da sostenere; b. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU; c. Iscritti al 1° anno magistrale da altro Ateneo (Attrattività). Tutte e tre le criticità presenti risultano risolte nel 2015, con valori % che rientrano perfettamente nelle medie nazionali e di Area. Nel 2015 compare una nuova criticità relativa all'indicatore "percentuale di Laureati regolari stabili". Il valore misurato, pari al 27.8% è significativamente inferiore ai valori di riferimento nazionali e di Area (56.4% e 45%, rispettivamente).

Commento: Il CdS deve operare in modo da stabilizzare i buoni risultati raggiunti nella risoluzione delle criticità. Devono essere presi adeguati interventi per riportare la % di Laureati regolari stabili nell'intervallo dei valori di riferimento.

LM-6 Biologia ed Ecologia Marina

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno; b. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU; c. Laureati regolari; d. Iscritti con almeno 1 CFU conseguito all'estero. Nessuna delle criticità risulta risolta nel 2015, si misura solo un miglioramento sull'indicatore "laureati stabili".

Commento: Le attività intraprese dal CdS per la soluzione delle criticità non sono state adeguate. Risulta necessario un intervento più adeguato su tutti gli indicatori critici.

LM-7 Biotecnologie per la sicurezza e la qualità della produzione agraria

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno; b. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU; c. iscritti con almeno 1 CFU conseguito all'estero; d. immatricolati con diploma conseguito all'estero. Nel 2015 si osserva la risoluzione delle prime due criticità, mentre risultano ancora indicatori insufficienti per quanto riguarda l'internazionalizzazione del corso. Compare inoltre una nuova criticità relativa al parametro "laureati regolari stabili".

Commento: il CdS dovrebbe operare una politica più attiva nel settore della internazionalizzazione, ad esempio rendendo maggiore l'attrattività del corso per studenti stranieri, e porre attenzione al parametro "laureati regolari stabili".

LM-2. Archeologia e storia dell'arte. Tutela e valorizzazione

Corso di recente istituzione.

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. iscritti al 1° magistrale da altro Ateneo; b. iscritti con almeno 1 CFU conseguito all'estero; c. immatricolati con diploma conseguito all'estero.

Nel 2015 le criticità relative alla internazionalizzazione risultano completamente risolte. Permane la criticità relativa al numero di iscritti al 1° magistrale da altro Ateneo.

Commento: il CdS dovrebbe aumentare l'attrattività del corso per i laureati di provenienza da altri Atenei, ad esempio diversificando la propria attività formativa rispetto ai programmi più tradizionali.

LM-69 Scienze Agrarie e Ambientali

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU; b. Abbandoni [26.9 vs 13.7(10.6)]; c. Laureati regolari [34.6 vs 48.7(44.1)]; d. Immatricolati con diploma conseguito all'estero [0 vs 4.8(0.6)].

LM-70 Sicurezza e qualità Agroalimentare

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. CFU sostenuti al termine del 1° Anno; b. Immatricolati inattivi; c. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno; d. Laureati stabili; e. Laureati regolari. Dal parametro “Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU”, positivo rispetto alla media nazionale, risulta che gli studenti che proseguono sono comunque molto attivi. Nel 2015 diverse delle criticità risultano risolte. Permangono da affrontare le problematiche relative agli immatricolati inattivi, che, risultano ancora superiori (anche se di poco) alla media nazionale, e la “Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno”. Compaiono nuove criticità relative ai parametri della internazionalizzazione, precedentemente non riscontrate.

Commento: Il CdS dovrebbe porre maggiore attenzione alla motivazione degli immatricolati. Infatti, dai parametri risulta evidente la presenza di due gruppi diversi di immatricolati, studenti attivi che proseguono gli studi con risultati nella media, o superiori, alla media nazionale, e studenti inattivi. Risulta inoltre necessaria una revisione delle attività che il CdS ha posto in essere per quanto concerne il tema della internazionalizzazione.

LM-73 Conservazione e restauro dell’Ambiente Forestale e Difesa del Suolo

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno; b. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU; c. Iscritti con almeno 1 CFU conseguito all’estero. Nel 2015 le criticità dei primi due punti persistono, mentre quelle relative alla internazionalizzazione risultano risolte. Compare invece una nuova criticità relativa al parametro “Laureati regolari stabili”.

Commento: l’attività del CdS deve risultare più incisiva per migliorare il percorso degli studenti dal 1° al 2° Anno. L’efficacia del processo di internazionalizzazione deve essere consolidata, mentre adeguate misure sono necessarie per normalizzare il parametro “Laureati regolari stabili”.

LM-73 Scienze Forestali e Ambientali

Nel 2014, rispetto ai valori medi nazionali, risultavano le seguenti criticità: a. Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno; b. Iscritti con almeno 1 CFU conseguito all’estero; c. immatricolati con diploma conseguito all’estero. Nel 2015 la criticità relativa al primo punto persiste, e si aggiunge anche la nuova relativa al parametro correlato “Prosecuzioni nello stesso corso al 2° anno con più di 39 CFU”; mentre risultano risolte quelle relative alla internazionalizzazione. Compare anche la nuova criticità relativa al parametro “Laureati regolari stabili”.

Commento: l’attività del CdS deve risultare più incisiva per migliorare il percorso degli studenti dal 1° al 2° Anno, che nel passaggio dal 2014 al 2015 risulta leggermente peggiorata. Probabilmente è opportuno verificare il giudizio degli studenti in merito al carico didattico e alla adeguatezza del materiale e dei programmi dei corsi di studio. L’efficacia del processo di internazionalizzazione risulta consolidata, mentre adeguate misure sono necessarie per normalizzare il parametro “Laureati regolari stabili”.

LMR/02 Conservazione e restauro dei beni culturali

Di recente istituzione, non valutabile.

LM-37 Lingue e culture per la Comunicazione internazionale

Fonte: **Scheda ANVUR 2015 e 2014**

Gli indicatori ANVUR documentano una progressiva diminuzione degli immatricolati: da 54 unità dell’a.a. 2012/2013 a 41 unità dell’a.a. 2014/2015. Gli altri indicatori appaiono sostanzialmente in linea con quelli ANVUR.

L’indicatore *Abbandoni dopo n+1 anni* risulta lievemente superiore rispetto alla media nazionale 13,2 contro 12,4.

L'indicatore *CFU sostenuti al termine del 1° anno su CFU da sostenere* assume il valore 66,3 contro la media nazionale 65,1. Si registra pertanto un miglioramento rispetto al dato nazionale.

Lo stesso dicasi per l'indicatore *proseguizioni nello stesso corso al 2° anno* 52,4 contro 51,7 della media nazionale.

LM-77 Amministrazione, Finanza e Controllo

Fonte: **Scheda ANVUR 2015 e 2014**

Gli indicatori ANVUR documentano una progressiva diminuzione degli immatricolati: da 79 unità dell'a.a. 2012/2013 a 58 unità dell'a.a. 2014/2015.

L'indicatore *Abbandoni dopo n+1 anni* risulta lievemente superiore rispetto alla media nazionale 12,3 contro 10,3.

L'indicatore *CFU sostenuti al termine del 1° anno su CFU da sostenere* assume il valore 65,3 contro la media nazionale 75,6 significativamente più elevata.

L'indicatore *proseguizioni nello stesso corso al 2° anno* mostra la stessa tendenza sebbene meno accentuata 61,3 contro 64,5 della media nazionale.

LM-14 Filologia Moderna

Fonte: **Scheda ANVUR 2015 e 2014**

L'andamento delle immatricolazioni negli ultimi anni accademici (aa. 2012/13, 2013/14, 2014/15) segna una rilevante flessione (da 65 a 35 unità) sebbene nell'anno precedente si sia registrata una lieve ripresa (da 65 a 74 unità). L'andamento appare quindi ondivago.

L'indicatore *Abbandoni dopo n+1 anni* risulta inferiore rispetto alla media nazionale 5,6 contro 8,5

L'indicatore *CFU sostenuti al termine del 1° anno su CFU da sostenere* assume il valore 62,3 contro la media nazionale 70,5 significativamente più elevata.

L'indicatore *proseguizioni nello stesso corso al 2° anno* si dimostra sostanzialmente allineato sebbene inferiore: 93,2 contro 91,7 della media nazionale.

LM-59 Comunicazione Pubblica, d'Impresa e Pubblicità

Fonte: **Scheda ANVUR 2015 e 2014**

L'andamento delle immatricolazioni negli ultimi anni accademici (aa. 2012/13, 2013/14, 2014/15) segna una significativa flessione (da 31 a 19 unità) sebbene nell'ultimo anno si sia registrata una lieve ripresa. Gli immatricolati passano da 16 a 19 unità.

L'indicatore *Abbandoni dopo n+1 anni* risulta decisamente superiore rispetto alla media nazionale 49,1 contro 16,3.

L'indicatore *CFU sostenuti al termine del 1° anno su CFU da sostenere* risulta inferiore rispetto alla media nazionale 47,9 contro 74,3.

Lo stesso dicasi per l'indicatore *proseguizioni nello stesso corso al 2° anno* 81,3 contro 83,5 della media nazionale.

LM-77 Marketing e Qualità

Fonte: **Scheda ANVUR 2014**

L'andamento delle immatricolazioni negli ultimi anni accademici segna una lieve flessione da 34 unità (a.a.2010/2011) a 28 unità (a.a.2012/2013).

L'indicatore *CFU sostenuti al termine del 1° anno su CFU da sostenere* risulta inferiore rispetto alla media nazionale 67,4 contro 73,2.

L'indicatore *proseguizioni nello stesso corso al 2° anno* risulta migliore rispetto a quello nazionale 96,7 contro 89,7 della media nazionale.

Viceversa il *tasso di abbandoni dopo n+1 anni* è più elevato rispetto alla media nazionale di riferimento: 20,5 contro 12,5.

2. Sistema di AQ a livello dei CdS

D. Organizzazione dei servizi di supporto allo studio:

- adeguatezza dei servizi di segreteria dedicati agli studenti per quantità e qualità rispetto alla domanda effettiva (rapporto tecnici amministrativi-studenti, rapporto tecnici amministrativi-docenti)

L'adeguatezza dei servizi di supporto allo studio appare generalmente di buon livello. Da alcuni anni è stata attivata una Segreteria studenti unica, lo scorso anno risultava che il rapporto tra tecnici amministrativi segreteria studenti/studenti era pari a 0,0016. Inoltre il rapporto totale tecnici amministrativi/docenti era pari 1,01.

Va segnalato che in tale ambito negli ultimi anni è stata realizzata una incisiva digitalizzazione dei servizi che hanno reso possibile l'erogazione on line, attraverso il Portale dello Studente e la Piattaforma didattica, della maggior parte dei servizi (iscrizione, immatricolazione, prenotazione esami, presentazione documentazione, certificati, valutazione della didattica, presentazione piano di studio, controllo posizione amministrativa, mav per pagamento)

- adeguatezza dei tempi di svolgimento dei servizi dedicati agli studenti;

Sono stati adottati standard di qualità per i servizi agli studenti e viene effettuato periodicamente un monitoraggio sul rispetto dei termini dei procedimenti; è attivo anche un indirizzo di posta elettronica reclami@unitus.it per segnalare eventuali criticità riscontrate nell'erogazione dei servizi, nella maggior parte dei casi somministrati on line. Gli studenti possono anche rivolgersi al Difensore degli studenti per la tutela dei propri diritti.

Il Nucleo sollecita l' Ateneo affinché i dati siano resi trasparenti al fine di poter procedere al processo di valutazione.

- qualità dei servizi generali o specifici a singoli o gruppi di CdS:

Le informazioni sono state acquisite tramite il Presidente del Presidio di Qualità ed i referenti per la qualità di Dipartimento.

DEB

I Corsi di Studio (CdS) del DEB sono:

- Scienze Ambientali (L-32), presso la Sede di Civitavecchia;
- Scienze Biologiche (L-13), presso la Sede di Viterbo;
- Biologia Cellulare e Molecolare (LM-6), presso la Sede di Viterbo;
- Biologia ed Ecologia Marina (LM-6), presso la Sede di Civitavecchia.

I CdS di Scienze Ambientali e Biologia ed Ecologia Marina fanno riferimento ad uno stesso Consiglio di Corso di Studio (CCS_SA). I CdS di Scienze Biologiche e Biologia Cellulare e Molecolare fanno riferimento ad uno stesso Consiglio di Corso di Studio (CCS_SB).

I due CCS come da norma sono dotati del Presidio di Assicurazione Qualità, che elabora i rapporti di Riesame Annuale e Ciclico e la SUA-CdS.

Il DEB come da norma è dotato del Presidio di Qualità di Dipartimento, che svolge attività di verifica delle efficacia delle azioni adottate per assicurare la qualità della didattica e della ricerca dipartimentale. In merito allo specifico punto, qualità dei servizi generali o specifici a singoli o gruppi di CdS, il DEB utilizza i metodi e le strutture di seguito specificate. Tutti i servizi offerti agli studenti del DEB, come da norma, sono riportati nella SUA-CdS dei quattro CdS e divulgati attraverso il sito web del Dipartimento. Il Presidio di Assicurazione di Qualità dei CCS ed il Presidio di Qualità del Dipartimento verifica e monitora la qualità dei servizi offerti agli studenti mediante procedure standard elaborate dal Presidio di Qualità di Ateneo. Sulla base delle indicazioni dei presidi di qualità dei CCS e di Dipartimento e delle risultanze della Commissione Paritetica del DEB, i CCS adottano interventi per migliorare la qualità dei servizi offerti agli studenti.

Segreterie studenti dipartimentale

Il DEB espleta servizio agli studenti attraverso la Segreteria Didattica, comprendente un responsabile e tre unità di personale nella Sede di Viterbo. Una ulteriore unità di personale è distaccata presso la Sede di Civitavecchia, che comprende anche altre unità di personale fornite dal Comune di Civitavecchia. Le principali funzioni della Segreteria Didattica sono di informazione agli studenti in merito agli adempimenti ed alle procedure relative alla didattica, supportando l'attività didattica dei CdS di orientamento e tutorato rivolto agli studenti. La Segreteria Didattica ha recentemente attivato uno sportello "Filo diretto con gli studenti" dove vengono fornite informazioni di carattere didattico e sui servizi offerti dall'Ateneo (trasporti, alloggi, difensore degli studenti, servizi psicologici, ecc.). Per monitorare la qualità del servizio offerto, la Segreteria Didattica rivolge un questionario anonimo su base volontaria agli utenti del servizio.

Procedure di immatricolazione

Le procedure di immatricolazione sono gestite dalla Segreteria Unica. Nella fase pre-immatricolazione i responsabili dei CCS, i responsabili dell'orientamento e la Segreteria Didattica organizzano e partecipano ad attività rivolte alla divulgazione dell'offerta formativa del DEB, ad integrazione di quelle proposte dall'Ateneo.

Orientamento

L'orientamento è svolto da due responsabili del DEB in accordo con i Presidenti dei CCS. I due responsabili dell'orientamento si avvalgono anche di studenti con borse part-time. Le attività comprendono principalmente la divulgazione dell'offerta formativa del DEB presso gli Istituti di Istruzione Secondaria dei possibili bacini di utenza (Viterbo e Provincia, Civitavecchia e litorale laziale settentrionale). Gli incontri prevedono generalmente la presentazione dell'offerta didattica, a cura dei responsabili dell'orientamento, e seminari su argomenti specifici di interesse dell'Istituto, coinvolgendo docenti del DEB. Sono anche previste attività di laboratorio e la realizzazione di specifici progetti con gli Istituti sulla base delle specifiche richieste. I responsabili dell'orientamento ed i responsabili dei CCS partecipano alle attività di divulgazione dell'offerta formativa dipartimentale organizzate dall'Ateneo (quali per esempio, l'Open-day).

Tutorato

Il tutorato agli studenti è un servizio finalizzato ad assistere gli studenti delle Lauree triennali e Magistrali durante il percorso degli studi, monitorando la carriera degli studi e favorendo la partecipazione attiva all'attività didattica. Ogni studente del DEB ha a disposizione un tutor, per consigli ed informazioni sulla didattica, insegnamenti, piani di studio, CFU a scelta, tirocini interni ed esterni all'Ateneo. Per ogni CdS è fornito l'elenco dei tutor (riportato anche nella SUA-CdS, come da norma) e dei studenti assegnati a ciascun tutor. L'attività di tutoraggio è svolta anche attraverso lo Sportello "Filo diretto con gli studenti", attivato recentemente dalla Segreteria Didattica.

Orientamento e tutoraggio per programmi di scambio e mobilità internazionale

L'attività di orientamento ed assistenza per i programmi di scambio e mobilità internazionale (Erasmus, Socrates, Scuole Estive Internazionali, ecc.) è garantita da un responsabile del DEB che provvede a promuovere ed incentivare la partecipazione degli studenti ai progetti di internazionalizzazione. Il responsabile organizza incontri con gli studenti del DEB, illustrando le opportunità disponibili. Insieme alla

Segreteria Didattica ed alle Commissioni Didattiche dei CCS, il responsabile per l'orientamento assiste lo studente nel percorso formativo all'estero e nel riconoscimento dei CFU maturati all'estero.

Tirocinio

Il tirocinio curriculare prevede un'attività formativa svolta dagli studenti presso un'azienda pubblica o privata con attribuzione di CFU (è possibile svolgere una minima percentuale dei CFU presso laboratori o strutture interne dell'Ateneo). Presso la Segreteria Didattica è disponibile l'elenco aggiornato degli enti convenzionati per lo svolgimento del tirocinio. Ogni studente è seguito durante il tirocinio da un tutor del CdS ed un tutor aziendale. Alla fine delle attività, il responsabile della struttura esterna o interna ospitante elabora un questionario sulle competenze ed il livello di formazione professionale raggiunti dal tirocinante. I risultati del questionario sono poi valutati in sede di Riesame per valutare la rispondenza delle attività di tirocinio agli obiettivi formativi del CdS.

Job-placement e tirocini post-lauream.

Il servizio di job-placement è svolto a livello di Ateneo e riguarda l'assistenza degli studenti per l'orientamento in uscita, la mediazione tra domanda e offerta di lavoro con le imprese, gestione dei tirocini post-laurea, attività coordinate con le imprese. In questo contesto sono organizzate giornate di incontro tra studenti, neo-laureati e imprese (Career Day). È disponibile un apposito portale (unitusjob@unitus.it). Il DEB attraverso il proprio delegato di Dipartimento, la Segreteria Didattica ed i referenti dei CCS informa ed incentiva gli studenti ed i neo-laureati all'utilizzo del servizio offerto dall'Ateneo.

Corsi di supporto

Gli immatricolati alle lauree triennali che non superano il test di ingresso sono obbligati a seguire un corso di supporto di Matematica, obbligo formativo che sarà considerato assolto con una frequenza del 70 % delle lezioni previste ed apposita verifica. Inoltre, il DEB organizza nel primo anno dei CdS triennali corsi di supporto relativi alle discipline di Chimica, Fisica e Biologia, al fine di integrare le conoscenze di base degli immatricolati e preparare al meglio gli studenti a sostenere gli esami del I anno. Il calendario delle attività di supporto viene annualmente elaborato e divulgato dalla Segreteria Didattica sul sito di Dipartimento. Attività di preparazione ai test di ingresso sono previste in collaborazione con gli Istituti di Istruzione Secondaria ed organizzate presso gli stessi Istituti.

Esercitazioni di preparazione agli esami scritti

Durante l'A.A. gli studenti dei CdS triennali potranno usufruire di un servizio di esercitazione per la preparazione degli esami scritti delle discipline di base di Matematica, Fisica e Chimica. Il calendario è pubblicato dalla Segreteria Didattica sul sito di Dipartimento. Le attività di esercitazione si svolgono prima delle sessioni d'esame.

DISTU

Il DISTU, oltre a far riferimento all'organizzazione di Ateneo, come compare anche sul sito, per quanto riguarda le segreterie studenti, le procedure di immatricolazione, diritto allo studio (sportello informativo per informazioni su tasse universitarie, benefici e agevolazioni), *job-placement* e giornate di orientamento (incontri presso le sedi dell'Università Open Day) si avvale di una Commissione di Orientamento e tutorato di Dipartimento (Stefano Telve, Alberto Spinosa, Alessia Rovelli, Paola Del Zoppo). Le attività di tutorato/orientamento (incontri organizzati su richiesta, presso gli Istituti secondari superiori, distribuzione di materiale informativo - guida di ateneo, di dipartimento, *flyer*) sono coadiuvate da un gruppo di studenti tutor che vengono selezionati periodicamente tramite bandi (uno in scadenza il 15 giugno p.v.). Anche per le attività di tirocinio vi è un referente interno (Luciano Palermo). L'organizzazione prevede un invito rivolto agli studenti a manifestare l'interesse a fare il tirocinio. Questo invito viene pubblicato per ogni anno tre volte e reca, in allegato, l'elenco delle istituzioni disponibili ad accogliere gli studenti in quel periodo ed il numero di posti disponibili.

In una riunione successiva (dopo che è scaduto il termine di presentazione delle richieste) gli studenti vengono assegnati alle strutture interessate cercando di soddisfare, se possibile, le loro preferenze. Il DISTU collabora con le scuole secondarie superiori per la realizzazione dei percorsi formativi derivanti dal Progetto Ministeriale "Alternanza scuola lavoro" (legge 13/07/2015 n.107, art.1).

Attività attualmente in corso al servizio degli studenti:

a) RIPASSA CON I TUTOR LINGUE - L11 E LM37 LM59 - GIUGNO - LUGLIO - AGOSTO

Nei mesi di giugno, luglio e agosto 2016 non verranno pubblicati gli orari giornalieri dei tutor di lingue, ma il servizio è sempre disponibile.

b) INDETTO il Premio «Chi ben comincia è a metàdella laurea». Il Premio consiste nell'assegnazione di 6 buoni d'acquisto da 200 euro utilizzabili per libri di testo in qualunque formato, incluso quello elettronico. I buoni d'acquisto sono assegnati agli studenti che abbiano ottenuto la migliore prestazione in crediti, secondo i criteri indicati dall'art. 2, per i seguenti corsi di laurea erogati dal DISTU: Lingue e culture moderne (L11); Giurisprudenza (LMG01). Sono previsti 3 buoni d'acquisto per gli studenti di Lingue e culture moderne (L11) e 3 buoni d'acquisto per gli studenti di Giurisprudenza (LMG01) (scadenza presentazione domande: 5 settembre 2016).

DIBAF

Il Prof. Grimaldi, referente del DIBAF, inoltra le seguenti considerazioni:

“Le Linee Guida 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (pag. 9) L'ANVUR richiede ai Nuclei di valutare il Sistema di AQ a livello dei CdS (sezione 2) tenendo conto di diversi aspetti, tra i quali l'organizzazione dei servizi di supporto allo studio, ovvero:

- adeguatezza dei servizi di segreteria dedicati agli studenti per quantità e qualità rispetto alla - adeguatezza dei tempi di svolgimento dei servizi dedicati agli studenti;
- qualità dei servizi generali o specifici a singoli o gruppi di CdS;
- presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in ingresso;
- presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in itinere;
- presenza e qualità di servizi di assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno e per la mobilità internazionale;
- presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in uscita.”

Per tale motivo, interpretando le indicazioni delle Linee guida, per servizi generali (punto 3 del citato elenco) si dovrebbero intendere tutti i servizi che non rientrano nelle altre categorie.

Quindi, in merito alla richiesta del Nucleo di Valutazione di valutare la qualità di servizi generali o specifici dei CdS il DIBAF eroga servizi di orientamento in ingresso, itinere (tutorato), in uscita in linea con quanto riportato nelle singole Schede SUA-CdS”.

DAFNE

Organizzazione dei servizi di supporto allo studio

1. Adeguatezza dei servizi di segreteria dedicati agli studenti per quantità e qualità rispetto alla domanda effettiva (rapporto tecnici amministrativi-studenti, rapporto tecnici amministrativi-docenti).

Il personale della segreteria didattica è disponibile per consulenza/assistenza tutta la settimana sia per gli studenti che per i docenti. Molta documentazione (informazioni, modulistica) è disponibile anche sul sito del Dipartimento e nel caso di studenti non frequentanti gli scambi di documenti avvengono tramite scannerizzazione e invio mail.

Il personale tecnico e amministrativo del Dipartimento che fanno parte della Segreteria didattica sono:

Dott.ssa Lorena Remondini, remondini@unitus.it 0761 357286

Dott.ssa Emilia Gitto, emiliagitto@unitus.it 0761-357247

Dott.ssa Patricia Gutierrez, gutierrez@unitus.it

Dott. Enrico Petrini agecon@unitus.it 0761-357289, cell.347 6865342

Dott. Claudia Menghini (menghini@unitus.it)

Sig. Cosimo Chiaro De Pace (cosimodepace@unitus.it)

Le ultime due unità di personale curano il coordinamento della parte amministrativa della carriera dello studente con la Segreteria Unica.

La segreteria didattica si occupa di sei corsi di studio, di oltre 1100 studenti iscritti, dei rapporti con il personale docente (58 a TI, 2 a TD, 18 docenti a contratto, 3 docenti corsi integrativi).

2. Adeguatezza dei tempi di svolgimento dei servizi dedicati agli studenti

Si è ampliato l'orario di ricevimento per cui gli studenti possono venire tra le 8.30 della mattina e le 17 del pomeriggio (anche nella pausa pranzo trovano sempre qualcuno visto che il personale si alterna).

La risoluzione dei problemi avviene nell'80% dei casi nell'immediato. Per il restante 20% si tratta di problemi tecnici in cui è richiesto l'intervento del centro di calcolo o della segreteria unica ed è probabile un'attesa di 1/2 giorni.

3. Qualità dei servizi generali o specifici a singoli o gruppi di CdS

I servizi di Dipartimento sono dedicati a tutti i corsi di studio. Solo per la sede distaccata di Cittaducale, in convenzione con la Sabina Universitas, ci sono servizi centralizzati, presso la sede di Rieti, previsti per il corso di Scienze della Montagna, e servizi in sede, con personale della Sabina e a contratto, e con l'assistenza del personale amministrativo e docente DAFNE.

4. Presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in ingresso

Le attività di orientamento in entrata realizzate dall'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo si collocano a livello centrale (Ateneo) e periferico (Dipartimento).

Il DAFNE programma annualmente diverse attività di supporto e informazione agli studenti per consentire una scelta informata e consapevole del percorso universitario.

Il Dipartimento ha individuato un delegato all'orientamento in ingresso, nominato dal Direttore, che svolge un ruolo di coordinamento delle stesse. Ogni CCS ha individuato poi un proprio rappresentante per supportare meglio le attività di orientamento in ingresso e in itinere.

L'obiettivo è quello di sostenere gli studenti nella scelta del proprio personale percorso formativo universitario.

Lo staff dell'orientamento attualmente è costituito da:

- Sergio Madonna (delegato all'orientamento)
- Emilia Gitto
- Enrico Petrini
- Claudia Menghini e Nino De Pace, soprattutto nel periodo estivo rappresentano una stabile ed efficace interfaccia per ricevere e smistare gli studenti.

Sia pur con un numero di ore molto variabile a disposizione ci sono inoltre i seguenti tutors: Gabriele Antoniella; Marco De Angelis; Cristiano Fedi; Francesco Focanti; Danila Lucà.

Nel corso del 2015-2016 le attività di orientamento del Dipartimento DAFNE sono state coordinate ed armonizzate con le attività di orientamento dell'Ateneo in quanto, come stabilito dal Magnifico Rettore, l'Ufficio di orientamento di Ateneo ha provveduto direttamente a contattare ed a presentare l'offerta formativa complessiva di Ateneo ai vari Istituti. Sono stati comunque mantenuti e ove possibilmente consolidati, i contatti con gli Istituti con i quali, negli scorsi anni, sono state coordinate specifiche attività di orientamento, soprattutto con quelli per i quali i nostri corsi di studio rappresentano, storicamente, il normale completamento del loro percorso formativo e che costituiscono attualmente il nostro principale bacino di utenza.

Per quanto riguarda invece il nuovo corso di studi in Scienze della Montagna con sede a Cittaducale, le attività di orientamento sono state coordinate con il Consorzio della Sabina Universitas.

Si è cercato di armonizzare ed ottimizzare la collaborazione con il Dipartimento DIBAF (l'altro Dipartimento prodotto dalla Ex Facoltà di Agraria) al fine di presentare, ove possibile, in modo congiunto l'attività formativa, evidenziando le differenze insite nelle peculiari caratteristiche didattiche e scientifiche dei due Dipartimenti, che arricchiscono l'offerta complessiva del nostro Ateneo se presentate in modo organico ed integrato. Tale collaborazione inoltre ha presentato indubbi vantaggi dal punto di vista logistico ed economico, soprattutto per le manifestazioni da svolgere fuori sede, permettendo di ottimizzare e ridurre l'uso del personale tecnico e dei mezzi.

E' stato aggiornato il materiale volto ad illustrare l'offerta formativa del Dipartimento

Al fine di indirizzare in modo più specifico le attività di orientamento di Dipartimento sono stati analizzati i dati di provenienza degli studenti DAFNE degli ultimi tre anni (oltre 400 Istituti), cercando di concentrare le azioni di orientamento dirette, per gli Istituti e per le manifestazioni che si sono svolte negli Istituti da cui

provengono il maggior numero dei nostri studenti, ed in particolare, per motivi economici e logistici, soprattutto in quelli ubicati nelle Province di Roma e Viterbo. Nella tabella in allegato è riportato un sintetico schema delle principali attività svolte.

Sono state pianificate ed attuate attività di orientamento "a distanza" e in pratica a "costo zero" per gli altri Istituti ai quali è stata inviata una mail di presentazione del nostro dipartimento, curata dal nostro Direttore, a cui è stato allegato il nostro materiale informativo (guida dello studente, *flyer*, locandine da stampare ed affiggere negli Istituti, ecc.).

E' stato deciso ove possibile di procedere al rinnovo del contratto per alcuni tutor che avevano maturato una notevole esperienza e che hanno quindi potuto affiancare i nuovi tutor che hanno preso servizio.

I tutor con la collaborazione del Dott. Petrini, della Dott.ssa Gitto, del personale della Segreteria Didattica e di alcuni docenti, oltre che assicurare un presidio anche nel periodo Estivo, hanno fornito informazioni sulla nostra offerta formativa a tutti gli interessati, rispondendo alle mail (è stata istituita la casella orientamentodafne@unitus.it), alle telefonate e ricevendo coloro che sono venuti direttamente al nostro Dipartimento. Ove possibile gli interessati sono stati smistati e indirizzati direttamente ai Presidenti dei CCS o ai loro referenti per informazioni specifiche per i singoli corsi.

E' stata realizzata una *mail list* di tutti gli Istituti di provenienza dei nostri studenti ai quali inviare periodicamente informazioni sui nostri corsi e sulle nostre attività ed in particolare: date degli Open Day, link alla pagina facebook di Dipartimento, manifestazioni, seminari, diffusione di iniziative Scientifiche e didattiche di possibile interesse, ecc.

Sono state pianificate e attuate sia attività di orientamento svolte presso le strutture del Dipartimento DAFNE (eventualmente inserite in ben definiti progetti didattici), sia attività di orientamento svolte direttamente presso le sedi degli Istituti. Tali attività comprendono: presentazioni delle attività formative, seminari, visite o esercitazioni presso i laboratori di ricerca del Dipartimento, eventuali esercitazioni di terreno, project work, progetti di alternanza scuola lavoro, ecc.

In questo contesto i progetti di alternanza scuola lavoro, che coinvolgono grandi numeri di studenti volti a soddisfare soprattutto le necessità degli Istituti previste dalla nuova normativa, sono stati gestiti e smistati al livello centrale, direttamente dagli organi di Ateneo.

Tuttavia sono state soddisfatte le richieste che ci sono pervenute da alcuni Istituti per piccoli gruppi di studenti, interessati ai corsi DAFNE, selezionati e motivati, che sono stati coinvolti nelle attività di alcuni Laboratori DAFNE, che in funzione della disponibilità dei docenti e della capienza delle strutture hanno sviluppato specifici progetti in corso di attuazione con idonee convenzioni.

E' stata inoltre assicurata la partecipazione con stand informativi, presentazioni e/o seminari a tutte quelle manifestazioni o Open Day dei singoli Istituti per le quali è stata la richiesta la presentazione della offerta formativa del nostro Dipartimento. Analogamente Sono stati mantenuti e, ove possibile, rafforzati i contatti con le Associazioni Professionali (Ordine degli Agronomi e dei Forestali, Collegio dei Periti Agrari) e con altre Associazioni Enti o Fondazioni interessate alle Specifiche attività didattiche o di ricerca svolte presso il nostro Dipartimento.

Ove possibile la presentazione della offerta formativa è stata integrata con la concomitante presentazione delle attività di job placement (Prof. Massimo Cecchini) ed Erasmus (Prof. Elena di Mattia).

Un limite intrinseco a tutte le attività di diffusione della conoscenza della offerta formativa è stato comunque imposto dal limitatissimo budget a disposizione per "spese di pubblicità".

5. Presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in itinere

Il servizio di orientamento e tutorato in itinere è teso a favorire un efficace inserimento degli studenti nel percorso formativo del CdS e si articola in una serie di iniziative volte ad offrire allo studente informazioni, consigli e supporto per affrontare al meglio e in modo consapevole le difficoltà del percorso di studi.

L'assistenza in itinere inizia subito dopo il test di accesso, con il contatto con gli studenti che non l'hanno superato per indirizzarli alla frequenza del corso integrativo di matematica (per il recupero degli OFA) e del corso di sostegno di Chimica.

Il servizio di assistenza e tutorato in itinere del CdS prevede come figure di riferimento: il Coordinatore del CdS; il docente-Tutor; la Segreteria Didattica DAFNE (per la gestione online del piano di studio e la prenotazione agli esami); il Tutor accademico di tirocinio (per l'assistenza durante i tirocini in azienda); gli Studenti-Tutor.

Tutti i docenti del corso svolgono le funzioni di tutor degli studenti.

Ogni docente del CdS è inoltre a disposizione degli studenti, in orari e giorni stabiliti, per chiarimenti circa il programma svolto.

Ciascuno studente del DAFNE può rivolgersi ad un docente del Corso di studi per essere affiancato, finché lo ritenga opportuno, per

a) chiedere informazioni riguardanti la struttura e le attività didattiche, organizzative, amministrative e di servizio dell'Ateneo, del Dipartimento e del CCS; b) essere consigliato nell'attività di studio, per riorganizzare, percorrere e correggere l'itinerario formativo; per acquisire un metodo di studio efficace; per affrontare le difficoltà inerenti la comprensione delle attività formative da svolgersi lungo il percorso di studi;

c) ricevere un supporto nella comunicazione diretta dello studente con il corpo docente;

d) per rimuovere gli ostacoli ad una proficua frequenza dei corsi e ad un'attiva partecipazione alle diverse attività formative;

e) individuare le attività formative a scelta, anche in vista della eventuale Laurea Magistrale che si intende intraprendere al termine del percorso triennale;

f) scegliere l'area disciplinare in cui svolgere dell'elaborato finale, al fine di valorizzarne le competenze, le attitudini e gli interessi.

Il servizio di Orientamento e Tutorato in itinere è coadiuvato dal lavoro di Studenti-tutor che hanno il compito di raccogliere ed indirizzare le richieste degli studenti agli uffici, al Coordinatore del CdS, alle commissioni competenti, o ai singoli docenti.

Gli Studenti-tutor sono a disposizione degli studenti grazie allo sportello di tutorato, il cui orario di apertura è riportato sulla pagina web dedicata del Dipartimento. Gli Studenti-tutor sono un punto di riferimento anche per gli studenti Erasmus in mobilità in entrata e partecipano all'organizzazione delle varie iniziative didattiche del dipartimento e del corso di studio.

Il Dipartimento ha attivato un servizio specifico di Orientamento e Tutorato. L'Aula del servizio di tutorato si trova al piano terra del Dipartimento, presso la Segreteria didattica. Secondo orari stabiliti, reperibili on line alla pagina dedicata del sito WEB del dipartimento sono disponibili studenti che svolgono l'attività di tutor studentesco. E' disponibile, inoltre, il materiale informativo sull'organizzazione ed i servizi del Dipartimento DAFNE.

I nomi degli studenti Tutor sono riportati alla pagina dedicata del sito del Dipartimento.

Altri referenti, personale tecnico e amministrativo del Dipartimento che fanno parte della Segreteria didattica sono:

Dott.ssa Lorena Remondini, remondini@unitus.it 0761 357286

Dott.ssa Emilia Gitto, emiliagitto@unitus.it 0761-357247

Dott.ssa Patricia Gutierrez, gutierrez@unitus.it

Dott. Enrico Petrini agecon@unitus.it 0761-357289, cell.347 6865342

Inoltre, presso la segreteria didattica per gli studenti sono disponibili la Dott. Claudia Menghini (menghini@unitus.it) e il Sig. Cosimo Chiaro De Pace (cosimodepace@unitus.it), che possono fornire informazioni, distribuire documentazione e favorire l'incontro con i docenti di riferimento per contatti specifici. Queste due unità di personale curano il coordinamento della parte amministrativa della carriera dello studente con la Segreteria Unica.

Altri servizi riguardano i laboratori didattici e multimediali, la biblioteca, che offre anche corsi specifici per lo svolgimento di ricerche bibliografiche.

Pagina WEB del DAFNE dedicata all'orientamento:

<http://www.unitus.it/it/dipartimento/dafne/orientamento2/articolo/orientamento2>

6. Presenza e qualità di servizi di assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno e per la mobilità internazionale

FORMAZIONE ALL'ESTERNO

Il tirocinio è un periodo formativo presso aziende, studi professionali, ditte, laboratori o istituzioni ed enti pubblici.

Uno degli obiettivi del DAFNE è la creazione di un collegamento tra periodo di studio e mondo del lavoro. Il tirocinio è lo strumento operativo che permette di concretizzare questo obiettivo.

Ogni studente viene seguito da un tutor professionale all'interno dell'ente ospitante e da un tutor universitario identificato tra i docenti del Dipartimento, che funge da garante del rispetto del progetto formativo concordato.

Il tirocinio è un'esperienza importante per la crescita umana e professionale, poiché rappresenta un primo contatto con il mondo del lavoro e un tassello fondamentale per la costruzione di un curriculum.

Per lo svolgimento del Tirocinio il DAFNE mette a disposizione numerose aziende convenzionate.

La stipula di nuove convenzioni con specifiche aziende segnalate anche dagli studenti, avviene in tempi assai rapidi. Le informazioni necessarie per l'espletamento del tirocinio, il regolamento e la modulistica per l'attivazione di nuove convenzioni sono reperibili alla pagina del DAFNE dedicata. Inoltre la Segreteria Didattica è impegnata a supportare gli studenti negli adempimenti amministrativi.

L'attività di tirocinio è monitorata attraverso un questionario somministrato all'ente che accoglie il tirocinante.

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/tirocini-curricolari>

MOBILITA' INTERNAZIONALE

Il Dipartimento DAFNE, operando con le sue attività in contesti internazionali, è profondamente consapevole dell'importanza del Progetto Erasmus e mette a disposizione, nell'ambito dell'offerta didattica proposta, numerosi accordi bilaterali con prestigiose sedi universitarie europee che operano nella filiera agro forestale, naturalistico- ambientale e biotecnologica.

Oltre a quella centralizzata di Ateneo, il DAFNE si è dato una propria organizzazione di sostegno ERASMUS.

Nel DAFNE la Responsabile delle attività ERASMUS Outgoing è la Prof.ssa Elena Di Mattia, coadiuvata, come referente nella Segreteria didattica, dalla Dott.ssa Emilia Gitto; Referente Erasmus/Unitus, nell'Ufficio Mobilità e cooperazione Internazionale è la Dott. Felicetta Ripa, coadiuvata dal Sig. Cosimo Chiaro De Pace e dalla Dott. Claudia Menghini della Segreteria Didattica.

Nel 2015-16 a fronte di 85 adesioni online sono state accettate 65 domande, presentati poi 43 Learning Agreement e poi attuati 26 progetti di mobilità per studio, cui si uniscono altri 10 trainership.

In totale quindi 36 programmi attuati.

I dati del 2016-17 si dovrebbero attestare su 28 programmi di mobilità e 12-13 trainership.

Nella pagina WEB del DAFNE sono riportati i link utili per approfondimenti e numeri di telefono e gli indirizzi di posta elettronica per contatti.

<http://www.unitus.it/it/dipartimento/dafne/didattica6/articolo/erasmus>

1. Vilnius University (Vilnius LITUANIA)
2. Agricultural University of Norway (Aas NORVEGIA)
3. Christelijke Agrarische Hogeschool (Dronten OLANDA)
4. Landbouuniversitet Wageningen (Wageningen OLANDA)
5. Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy - Kujawy and Pomorze University in Bydgoszcz (Bydgoszcz POLONIA)
6. Politechnika Gdańska (Danzica POLONIA)
7. University of Agriculture in Krakow (Krakow POLONIA)
8. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego (Warsaw POLONIA)
9. Uniwersytet Zielonogórski - University of Zielona Góra (Zielona Góra POLONIA) Mendelova zemědělská a lesnická univerzita (Brno REPUBBLICA Ceca)
10. University of Agronomic Sciences and Veterinary Medicine (Bucuresti ROMANIA)

11. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară (Cluj-Napoca ROMANIA)
12. Universitatea din Craiova (Craiova ROMANIA)
13. Universitatea De Științe Agricole Și Medicină Veterinară Iași Ion Ionescu De La Brad (Iai Romania)
14. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului - Timisoara(Timișoara ROMANIA)
15. Univerza v Ljubljani (Ljubljana SLOVENIA)
16. Universidad de Castilla-La Mancha (Albacete SPAGNA)
17. Universidad de Castilla-La Mancha (Albacete SPAGNA)
18. Universidad de Huelva (Huelva SPAGNA)
19. Universidad de La Laguna (La Laguna (Tenerife) SPAGNA)
20. Universidad Politécnica de Madrid ETSII (Madrid SPAGNA)
21. Universidad Católica San Antonio de Murcia (Murcia SPAGNA)
22. Universidad de Valladolid (Valladolid SPAGNA)
23. Ahi Evran Üniversitesi (Ahi Evran TURCHIA)
24. Mustafa Kemal Üniversitesi (Hatay TURCHIA)
25. Harran University (Sanliurfa TURCHIA)
26. University of Pannonia (Veszprém UNGHERIA)

7. Presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in uscita
L'Ateneo ha istituito un servizio di JOB Placement. Lo sportello "Unitusjob", attivo presso l'Ufficio Ricerca e Rapporti con le Imprese, offre assistenza agli studenti e ai laureati per l'orientamento in uscita e la formazione, dando il supporto alla creazione del profilo di occupabilità, al progetto professionale, alla costruzione del CV, all'analisi di eventuali esigenze formative.

Presso lo Sportello Unitusjob vengono inoltre attivati tirocini formativi post-lauream e contratti di alto apprendistato formazione e ricerca.

Lo Sportello rappresenta anche il punto di incontro con il mondo imprenditoriale locale, con le organizzazioni rappresentative del territorio, con gli ordini professionali. Gli enti/ aziende possono effettuare presentazioni aziendali, partecipare a career day, proporre vacancy lavorative (tirocini e/o contratti e project work) e pubblicare company profile.

Il delegato del DAFNE per il Placement è il Prof. Massimo Cecchini, che assicura un efficace raccordo tra l'Ateneo e i Consigli di Corso di Studio del DAFNE.

Inoltre, per il tirocinio il DAFNE mette a disposizione un numero elevato di aziende ed Enti convenzionati. La stipula di nuove convenzioni, su specifiche segnalazione dei docenti ed anche degli studenti, è ben codificata ed avviene in tempi rapidi.

<http://www.unitus.it/it/unitus/Didattica3/articolo/placement>

ATTIVITA' SVOLTE DAL DELEGATO

1. Acquisizione documentazione dal precedente delegato (Prof. Severini), consistente in: verbale riunione consultazione parti sociali del 14/01/2015.
2. Partecipazione alla riunione della Commissione Job Placement di Ateneo del 16/07/2015.
3. Realizzazione di un breve video (infografica) destinato ai docenti (<https://youtu.be/pp4S4xL-2rs>) e diffusione tramite mailing list.
4. Realizzazione di un database delle aziende previa consultazione docenti del Dipartimento.
5. Diffusione del bando "Rete Imprese" attraverso canali social (gruppo FB del Dipartimento), manifesti e comunicazioni dirette nelle aule.
6. Diffusione del bando "Innovazione: Sostantivo Femminile" attraverso canali social (gruppo FB del Dipartimento), manifesti e comunicazioni dirette nelle aule.
7. Partecipazione alla consultazione delle parti sociali in Ateneo in data 13/10/2015.
8. Partecipazione alla presentazione delle attività di Almalaurea in data 14/10/2015.
9. Creazione di un account specifico del delegato placement DAFNE (jpdafne@unitus.it).
10. Partecipazione alla riunione della Commissione Job Placement di Ateneo del 15/02/2016.
11. Coinvolgimento docenti del DAFNE al progetto di alternanza Scuola-Lavoro, mediante mailing list.

12. Diffusione del programma "Start Up program" attraverso canali social (gruppo FB del Dipartimento), manifesti e comunicazioni dirette nelle aule.
13. Partecipazione alla inaugurazione di "Porta Futuro" in data 08/03/2016.
14. Partecipazione alla riunione per consultazione delle parti sociali del 09/03/2016 presso il DAFNE.
15. Partecipazione all'open day di Ateneo in data 10/03/2016 con illustrazione delle attività di placement agli studenti presenti.
16. Tutor nell'ambito di un tirocinio post lauream (Dott. Luca Marchetti).
17. Supporto diretto agli ex studenti del DAFNE che ne hanno fatto richiesta.
18. Realizzazione di un breve video (infografica) destinato a studenti e neolaureati del DAFNE (<https://youtu.be/mwDsrSDVAV8>) e diffusione tramite canali social.
19. Collaborazione all'organizzazione e partecipazione al Testimonial Day del 11/05/2016.
20. Comunicazione giornata "Torno Subito 2016" del 25/05/2016 attraverso canali social (gruppo FB del Dipartimento), manifesti e comunicazioni dirette nelle aule.
21. Ripresa video della giornata "Torno Subito 2016" del 25/05/2016 e diffusione tramite canali social.
22. Intervento illustrativo delle attività di placement di Ateneo durante l'assemblea degli studenti del corso LM69 in data 07/06/2016.
23. Comunicazione del seminario "Strumenti e metodi per la valorizzazione delle Start-Up e delle Spin-Off" che si terrà il 14/06/2016, attraverso canali social (gruppo FB del Dipartimento) e manifesti.
24. Invito dell'Ufficio Placement di Ateneo a partecipare al C.d.D. DAFNE del 22 giugno 2016 per illustrare le diverse opportunità di placement alle quali ciascun docente può contribuire (per motivi diversi la partecipazione è stata annullata o rinviata nei due precedenti C.d.D.).

8. Altri servizi

SERVIZI DI ATENEO

L'Ateneo della Tuscia offre una serie di servizi che coprono tutto il percorso formativo. Informazioni sui servizi, compreso quelli per gli studenti disabili o con disturbi specifici possono essere reperite alla pagina <http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/servizi-agli-studenti>

SERVIZI DI DIPARTIMENTO

Il dipartimento offre servizi agli studenti che sono descritti alla pagina dedicata.

Inoltre in relazione alla DISABILITA', partecipa alla Commissione di Ateneo con un delegato del Direttore, la prof. Angela Lo Monaco

ESERCITAZIONI E VISITE DI STUDIO DEI CCS

Ogni anno per gli studenti forestali si organizzano esercitazioni di fine corso (a maggio) di durata una settimana in ambiente alpino o appenninico (studenti 2° e 3° anno) e visite più brevi per gli studenti del primo anno (Ottobre, alla Feniglia), organizzate come esercitazione interdisciplinare con i docenti dei vari corsi che accompagnano gli studenti.

Per gli altri corsi visite e viaggi di studio, più brevi rispetto a quelli appena descritti, come quelle in occasione dell'EIMA di Bologna con visita guidata alla Esposizione delle Macchine agricole e forestali che si tiene ogni due anni.

A seconda delle disponibilità di fondi, sono possibili anche esercitazioni in esterno con i docenti delle materie che prevedono attività di esercitazione di campo.

Spesso, sopperendo alla esiguità dei fondi, gli studenti sono disponibili a brevi esercitazioni, giornalieri o che prevedano il soggiorno per massimo due giorni, sostenendo personalmente le spese di soggiorno e di trasferimento.

<http://www.dafne.unitus.it/web/interna.asp?idPag=11430>

DISUCOM

“Nell'ambito del DISUCOM i servizi per gli studenti per quanto riguarda orientamento, tutorato, assistenza nel rapporto col mondo del lavoro etc. sono in linea di massima organizzati a livello di Dipartimento. Il Dipartimento sta raccogliendo, soprattutto ad opera della sig.ra Francesca Olivi, referente per l'informatica, materiali di documentazione su questi servizi che verranno inclusi nella versione definitiva del sito

dipartimentale. Al momento sono però questi materiali sono accessibili all'utenza solo in parte a causa della ristrutturazione in corso del sito dipartimentale.

La Segreteria Didattica di Dipartimento, che si occupa delle procedure relative all'offerta formativa, alla carriera dello studente e al suo percorso di studi, dispone di due unità di personale (dr.ssa Cinzia Boni – responsabile della struttura, e Anna Galli). La segreteria didattica è aperta al pubblico dal lunedì al venerdì (h. 10-12) e inoltre, il lunedì e il giovedì, anche dalle 15 alle 16.

Sembra opportuno premettere una breve nota diacronica all'elencazione delle strutture finalizzate all'orientamento in ingresso e in itinere. In passato il Dipartimento ha riflettuto e discusso a lungo sull'organizzazione dell'orientamento in queste due fasi della vita dello studente. Sono state provate diverse soluzioni, inizialmente basate soprattutto sull'affidamento dello studente in ingresso a un singolo docente (veniva redatta a livello di CdS una lista di nominativi). La risposta degli studenti è sempre risultata limitatissima, in pratica irrilevante. Nel tempo si è così pensato ad un coinvolgimento più diretto degli studenti con un'esperienza di studio già alle spalle, così che questi potessero assumere un ruolo centrale nel rapporto con l'utenza studentesca in entrata, eventualmente indirizzandola poi al corpo docente per ulteriori informazioni e aiuti, fermo restando che tutti i docenti sono a disposizione per l'azione di tutoraggio e orientamento per continuare un rapporto diretto e molto attento tra studenti e docenti che è decisamente nella tradizione del Dipartimento.

Attualmente la situazione è la seguente:

Dell'orientamento in ingresso e del fondamentale rapporto con le scuole, tenuto anche con il coordinamento e il supporto organizzativo del PTA, si occupa la Commissione Orientamento che comprende tre docenti in rappresentanza dei tre CdS triennali (prof. Gaetano Platania; prof. Andrea Genovese; prof.ssa Marina Micozzi). Questa struttura opera ovviamente in sinergia con i competenti uffici centrali di Ateneo e si avvale dell'aiuto di quattro tutor: dr.ssa Chiara Aviani Barbacci, dr. Ivan Giulietti, dr. Mattia Impeduglia, dr.ssa Christina Weber. Si tratta di studenti laureati presso i corsi triennali e iscritti alla specialistica, attivi sulla base di un contratto con le seguenti finalità: orientamento (specialmente in entrata), promozione del DISUCOM, orientamento e tutorato in itinere.

Per il corrente a.a. 2015-16 è stata già redatta una dettagliata relazione che dà conto anche di altre attività quali:

- sei ore settimanali di sportello pubblico (dal martedì al giovedì, h. 10-12, presso la Segreteria Didattica DISUCOM);
- ricevimento studenti da parte dei docenti (da sempre particolarmente curato in Dip.to e accompagnato da una costante corrispondenza via mail);
- promozione di iniziative anche mediante i social (il gruppo studenti per l'orientamento e il tutorato, insieme al personale della Segreteria Didattica cura una pagina Facebook di Dip.to molto consultata e vissuta interattivamente dagli studenti).

Il DISUCOM, in tutti i suoi corsi di laurea, ha sempre dedicato estrema attenzione ai tirocini curricolari.

Col recente trasferimento ad altro ufficio della dr.ssa Claudia La Spina, responsabile del servizio, il supporto a detti tirocini è gestito dalla Segreteria Didattica, in attesa della nomina in tempi auspicabilmente brevi di un nuovo responsabile.

Per quanto riguarda l'orientamento in uscita e l'assistenza agli studenti, in particolare a quelli del corso specialistico, nel difficile obiettivo di stabilire un rapporto con le realtà lavorative di un territorio non certo esente da problemi economici, il Delegato di Dip.to è il prof. Luigi Di Gregorio, che è anche inserito nella Struttura Assicurazione di Qualità e partecipa attivamente alle iniziative di raccordo tra Ateneo e mondo del lavoro, come il recente Testimonial Day.

Le questioni relative all'Erasmus sono curate dalla prof.ssa Rinaldi, in sinergia con i responsabili dei numerosi accordi (http://tuscia.llpmanager.it/studenti/docs/all1_1617.pdf - pp. 23-27) e le dr.sse Felicetta Ripa (outcoming) e Vanessa Torri (incoming).

Delegato ai problemi della disabilità è il prof. Stefano Pifferi.

Per quanto riguarda il servizio di counseling psicologico, afferisce al DISUCOM il prof. Gianluca Biggio che ne è responsabile a livello di Ateneo.

Sembra opportuno infine ricordare la costante attenzione dedicata alla condizione studentesca e ai suoi problemi, con analisi molto puntuali della situazione, dalla Commissione Paritetica Docenti-Studenti (proff. Pasquale Lillo, Francesca De Caprio, Filippo Grazzini, Marina Micozzi; studenti sigg. Giulia Benedetti, Alessia Minicucci, Gabriele Papalino, Ilaria Rossini).

Job placement (integr in SAQ); counseling psico; delegato per disabilità.”

DEIM

servizi comuni a tutti i corsi di studio secondo quanto previsto dall’ANVUR. Nello specifico sono presenti i servizi di:

- Orientamento in entrata
- Orientamento e tutorato in itinere
- Orientamento in uscita
- Assistenza per lo sviluppo di periodi formazione all’estero (tirocini e stage) e partecipazione ad accordi di mobilità internazionale

Tra i servizi in elenco, l’ultimo viene gestito in maniera centralizzata dall’ufficio relazioni internazionali di Ateneo con la selezione di un tutor tramite bando pubblico rivolto agli studenti. Il tutor lavora presso il dipartimento sotto la supervisione dei delegati Erasmus del Dipartimento. Tutti gli altri servizi sono gestiti a livello di dipartimento ed oggetto di valutazione secondo quanto descritto e documentato con le relative evidenze nelle schede SUA-CdS e rapporti di riesame annuali.

Non sono presenti rispetto all’elenco altri servizi generali o specifici comuni a singoli corsi di studio

.- presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in ingresso ed in itinere:

In merito ai due punti in argomento il Nucleo verifica la presenza sul portale di Ateneo la presenza di informazioni circa l’Orientamento in generale. Non sono differenziati in modo trasparente i servizi di orientamento in ingresso ed in itinere, pertanto il nucleo suggerisce di modificare la pagina del portale affinché i due servizi siano ben differenziati.

- presenza e qualità di servizi di assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all’esterno e per la mobilità internazionale;

Sentiti gli uffici competenti non risulta operativo e documentato un servizio di assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all’esterno, mentre per la mobilità internazionale sono attive le vie ERASMUS.

Risulta invece presente e documentato un servizio di supporto in entrata, che comprendente i servizi riportati nella tabella seguente:

Supporto nella gestione delle pratiche amministrative relative agli ingressi di studenti/dottorandi non comunitari

(supporto agli studenti Erasmus in entrata nella predisposizione del piano di studi ed espletamento di tutte le pratiche relative alla mobilità)

Servizio di supporto per ricerca di un alloggio

(supporto agli studenti in entrata nella ricerca di un alloggio presso la Casa dello Studente gestita da Laziodisu o ricerca di alloggi privati. Modulo per la richiesta/Accommodation Form pubblicato sul sito:

http://tuscia.llpmanager.it/studenti/incoming_procedures_1415.asp)

<p>Erogazione di corsi di lingua italiana per stranieri (organizzazione nel I e nel II semestre di corsi di italiano per stranieri, in collaborazione con l'Unità Servizi Linguistici del DISTU - Modulo per la richiesta pubblicato sul sito: http://tuscia.llpmanager.it/studenti/incoming_procedures_1415.asp)</p>
<p>Allestimento di pagine web dedicate in lingua inglese/altra lingua estera (pagine del sito web dedicato agli studenti Erasmus in mobilità in entrata: http://tuscia.llpmanager.it/studenti/ http://tuscia.llpmanager.it/studenti/incoming_procedures_1415.asp)</p>
<p>Servizio di orientamento e assistenza alla carriera universitaria</p>
<p>Produzione di materiale informativo cartaceo in inglese/altra lingua estera (pagina del sito web dedicato agli studenti Erasmus in mobilità in entrata con documentazione in lingua inglese: http://tuscia.llpmanager.it/studenti/incoming_procedures_1415.asp)</p>

- presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in uscita.

Il servizio di orientamento in uscita è svolto attraverso lo sportello Unitusjob presso l'Ufficio ricerca e rapporti con le imprese. Lo Sportello offre assistenza agli studenti e ai laureati per l'orientamento in uscita e la formazione attraverso le seguenti attività: supporto alla creazione del profilo di occupabilità, definizione del progetto professionale del laureato, sostegno alla costruzione del CV e all'analisi di eventuali ulteriori esigenze formative. attivazione di tirocini formativi post-lauream; contratti di alto apprendistato formazione e ricerca. Lo Sportello rappresenta anche il punto di incontro con il mondo imprenditoriale locale, con le organizzazioni rappresentative del territorio, con gli ordini professionali. Gli enti/aziende possono effettuare presentazioni aziendali, partecipare al "carrier day", proporre vacanze lavorative per tirocini, contratti e "project work" e pubblicare "company profile".

Presso l'Ateneo sono attivati i seguenti servizi di supporto agli studenti/allo studio:

BIBLIOTECHE

<http://www.biblioteche.unitus.it/>

CONSULENZAPSICOLOGICA

E' attivo il servizio di counseling psicologico che potrà sostenere gli studenti durante il percorso formativo nei momenti critici. Il servizio di counseling è gratuito ed è svolto dal Prof. Gianluca Biggio, psicologo e Docente del Dipartimento Disucom.

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/counseling-psicologico>

SEGRETERIE STUDENTI

In Università ci sono due diverse tipologie di Segreteria:- la Segreteria Studenti accessibile al link <http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/segreteria-studenti-> le Segreterie Didattiche di Dipartimento

SEGRETERIA STUDENTI - E' la segreteria amministrativa dove è possibile ricevere informazioni sulle iscrizioni ai corsi di laurea triennale o di laurea magistrale. Inoltre il personale è a disposizione in caso di difficoltà nella compilazione della domanda di iscrizione on line. La Segreteria studenti cura le informazioni e gli adempimenti relativi a:- Immatricolazioni- rinnovo iscrizione (anni successivi al primo)-

trasferimenti/passaggi di corso- rilascio / duplicati libretti- rinuncia studi- tasse, esoneri e rimborsi-
domande di laurea- corsi singoli

SEGRETERIA DIDATTICHE DI DIPARTIMENTO - Le Segreterie didattiche svolgono funzioni legate ai corsi di laurea e offrono informazioni relative a:- orientamento e tutorato- programmi dei corsi- {compilazione dei piani di studio on line- orari e luoghi delle lezioni- domanda di preiscrizione alla laurea magistrale- date degli appelli- orari di ricevimento docenti- iniziative didattiche del corso di laurea- attività di tirocinio- preiscrizione lauree magistrali

TASSE E AGEVOLAZIONI

<http://www.unitus.it/it/unitus/immatricolazioni/articolo/tasse-e-contributi>

TUTORATO

Il servizio di tutorato offerto dalle strutture didattiche dell'Ateneo si presenta come un insieme di attività destinate a supportare la partecipazione dello studente alla vita universitaria per facilitarne il progressivo inserimento e il processo di apprendimento e di formazione. Lo scopo del servizio è di offrire un ampio ventaglio di informazioni, suggerimenti e consigli affinché gli studenti possano trarre il massimo vantaggio dei servizi offerti dall'Ateneo e dalle strutture didattiche. I tutori sono studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale e di dottorato di ricerca che mettono a disposizione degli studenti più giovani la loro esperienza universitaria e costituiscono un punto di riferimento per acquisire informazioni utili ad affrontare la vita universitaria e per risolvere le difficoltà e i problemi incontrati nel percorso formativo. Inoltre gli studenti tutor partecipano alla manifestazione e agli eventi di Orientamento organizzati dall'Ateneo e dai Dipartimenti.

<http://www.unitus.it/it/unitus/orientamento-e-o/articolo/orientamento>

CERTIFICAZIONI LINGUISTICHE

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/certificazioni-linguistiche>

CERTIFICAZIONI ECDL:

http://www3.unitus.it/index.php?option=com_content&view=article&id=397&Itemid=63

SERVIZI PER LA DISABILITA'

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/i-servizi-per-gli-studenti-con-disabilit>

DIFENSORE DEGLI STUDENTI::

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/difensore-degli-studenti>

RESIDENZE E RISTORAZIONE

<http://www.laziodisu.it/>

SERVIZIO STAGE E TIROCINI

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/tirocini-curricolari>

SERVIZIO ERASMUS

<http://tuscia.llpmanager.it/>

COLLABORAZIONI STUDENTESCHE

La collaborazione studentesca consiste nella possibilità di svolgere un'attività lavorativa a supporto dei servizi resi dall'Ateneo (biblioteche, laboratori; servizi informativi e di orientamento degli studenti; attività di supporto agli studenti disabili; strutture di servizio di Adisu di Viterbo, ecc.) e si svolge sotto l'ordinamento del personale strutturato.

Le collaborazioni possono prevedere da un minimo di 50 a un massimo di 150 ore di attività per ciascun anno accademico.

L'impegno non può superare le 10 ore settimanali; l'orario giornaliero, di norma, non deve superare le tre ore. La collaborazione studentesca consiste, di regola, in 120 ore di attività. Il compenso è di Euro 930,00 (120 ore x Euro 7,75 di retribuzione ordinaria). Il compenso può essere elevato in relazione alle caratteristiche delle prestazioni richieste. Gli studenti possono usufruire, per ciascun anno accademico, di una sola collaborazione, da svolgere entro l'anno accademico stesso. L'attribuzione delle collaborazioni avviene nei limiti delle risorse disponibili nel bilancio dell'Università. Le collaborazioni sono destinate agli studenti iscritti ai corsi di laurea e di laurea magistrale dell'Università degli Studi della Tuscia, che siano in

possesto dei seguenti requisiti di merito e di reddito, nell'anno accademico di attivazione delle collaborazioni, e siano risultati vincitori di un'apposita selezione.

Nel 2015 sono stati conferite n. 87 collaborazioni studentesche.

ATTIVITA' SPORTIVE

<http://www.cusviterbo.it/public/cus/articles.php?lng=it&pg=2>

SERVIZIO BUS NAVETTA

<http://www.unitus.it/it/unitus/servizi-agli-studenti/articolo/bus-navetta>

E. Adeguatezza della dotazione infrastrutturale e tecnologica dedicata:

D. Adeguatezza della dotazione infrastrutturale e tecnologica dedicata					
dotazione di aule					

Complesso S. Maria in Gradi: aule 16 (mq. 1.573,85)				
Complesso S. Carlo: aule 10 (mq. 936,00)				
Complesso S. Maria del Paradiso: aule 9 (mq. 498,82)				
Vecchio Edificio ex Fac. Agraria: aule 4 (mq. 459,08)				
Nuovo Edificio ex Fac. Agraria: aule 1 (mq. 147,29)				
Edificio per la didattica ex Fac. Agraria: aule 13 (mq. 650,00)				
Blocco A - B: aule 11 (mq. 1.233,96) - accorpamento di due aule -				
Blocco D: aule 1 (mq. 148,00)				
V lotto: aule 8 (mq.973,05) - nuova divisione degli spazi approvata nel C.d.A del gennaio 2016 -				

dotazione di spazi per lo studio individuale				
--	--	--	--	--

Complesso S. Maria in Gradi: studi 156 (mq. 3.116,28)				
Complesso S. Carlo: studi 38 (mq. 633,33)				
Complesso S. Maria del Paradiso: studi 32 (mq. 646,00)				
Vecchio Edificio ex Fac. Agraria: studi 73 (mq. 1.372,17) - sono stati accorpati alcuni spazi				
Nuovo Edificio ex Fac. Agraria: studi 124 (mq. 2.588,27)				
Blocco A - B: studi 18 (mq. 447,13)				
Blocco C: studi 20 (mq. 478,12)				
Blocco D: studi 26 (mq. 669,10)				
Blocco E: studi 10 (mq. 171,25)				
V lotto: studi 35 (mq. 794,85)				
Stabulario: studi 1 (mq. 24,00)				
Centro Grandi Attrezzature: studi 3 (mq. 10,00)				

51,35)				
--------	--	--	--	--

dotazione di aule attrezzate (aule informatiche, laboratori accessibili a studenti etc.)

Complesso S. Maria in Gradi: aule informatiche 5 (mq. 250,48)			
Complesso S. Carlo: aule informatiche 2 (mq.151,37) - laboratori didattici 1 (mq. 33,53)			
Complesso S. Maria del Paradiso: aule informatiche 1 (mq. 84,70)			
Vecchio Edificio ex Fac. Agraria: aule informatiche 1 (mq. 57,00) - laboratori didattici 3 (mq. 100)			
Blocco A - B: aule informatiche 1 (mq. 50,76) - laboratori didattici 6 (mq. 474,46)			
V lotto: aule informatiche 1 (mq.50,47) - laboratori didattici 14 (mq. 898,55)			

dotazione di edifici per la didattica,spazi comuni, ambienti di vita quotidiana, arredi

Complesso S. Maria in Gradi: spazio studenti mq. 310,74			
Complesso S. Carlo: spazio studenti mq. 222,09			
Complesso S. Maria del Paradiso: spazio studenti mq. 75,00			
Vecchio Edificio ex Fac. Agraria: spazio studenti mq. 177,20			
Blocco A - B: spazio studenti mq. 134,00			
V lotto: spazio studenti mq. 141,00			

3. Modalità e risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti e, se effettuata, dei laureandi

Parte facoltativa secondo le Linee Guida 2016

1. Efficacia nella gestione del processo di rilevazione da parte del PQ

In merito è stato sentito il Presidio di Qualità, che ha fatto conoscere quanto segue:

In relazione alla richiesta del Nucleo si riporta, innanzitutto, l'istruzione operativa P02_IO04 (Istruzione operativa per la rilevazione dell'opinione degli studenti e dei docenti) che in questa occasione è stata emendata apportando le modifiche di miglioramento intervenute nel corso dell'ultimo anno (allegato n. 1). Una rassegna dei verbali in cui il tema della rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti è stato trattato con il fine di sperimentare e migliorare la procedure di somministrazione telematica.

Verbale Presidio 22.04.2015:

“Il Presidente chiede al Dott. Franco Sassara, presente alla seduta del Presidio, di illustrare alcune funzionalità del Portale e del Monitoraggio; propone, altresì, alcune integrazioni con specifiche colonne su dati di interesse. Chiede anche di predisporre statistiche semestrali ad uso anche del Presidio sull'andamento dei questionari degli studenti e dei docenti oltre ai dati già forniti alle Segreterie Didattiche. Il Prof. Piovesan comunica, altresì, la necessità di modificare la delibera del Senato Accademico in modo

tale che si possano ampliare le tipologie di utenti abilitati all'accesso ai dati. Il Prof. Sotis ed il Presidente del Presidio di Qualità ringraziano il Dott. Sassara per il prezioso lavoro svolto.

Il Direttore Generale fa un plauso all'Ufficio Sistemi per le capacità innovative e propositive che lo contraddistinguono".

Verbale Presidio 08.06.2015:

"In merito alla compilazione dei questionari da parte dei docenti e degli studenti, il Presidente comunica che, dopo la fase di varo dei nuovi strumenti informatici guidata dal Presidio, le segreterie didattiche di Dipartimento sono autonome nel monitoraggio. In autunno le strutture AQ dipartimentali riferiranno in Presidio su tale attività".

Verbale Presidio 24.07.2015:

"Il Dott. Sassara, responsabile dell'Ufficio Sistemi per la gestione e l'analisi dei dati, informa i componenti del presidio che, rispetto al portale attualmente visibile, sono state apportate le seguenti modifiche: [...] - Esposizione delle valutazioni delle opinioni degli studenti dall'a.a. 2013/2014, primo anno della nuova forma di rilevazione, per tutte le rilevazioni chiuse (tabella 53) - Esposizione delle valutazioni delle opinioni degli studenti per la rilevazione attualmente in corso (estrazione in tempo reale) a livello di versione [...].

A tutte queste integrazioni, è stata anche aggiunta la nuova procedura di accesso. Il portale è oggi il primo sito web dell'Ateneo a cui è possibile accedere tramite SSO (shibboleth) usando le credenziali di accesso della posta elettronica.

In questa versione del portale è stata ripresa la delibera del SA che ha stabilito nuovi criteri di accesso alle valutazioni degli studenti [...].

A breve saranno integrate anche le istruzioni relative alla lettura delle nuove tabelle e ai dati in esse comprese.

Il Presidio esprime un plauso per tali attività di implementazione della piattaforma di Ateneo per il monitoraggio dei corsi di studio dell'Ufficio coordinato dal Dott. Sassara".

Verbale Presidio 11.03.2016:

"Ad oggi la rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti pone dei problemi di metodo. Il problema fondamentale è la differenziazione tra studente frequentante e non frequentante.

Innanzitutto si ricorda che per la rilevazione con modalità on line dell'opinione degli studenti frequentanti va seguita la procedura che permette di rilevare ogni semestre tramite i monitoraggi sulla frequenza condotti a metà corso dalle Segreterie Didattiche la corrispondenza tra il numero dei questionari compilati dagli studenti che si sono dichiarati frequentanti e il numero effettivo degli studenti che hanno frequentato l'insegnamento.

A questo proposito si richiama il documento AVA che nel pto G.2. "Aspetti di metodo" riporta:

"Quando si procede alla rilevazione dell'opinione degli studenti si deve tenere presente la diversa tipologia degli iscritti all'università. Ad un estremo si collocano gli studenti effettivi che fruiscono a pieno dei servizi formativi (didattica e supporto alla didattica) offerti dagli atenei; all'estremo opposto si collocano i soggetti che pur risultando iscritti non fruiscono, o fruiscono in modo del tutto marginale, dei servizi offerti. In quest'ultimo caso si tratta di studenti virtuali che, nella quasi totalità dei casi, sono destinati all'abbandono degli studi. Tra gli studenti effettivi occorre distinguere quelli che non frequentano le lezioni ma sostengono esami, da quelli che invece le frequentano. Si considerano inattivi, e quindi non sottoposti all'obbligo di compilazione del questionario, gli studenti che nel corso dell'A.A. precedente non abbiano acquisito almeno il 25% dei CFU previsti. Ovviamente, la tipologia dello studente condiziona la natura delle richieste che gli possono essere rivolte. L'effettiva frequenza degli studenti all'insegnamento da valutare rappresenta, pertanto, un aspetto di metodo fondamentale, e poiché si intende generalizzare la rilevazione on line, i metodi e i criteri e metodi per rilevarla andranno messi a punto attentamente. Per tutti i corsi la verifica viene effettuata almeno comparando il numero degli studenti frequentanti dichiarato dal docente ed il numero di studenti che hanno dichiarato la frequenza all'insegnamento. Tuttavia, a richiesta del docente deve essere resa disponibile la possibilità di un controllo tramite codice/password degli studenti effettivamente frequentanti. L'accesso tramite password potrà essere effettuato da un solo utente".

Allo stato attuale nell'Ateneo della Tuscia la differenziazione tra studente frequentante e non si basa su un'autocertificazione dello stesso. Questo è un punto debole che può influire sulle successive analisi. Al fine di migliorare i sistemi didattici, verificare l'attendibilità delle opinioni è di fondamentale importanza. In altri termini raccogliere un'opinione di uno studente che non ha frequentato assiduamente un corso può essere fuorviante per aspetti quali la chiarezza espositiva che richiedono una continuità nella frequenza e nello studio. Quindi, il fatto che la frequenza non sia obbligatoria rappresenta una difficoltà aggiuntiva nella ricerca di un metodo valido. Si può pensare di tornare al passato con un supporto del personale delle Segreterie didattiche, che possa entrare in aula in determinati momenti del semestre e somministrare i questionari a chi è realmente presente. Oppure raccogliere in aula i nominativi degli studenti frequentanti che verranno quindi abilitati a compilare il questionario. D'altro canto le Segreterie Didattiche già sono impegnate nel rilevare a metà del corso il numero totale degli studenti frequentanti, per cui si tratterebbe di potenziare la loro attività di monitoraggio della frequenza. Interviene Giulietti spiegando come i questionari vengano somministrati al momento della prima prenotazione on line all'esame e gli studenti, a suo parere, diffidenti della garanzia di riservatezza del dato, tendono a dichiararsi frequentanti. Il Prof. Grimaldi propone in maniera sperimentale di prendere le presenze in aula. Il Prof. Piovesan risponde che l'Amministrazione sta prendendo in considerazione l'utilizzo di un badge, che permetterà di identificare gli studenti frequentanti stimolando allo stesso tempo anche una maggiore partecipazione ai processi didattici.

Il Prof. Monarca interviene dicendo che bisogna evitare che passi il messaggio che è il docente che autorizza lo studente frequentante a compilare il questionario. Il Prof. Grimaldi propone di sperimentare per 2 o 3 corsi il sistema di verifica in classe rispetto alla procedura on line. Viene però rimarcata la difficoltà dovuta alla mancanza di personale per fare questo.

Il Prof. Piovesan ribadisce che la frequenza è un requisito fondamentale per esprimere un'opinione qualificata sulle lezioni. La migliore soluzione in questa fase è quella di incaricare il personale amministrativo delle segreterie dipartimentali a rilevare per diverse volte (4/5) durante il corso i nominativi degli studenti frequentanti.

Altra proposta viene avanzata da Giulietti e dal Prof. Grimaldi, i quali propongono di sottoporre il questionario dopo l'esame. Tale iniziativa non viene supportata dagli altri presenti in quanto lo studente non soddisfatto dell'esito della prova sarebbe condizionato nella valutazione finale.

Il Prof. Piovesan fa poi presente che attualmente lo studente che non ha superato l'esame in un determinato anno accademico può esprimere nuovamente il giudizio nel momento in cui si riscriverà all'esame l'anno successivo. Questo è un ulteriore problema metodologico e a suo avviso non ritiene necessario acquisire una nuova opinione. Il Prof. Braccini fa però presente che, nel caso in cui cambi il docente invece, andrebbe permesso di esprimere nuovamente un'opinione allo studente ed è a favore di una seconda compilazione purché si tenga presente che si tratta di un secondo questionario che va quindi escluso dalle analisi. Il Prof. Grimaldi fa presente che un altro criterio utile per la differenziazione della valutazione del corso sia proprio l'esito stesso dell'esame.

Il Presidente conclude la riflessione su questo punto rimarcando la necessità che l'opinione venga effettivamente espressa dagli studenti frequentanti e che nelle analisi gli studenti frequentanti il corso in anni successivi rispetto all'offerta formativa vengano tenuti separati. Allo stesso tempo rimarca la necessità di controllare il rispetto sulla tempistica di somministrazione nonché dei monitoraggi in aula da parte delle Segreterie Didattiche. La somministrazione dei questionari agli studenti frequentanti potrà iniziare quando si giunge ai 2/3 dell'insegnamento da valutare. Nel caso dell'utilizzo della modalità di rilevazione online, e per gli studenti non frequentanti, per tutti la rilevazione dovrà essere completata entro il 30 settembre dello stesso A.A. per gli insegnamenti del I semestre, mentre potrà essere completata entro il 28 febbraio dell'A.A. successivo per gli insegnamenti del II semestre e per quelli annuali.

Mentre la tempistica è chiaramente riportata nella specifica procedura, vi è la necessità di integrare la stessa con il metodo di accertamento degli studenti frequentanti tramite un controllo incrociato con le dichiarazioni del docente e i rilevamenti condotti in aula dalle segreterie".

Non avendo ricevuto ad oggi un feedback dalle strutture dipartimentali, il Presidio ha condotto nel corso delle ultime settimane un'azione di controllo e verifica sugli esiti della somministrazione telematica dei questionari relativi al I semestre 2015/2015. In particolare, il dato di frequenza dichiarato dagli studenti al momento dell'iscrizione all'esame è stato confrontato con quello dichiarato dal docente, dalle segreterie didattiche nonché con il dato medio di frequenza dichiarato dagli studenti stessi. I rapporti che si discostano per oltre il 25% sono stati considerati per evidenziare quei corsi che necessitano di particolare attenzione nei confronti dell'effettiva frequenza da parte degli studenti. A questo proposito si richiede all'Ufficio coordinato dal Dott. Sassara di implementare questa funzione di analisi in modo tale da rendere immediatamente evidenti i corsi che necessitano di attenzione.

Si riporta di seguito la statistica riassuntiva mentre i dati relativi ai singoli insegnamenti vengono trasmessi per e mail ai docenti referenti e allegati alle carte di lavoro del presente verbale. I questionari compilati dai docenti ammontano all'84%, mentre il dato della rilevazione di frequenza da parte delle segreterie didattiche scende al 30%. Un aspetto poi che merita particolare approfondimento a livello dipartimentale è la dichiarazione di nessuno studente frequentante (0) da parte del docente.

Un altro aspetto da approfondire sono i corsi con scarsa frequenza dichiarata dagli studenti:

0 Frequentanti	11 corsi
Frequentanti	< 5 82 corsi
Frequentanti	< 10 148 corsi

Il controllo comparato della frequenza con i dati dichiarati da studenti, segreterie e docenti ha fatto emergere le seguenti criticità:

In circa il 30% dei corsi gli studenti si dichiarano frequentati per oltre il 25% rispetto al dato censito dalle segreterie e dai docenti. Da sottolineare che tale evidenza trova conferma nel dato di frequenza complessiva dichiarato da loro stessi. Si rimanda ai Dipartimenti l'analisi puntuale.

Per un altro 25% dei corsi si rileva il problema opposto (meno studenti frequentanti di quelli certificati dal docente/segreterie). Tuttavia questo dato potrebbe migliorare grazie agli esami della sessione estiva.

Il Presidio richiama l'attenzione dei docenti a compilare il questionario relativo al corso tenuto nel presente anno accademico e quella delle segreterie didattiche a svolgere con puntualità i monitoraggi sulla frequenza in aula degli studenti. Rimanda alle singole strutture dipartimentali il compito di analizzare le cause della mancanza di compilazione dei questionari da parte dei docenti e delle segreterie didattiche nonché gli insegnamenti caratterizzati da scarsa frequenza. Inoltre è necessario approfondire i motivi della scarsa frequenza verificando innanzitutto quei casi in cui è stata riportata dal docente un numero di studenti frequentanti pari a 0. Chiede inoltre alle strutture dipartimentali di relazionare sugli scostamenti evidenti della frequenza (+ o - 25%) appena anche i dati relativi al secondo semestre abbiano raggiunto un valore significativo (ottobre 2016).

2. Livello di soddisfazione degli studenti

Con la Relazione sulla valutazione delle attività didattiche attraverso le opinioni degli studenti frequentanti (Legge 19 ottobre 1999, n. 370) di aprile 2016, il Nucleo di Valutazione ha già analizzato il livello di soddisfazione degli studenti frequentanti, a livello di Ateneo.

Il questionario è stato compilato *on line* e strutturato in accordo a quanto previsto a seguito dell'introduzione del sistema AVA - Procedure di rilevazione dell'opinione degli studenti A.A. 2013-2014, in attuazione all'art. 3, comma 1, lettera b) del DPR 1 febbraio 2010, n. 76, all'art. 9, comma 1 del D.Lgs 19/12 e ai sensi dell'art. 4, comma 2 del DM 47/2013 e del relativo allegato A, lettera e).

Alle 14 domande riferite ai diversi aspetti dell'attività didattica di ciascun insegnamento e raggruppate nelle macro-sezioni i) Insegnamento; ii) Docenza e iii) Interesse, il Nucleo di Valutazione di Ateneo ha integrato il questionario con ulteriori quesiti finalizzati a indagare specifici aspetti delle attività didattiche di ciascun insegnamento.

In termini di valutazione complessiva degli insegnamenti due quesiti nel questionario consentono di indagare *interesse* e *soddisfazione* degli studenti. L'88,38% degli studenti ha espresso un giudizio positivo dichiarandosi interessato agli argomenti trattati negli insegnamenti. Per quanto riguarda la soddisfazione complessiva l'86,8% degli studenti ha espresso un giudizio positivo. Quest'ultimo valore percentuale risulta superiore rispetto al giudizio positivo ottenuto per lo stesso aspetto nell'anno accademico precedente.

La tabella 2.10 (**allegata**) riporta una valutazione di sintesi dei giudizi positivi e negativi, a livello di Ateneo, per ciascuno dei 14 quesiti inclusi nel questionario degli studenti frequentanti.

Andando più nel dettaglio dei singoli quesiti e pur sempre rimanendo ai valori complessivi di Ateneo, gli aspetti che vengono valutati in misura maggiore in modo positivo da parte degli studenti riguardano la reperibilità dei docenti per chiarimenti e spiegazioni (93,01% di giudizi positivi), la coerenza dell'insegnamento con quanto dichiarato sul sito *web* del corso di studio (92,78%) e il rispetto dell'orario di svolgimento delle lezioni, esercitazioni e altre attività didattiche (92,46%). Si può notare tuttavia che a tutti i quesiti sono associate delle percentuali di giudizi positivi comunque superiori al 75%, rispetto al 70% dello scorso anno accademico.

La valutazione del livello di soddisfazione degli studenti è stata effettuata anche per i Dipartimenti.

Nel procedere a una valutazione di sintesi della soddisfazione degli studenti per singolo Dipartimento sono stati innanzitutto considerati i seguenti macro-aspetti della valutazione della didattica:

- i) Insegnamento;
- ii) Docenza;

il cui valore medio a livello di dipartimento, riportato nella Tabella 2.11 in scala 1-4, emerge dalle risposte fornite ai quesiti inclusi in ciascuna sezione¹. In aggiunta a ciò sono state considerate le risposte fornite ai quesiti in merito a:

- iii) Interesse;
- iv) Soddisfazione.

Nello specifico l'interesse e la soddisfazione sono misurati, rispettivamente con le seguenti domande: *“E' interessato agli argomenti trattati nell'insegnamento?”* e *“Sono complessivamente soddisfatto di come è stato svolto l'insegnamento?”*. La decisione di mantenere distinti gli aspetti dell'interesse e soddisfazione è stata effettuata sia per poter consentire un confronto tra le risposte fornite dagli studenti frequentanti e non frequentanti, dal momento che il quesito *“E' interessato agli argomenti trattati nell'insegnamento?”* rappresenta uno dei quesiti in comune tra le due rilevazioni, sia perché le risposte ai quesiti sull'interesse e la soddisfazione potrebbero rappresentare l'espressione di due aspetti degli insegnamenti che gli studenti percepiscono in modo differente e distinto l'uno dall'altro.

Le valutazioni medie relative all'interesse per l'insegnamento sono sempre superiori, seppur lievemente in considerazione anche della scala di valutazione utilizzata, rispetto alla soddisfazione complessiva. Dall'analisi della **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** (allegata), pur in considerazione del livello di aggregazione dei valori medi calcolati a livello di Dipartimento, è possibile rilevare che i minori scostamenti tra valori medi di interesse e soddisfazione si rilevano per il DISTU e il DISUCOM che presentano coincidenza tra i valori medi relativi all'interesse e alla soddisfazione complessiva. In particolare, si registra per il DISBEC il valore medio più elevato (3,50 leggermente inferiore al valore dello scorso anno) per l'interesse degli studenti nei confronti degli insegnamenti; mentre per la soddisfazione complessiva è il DISTU ad ottenere il valore medio più elevato (pari a 3,47, in aumento rispetto allo scorso anno, su un punteggio massimo di 4).

In merito alla *“Docenza”* valori medi più elevati si riscontrano nei dipartimenti umanistici – DISUCOM, DISTU e DISBEC – rispetto agli altri dipartimenti dell'Ateneo. Un'evidenza simile si ha per la macro-sezione che raggruppa gli aspetti relativi all'Insegnamento.

Per ogni dipartimento, in linea di continuità con le elaborazioni svolte negli anni precedenti e in accordo alle Note tecniche su dati ed informazioni per la Rilevazione “Nuclei” si è successivamente proceduto alla determinazione della valutazione complessiva nei confronti degli insegnamenti concentrandosi sul quesito “*Sono complessivamente soddisfatto di come è stato svolto l’insegnamento?*” e confrontando la frequenza delle valutazioni positive (*Decisamente SI e Più SI che NO*) con la frequenza delle valutazioni negative (*Decisamente NO e Più No che SI*). E’ opportuno specificare che un insegnamento si considera con valutazione complessiva positiva quando la frequenza delle valutazioni positive è superiore o uguale alla frequenza delle valutazioni negative. Sulla base di questa scelta si è proceduto alla somma dei crediti formativi degli insegnamenti valutati positivamente distinguendo il numero di insegnamenti e di crediti formativi afferenti all’ambito *base* o *caratterizzante*. Nel caso di insegnamenti composti da moduli sono stati sommati gli esiti ottenuti nei singoli moduli.

L’indagine sull’opinione degli studenti frequentanti è stata svolta nell’a.a. 2014/15 sulla quasi totalità degli insegnamenti attivati a livello di Ateneo pari a 1087 insegnamenti di cui 691 (pari al 63,56%) afferenti agli ambiti di base e caratterizzante.

Distinguendo per Dipartimenti si nota una netta predominanza degli insegnamenti valutati positivamente, con valori percentuali che - se calcolati escludendo dalla totalità degli insegnamenti quelli non valutabili, presenti soprattutto al DISBEC e DISUCOM – è superiore al 90% per tutti i dipartimenti dell’Ateneo.

Un’ulteriore analisi più dettagliata è stata effettuata analizzando, per la totalità dei questionari raccolti per ciascun Dipartimento, la distribuzione assoluta e percentuale delle risposte ai quesiti “*Sono complessivamente soddisfatto di come è stato svolto questo insegnamento?*” e “*È interessato agli argomenti trattati nell’insegnamento?*”. La **Errore. L’origine riferimento non è stata trovata.** e la **Errore. L’origine riferimento non è stata trovata.** (allegate) riportano per ciascun Dipartimento anche il valore medio (su scala 1-4) e la deviazione standard.

3. Presa in carico dei risultati della rilevazione

Vista la normativa che disciplina i requisiti necessari per l’accreditamento dei corsi di studio e i requisiti di trasparenza degli stessi, le Università devono rendere disponibili un insieme di informazioni sui corsi di studio attivati. Gli Atenei sono inoltre chiamati a pubblicare e rendere accessibili sui siti internet le risultanze della valutazione degli studenti frequentanti sulle attività didattiche.

Il Senato Accademico ha deliberato di rendere pubbliche e accessibili *on line* le risultanze delle opinioni degli studenti frequentanti e non frequentanti secondo diversi livelli di accesso:

Tabella 3.1 (allegata)

In base all’esigenza manifestata dagli organi di governo dell’Ateneo, l’Ufficio Sistemi per la gestione e l’analisi dei dati, utilizzando la piattaforma *UniTusMoodle* che già prevedeva un’autenticazione nominale di docenti e studenti, ha predisposto un sistema di accesso controllato con diverse abilitazioni in base al ruolo ricoperto in Ateneo.

Alla piattaforma summenzionata, è stato aggiunto il Portale dei risultati dei processi formativi nel quale sono stati immediatamente resi disponibili in tempo reale i dati relativi all’andamento della compilazione (numero questionari frequentanti, numero questionari non frequentanti, compilazione o meno del questionario docente). Sulla piattaforma *UniTusMoodle* sono stati resi disponibili in tempo reale, i dati quantitativi come previsto dalla delibera del Senato Accademico (frequenze delle varie risposte per ogni domanda e per ogni insegnamento).

Al fine di consentire una completa diffusione dell’informazioni raccolte, la relazione è stata inviata per le necessarie considerazioni e le iniziative che si riterranno più opportune per migliorare e razionalizzare i processi formativi al Rettore, al Senato Accademico, al Consiglio di Amministrazione ed ai Direttori dei

Dipartimenti. Questi ultimi hanno ricevuto inoltre l'intero set di dati dei corsi di studio afferenti al proprio Dipartimento nonché il *report* con le elaborazioni a livello di insegnamento della relativa struttura.

Inoltre la relazione è stata trasmessa al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e all'ANVUR e pubblicata sul sito *web* dell'Ateneo, sezione Relazioni del Nucleo di Valutazione, con l'intento di divulgare a studenti e corpo docente l'elaborazione sviluppata.

4. Qualità della ricerca dipartimentale

Metodologia

Il NdV ha provveduto alla valutazione delle Schede SUA-RD basandosi sulle indicazioni riportate nelle Linee Guida dell'ANVUR. Come recentemente riportato dall'ANVUR, la prossima rilevazione avrà luogo da gennaio 2017 e riguarderà il 2014-2015-2016

(http://www.anvur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1049:linee-guida-della-sua-rd-2014-2016-commenti-e-rinvio-scadenza-it&catid=78&Itemid=456&lang=it).

Pertanto in questa valutazione sono stati considerati i dati riportati nelle Schede SUA RD 2013, e solo per la parte 3 le schede SUA RD 2014, applicando anche gli indicatori per la valutazione delle schede approvate dal NdV nella seduta del 13/06/2016, verbale n. 8/13.

DAFNE

Parte 1. Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento

Sezione A. Obiettivi di Ricerca

Nella scheda SUA-RD del 2013 vengono indicati dieci settori di ricerca a cui risultano correlati dieci gruppi di ricerca. Mentre il titolo dei settori/gruppi di ricerca è riportato con chiarezza, così come il nome del responsabile e il numero e nome del personale tecnico/amministrativo coinvolto, la scheda non riporta alcuna indicazione circa i componenti docenti del gruppo (se non il loro numero totale), circa i progetti e le altre attività di finanziamento correlate, e circa la produttività specifica del singolo settore/gruppo. Nonostante i laboratori di ricerca e la loro intestazione, completa del nome del responsabile, siano descritti nel dettaglio nella sezione C-infrastrutture, non è riportata alcuna correlazione tra i laboratori di ricerca ed il settore/gruppo di interesse, non permettendo di valutare la solidità complessiva delle dieci linee descritte. Nelle dieci linee di ricerca alcune appaiono simili se non nel dettaglio almeno nel loro contenuto generale, come ad esempio le linee di ricerca indicate con il nome di "Pianificazione e gestione del territorio" e "Pianificazione, gestione, e restauro dell'ambiente forestale". Nella parte introduttiva si specifica che la programmazione della ricerca è stata fatta tenendo conto delle Linee Guida strategiche e del Piano di Performance dell'Ateneo, ma in nessun punto del documento questa relazione viene sostanziata nel merito ed alcun richiamo è reso esplicito alle motivazioni della scelta dei settori/gruppi di ricerca per la strategia di crescita dell'Ateneo.

Gli Obiettivi generali di Ricerca sono descritti in dettaglio, dando indicazioni generali sugli strumenti che si intende applicare per il loro raggiungimento e sulle modalità che si intende applicare per il loro controllo. In tutto risultano cinque obiettivi che possono essere riassunti nel consolidamento della produzione scientifica, nel consolidamento della acquisizione delle risorse finanziarie, nel rafforzamento del processo di internazionalizzazione, nel rafforzamento dell'alta formazione e nel rafforzamento della innovazione e del trasferimento tecnologico.

Sezione B. Sistema di Gestione

Nella sezione B viene descritto in dettaglio il sistema di gestione del dipartimento, elencando gli Organi istituzionali, i Consigli e le Commissioni, con l'elenco delle loro funzioni e dei loro componenti. La responsabilità dell'AQ della didattica è competenza dei presidenti dei CdS, mentre quella della AQ della ricerca ricade sul direttore. Esiste un rappresentante presso il PQ di Ateneo.

Per quanto riguarda il quadro di riesame della ricerca dipartimentale (quadro B.3), la scheda riporta una valutazione complessivamente buona per la VQR, ma non è chiara la statistica della valutazione e in particolare non è riportato il numero di ricercatori per classe di merito (o la percentuale relativa rispetto al numero complessivo dei valutati). Solo cinque settori sono stati potuti valutare a livello comparativo nazionale, AGR/01, AGR/02, AGR/03, AGR/05, e AGR/07. Questi SSD si sono collocati in buone posizioni nella graduatoria relativa. Sono descritti solo punti di forza e punti di miglioramento, non sono riportati punti di debolezza.

Sezione C. Infrastrutture

L'elenco dei laboratori di ricerca della struttura, con il loro titolo ed il relativo responsabile permette di avere uno scenario chiaro per la valutazione quantitativa della struttura, ma manca qualsiasi dato che possa far capire come agiscano tali laboratori in relazione alle linee strategiche di ricerca, e quali siano le eventuali collaborazioni/sinergie tra gli stessi. Inoltre non è riportata né la produttività né la capacità di attrazione dei fondi. Per quanto riguarda il quadro relativo alle grandi apparecchiature, appare anomala la presenza di grandi apparecchiature che sono di fatto sotto la responsabilità di altra struttura dell'Ateneo, ed in particolare del Centro Grandi Apparecchiature. Inoltre sono elencate anche piccole/medie apparecchiature la cui presenza nella scheda non è necessaria.

Parte 2. Pubblicazioni scientifiche.

La lista delle pubblicazioni è molto ampia ed esaustiva. Le pubblicazioni non sono organizzate, nel senso che non è dichiarata la loro relazione con i dieci settori/gruppi di ricerca, e non sono riportati i relativi indicatori bibliometrici (neanche quelli più generali). Risultano inattivi tre docenti.

Parte 3. Terza missione.

La scheda di Terza missione riporta gli obiettivi da raggiungere. Risulta però priva della descrizione degli strumenti specifici per il loro raggiungimento e delle modalità per la loro verifica. Dal confronto dei contenuti della Scheda SUA-RD degli anni 2013 e 2014 non appaiono evidenti miglioramenti, anzi il trend generale del 2014 sembra essere in decrescita rispetto al 2013.

DEB

Parte 1. Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento

Sezione A. Obiettivi di Ricerca

In adempimento delle indicazioni ANVUR, la scheda riporta i SSD che afferiscono al Dipartimento, non specificando però il numero di docenti per ogni SSD. Sono riportate 15 linee di ricerca strategiche per il Dipartimento che coincidono con il numero e la tipologia dei SSD. Per tali linee di ricerca non sono indicati i responsabili scientifici, non è riportata la composizione del gruppo o dei gruppi di ricerca coinvolti, non è riportata la produttività né la capacità di attrazione delle risorse economiche. Inoltre non è riportata l'attinenza di tali linee di ricerca con il piano di sviluppo strategico del Dipartimento (anche in relazione alle LM e ai dottorati di ricerca), e nell'ambito delle Linee guida di Ateneo. Sono riportati tre obiettivi generali di ricerca: identificazione di tematiche di ricerca dipartimentali prioritarie, comuni ed intersettoriali; l'aumento della produttività; il consolidamento delle collaborazioni esterne. Per ogni obiettivo sono fornite le azioni che si intende intraprendere e gli indicatori per la loro verifica.

Sezione B. Sistema di gestione

La scheda descrive gli organi istituzionali di gestione del dipartimento: CdD, Direttore e Giunta. In particolare viene evidenziato che il Direttore e la Giunta promuovono e propongono attività di ricerca che coinvolgano più gruppi su tematiche coordinate e congiunte. Nel merito, non vengono specificate azioni né indicatori corrispondenti. Il quadro B. 1.b relativo alla composizione dei gruppi di ricerca non è compilato, pertanto non si dispone al momento di una rappresentazione trasparente della ricerca del dipartimento. In merito al quadro B.2 "politica per l'assicurazione di qualità" viene riportato il nominativo del docente che rappresenta il dipartimento presso il PQ e si dichiara che verrà istituita una commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca del dipartimento (denominata cdQD), di cui però non si ha alcun riscontro. Nel quadro B.3 "riesame della ricerca dipartimentale" sono riportati alcuni finanziamenti, corredati di

tematiche e nominativo dei responsabili, ma privi di collegamento con le 15 linee di ricerca dipartimentali. Per quanto riguarda la VQR 2004-2010, si riporta un risultato non ottimale principalmente dovuto alla presenza di docenti inattivi, non se ne specifica il numero o la percentuale relativa, e non sono date specifiche indicazioni di come si intenda procedere per migliorare lo stato delle cose.

Sezione C. Risorse umane e infrastrutture.

La scheda riporta una lista di laboratori di ricerca priva del nominativo del responsabile, della composizione del gruppo e della localizzazione in Ateneo (per esempio stanza N. etc.). Nel quadro relativo alle grandi apparecchiature sono riportate principalmente strumentazioni afferenti al Centro Grandi Apparecchiature.

Parte 2. Risultati della ricerca.

La scheda elenca una serie di pubblicazioni con alcune indicazioni, che risultano però decontestualizzate dalle 15 linee di ricerca del Dipartimento e prive di qualsiasi indicatore bibliometrico. Da un rapido controllo appaio presenti alcune pubblicazioni che sembrano non fare diretto riferimento agli afferenti del dipartimento. Risultano 5 docenti inattivi, di particolare rilevanza negativa l'inattività anche di due ricercatori a tempo determinato (sui tre complessivi presenti in dipartimento). E' riportato un numero relativamente limitato di progetti acquisiti da bandi competitivi (N. 7), il quadro relativo ad altre tipologie di progetto non è compilato. Risulta dalla scheda una scarsa partecipazione ad incarichi ufficiali di insegnamento e di ricerca internazionali (N. 1) o alle attività editoriali (N.1). Non risulta alcuna responsabilità scientifica di congressi internazionali.

Parte 3. Terza Missione.

Gran parte dei quadri non sono compilati. La situazione appare immutata nella scheda SUA RD 2014. Risulta inserito solo un nuovo brevetto.

DIBAF

Parte 1. Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento

Sezione A. Obiettivi di Ricerca

Il Dipartimento risulta articolato su tre aree scientifiche principali, lo studio dei sistemi biologici e della chimica per l'ambiente, l'area ambientale e della gestione delle risorse agricole e forestali, e l'area delle scienze e tecnologie agroalimentari. La prima area risulta in parte simile nella descrizione ad aree di ricerca di altri dipartimenti (ad esempio del DEB), mentre le due rimanenti hanno in comune il concetto dell'ambiente, in generale molto ripetuto nelle schede SUA RD dell'Ateneo. Nel merito, non sono indicati i nominativi dei responsabili per ciascuna area, né la composizione dei gruppi di ricerca afferenti a ciascuna area. Mancano anche indicazioni specifiche alla produttività di ciascuna area e alla capacità di intercettare risorse economiche. Il DIBAF ha ottenuto una valutazione VQR 2004-2010 molto buona, e risulta attivo nel processo di internazionalizzazione con diverse iniziative, che comprendono corsi e master in lingua inglese. Sono riportati i seguenti obiettivi di ricerca:

- miglioramento della produttività scientifica del DIBAF, soprattutto nei settori scientifici risultati non ottimali nella VQR2010;
- mantenimento dell'elevato livello di complessivo di autofinanziamento del dipartimento e aumento dei finanziamenti da programmi nazionali e/o internazionali;
- incremento della mobilità dei ricercatori e maggiore partecipazione a reti, piattaforme e infrastrutture europee/internazionali di ricerca nel campo agro-alimentare, forestale e della sostenibilità ambientale;
- potenziamento dei programmi di dottorato di ricerca di dipartimento in consorzio con Università italiane e internazionali;
- avvio di ulteriori programmi e iniziative per il trasferimento tecnologico in campo agro-forestale, biotecnologico e ambientale, con corsi sull'imprenditorialità avanzata giovanile e la formulazione di nuove società di spin off;
- rafforzare la sinergia con istituzioni e enti territoriali italiani e organismi internazionali per programmi e servizi di consulenza di *policy support* e cooperazione.

Non è riportata la descrizione delle azioni che si intende porre in opera per il loro raggiungimento, e soprattutto manca la descrizione degli indicatori necessari per la valutazione del grado di raggiungimento.

Sezione B. Sistema di gestione.

La scheda descrive gli organi istituzionali di gestione del Dipartimento e le strutture (segreterie) tecnico/amministrative. Nel merito si evidenzia l'istituzione di una commissione (anche definita unità) per l'assicurazione della qualità di ricerca del dipartimento di cui però non viene data la composizione. Nel quadro B. 1.b. sono riportati i gruppi di ricerca operanti nel dipartimento completi del nominativo del responsabile e del numero complessivo di appartenenti, di cui però non sono indicati i nominativi ed il ruolo. Inoltre non è descritta la relazione tra le attività di questi gruppi e la strategia di sviluppo del Dipartimento in relazione alle Linee guida di Ateneo (anche in relazione alle LM e alla terza missione), non è riportata la produttività e non è riportata la capacità di attrazione dei fondi. Nel quadro B.2. viene definita in dettaglio una filiera di qualità per la ricerca che delinea le varie istituzioni coinvolte. Non sono però indicate le azioni che si ritiene necessario intraprendere per la politica di assicurazione della ricerca, in termini di tempistica e modalità operative, inoltre non sono previsti indicatori adatti alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Nel quadro B.3 "riesame della ricerca dipartimentale" sono elencati diversi obiettivi specifici, per i quali però mancano ancora azioni ed indicatori.

Sezione C. Risorse umane e infrastrutture.

La scheda riporta i laboratori di ricerca attivi presso il dipartimento, con i nominativi dei relativi responsabili scientifici. Manca la loro localizzazione nell'ambito della struttura, la produttività del laboratorio e le risorse economiche intercettate per la ricerca. Nel quadro C 1.b. "grandi apparecchiature", con poche eccezioni tutte le strumentazioni risultano afferenti ad altra struttura, il Centro Grandi Apparecchiature.

Parte 2. Produzione Scientifica.

La scheda riporta la lista delle pubblicazioni con il SSD di riferimento. Non sono riportati valori bibliometrici. Sono presenti 3 docenti inattivi. Sono riportati numerosi progetti acquisiti da bandi competitivi (N. 23), ma questi progetti non sono relazionati alle aree tematiche del dipartimento. Sono riportati anche svariati progetti nel quadro altre tipologie (N.18). Tutti i quadri restanti sono compilati evidenziando una media/alta qualità nelle altre voci della produzione scientifica (insegnamenti internazionali, Editor di riviste, etc.).

Parte 3. Terza Missione

La scheda riporta numerose collaborazioni nazionali ed internazionali. In tutto nel 2013 sono stati depositati 5 brevetti e risultano relazioni con numerosi consorzi ed associazioni di settore. Non è presente alcuno spin-off. Si sottolinea che nella Scheda SUA RD del 2014 il numero di brevetti depositati risulta significativamente diminuito, risultando pari a uno. Le modalità di interazione con gli utilizzatori esterni non sono definite nel dettaglio.

DISBEC

Parte 1. Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento

Sezione A. Obiettivi di Ricerca

La scheda riporta 5 settori strategici per la ricerca del dipartimento: Archeologia, Storia dell'arte, Scienze filologiche e letterarie, Scienze storiche e giuridiche, Scienze e tecnologie per la conservazione e la valorizzazione dei beni culturali. Per ciascuno dei settori sono indicati i SSD degli interessati ma non si ha alcuna indicazione circa il nominativo dei responsabili scientifici, circa la composizione dei gruppi di ricerca coinvolti, e circa la loro produttività. In alcuni casi, la descrizione delle tematiche di ricerca è arricchita dalla indicazione del progetto di ricerca inerente. Sono riportate attività conto terzi e l'attivazione dello spin-off SMART ART.

Sezione B. Sistema di gestione.

La scheda riporta gli organi istituzionali (CdD, Direttore e Giunta) e le commissioni (paritetica, orientamento, didattica, spazi e sito) operanti per le attività gestionali. Per ogni commissione sono descritte la funzione e la composizione, sono anche indicati i nominativi dei rappresentanti il dipartimento negli

organismi istituzionali di Ateneo. Non è riportata la composizione dei gruppi di ricerca, probabilmente presente in un allegato. Per quanto riguarda il quadro B.2. "politica per l'assicurazione della qualità della ricerca di dipartimento" questa è demandata direttamente al CdD in forma plenaria. In questa sede, non risulta indicazione circa un rappresentante del dipartimento nel PQ di Ateneo. Si dichiara che il CdD è in costante rapporto con il PQ e la Commissione Ricerca, ma non viene data alcuna indicazione circa la modalità di interazione tra questi organismi, la frequenza degli incontri e la reale documentabilità degli stessi. Nel quadro B.3 "Riesame della ricerca di dipartimento" si evidenzia la buona posizione conseguita nella VQR 2004-2010 per il settore non bibliometrico anche a livello nazionale. E' riportato un unico obiettivo:

Aumentare in generale la qualità della ricerca sostenendo la competitività dei singoli mediante il buon funzionamento delle strutture destinate alla ricerca stessa (biblioteca, laboratori, ecc.). Per questo obiettivo non sono descritte le azioni che si intende intraprendere e non sono riportati gli indicatori necessari per verificare la percentuale del loro raggiungimento.

DISTU

Parte 1. Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento

Sezione A. Obiettivi di Ricerca

La scheda riporta i SSD presenti in dipartimento. Sono indicati 4 settori di ricerca articolati in più indirizzi, dei quali però non è indicato il numero, i SSD coinvolti, ed eventuali responsabili scientifici. Sono indicati 3 obiettivi di ricerca principali con le rispettive azioni da intraprendere, ma non sono riportati indicatori per la valutazione del loro raggiungimento.

Sezione B-sistema di gestione

La scheda riporta gli organi istituzionali di gestione e le loro funzioni principali, non è presente alcun organismo con specifiche funzioni di programmazione, rilevazione e monitoraggio dell'attività di ricerca.

Quadro B 1.b. Sono riportati i gruppi di ricerca, non sono disponibili indicazioni sulla relazione tra i gruppi e i settori/linee di ricerca, sulla produttività e sulle risorse economiche.

Quadro B.2. Non è presente alcuna struttura dipartimentale specifica per la politica di assicurazione di qualità della ricerca.

Quadro B.3. Riesame della ricerca dipartimentale. La scheda riporta una analisi dettagliata del risultato della VQR, è presente una breve analisi delle criticità ma non sono indicate azioni per la loro risoluzione, né alcuna tempistica in merito.

Sezione C-Infrastrutture

Sono descritti i laboratori operanti nella struttura e la loro funzione.

Parte 2.

La scheda riporta la produzione scientifica priva degli indicatori bibliometrici. La produzione scientifica non è in relazione con i settori/linee di ricerca. Sono presenti 9 docenti inattivi di cui un ricercatore a tempo determinato.

Parte 3.

La scheda di terza missione riporta alcuni incassi da enti esterni ed alcuni consorzi. La parte 3 della scheda SUA RD 2014 è molto simile a quella del 2013.

DISUCOM

Parte 1. Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento

Sezione A. Obiettivi di Ricerca

La scheda riporta le lauree triennali (n.2) e le lauree magistrali (n1) attive presso il dipartimento. Sono descritti alcuni obiettivi di ricerca di carattere generale ma non sono riportate le azioni per conseguirli e gli indicatori per valutare il loro raggiungimento. Sono descritte 8 aree di ricerca del dipartimento, non sono indicati i responsabili delle aree, sono indicati invece i SSD coinvolti e i nominativi dei docenti. Non è

riportata la produttività dell'area e le risorse disponibili. Vengono indicati obiettivi di ricerca da raggiungere negli anni successivi, anche in questo caso non sono riportate né azioni né indicatori.

Sezione B-Sistema di gestione

Sono descritti gli organi istituzionali di gestione e le loro funzioni ed attuale composizione. Il dipartimento ha nominato una commissione di ricerca che ha anche la funzione di curare la scheda SUA RD.

Quadro B 1.b Sono riportati 4 gruppi di ricerca con il nominativo del responsabile scientifico. Non è indicata alcuna relazione tra i gruppi di ricerca e le linee/obiettivi di ricerca del dipartimento.

Quadro B.2-Politica per l'assicurazione di qualità del dipartimento. Sono riportati i nominativi di 2 responsabili dei rapporti tra CdD e PQ, però non è specificata alcuna modalità di interazione, frequenza o documentabilità.

Quadro B.3. Riesame della ricerca dipartimentale. Viene commentata la VQR. La scheda descrive i punti di forza e le criticità del dipartimento, per queste ultime sono indicate alcune azioni di miglioramento ma non sono riportati gli indicatori per la valutazione del loro raggiungimento.

Sezione C. Infrastrutture

Sono indicati 3 laboratori attivi presso il dipartimento, le loro funzioni e il nominativo dei loro responsabili. Non vi sono indicazioni circa le risorse economiche e la qualità delle strutture.

Parte 2.

La scheda riporta la produzione scientifica non bibliometrica. Non sono riportati dati per la mobilità internazionale. Sono indicati 9 docenti non produttivi di cui 2 sono ricercatori a tempo determinato. Sono descritti alcuni progetti ma non c'è alcuna correlazione con i gruppi e le linee di ricerca. Diversi afferenti al dipartimento hanno responsabilità editoriali.

Parte 3. Terza missione

Le attività principali rientrano nella categoria "public engagement" e sono sviluppate in 3 linee strategiche principali. I rapporti con utenti esterni non sono approfonditi. Non sono descritte attività conto terzi. Nessun cambiamento significativo nella parte 3 della Scheda SUA RD 2014.

DEIM l'analisi viene rimandata. Presso il sito ava.miur.it non si trovano gli allegati che descrivono il contenuto dei vari quadri presenti nella scheda.

Valutazione della performance

In questa sezione, coerentemente con le Linee guida ANVUR sulla Relazione dei Nuclei 2016, si analizzano i principali aspetti della performance dell'Università della Tuscia in un'ottica pluriennale. Non saranno, quindi, riproposte valutazioni e osservazioni già illustrate nelle Relazioni del Nucleo degli anni precedenti e ci si soffermerà sui principali fattori di ostacolo e di successo relativi alla gestione della performance.

Così come previsto dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", maggiore attenzione sarà dedicata, rispetto alle Relazioni del Nucleo dei precedenti anni, sia all'integrazione tra linee strategiche dell'Ateneo, Piano integrato e documentazione economico-finanziaria, sia alla coerenza tra valutazione della performance e iniziative in tema di trasparenza e anticorruzione.

Al tempo stesso, il Nucleo ritiene che, al fine di garantire la necessaria chiarezza logica ed espositiva, sia opportuno mantenere la distinzione tra valutazione della performance organizzativa e individuale.

La valutazione del Nucleo è stata operata sulla base dell'analisi delle criticità riscontrate nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per

l'anno 2014 e in occasione della validazione della Relazione della *performance* anno 2014, nonché dei cambiamenti posti in essere in occasione del ciclo avviato con il Piano integrato 2016/2018.

Più in particolare, le fonti documentali utilizzate sono le seguenti:

- Documento “Politiche per la qualità” del 5 marzo 2014;
- Documento di Programmazione triennale di Ateneo, approvato dal Consiglio di amministrazione il 27 marzo 2014;
- Delibera del Consiglio di Amministrazione “Politiche di Ateneo e Programmazione 2015-2016” del 24 febbraio 2015;
- Linee guida generali 2016 del Rettore, del 16 luglio 2015;
- Piano integrato 2016-2018e relativi allegati;
- Piano della performance 2015-2017 e relativi allegati;
- Rapporto annuale del Presidio di Qualità, novembre 2015;
- Documento di restituzione delle CEV, dicembre 2015.

2.1 Sintesi dell'attività svolta dal NdV

In estrema sintesi, le attività svolte dal NdV nella funzione di OIV per l'anno 2015 in tema di valutazione della performance sono le seguenti:

- Esame del Piano della Performance 2015-2017
- Proposta di valutazione del Direttore Generale inviata dal Rettore con nota prot. n. 52 del 3.03.2016
- Elaborazione della Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni di cui all'art. 14, c. 4, l. a)D.Lgs. 150/2009
- Esame e validazione della Relazione sulla Performance
- Indicazione suggerimenti metodologici per nuovo Piano integrato
- Elaborazione del nuovo Sistema di valutazione della performance
- Indagine sul benessere organizzativo personale dipendente (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150)
- Valutazione Premio innovazione

2.2 Grado di integrazione tra Piano integrato, documentazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo e interventi volti ad arginare i rischi corruttivi.

Il Nucleo ritiene che l'Ateneo abbia rafforzato, nel corso degli ultimi anni, il livello di integrazione tra i diversi momenti di programmazione e i relativi documenti, adottando un approccio "a cascata" per cui la definizione delle linee strategiche generali si trasferisce a quella degli obiettivi prioritari e alle conseguenti azioni da realizzare, assicurando nel contempo la coerenza tra ciclo della performance, definizione delle strategie e programmazione economico-finanziaria.

Le nuove Linee guida ANVUR, che, rispetto al passato, promuovono un raccordo più netto ed esplicito tra i vari strumenti di programmazione, hanno facilitato questa integrazione, come dimostrato dai contenuti del Piano integrato 2016-2018.

Peraltro, nel documento di restituzione all'Ateneo, anche le CEV hanno riconosciuto la presenza di *"una linea politica chiaramente individuata e comunicata che, con determinazione, ha già realizzato alcuni obiettivi di razionalizzazione e riorganizzazione che rispondono a diversi requisiti del sistema AVA"*.

In primo luogo, occorre richiamare il documento "Politiche per la qualità" proposto dal Rettore e approvato dal Consiglio di amministrazione (CDA) a marzo 2014, in cui si individua chiaramente la rilevanza, per il sistema di assicurazione della qualità (AQ) dell'Ateneo, dell'integrazione tra tre componenti: accademica, dirigenziale e tecnico-amministrativa. Lo stesso documento individua in modo chiaro e sintetico i principali "ingredienti" del sistema di AQ, sottolineando il ruolo della politica per la qualità nell'orientare la definizione degli obiettivi e la pianificazione delle risorse.

Nel programma triennale del 27 marzo 2014 il CDA ha delineato le priorità d'azione in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e con il Piano della performance. Nell'ambito degli obiettivi e delle azioni previste dal DM 14 febbraio 2014 n. 104, il CDA ha individuato alcune linee di intervento che prevedono una serie di attività da svolgersi nel triennio di riferimento. Ad ogni linea di intervento è stato associato un determinato budget.

Nel documento "Politiche di Ateneo e programmazione didattica" approvato dal CDA il 24/2/2015 nell'ambito del Sistema AVA, sono stati identificati gli obiettivi di fondo dell'Ateneo: migliorare la capacità attrattiva dei corsi di studio e ridurre gli abbandoni attraverso il ricorso ad alcune "leve strategiche" (qualità dei percorsi formativi, innovazione delle metodologie didattiche, internazionalizzazione, soddisfazione degli stakeholders, azioni di tutorato e attenzione al placement, particolare concentrazione sull'analisi delle carriere degli studenti). Tale documento ha chiaramente individuato la necessità di razionalizzare i corsi di studio e ridurre il numero di insegnamenti, stabilendo che, al riguardo, i criteri da seguire sono l'attrattività dei corsi di studio, il rispetto dei requisiti qualitativi e quantitativi di docenza e le ore di didattica massima sostenibile.

Sulla base della suddetta programmazione il CDA ha approvato a luglio 2015 il quadro dei costi per i vari centri di spesa, che hanno di seguito programmato, coerentemente con le indicazioni del vertice dell'Ateneo, i propri obiettivi attraverso un piano operativo e una proposta di budget.

Conseguentemente, il 16 luglio 2015 il Rettore ha approvato le "Linee guida generali di Ateneo 2016", in cui sono definiti gli obiettivi strategici per il triennio 2016/2018. Questi ultimi riprendono quelli previsti nel modello del FFO, in modo da orientare l'azione dell'Ateneo verso una maggiore assegnazione delle risorse. L'integrazione tra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e il ciclo della performance è garantita dall'articolazione delle linee guida in base alle tre aree strategiche previste dal Piano della performance: didattica, ricerca e servizi strumentali alle funzioni istituzionali.

In coerenza con l'approccio sin qui riassunto, il Piano integrato 2016-2018 riprende gli obiettivi definiti nelle Linee guida del Rettore – le quali sono state inviate ai Direttori di Dipartimento per avviare il ciclo della programmazione di Ateneo – e definisce gli obiettivi operativi alla luce del monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione della performance.

All'interno del Piano, risulta particolarmente apprezzabile lo sforzo di integrazione tra i vari documenti di programmazione e, in particolare, il miglioramento registrato in merito al coordinamento tra sistema di definizione degli obiettivi e programmazione economico-finanziaria. Al riguardo, appare particolarmente apprezzabile il lavoro sperimentale che l'Ateneo ha condotto per analizzare la distribuzione dei costi e dei ricavi attribuibili alle diverse aree di attività. Da tale analisi emerge che una quota pari a circa il 42% dei costi complessivi è attribuita alla funzione didattica, mentre il 43% può essere fatto risalire alla ricerca e il 15% circa ai servizi di supporto alle funzioni istituzionali. Sebbene, come riconosciuto nello stesso Piano integrato, le stime sinora elaborate siano senza dubbio parziali e frutto di ipotesi semplificative, occorre sottolineare la rilevanza del lavoro avviato, che, una volta affinato, consentirà di disporre di un quadro dei costi e delle risorse delle varie attività e di come essi si collegano agli obiettivi che l'Ateneo intende perseguire.

Quanto al collegamento tra pianificazione della performance e interventi volti a garantire la trasparenza e a ridurre i rischi di corruzione, si ritiene utile innanzi tutto rilevare che Piano della Trasparenza, Piano anticorruzione e Piano integrato hanno un unico Responsabile (il Direttore Generale). Inoltre, il Piano integrato include tra gli obiettivi strategici la "Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali". In merito alle iniziative specifiche volte ad arginare i rischi corruttivi si ricorda che le CEV hanno affermato, nel documento di restituzione inviato al Rettore a febbraio 2016, che *"Sul fronte delle attività strumentali alle funzioni istituzionali finali (didattica e ricerca), particolare attenzione è stata prestata a quella che si può definire la dimensione della qualità che attiene al presidio della legalità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione in una logica di stretta correlazione anche con gli strumenti di programmazione economico finanziaria"*. E in questo ambito va collocato anche il completamento del Manuale delle procedure previsto nel Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR), che definisce in modo analitico le procedure amministrativo-contabili; il Manuale è tra l'altro utilizzato dall'Unità per le attività di auditing di cui fa parte il Responsabile anticorruzione. Sempre in tema di anticorruzione, risulta particolarmente importante l'attività di formazione realizzata nel corso del 2015 a beneficio dei funzionari addetti e orientata ad approfondimenti sui risvolti prettamente penalistici degli eventi corruttivi, così come il miglioramento della accessibilità e trasparenza delle informazioni disponibili sul portale di Ateneo. Inoltre, risulta certamente meritevole di ulteriori sviluppi la proposta, esplicitata nel Piano integrato, di una possibile "centralizzazione" di alcune attività di natura amministrativo-contabile omogenee, che attualmente risultano decentrate presso i Dipartimenti ed altri Centri di spesa

In questo quadro generalmente positivo, permangono, a parere del Nucleo, dei margini di miglioramento relativi ad alcuni aspetti specifici:

1. Attualmente i vari documenti di programmazione, sebbene in gran parte disponibili nella sezione "Sistema di assicurazione qualità di Ateneo", non sono facilmente accessibili e, in ogni caso, non ne è assicurata una semplice lettura integrata. Il Nucleo invita, dunque, l'Ateneo ad elaborare, all'interno del Piano integrato, un quadro sinottico che illustri sinteticamente, anche a beneficio degli stakeholders, le linee strategiche, le priorità e gli obiettivi definiti nell'ambito dei vari documenti di programmazione, nonché le relative connessioni. Ciò aiuterebbe a ricostruire la logica tra i vari momenti di definizione delle priorità dell'Ateneo e a verificarne la coerenza.
2. Il Nucleo sottolinea l'importanza di sensibilizzare tutte le componenti dell'Ateneo sul sistema di assicurazione della qualità e sulla gestione della performance. Di conseguenza, è importante assicurare, anche con iniziative mirate, la condivisione delle linee strategiche e la definizione degli obiettivi, nonché dei risultati dei monitoraggi intermedi, garantendo la diffusione delle informazioni in tutte le strutture dell'Ateneo.
3. L'Ateneo dovrebbe valutare l'opportunità di dare conto, anche in sede definizione delle linee strategiche e degli obiettivi, per quanto di competenza, delle principali risultanze emerse dalla relazione del PQ.

4. In relazione alla politica di prevenzione della corruzione: rafforzare le attività di formazione (incluso anche ambiti ulteriori rispetto a quelli prettamente penalistici); valutare, ai fini delle già previste attività di *benchmarking*, il confronto con pubbliche amministrazioni anche di altri territori; effettuare una valutazione dell'efficacia del canale di ascolto anticorruzione

2.3 Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità

Il sistema di valutazione delle performance dell'Ateneo tiene in considerazione per la definizione di obiettivi, indicatori e target le tre aree chiave Didattica, Ricerca e Servizi Funzionali. Come dimostra l'Allegato 7 al Piano Integrato 2016-2018 l'Ateneo ha compiuto un grande sforzo per mappare i processi dell'Amministrazione Centrale.

Inoltre, l'Ateneo sta compiendo significativi sforzi per porre in essere un sistema integrato di assicurazione della qualità, al cui interno si colloca anche il sistema AVA. Un passo fondamentale in tal senso è costituito dal ruolo del Presidio di Qualità che, oltre ad una struttura centrale, si articola, a livello periferico, in strutture di qualità dipartimentali.

L'integrazione tra programmazione dell'Ateneo e sistema di AQ è testimoniata dal ruolo che le indicazioni fornite nel Rapporto annuale del Presidio di Qualità hanno rivestito per la definizione dell'offerta formativa.

Inoltre, degno di nota è il sistema documentale utilizzato dal Presidio, che assicura un'organizzazione e una standardizzazione dei processi di AQ e orienta la gestione dei flussi informativi, assicurando un'azione coordinata dei vari attori coinvolti. Sulla stessa scia si colloca l'obiettivo di creare un sistema di gestione documentale a supporto della gestione dei documenti del sistema AVA a beneficio di tutti gli attori coinvolti in tale sistema (responsabili dei CdS, Commissioni Paritetiche Docenti Studenti, Presidio di Qualità di Ateneo, Nucleo di Valutazione e Struttura Interna di Audit); come illustrato nel Piano integrato, il sistema di gestione documentale dovrebbe semplificare i processi di interazione con le fonti documentali AVA.

Le CEV, nel già citato documento di restituzione, hanno rilevato un "*Diffuso atteggiamento positivo del personale accademico, TA e degli studenti nei confronti dei cambiamenti derivanti dal sistema di assicurazione della qualità*", che rappresenta un indubbio punto di forza dell'Ateneo.

Ulteriori passi sono necessari sia per rafforzare l'integrazione con i processi di AQ, sia per rendere tale integrazione più evidente anche all'esterno:

- Una mappatura, all'interno del Piano integrato, dei principali processi di AQ e del loro collegamento con la pianificazione delle linee strategiche e gli obiettivi dell'Ateneo;
- Iniziative mirate a trasferire i principi, i requisiti e le procedure di AQ a tutti i livelli dell'amministrazione e, in particolare, alle strutture periferiche;
- Un confronto più sistematico tra Nucleo di valutazione e Presidio di Qualità.

2.4 Modalità di definizione di obiettivi, indicatori e target per la performance organizzativa

L'Ateneo possiede ormai un sistema di valutazione delle performance organizzative maturo, strutturato, informatizzato, nonché integrato con il Piano Integrato 2016-2018.

Una descrizione complessiva molto chiara relativa alla definizione di obiettivi, indicatori e target è riportata nel documento Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance 2016. Il Piano 2016-2018, coerentemente con i due trienni precedenti, definisce gli obiettivi organizzativi prendendo in

considerazione 3 aree chiave specifiche dell'Ateneo (Didattica, Ricerca e Servizi strumentali alle funzioni istituzionali) e una generica (denominata Tutte le Aree), distinguendoli in strategici, operativi e individuali (C, D, Direttore generale, dirigente, EP) secondo una logica a cascata. Si specifica che la definizione di obiettivi, indicatori e target del personale è stata estesa anche alle categorie EP e D a partire dal Piano 2014-2016.

Nel documento Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance 2016 viene specificato che tra i modelli di misurazione della performance previsti dalla direttiva 89/2010 del Civit, l'Ateneo ha inizialmente utilizzato il modello "Common Assessment Framework" (CAF), perché ritenuto più coerente con le esigenze e le esperienze pregresse dell'Organizzazione in termini di orientamento alla qualità. Il personale ha seguito un corso di formazione sul CAF.

Il sistema di misurazione è riferito all'amministrazione centrale e alle strutture periferiche.

Gli ambiti di misurazione previsti dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 rappresentano il riferimento per la scelta degli indicatori per misurare e valutare la performance, e risultano compresi, separatamente, all'interno del sistema di indicatori utilizzato per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi.

Il sistema è progettato per un'articolazione temporale su base annuale, ma con una valutazione intermedia che consente di adottare eventuali azioni correttive, e, soprattutto nella fase di prima applicazione del sistema, mettere a punto obiettivi e indicatori rendendoli maggiormente coerenti con la mission dell'Organizzazione e con il più generale obiettivo di miglioramento complessivo della performance organizzativa.

Gli obiettivi strategici, per quanto misurabili anche su base annuale, fanno in genere riferimento ad un orizzonte temporale triennale.

Ogni obiettivo strategico è, ad un livello più basso, disaggregato in obiettivi operativi dal contenuto più analitico. Gli obiettivi operativi hanno generalmente un orizzonte temporale di breve periodo (singoli esercizi).

Gli obiettivi, strategici e, a un livello inferiore, operativi, rappresentano ambiti di grande rilievo per l'Organizzazione, sui quali orientare l'azione amministrativa, strumentale rispetto ai predetti obiettivi. Si tratta in genere di obiettivi con un elevato impatto sulla società e sulle aspettative degli stakeholder.

Da ciascun obiettivo strategico discendono uno o più obiettivi operativi; ad ogni obiettivo strategico ed operativo è associato un opportuno indicatore di performance. L'identificazione corretta dell'indicatore consente di gestire con sistematicità il raggiungimento dell'obiettivo.

Ad ogni indicatore è assegnato un target, valore desiderato, che nel caso degli obiettivi strategici è definito, di norma, per il triennio mentre per gli obiettivi operativi ha un orizzonte temporale annuale.

Anche nel Piano Integrato 2016 l'assegnazione degli obiettivi avviene in una logica di *cascading*, in modo che tutti i soggetti (ove possibile in ragione delle funzioni specifiche svolte) dell'organizzazione siano protesi verso gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo mediante un effettivo coinvolgimento e in modo che ciascuno possa concorrere, nell'esercizio delle sue funzioni e della propria responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi prioritari.

Al fine di ottimizzare il sistema di monitoraggio e di favorire il conseguimento progressivo degli obiettivi a tutti i livelli dell'organizzazione (individuali, operativi e strategici), come già enfatizzato dallo stesso Nucleo di Valutazione anche nella precedente relazione, si evidenzia l'esigenza di identificare indicatori e relativi target pienamente coerenti con gli obiettivi quali l'Ateneo si è impegnato.

Si conferma che alcuni target relativi agli obiettivi operativi definiti nell'Area Ricerca potrebbero essere resi più chiari (ad esempio definiti con i termini Miglioramento e/o Mantenimento), in quanto non consentono

di individuare appieno la performance che, in relazione ad ogni obiettivi, l'Ateneo si propone di raggiungere. Sarebbe opportuno indicare un valore di riferimento del target, in modo da assicurarne la necessaria trasparenza e comprensibilità anche all'esterno dell'Ateneo.

Si conferma che per gli obiettivi declinati in termini di "Miglioramento", il target dovrebbe essere coerente con una performance di livello superiore rispetto a quella registrata in passato. Ciò non si verifica in riferimento all'obiettivo "Miglioramento della qualità delle informazioni sul sito Amministrazione Trasparente" il cui target (100% di indicatori soddisfatti della Bussola della trasparenza) è già stato raggiunto in passato dall'Ateneo. Si potrebbe rivedere la formulazione dell'obiettivo.

Si precisa che nel caso in cui il target è del tipo "SI/NO", seguendo le indicazioni del Nucleo è stato specificato nel target relativo al personale l'orizzonte temporale entro cui si prevede il raggiungimento dell'obiettivo.

Gli obiettivi dell'anticorruzione e riciclaggio risultano definiti e integrati nell'ambito del Piano Integrato (area strategica C, servizi strumentali, Allegato 2 al Piano Integrato 2016-2018).

Si potrebbero inserire tra gli obiettivi alcuni elementi legati alle Pari Opportunità.

Al fine di valutare le percezioni dei Dirigenti e del Personale Tecnico Amministrativo è stata realizzata una indagine di benessere organizzativo. I dati sono stati raccolti dal 18 aprile al 13 maggio 2016 attraverso la piattaforma Moodle nella sezione Formazione e questionari per il personale. I dati verranno trattati in forma aggregata (Nota DG 6123 del 14/04/2016). I risultati sono allo stato attuale in fase di elaborazione.

2.5 Modalità di attribuzione dei giudizi e degli incentivi al personale

Il sistema di valutazione e monitoraggio delle performance individuali è relativo al personale Dirigente e alle categorie EP e D.

Come indicato nel Piano Integrato 2016-2018, il sistema di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti tiene conto delle norme, comprese le più recenti, in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione (delibera CIVIT del 8 novembre 2012). La procedura di assegnazione degli obiettivi avviene in una logica di coinvolgimento dell'interessato (DG, dirigenti, EP e D) nella responsabile individuazione di obiettivi coerenti con gli obiettivi strategici e operativi che si è dato l'Ateneo. E' prevista una fase di contraddittorio tra l'interessato e il diretto superiore gerarchico nel corso della quale, a seguito dell'illustrazione motivata delle proposte presentate, segue un confronto che si conclude con conferma, integrazione o modifica degli obiettivi.

Il contributo individuale e quindi gli obiettivi del singolo sono strettamente correlati con gli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso, secondo una logica di *cascading*; questo favorisce il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella *mission* e nel mandato dell'Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale, a consolidare il senso di appartenenza e a promuovere un clima organizzativo favorevole (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance, 2016). La logica con cui vengono attribuiti gli obiettivi individuali è la stessa di quella organizzativa.

Si specifica che l'Organizzazione ha preso in considerazione, nella stesura del Piano, obiettivi coerenti con la *mission* dell'Ateneo, in particolare nelle aree della didattica e della ricerca, anche se non immediatamente sovrapponibili agli obiettivi di natura amministrativa a cui è più direttamente rivolto il D.Lgs. 150/2009. E' stata individuata, inoltre, una terza area strategica correlata ai cosiddetti servizi strumentali di cui è responsabile l'Amministrazione centrale (Organi, Direttore Generale, dirigenti, EP e D).

In questa impostazione (considerare l'Ateneo nel suo complesso), prospettiva condivisa anche dall'ANVUR nelle Linee guida del 2015, la responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi "strategici" e "operativi" delle aree strategiche della didattica e della ricerca cade sui dipartimenti e sul personale docente in particolare. Vengono però in ogni modo ritagliati, nel *cascading*, obiettivi individuali per i dirigenti e per il personale EP e D che sono comunque correlati con le aree della didattica e della ricerca e attengono a processi direttamente strumentali alle suddette funzioni finali. Gli obiettivi individuali assegnati al personale tecnico amministrativo devono essere in linea con la programmazione generale di Ateneo e con quella didattica e di ricerca della struttura periferica di afferenza.

Gli obiettivi al Direttore Generale sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, sentito il Direttore Generale. Il Direttore Generale ha ricevuto gli obiettivi triennali unitamente al conferimento dell'incarico e, pertanto, in questa sede sono assegnati obiettivi aggiuntivi rispetto a quelli già attribuiti o in sostituzione di obiettivi già raggiunti. Gli obiettivi strategici delle aree della didattica e della ricerca sono di pertinenza dei Dipartimenti su cui ricade la responsabilità in primis del raggiungimento degli obiettivi stessi; gli obiettivi relativi alla area strategica dei servizi strumentali alla didattica e alla ricerca sono invece di diretta responsabilità della dirigenza.

Il modello di valutazione delle performance individuali del personale dirigente (Direttore Generale e dirigenti), di posizione EP e D con ruolo di responsabilità si basa sulla valutazione dei risultati conseguiti su obiettivi prestazionali, integrata con quella dei risultati conseguiti con riferimento ad obiettivi comportamentali, connessi con le capacità direzionali ed organizzative.

La quota assegnata per la valutazione agli obiettivi prestazionali è pari al 60 % per il Direttore Generale e al 50 % per personale dirigenziale, EP e D; quella per gli obiettivi comportamentali è pari al 40 % per il Direttore Generale e al 45% per personale Dirigenziale, 40% per gli EP e D. Nella valutazione del personale dirigenziale si somma una percentuale pari al 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Direttore Generale, nella valutazione del personale EP e D si somma una percentuale pari al 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Direttore Generale e 5% correlata alla valutazione degli obiettivi prestazionali del Dirigente.

Il modello per la valutazione degli obiettivi prestazionali attribuisce al raggiungimento di ciascun obiettivo un valore standard pari a 100. In presenza di indicatori quantitativi, come accade nella maggior parte dei casi, il mancato raggiungimento di un obiettivo, con uno scostamento inferiore al 20% del target previsto, comporta l'attribuzione di un punteggio pari a 80. Il punteggio in presenza di scostamenti maggiori uguali a 20% è proporzionalmente rideterminato.

Per la valutazione degli obiettivi comportamentali si può utilizzare uno schema basato su alcuni comportamenti attesi: Propensione all'innovazione; Problem Solving; Gestione e valorizzazione dei collaboratori; Orientamento al cliente (interno/esterno); Affidabilità e disponibilità. A ciascuno dei comportamenti attesi viene attribuito un punteggio massimo di 20; il punteggio totale va pesato, con riferimento al modello generale, con la quota del 40% per il Direttore Generale, del 45% per il personale Dirigenziale e del 40% per il personale EP e D. Per il Direttore Generale la valutazione viene effettuata dal CdA, sulla base di una proposta del NdV. Per i dirigenti la valutazione degli obiettivi viene effettuata dal Direttore Generale. Il personale EP viene valutato dal Direttore Generale su proposta del Dirigente, e quello di categoria D dal dirigente su proposta dell'EP.

Per la valutazione dei comportamenti di natura organizzativa si considerano tre macro-aree:

- ✓ Affidabilità: riguarda il rispetto delle scadenze, la responsabilizzazione sugli obiettivi e la continuità e la presenza assicurate nel rapporto di lavoro. L'insieme delle tre macro-aree pesa per il 40%.

- ✓ Professionalità: si riferisce alla valutazione delle competenze tecniche, alla capacità di apprendere e di diversificare le proprie conoscenze. L'insieme delle tre macro-aree pesa per il 30%.
- ✓ Capacità relazionali: riguardano la capacità di collaborare con i colleghi, interagire con i propri superiori e relazionarsi con l'ambiente esterno.

L'insieme delle tre macro-aree pesa per il 30%.

La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa. Il processo di valutazione può anche essere supportato da questionari e interviste al personale la cui predisposizione e somministrazione è coordinata dal dirigente della divisione. La metodologia utilizzata è la stessa del personale dirigenziale, EP e D.

Per quanto concerne la distribuzione di premi e incentivi al personale connessi alla valutazione delle performance previsti dall'art. 20, comma 2 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, l'Università dichiara che sono in corso di definizione l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale, l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale non dirigenziale, la distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata, il grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità per i dirigenti, il grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità per i dipendenti.

(<http://www.unitus.it/it/unitus/performance-/articolo/dati-relativi-ai-premi>)

Si suggerisce di rafforzare il legame tra sistema di misurazione e valutazione delle performance e relativo sistema di incentivi, con particolare riferimento alla definizione di un sistema premiale trasparente, che potrebbe ad esempio essere inserito all'interno della piattaforma Moodle.

2.6 Monitoraggio e sistema informativo di supporto

Per assicurare il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e, quindi, della verifica del grado di raggiungimento dei risultati, a partire dal 2014 è stata utilizzata la piattaforma on-line per il monitoraggio della performance organizzative e individuali (<http://performance.unitus.it/performance2015/index.php>), il cui accesso è consentito, in modalità di visualizzazione completa di tutti gli obiettivi, a tutti i componenti del Nucleo ed ai Dirigenti. È possibile verificare lo stato di aggiornamento di monitoraggio della piattaforma che viene effettuato a cadenza semestrale come definito dall'ANAC (cfr. delibera n. 1/2012), sebbene talvolta la raccolta dei dati risulti meno agevole poiché alcuni indicatori vengono misurati annualmente. I dati di monitoraggio vengono elaborati dalla Struttura tecnica permanente (STP) di Ateneo presieduta Dott. Braccini.

Le modalità di funzionamento della piattaforma sono state riassunte nella Relazione precedente del Nucleo (2015) e vengono di seguito riepilogate.

La piattaforma Moodle è organizzata per area strategica e, per ogni obiettivo riporta indicatori, target e i dati di monitoraggio semestrali (evidenziando dati rilevati e valori attesi). È obbligatoria l'indicazione delle fonti informative ed è possibile indicare la documentazione a supporto dei dati. Per quanto riguarda gli obiettivi strategici, in virtù del loro carattere pluriennale, sono riportati i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno. Pertanto, avendo questi un orizzonte triennale e non essendo stato definito un progress annuale, l'Ateneo ha ritenuto opportuno definire quest'ultimo in maniera lineare e calcolare comunque il grado di raggiungimento dell'anno al fine di ottenere un dato intermedio.

La piattaforma prevede un accesso attraverso credenziali abilitate in forma diversificata per Dirigenti (operatori nella compilazione del monitoraggio relativo agli obiettivi strategici), personale di categoria EP

(operatori nella compilazione del monitoraggio relativo agli obiettivi operativi), membri della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, membri del Nucleo di Valutazione e personale tecnico amministrativo afferente all'Ufficio programmazione, controllo e qualità (che ha condotto il processo di informatizzazione del monitoraggio).

Per ogni valore inserito il sistema effettua un controllo sulla natura del valore inserito (numerico o testuale) e sulla sua forma (percentuale, decimale, ecc.). Ogni operatore, accedendo con le proprie credenziali, visualizza solo gli obiettivi associati al proprio profilo e della cui compilazione è responsabile. Membri del Nucleo, personale afferente alla struttura tecnica permanente e personale dell'ufficio programmazione, controllo e qualità possono accedere per tutto il periodo di monitoraggio in modalità di sola lettura.

In fase di caricamento dati, ogni operatore, effettuato l'accesso, visualizza, solo per gli obiettivi di propria competenza, una tabella con le informazioni relative ad ogni obiettivo, indicatore, e target e un campo vuoto dove inserire il valore raggiunto alla data prevista dal monitoraggio. Il sistema abilita automaticamente il campo di compilazione del valore raggiunto al 30 giugno se è in corso il monitoraggio semestrale e al 31 dicembre se è in corso il monitoraggio annuale. Entrambi gli spazi sono abilitati con relativi campo note. Nel caso di valori monitorati durante la performance di anni precedenti il sistema visualizza il valore raggiunto all'ultimo monitoraggio annuale e semestrale. In questo modo, sia il soggetto che carica il dato, sia i responsabili della struttura permanente di misurazione della performance hanno una immediata rappresentazione del trend di ogni variabile analizzata e una visione immediata di eventuali anomalie.

Si specifica che tale sistema è caratterizzato da una forte flessibilità e da una facilità nell'inserimento/modifica dei dati da parte dei diretti interessati: è possibile scaricare i dati di monitoraggio relativi all'intero piano in formato excel senza bisogno di unire diverse base dati per ottenere il quadro completo.

Il Nucleo intende confermare il giudizio complessivamente positivo su tale struttura e sul suo utilizzo. Tale giudizio dipende sia dalla possibilità che tale strumento offre di disporre di un quadro completo, aggiornato e sintetico degli obiettivi e dello stato di avanzamento del conseguimento degli stessi, sia dalle potenzialità che la piattaforma offre per un miglioramento del ciclo della performance.

I dati risultano aggiornati e sono facilmente fruibili e consultabili attraverso la stessa piattaforma, dimostrando l'utilità di un sistema informativo di supporto per la valutazione delle performance a diversi livelli.

Tuttavia, al fine di rendere la piattaforma uno strumento dinamico, si suggerisce una periodica revisione della piattaforma volta a arricchirne i contenuti e a renderla sempre più efficace.

Dalla documentazione e dalla piattaforma risulta esservi una chiara attribuzione delle responsabilità per i diversi obiettivi e una adeguata declinazione rispetto alla direzione centrale e alle divisioni.

2.7 Utilizzo dei risultati della valutazione

Nel Piano 2016-2018 l'Amministrazione ha tenuto conto, in sede di definizione degli obiettivi, degli indicatori e relativi target, nonché delle criticità riscontrate in sede di monitoraggio 2015.

L'implementazione della piattaforma Moodle risulta essere un supporto tecnico fondamentale che consente di avere una visione di insieme sul sistema di obiettivi, indicatori, target e conseguimento dei risultati. In particolare, la possibilità di caricare documentazione a supporto consente di comprendere il grado di conseguimento dell'obiettivo stesso.

Tale piattaforma potrebbe essere ulteriormente migliorata prevedendone una sua revisione periodica con eventuali integrazioni e arricchimenti, come ad esempio il collegamento con il sistema di incentivi e premi.

Allo stato attuale l'amministrazione dichiara che sono allo studio ipotesi di calcolo del grado di raggiungimento dell'obiettivo per le diverse tipologie (obiettivi composti, obiettivi si/no, obiettivi nei quali è definita una percentuale di incremento o di riduzione, ecc.), nonché sono in corso di definizione entità e modalità di attribuzione di incentivi ai singoli.

Mentre la logica dell'anticorruzione e la trasparenza risulta essere parte del Piano Integrato 2016-2018 e integrata negli obiettivi strategici e operativi, dovrebbe essere preso in considerazione in sede di definizione degli obiettivi il tema delle pari opportunità, rispondendo in tal modo alla sollecitazione rivolta dalla CIVIT (ora Anac) all'Ateneo nel "Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013", attraverso un coinvolgimento del CUG.

In linea generale, ai fini di un migliore utilizzo dei risultati della valutazione delle performance si suggerisce, anche tenuto conto delle indicazioni formulate in sede di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2014, quanto segue:

- l'analisi del contesto dovrebbe tener conto in misura maggiore degli scostamenti tra obiettivi e risultati raggiunti, proprio a dimostrazione del grado di utilizzo dei risultati della valutazione;
- andrebbero definiti obiettivi intermedi nel caso di attività pluriannuali, in modo da facilitare e rendere più trasparente la valutazione.
- sarebbe utile costruire e diffondere serie storiche di dati per verificare l'andamento nel tempo degli indicatori associati agli obiettivi;
- andrebbe rafforzato il legame tra attribuzione delle risorse finanziarie e definizione degli obiettivi; occorrerebbe assicurare una lettura maggiormente integrata tra documenti relativi al Ciclo della Performance e documenti di programmazione economico-finanziaria, in cui è possibile rintracciare indicatori e risultati attesi di bilancio.

RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

Il NdV conferma la chiara volontà posta in essere dall'Ateneo della Tuscia per il miglioramento del processo di assicurazione di qualità. La piattaforma della performance, costantemente aggiornata, ha permesso anche questo anno il monitoraggio dei principali indicatori di riferimento. I responsabili del processo di assicurazione di qualità di Dipartimento hanno svolto il ruolo di collegamento tra la struttura ed il PQ in accordo con le direttive dell'ANVUR, circa la necessità di valutare con maggiore attenzione il processo di assicurazione di qualità a livello delle strutture periferiche, con una particolare attenzione alla integrazione e collaborazione tra personale amministrativo e docenti nel raggiungimento degli obiettivi didattici e di ricerca. L'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) (D.R. 1039/13 del 11.12.2013) ha rafforzato l'attenzione dell'Ateneo per le pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. La filiera dei rapporti tra i vari organismi impegnati nella assicurazione di qualità di Ateneo risulta avviata, il NdV ha avuto modo di incontrare il presidente del PQ, i presidenti delle CPDs e il presidente della Commissione ricerca. La visita dei CEV ha permesso di evidenziare ulteriormente punti di forza e criticità. Rimane da migliorare la documentabilità delle azioni specifiche poste in essere dai CdD in relazione alle considerazioni che emergono dalle CPDs e dal PQ, così come non sono identificati specifici indicatori per la valutazione della frequenza e della qualità delle interazioni tra il PQ, i CdS e i CPDs. Inoltre, il NdV ritiene che i CdS debbano approfondire maggiormente e possibilmente documentare meglio l'esistenza di relazioni

analitiche sui profili professionali provenienti da esperti o da organizzazioni esterne all'ateneo. Per quanto riguarda l'offerta formativa, risulta un aumento significativo delle immatricolazioni, particolarmente elevato per gli iscritti al primo anno della laurea magistrale, evidenziando che la percezione dello studente circa la validità dell'Offerta formativa delle lauree magistrali è significativamente migliorata. Il bacino di provenienza degli immatricolati risulta maggiormente esteso, rispetto allo scorso anno, alla Regione Lazio e al resto del paese, sottolineando il raggiungimento di un maggiore livello di visibilità generale dell'Ateneo. Risulta inoltre aumentato percentualmente il numero degli immatricolati provenienti dall'estero sebbene i valori assoluti siano ancora relativamente bassi.

Su questo specifico punto l'impegno dell'Ateneo dovrebbe essere intensificato, rivedendo le strategie generali di internazionalizzazione anche in relazione alle attività e programmi di ricerca qualificati avviati dai singoli dipartimenti. In tendenza con i risultati già osservati nella precedente valutazione, si rileva un tendenziale decremento del tasso di abbandono totale (trasferimenti esclusi) delle matricole a.a. 2014/15, che passa dal 30,20% dell'a.a. 2014/15 al 22,04% dell'a.a. 2015/16, al quale risulta associato un decremento dei casi di trasferimento, in particolare verso altre Università, e di rinuncia al primo anno. Di contro si rileva un lieve aumento delle rinunce negli anni successivi (nonostante la segnalazione del NdV, il tasso di abbandono negli anni successivi non è ancora direttamente disponibile dal link. In parte il dato è desumibile elaborando valori riportati nella tabella 3- Dettaglio dei motivi dell'abbandono per a.a. di iscrizione), probabilmente associato a scarsa motivazione iniziale o a difficoltà di carattere economico. Su questo aspetto l'Ateneo dovrebbe migliorare le strutture di supporto, anche di carattere psicologico, allo studente. In generale, i principali punti di forza rilevati dal NdV sono:

- buone relazioni con il territorio nei diversi campi come testimoniato dalle convenzioni con scuole e dai progetti di ricerca che coinvolgono Enti pubblici, Fondazioni e privati;
- buona attrattività dei corsi, sebbene con cali fisiologici in alcuni corsi di laurea;
- buon posizionamento nello scenario nazionale, in primo luogo per ciò che concerne l'FFO.

Rispetto al contesto di riferimento internazionale, risultano numerose collaborazioni in atto (p.e. corsi USAC) e numerosi progetti di ricerca finanziati dalla UE e da altri organismi e istituzioni internazionali.

Nonostante un aumento nell'impegno didattico generale prestato dall'Ateneo, determinato dall'aumento del numero complessivo dei corsi di studio offerti (n. 31) superiore del 2% di quelli attivati nel precedente anno accademico (n. 29), il calcolo del numero complessivo di ore effettive di didattica erogata nei corsi di studio attivati per l'a.a. 2015/16 è comunque risultato inferiore al numero massimo di ore di didattica erogabile a livello di Ateneo, corretto in funzione della qualità della ricerca. L'indicatore DID continua quindi ad essere verificato positivamente lasciando ulteriori margini di sviluppo alla programmazione didattica. Il dato di durata media degli studi non è riportato sul portale, pertanto non è direttamente disponibile.

Il NdV ribadisce l'importanza di un accesso trasparente a questa informazione. In modo analogo il valore del - rapporto studenti-docenti, anche con riferimento allo svolgimento sistematico delle attività di ricevimento studenti e alla supervisione individualizzata delle tesi di laurea, non è direttamente disponibile sulla piattaforma, cosa che invece sarebbe molto utile per il processo di assicurazione di qualità. Il rapporto totale tecnici amministrativi/docenti resta ancora elevato. La coerenza tra domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti risulta generalmente buona. Il dettaglio per ogni Cds è disponibile dalla relativa scheda nella relazione. Alcune criticità generali risultano essere ravvisabili nella necessità di introduzione di prove d'esame intermedie e al potenziamento delle attività laboratoriali, in una maggiore attenzione alla progettazione dei percorsi formativi in base alle esigenze espresse dagli stakeholders di riferimento, ad un maggiore contrasto del fenomeno degli abbandoni e all'incremento delle esperienze di mobilità attraverso azioni di orientamento/tutorato con il mondo del lavoro e con realtà di natura internazionale. Il Nucleo, pur riconoscendo all'amministrazione degli sforzi significativi nel porre l'attenzione al coinvolgimento degli stakeholder, sottolinea l'importanza di identificare in maniera più puntuale le parti interessate individuando, per ogni tipologia di soggetti, bisogni e aspettative in modo da poter integrare il Piano delle performance con obiettivi in linea alle esigenze dei portatori di interesse.

Quest'anno, per la prima volta, il NdV ha proceduto alla valutazione delle Schede SUA RD per la ricerca, facendo riferimento al triennio 2011-2013, e alla sola PARTE 3 delle schede (terza missione) per il 2014. Sebbene le schede siano generalmente compilate in tutti i campi previsti, mancano alcune informazioni di assoluta importanza per il processo di valutazione della qualità della ricerca. Ad esempio, pur essendo spesso riportati gli obiettivi di ricerca di ciascun dipartimento, eccetto rari casi, non sono indicate le azioni che si intende porre in essere per il loro raggiungimento, e soprattutto non sono indicati gli indicatori da considerare per la valutazione del loro raggiungimento. Le indicazioni relative alla presenza e composizione dei gruppi di ricerca sono poco funzionali, nel senso che nella maggior parte dei casi non è definita nel dettaglio la composizione del gruppo, non viene data alcuna relazione tra i gruppi di ricerca e le linee di ricerca prioritarie di dipartimento, non si riporta la produttività specifica dei gruppi né la capacità di attrarre risorse finanziarie. Pur essendo elencati i SSD e spesso i laboratori di ricerca operanti nei dipartimenti, le strutture non sono inserite in alcuna filiera relative alle linee di ricerca, obiettivi e strategie di ricerca del dipartimento. Nessuna indicazione viene riportata circa le relazioni tra obiettivi/strategie di ricerca dei dipartimenti e piano di sviluppo dell'Ateneo. Diversi dipartimenti si sono dotati di organismi/commissioni specifiche per l'assicurazione di qualità della ricerca, ma in diversi casi non sono date indicazioni circa le modalità di funzionamento di tali strutture, e soprattutto non vi è alcuna documentazione in merito al loro operare e al loro eventuale coordinamento con gli altri organi addetti alla qualità. In tutti i casi, la produttività scientifica non è completata dagli indicatori bibliometrici generali di riferimento. In generale risultano percentuali significative di docenti non attivi alla VQR. Il NdV rileva in particolare la presenza tra i docenti inattivi di ricercatori a tempo determinato, un aspetto assolutamente non in linea con il ruolo istituzionale di tali figure accademiche.

Infine, in merito alla valutazione della performance, il Nucleo di Valutazione ai fini di un migliore utilizzo dei risultati della valutazione delle performance si suggerisce, anche tenuto conto delle indicazioni formulate in sede di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2014, quanto segue:

- l'analisi del contesto dovrebbe tener conto in misura maggiore degli scostamenti tra obiettivi e risultati raggiunti, proprio a dimostrazione del grado di utilizzo dei risultati della valutazione;
- andrebbero definiti obiettivi intermedi nel caso di attività pluriannuali, in modo da facilitare e rendere più trasparente la valutazione.
- sarebbe utile costruire e diffondere serie storiche di dati per verificare l'andamento nel tempo degli indicatori associati agli obiettivi;
- andrebbe rafforzato il legame tra attribuzione delle risorse finanziarie e definizione degli obiettivi; occorrerebbe assicurare una lettura maggiormente integrata tra documenti relativi al Ciclo della Performance e documenti di programmazione economico-finanziaria, in cui è possibile rintracciare indicatori e risultati attesi di bilancio.

Il Nucleo di Valutazione approva la Relazione annuale 2016 (D.Lgs. 19/2013, art. 12 e art. 14).

4. **INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE VOLTE A RILEVARE IL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE NONCHÉ LA RILEVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO (ART. 14, COMMA 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL 27 OTTOBRE 2009, N. 50)**

Il Coordinatore introduce l'argomento illustrando la seguente relazione del Responsabile dell'Ufficio Servizi Sociali:

Relazione sul Benessere Organizzativo – anno 2016 – riferimento anno 2015

Per Benessere Organizzativo (B.O.) si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Il B.O. è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Il concetto di B.O. si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

*La normativa di riferimento del Benessere Organizzativo va ravvisata nel **DLGS 81/08**, il quale ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro), nel successivo **DLGS 150/09**, (art. 14 c. 5), il quale ha attribuito agli OIV il compito di condurre indagini sul B.O. in attuazione della L. 15/2009 e nel **DLGS 33/13** (T.U. in materia di trasparenza delle PPAA), il quale ha sancito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul B.O.*

*Con l'entrata in vigore della **Legge 114/14**, di conversione del D.L. 90/2014, le competenze dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle PP.AA.), relative alla misurazione e alla valutazione della performance, di cui agli artt. 7/8/9/10/12/13/14 del D.Lgs 150/2009, sono state trasferite al Dipartimento delle Funzione Pubblica.*

*Si segnala infine che con la **Legge 183/2010**, all'art. 21, sono stati introdotti i CUG, Comitati Unici di Garanzia, preposti a garantire le pari opportunità, il benessere di chi lavora e l'assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.*

Nel 2013, l'A.N.A.C. (Autorità Nazionale AntiCorruzione) ha reso disponibile un documento sui modelli di indagine e, al fine di agevolare la realizzazione delle indagini sul B.O., ha predisposto un modello di questionario.

*Questo stesso modello, integrato l'anno scorso da un ulteriore quesito posto dal Nucleo di Valutazione, (nota prot. n. 2.752 del 27/02/2015, a firma del prof. Raffaele Saladino) è stato riproposto quest'anno, a tutto il personale interessato, con somministrazione nel periodo **18 aprile 2016 – 13 maggio 2016**.*

Con la trasmissione della nota a firma del Direttore Generale del 14 aprile 2016, n. di prot. 6.123, corredata dalle "Note tecniche" per poter effettuare il collegamento alla Piattaforma Moodle di cui dispone l'Ateneo (link <https://moodle.unitus.it/personale>), si è dato il via alla procedura di somministrazione del questionario.

Attraverso la Piattaforma, sezione dedicata al Personale, si è proceduto alla raccolta delle informazioni richieste in via anonima, ponendo il veto di non rispondere più di una volta al format. I dati, estratti in formato xml, sono stati, successivamente, caricati in forma massiva, sul portale del Governo Italiano –

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Semplificazione della Pubblica Amministrazione (chiusura indagine: 26/05/2016).

Tramite l'apposita applicazione web, viene consentito agli OIV l'inserimento dei dati e la elaborazione dei risultati delle "indagini sul personale dipendente volte a rilevare il B.O. e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale"

L'analisi dei dati, (da Report – Cruscotto – tipo di report – selezionare un report) attraverso la estrapolazione delle voci:

- *analisi dati*
- *importanza attribuita a ciascun ambito*
- *percentuale di rispondenza per ambito*

confluirà nell'indagine sul B. O. da pubblicare in Amministrazione Trasparente – Performance – Benessere Organizzativo.

Infine, i medesimi dati potranno afferire nell'annuale Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, c. 1, lett. b del D.lgs 150/2009, con scadenza 30 giugno, come previsto dalla delibera CIVIT del 29/05/2013.

Su invito del Coordinatore il dott. A.M. Braccini, Presidente della Struttura Tecnica Permanente, con la collaborazione del Dott. Secondi, consulente della STP, ha analizzato i dati raccolti e ricevuti dall'amministrazione in data 18 maggio dopo la chiusura della rilevazione.

Il Dott. Braccini ha inoltrato l'indagine effettuata con e_mail del 29 giugno u.s. che viene di seguito riportata:

Analisi indagine benessere organizzativo

Analisi indagine

La Struttura Tecnica Permanente ha analizzato i dati raccolti per l'indagine sul benessere organizzativo. I dati da analizzare sono stati ricevuti dall'amministrazione in data 20 Maggio 2016, ad avvenuta conferma della chiusura dell'indagine L'analisi dei dati ha riguardato i seguenti questionari:

- *Benessere organizzativo: sez. A, B, C, D, E, F, G, H, I, e Importanza degli ambiti di indagine;*
- *Grado di condivisione del sistema di valutazione: sez. L, M, e N;*
- *Valutazione del superiore gerarchico: sez. O e P;*
- *Dati anagrafici;*
- *Grado di soddisfazione generale dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro dell'ente (domanda aggiunta dall'amministrazione in seguito alle risultanze dell'analisi 2014).*

Per l'analisi dei dati il Presidente della Struttura si è avvalso della collaborazione del Dott. Luca Secondi.

Considerazioni metodologiche e generali sui dati analizzati

Tutti i questionari oggetto di indagine risultano composti da 134 osservazioni (n = 134), in aumento rispetto alla rilevazione del 2015 (122). Rimane sempre rilevante, e abbastanza costante come incidenza, rispetto a quanto registrato per la rilevazione 2015, la presenza di domande senza risposta. In media lo 8,5% dei rispondenti non fornisce risposta al singolo quesito, contro lo 8% della rilevazione 2015. Per nessuna delle domande sono presenti tutte e 134 le osservazioni. Le osservazioni mancanti sono concentrate in misura superiore alla media nelle domande qui di seguito elencate (con l'esclusione delle domande facoltative).

Questionario: Benessere organizzativo

- *B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale.*
- *B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico.*
- *B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione.*
- *B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*
- *B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza.*
- *B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua.*
- *B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*
- *B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale.*

Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione

- *L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione*
- *M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro*
- *M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro*
- *M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro*
- *M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*
- *N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance*
- *N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance*
- *N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*
- *N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale*

Questionario: Valutazione del Superiore Gerarchico

- *O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi*
- *P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro*

Sezione Dati anagrafici

- *Sesso*
- *Età*

- *Anzianità di servizio*
- *Qualifica*

Dal punto di vista metodologico, trattandosi di un insieme di dati omogenei rappresentanti osservazioni del personale dell'Università della Tuscia si è adottata una strategia di analisi descrittiva concentrandosi su:

- *Analisi di posizione derivante dallo studio dei valori medi, della deviazione standard, e del coefficiente di variazione;*
- *Analisi grafica del comportamento dei vari item tramite box-plot;*
- *Analisi delle distribuzioni condizionate per alcune caratteristiche demografiche (sesso, anzianità di servizio, età anagrafica);*
- *Analisi grafica di confronto tra l'importanza attribuita dai rispondenti al questionario sul benessere organizzativo e la performance percepita;*
- *Analisi della soddisfazione complessiva riferita solamente al campione e senza inferenza alla popolazione.*

Per procedere alle analisi descritte, dal momento che alcune domande (nello specifico A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, e H.05) presentavano una scala con valori opposti rispetto al resto del questionario (dove il "per nulla" corrispondeva alla performance massima e il "del tutto" alla performance minima), per omogeneità è stata effettuata, solo ed esclusivamente per queste domande, l'inversione della scala.

Dati anagrafici del campione dei rispondenti

I grafici in Figura 1, Figura 2, e Figura 2 descrivono la composizione del campione dal punto di vista della distribuzione per sesso, ruolo, età anagrafica e anzianità di servizio. Dal punto di vista del sesso circa il 61% dei rispondenti è composto da donne contro un 39% di uomini.

La totalità dei questionari, in cui l'informazione in merito alla qualifica è specificata, risultano di personale non dirigente, mentre 23 non hanno fornito risposta su tale punto.

La distribuzione per età anagrafica mostra che lo 88% dei rispondenti ha una età superiore ai 41 anni. Il 52% dei rispondenti ha una anzianità di servizio superiore ai 20 anni lavorativi.

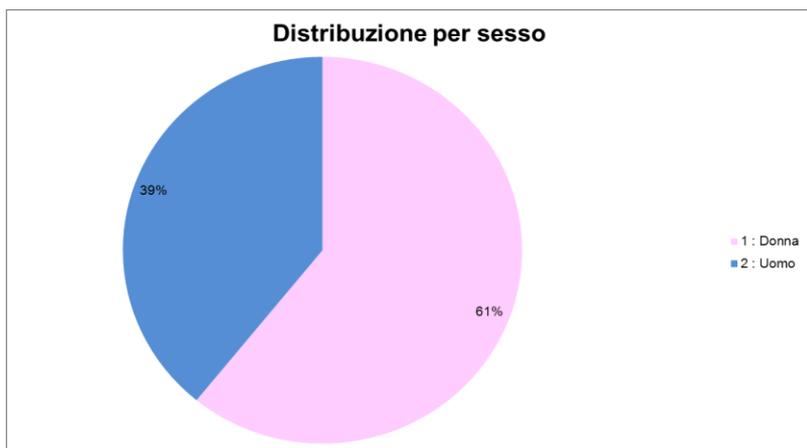


Figura 1 - Distribuzione per sesso (valori percentuali)

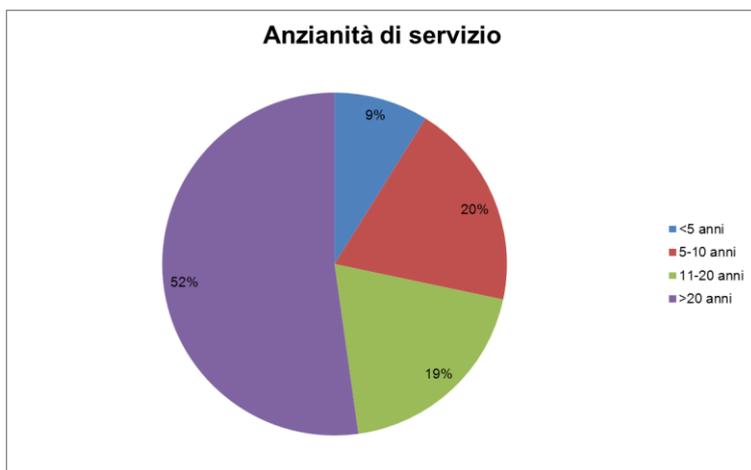


Figura 2 - Distribuzione per anzianità di servizio (valori percentuali)

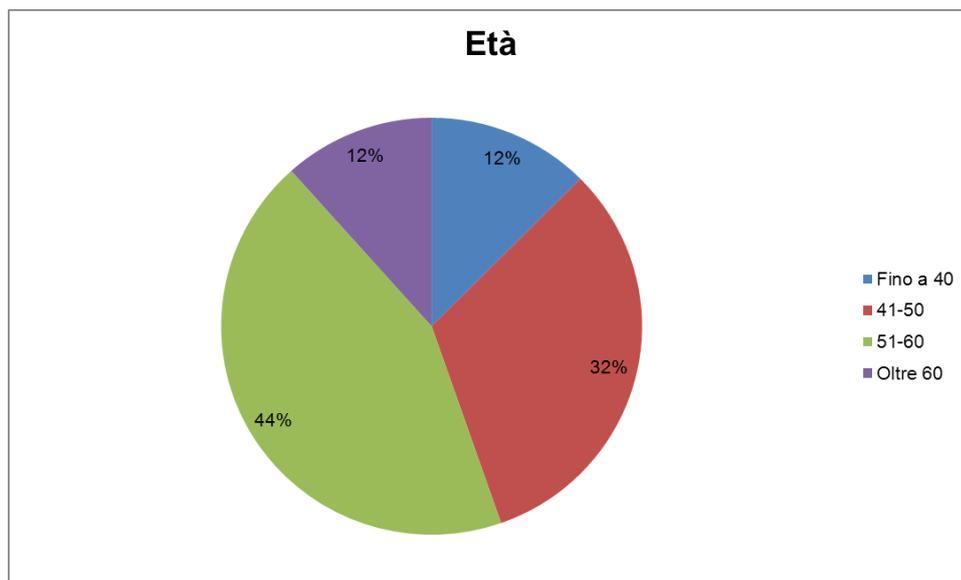


Figura 3 – Distribuzione dei rispondenti per età (valori percentuali)

Nell'interpretazione dei risultati dell'indagine va tenuta in considerazione la composizione del campione rispetto alla popolazione di riferimento che, alla data del 31 dicembre 2015 constava di 307 dipendenti, 3 dei quali a tempo determinato, per un totale di 173 donne e 134 uomini.

Alcune considerazioni di tipo descrittivo circa l'eventuale corrispondenza del profilo dei rispondenti all'indagine con il profilo dell'universo di riferimento sono riportate di seguito con riferimento alle variabili di tipo anagrafico e professionale e costituiscono un ausilio nell'interpretazione dei risultati campionari.

Facendo riferimento al sesso, la distribuzione dei rispondenti all'indagine è maggiormente rappresentata da donne (61%) rispetto alla corrispondente distribuzione dell'intera totalità dei dipendenti in cui le donne rappresentano circa il 56%.

Classe di età	Freq. questionario	Freq. popolazione
Meno di 30 anni	0%	0%
Dai 31 ai 40 anni	12.50%	5,4%
Dai 41 ai 50 anni	32.14%	30,3%
Dai 51 ai 60 anni	43.75%	49,5%
Oltre i 60 anni	11.61%	14,8%

Tabella Errore. Nel documento non esiste testo dello stile specificato..1. Distribuzione per età anagrafica

Per quanto riguarda la distribuzione dell'età anagrafica, il campione di rispondenti risulta leggermente sovra-dimensionato nella fascia "dai 31 ai 40 anni" e, in misura minore, in quella "dai 41 ai 50 anni". Il campione è invece sotto-dimensionato nelle fasce "dai 51 ai 60 anni" e "oltre i 60 anni".

<i>Classe di età</i>	<i>Freq. Questionario</i>	<i>Freq. Popolazione</i>
<i>Meno di 5 anni</i>	<i>8.85%</i>	<i>11,4%</i>
<i>Da 5 a 10 anni</i>	<i>19.47%</i>	<i>6,8%</i>
<i>Da 11 a 20 anni</i>	<i>19.47%</i>	<i>17,3%</i>
<i>Oltre i 20 anni</i>	<i>52.21%</i>	<i>64,5%</i>

Tabella 2. Distribuzione per anzianità di servizio

Per l'anzianità di servizio il campione risulta leggermente sotto dimensionato per le classi di servizio "meno di 5 anni" e "oltre i 20 anni", e sovra dimensionato per le altre modalità.

In considerazione della diversità del campione rispetto all'universo, pur se limitata solo ad alcuni ambiti, non sussistono i presupposti per inferire i risultati dell'indagine all'intera popolazione. Le analisi riportate in questo documento sono pertanto da ritenersi descrittive del solo campione dei rispondenti.

Questionario: Benessere Organizzativo

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

Per ogni ambito del questionario la Tabella 3 riporta il grado di accordo medio espresso dai rispondenti affiancando altresì la deviazione standard ed il coefficiente di variazione per consentire un'analisi della dispersione delle risposte. E' evidente che il valore medio di ambito potrà variare, in accordo alla scala ancorata agli estremi utilizzata nel questionario, da un minimo di 1 qualora per tutte le affermazioni sia stato espresso un grado di "totale disaccordo" (esprimendo quindi un punteggio numerico pari ad 1) ad un massimo di 6 qualora per tutte le affermazioni sia stato espresso un grado di "totale accordo".

L'ambito relativo all'immagine della propria amministrazione fa registrare il più elevato grado di accordo (migliore performance) dei rispondenti, pari a 5.03 (CV=0.18). Il secondo ambito a cui è associato un valore medio elevato, pari a 4.99, è quello delle discriminazioni sul luogo di lavoro che, al tempo stesso registra un ridotto livello di variabilità (DS=1.02 e CV=0.20). E' opportuno specificare che le affermazioni proposte per tale ambito erano costruite in senso positivo (o sono state rese positive nello specifico per le affermazioni B.04 e B.08) ed orientate quindi alla correttezza ed al rispetto nel luogo di lavoro. Il valore medio rilevato conferma quello già emerso nelle passate rilevazioni, e denota un aspetto positivo per l'amministrazione, poiché i dipendenti (rispondenti) percepiscono di essere trattati correttamente e con rispetto relativamente alla propria appartenenza sindacale, politica, religiosa, di genera, razza e/o etnia, di lingua, età, o orientamento sessuale.

<i>Ambito</i>	<i>Media</i>	<i>Deviazione Standard (DS)</i>	<i>Coefficiente di Variazione (CV)</i>
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	<i>4.50</i>	<i>0.85</i>	<i>0.19</i>
<i>B: Le discriminazioni</i>	<i>4.99</i>	<i>1.02</i>	<i>0.20</i>
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	<i>3.41</i>	<i>1.40</i>	<i>0.41</i>
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	<i>3.13</i>	<i>1.35</i>	<i>0.43</i>
<i>E: Il mio lavoro</i>	<i>4.50</i>	<i>1.00</i>	<i>0.22</i>
<i>F: I miei colleghi</i>	<i>4.58</i>	<i>1.03</i>	<i>0.22</i>
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	<i>3.81</i>	<i>1.35</i>	<i>0.35</i>
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	<i>4.71</i>	<i>1.00</i>	<i>0.21</i>
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	<i>5.03</i>	<i>0.92</i>	<i>0.18</i>

Tabella 3 – Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione delle risposte

Si conferma positiva, con un valore medio pari a 4.8, anche la performance in merito all'assenza di discriminazioni per disabilità, quesito presente all'interno dell'ambito B, pur se tale domanda è stata compilata da un numero più ridotto di rispondenti (43) in quanto facoltativa.

Valori medi elevati e superiori (o pari) a 4.5 si registrano anche per l'ambito relativo al senso di appartenenza all'amministrazione e relativamente all'ambito riguardante i colleghi di lavoro. Valutati positivamente anche l'ambito relativo al proprio lavoro e alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Il valore medio più basso si ha, invece, nell'ambito della carriera e dello sviluppo professionale (media = 3.13) che al tempo stesso registra anche la più elevata variabilità nelle risposte (CV: 0.43). Un ulteriore ambito che ottiene una valutazione di bassa performance è rappresentato dall'equità nella propria amministrazione (media = 3.41).

Le tabelle 4, 5 e 6 riportano le distribuzioni medie condizionate per genere del dipendente, età anagrafica (suddivisa in quattro classi) e anzianità di servizio.

Alcuni spunti interessanti emergono dall'analisi delle tabelle.

Riferendoci al genere dei rispondenti, gli uomini presentano livelli medi di performance superiori rispetto alle donne per l'ambito A "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro" (valore medio pari a 4.57 uomini e 4.45 per le donne), l'ambito F "I miei colleghi" (4.65 per gli uomini e 4.58 per le donne) e per l'immagine dell'amministrazione (5.11 per gli uomini e 4.99 per le donne).

E' importante altresì osservare che le donne giudicano in modo più elevato l'equità nell'amministrazione (Ambito C) facendo registrare un valore medio pari a 3.64 contro il valore di 3.36 per gli uomini.

Ambito	Donne	Uomini
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4.45	4.57
<i>B: Le discriminazioni</i>	5.05	4.80
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	3.64	3.36
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	3.22	3.13
<i>E: Il mio lavoro</i>	4.61	4.56
<i>F: I miei colleghi</i>	4.58	4.65
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	4.00	3.79
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	4.82	4.78
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	4.99	5.11

Tabella 4 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

Per quanto concerne l'età anagrafica si può notare che i rispondenti in età superiore a 60 anni sono coloro che fanno registrare punteggi maggiori, rispetto alle altre classi di età, per gli ambiti A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), F (I miei colleghi), G (Il contesto del mio lavoro), H (Il senso di appartenenza) e I (L'immagine della mia amministrazione). Va notato inoltre come siano i dipendenti tra i 31 e i 40 anni a far registrare la migliore performance per gli ambiti B (Le discriminazioni), C (L'equità nella mia amministrazione) e D (Carriera e sviluppo professionale). E' la classe dei dipendenti in età compresa tra 41 e 50 a far registrare, invece, i punteggi medi più elevati per l'ambito E (Il mio lavoro).

Ambito	31-40	41-50	51-60	Oltre 60
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4.52	4.48	4.44	4.67
<i>B: Le discriminazioni</i>	5.37	5.21	4.78	4.45
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	3.85	3.20	3.71	3.47
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	3.66	2.91	3.29	2.80
<i>E: Il mio lavoro</i>	4.38	4.68	4.59	4.59
<i>F: I miei colleghi</i>	4.57	4.55	4.56	4.87
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	3.77	3.89	3.86	3.99
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	4.68	4.69	4.78	5.07
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	4.41	4.98	4.99	5.92

Tabella 5 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	<i>Meno di 5 anni</i>	<i>Da 5 a 10 anni</i>	<i>Da 11 a 20 anni</i>	<i>Oltre i 20 anni</i>
<i>A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4.58	4.43	4.61	4.49
<i>B: Le discriminazioni</i>	5.56	4.90	5.09	4.86
<i>C: L'equità nella mia amministrazione</i>	3.39	3.67	3.19	3.63
<i>D: Carriera e sviluppo professionale</i>	3.22	3.14	2.86	3.29
<i>E: Il mio lavoro</i>	4.62	4.50	4.49	4.68
<i>F: I miei colleghi</i>	4.88	4.29	4.47	4.71
<i>G: Il contesto del mio lavoro</i>	4.01	3.79	3.57	4.03
<i>H: Il senso di appartenenza</i>	5.08	4.62	4.76	4.82
<i>I: L'immagine della mia amministrazione</i>	4.67	4.98	5.02	5.12

Tabella 6 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

A riguardo invece dell'anzianità di servizio, valori medi più elevati si registrano in linea generale per coloro che sono in servizio da più di 20 anni. E' il caso delle dimensioni D (Carriera e sviluppo professionale), E (Il mio lavoro), G (Il contesto del mio lavoro) e I (L'immagine della mia amministrazione). Valutazioni elevate si registrano anche da parte di coloro che sono in servizio da meno di 5 anni: tali valutazioni riguardano gli ambiti B (Le discriminazioni), F (I miei colleghi) e H (Il senso di appartenenza). E' opportuno ricordare che i confronti descrittivi sono operati su valori medi che talvolta si discostano poco tra loro.

Box plot

La figura 4 consente di valutare graficamente la variabilità delle risposte medie per ciascun ambito. Come già menzionato in precedenza gli ambiti C, D e G fanno registrare il più elevato livello di variabilità nella performance, con assenza di valori anomali (outliers). Gli ambiti B (Le discriminazioni), E (Il mio lavoro) e F (I miei colleghi) registrano una minore variabilità, pur in presenza di valori anomali rappresentati da rispondenti che hanno espresso punteggi molto bassi.

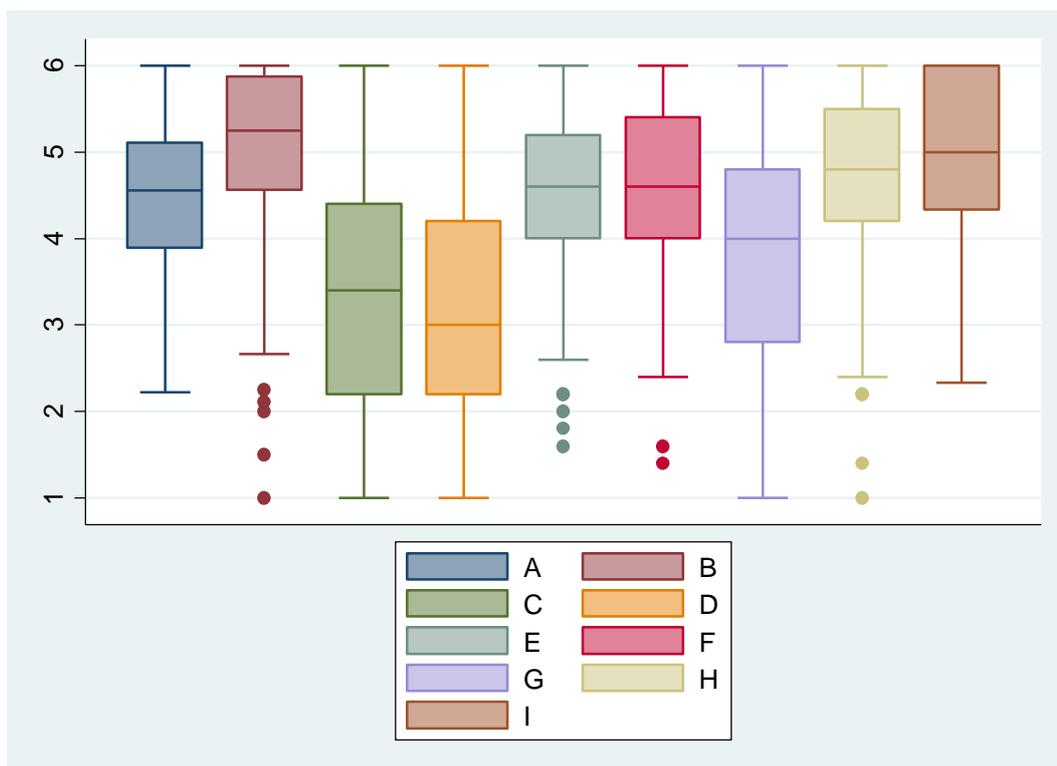


Figura 4 - Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

Analisi importanza/performance percepita

Il grafico in Figura 5 mostra visivamente l'analisi dei punteggi medi di importanza e di performance percepita da parte dei rispondenti al questionario. Il grafico confronta l'importanza media (linea verde: derivante dalla media del punteggio di importanza indicato da ciascun rispondente per ciascuna delle sezioni nel questionario sul benessere organizzativo), la performance media (linea rossa: derivante dalla media dei punteggi indicati dai rispondenti per

tutte le domande di ciascuna delle nove sezioni del questionario sul benessere organizzativo), e i singoli punteggi medi di performance per ciascuna delle domande che compongono ciascuna delle nove sezioni del questionario sul benessere organizzativo (barre di colore alternato bordò e celeste).

Questa analisi riguarda tutte e nove le sezioni del questionario sul benessere organizzativo:

- A: La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato;
- B: Le discriminazioni;
- C: L'equità nella mia amministrazione;
- D: La carriera e lo sviluppo professionale;
- E: Il mio lavoro;
- F: I miei colleghi;
- G: Il contesto del mio lavoro;
- H: Il senso di appartenenza;
- I: L'immagine della mia amministrazione.

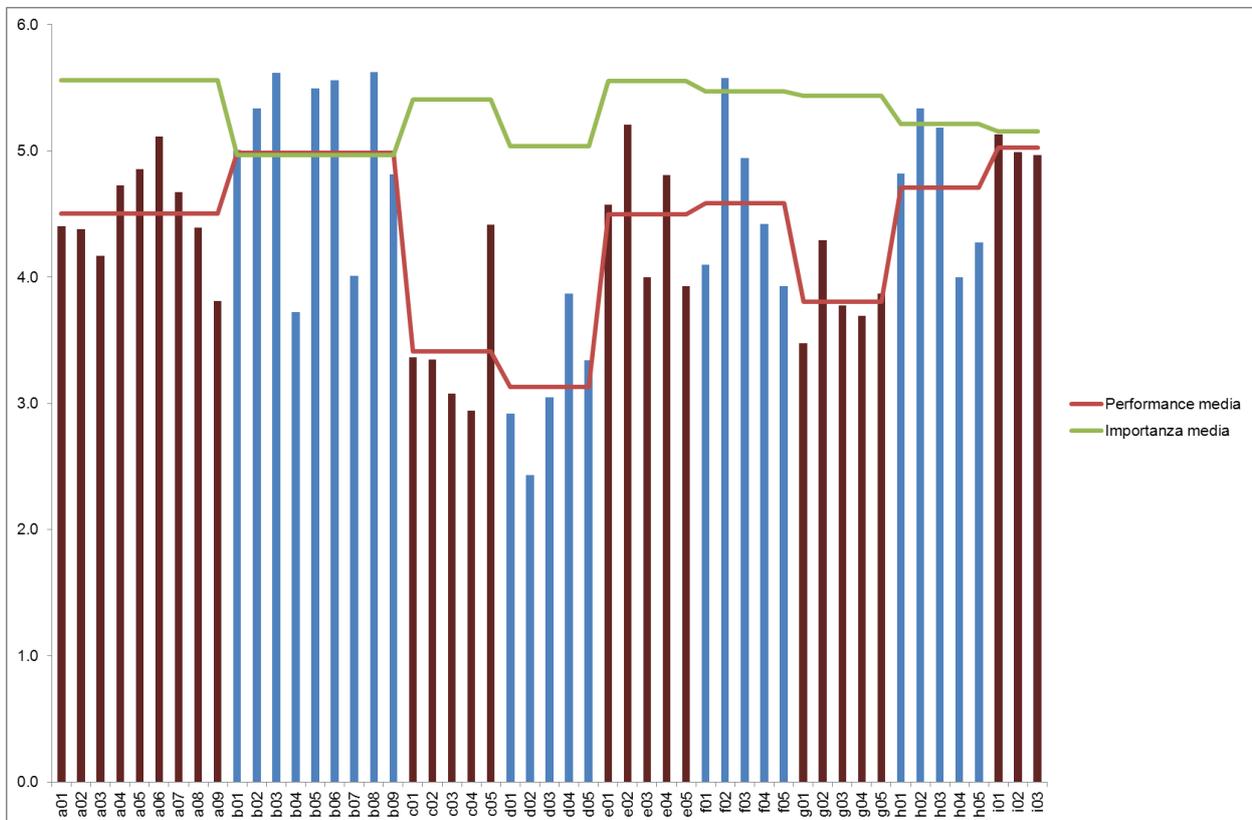


Figura 5 - Analisi Importanza/Performance

Sebbene già intuibile dall'analisi descrittiva, dal grafico in Figura 5 è possibile constatare come alla variabilità nei punteggi medi di performance per le sezioni A – I dell'indagine sul benessere organizzativo corrisponde un più elevato grado di stabilità nei punteggi di importanza media assegnati dai rispondenti.

La figura mostra in maniera immediata come i punteggi di performance sono sempre inferiori a quelli di importanza, ad eccezione dell'ambito B (Le discriminazioni) in cui si osserva un livello medio di performance dell'intero ambito lievemente superiore all'importanza, ciò a dimostrazione di una valutazione in termini positivi dell'assenza di discriminazioni.

Gli ambiti che hanno punteggi medi di importanza più elevati sono A, E ed F, seppure tutti – tranne l'ambito B la cui importanza media è pari a 4.96 - sia associato un valore medio superiore a 5.

In termini di gap tra importanza e performance, l'ambito B (discriminazioni) come già specificato è l'unico per il quale si osserva un'inversione tra importanza e performance con livello medio di performance superiore all'importanza. Per gli altri ambiti si osserva sempre un livello di importanza superiore alla performance e i valori del gap più rilevanti si registrano per gli ambiti C (equità), D (carriera e sviluppo professionale) e G (Il contesto del mio lavoro). In queste sezioni si trovano anche le domande dove la performance percepita è in media più bassa:

- *D.02 – Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito.*
- *D.01 – Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro.*
- *C.04 – Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;*

In merito alle aree dove la performance raggiunge dei punteggi elevati, oltre alla sezione B (discriminazioni) vanno menzionate sicuramente la sezione I (immagine dell'amministrazione) - per la quale si registra il valore medio più elevato - e la sezione H (Il senso di appartenenza). Buoni livelli di performance e gap contenuti in riferimento all'importanza si hanno per le sezioni A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), F (colleghi) e E (Il mio lavoro).

Considerazioni conclusive

Nel complesso l'indagine sul benessere organizzativo mostra dei punteggi medi abbastanza elevati su numerose dimensioni oggetto di indagine, pur se in presenza di un certo grado di variabilità interna alle singole dimensioni, e di punteggi medi anche differenti tra le varie dimensioni dell'indagine. Ad una leggera diversa composizione del campione di rispondenti e del numero di risposte ricevute rispetto all'edizione precedente, non conseguono significative variazioni nei giudizi medi forniti. Permane anche in questa indagine il fenomeno della lieve diminuzione dei punteggi medi rispetto all'anno precedente. Esiste in questo momento solo una dimensione per la quale la media è superiore o uguale a 5, ed è quella che riscontra il punteggio massimo: l'immagine della mia amministrazione.

Considerando come sono state formulate le domande di queste sezioni, l'indagine continua a mostrare una buona performance organizzativa dell'Università della Tuscia, pur se con punteggi in lieve flessione. I 134 dipendenti che hanno partecipato a questa indagine non ritengono l'ambiente lavorativo dell'Università come un ambiente nel quale siano in azione discriminazioni relative ad appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, identità di genere, età, orientamento sessuale e (dove applicabile) disabilità.

L'aspetto più carente segnalato dalla rilevazione riguarda la dimensione relativa alla carriera e allo sviluppo professionale, dove il punteggio pur non essendo basso (3,13) si avvicina alla metà negativa della scala, ed è abbinato ad un grado elevato di variabilità interna.

In riferimento all'indagine 2015 le dimensioni relative all'equità e alla carriera e sviluppo professionale sono ancora quelle con la performance media più bassa di tutto il questionario. La dimensione relativa alla carriera rimane quella con il punteggio medio assoluto più basso. Anche la domanda con il punteggio più basso in assoluto di tutta l'indagine (D.02 "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito") rimane immutata rispetto alla scorsa rilevazione.

Pur se non su tutte le dimensioni, le donne continuano ad indicare performance in media minori rispetto agli uomini. La media delle risposte del questionario è maggiore per le donne per le dimensioni:

- *B – Le discriminazioni;*
- *C – L'equità nella mia amministrazione;*
- *D – Carriera e sviluppo professionale;*
- *E – Il mio lavoro;*
- *G – Il contesto del mio lavoro;*
- *H – Il senso di appartenenza.*

La media delle risposte per le dimensioni del questionario è invece maggiore per gli uomini per le dimensioni:

- *A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro;*
- *F – I miei colleghi;*
- *I – L'immagine della mia amministrazione.*

Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

La tabella 7 mostra le performance medie delle 3 dimensioni presenti nel questionario inerente il grado di condivisione del sistema di valutazione.

L'analisi dei valori medi conduce a valori del grado di accordo con le affermazioni proposte sempre superiori al 3, e con valori in calo rispetto alla rilevazione dell'indagine 2015. Il valore più elevato permane quello relativo alla domanda con la quale i dipendenti valutano il loro grado di informazione circa la modalità di valutazione del loro operato sul luogo di lavoro (le mie performance).

Il valore più basso si registra invece per l'ambito relativo al funzionamento del sistema.

Ambito	Media	DS	CV
La mia organizzazione	3.24	1.50	0.46
Le mie performance	3.38	1.54	0.45
Il funzionamento del sistema	3.05	1.38	0.45

Tabella 7 - Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione

Le tabelle 8, 9 e 10 riportano le distribuzioni medie condizionate per genere del dipendente, età anagrafica (suddivisa in quattro classi) e anzianità di servizio.

	Donne	Uomini
La mia organizzazione	3.17	3.61
Le mie performance	3.27	3.83
Il funzionamento del sistema	3.09	3.19

Tabella 8 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

età	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
La mia organizzazione	3.15	3.05	3.36	3.50
Le mie performance	3.37	3.22	3.53	3.91
Il funzionamento del sistema	3.22	2.71	3.32	3.19

Tabella 9 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
La mia organizzazione	3.07	2.96	2.81	3.61
Le mie performance	3.55	2.93	3.22	3.70
Il funzionamento del sistema	3.35	3.06	2.86	3.20

Tabella 10 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Gli uomini in media mostrano una migliore performance rispetto alle donne. Lo stesso vale per coloro che hanno oltre 60 anni di età che registrano i punteggi medi più alti (ad eccezione del funzionamento del sistema, dove il punteggio più elevato ricade nella classe 51 – 60).

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio i punteggi medi più alti si anno per le dimensioni "la mia organizzazione" e "le mie performance" per la classe di anzianità superiore a 20 anni,

mentre per il funzionamento del sistema si hanno per la classe di anzianità inferiore ai 5 anni. Quest'ultima risposta denota un cambiamento rispetto alla rilevazione dello scorso anno, dove i punteggi più alti erano tutti concentrati nella classe di anzianità superiore ai 20 anni.

Box Plot

Dall'analisi della Figura 7 di seguito riportata si nota una variabilità non troppo differente tra i diversi ambiti presenti nel questionario. Più nello specifico, analizzando l'intera distribuzione si nota come gli ambiti M e N siano caratterizzati da un campo di variazione molto simile (visibile dai due segmenti estremi). Concentrandoci, invece, sulla variabilità della metà centrale dei dati (graficamente ci si riferisce quindi al rettangolo compreso tra il primo ed il terzo quartile della distribuzione) sono le dimensioni L e M a presentare livelli maggiormente simili di dispersione. La situazione non mostra significative differenze rispetto alla rilevazione 2015.

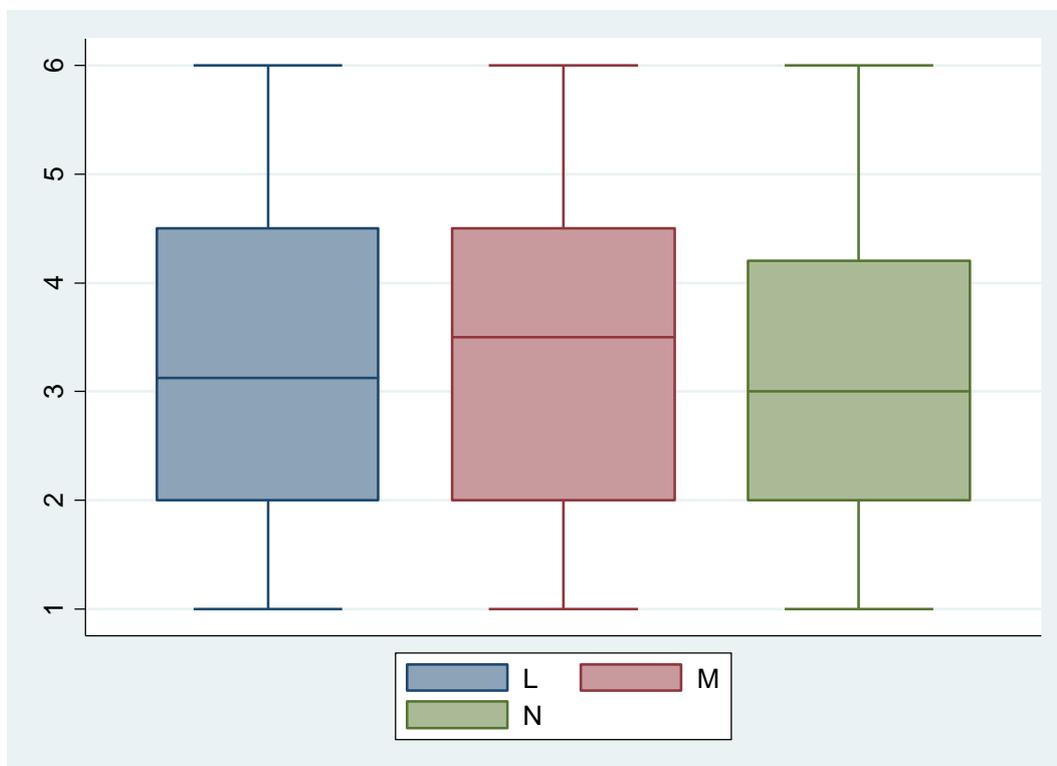


Figura 7 - Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

Questionario: Valutazione del superiore gerarchico

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

La tabella 11 evidenzia un valore medio pari a 4.53 per l'ambito relativo a "Il mio capo e la mia crescita" indicando un elevato grado di accordo medio dei rispondenti rispetto alla sensibilità, aiuto e comprensione del proprio superiore rispetto ai bisogni manifestati. Con riferimento all'equità il valore medio, seppure leggermente inferiore alla precedente dimensione, è pari a 4.46 evidenziando una buona performance relativamente all'equità, gestione efficace dei

problemi e stima nei confronti del proprio superiore gerarchico. I valori sono in leggera diminuzione rispetto alla rilevazione precedente.

Ambito	mean	sd	cv
Il mio capo e la mia crescita	4.53	1.42	0.31
Il mio capo e l'equità	4.46	1.44	0.32

Tabella 11 - Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione

Ambito	Donne	Uomini
Il mio capo e la mia crescita	4.56	4.77
Il mio capo e l'equità	4.57	4.54

Tabella 12- Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
Il mio capo e la mia crescita	5.03	4.56	4.51	4.95
Il mio capo e l'equità	4.59	4.32	4.68	5.10

Tabella 13 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

Anzianità di servizio	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
Il mio capo e la mia crescita	4.56	4.79	4.53	4.63
Il mio capo e l'equità	4.00	4.83	4.37	4.70

Tabella 14 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Gli uomini registrano ancora valori medi più elevati per quanto concerne la valutazione del superiore gerarchico. L'equità è sostanzialmente indifferente tra uomini e donne, con una leggera prevalenza per le donne.

Distinguendo per età anagrafica per la dimensione "Il mio capo e la mia crescita" sono coloro che hanno fino a 40 anni a mostrare i punteggi maggiori. Per la dimensione "Il mio capo e l'equità" sono invece coloro che hanno oltre 60 anni ad avere le performance maggiori. La situazione descritta da questi dati è immutata rispetto alla rilevazione precedente.

Per l'anzianità di servizio i punteggi medi maggiori si registrano per coloro che sono in servizio da 5 a 10 anni (rispetto alla rilevazione del 2015 dove erano i dipendenti con meno di 5 anni di servizio a mostrare i punteggi più elevati).

Box Plot

Per le due dimensioni presenti nel questionario, la dimensione P (equità e superiore gerarchico) presenta la maggiore variabilità, in controtendenza rispetto alla rilevazione 2015, ed in analogia con quella del 2014. In ogni caso le differenze di variabilità tra le due dimensioni sono piuttosto contenute.

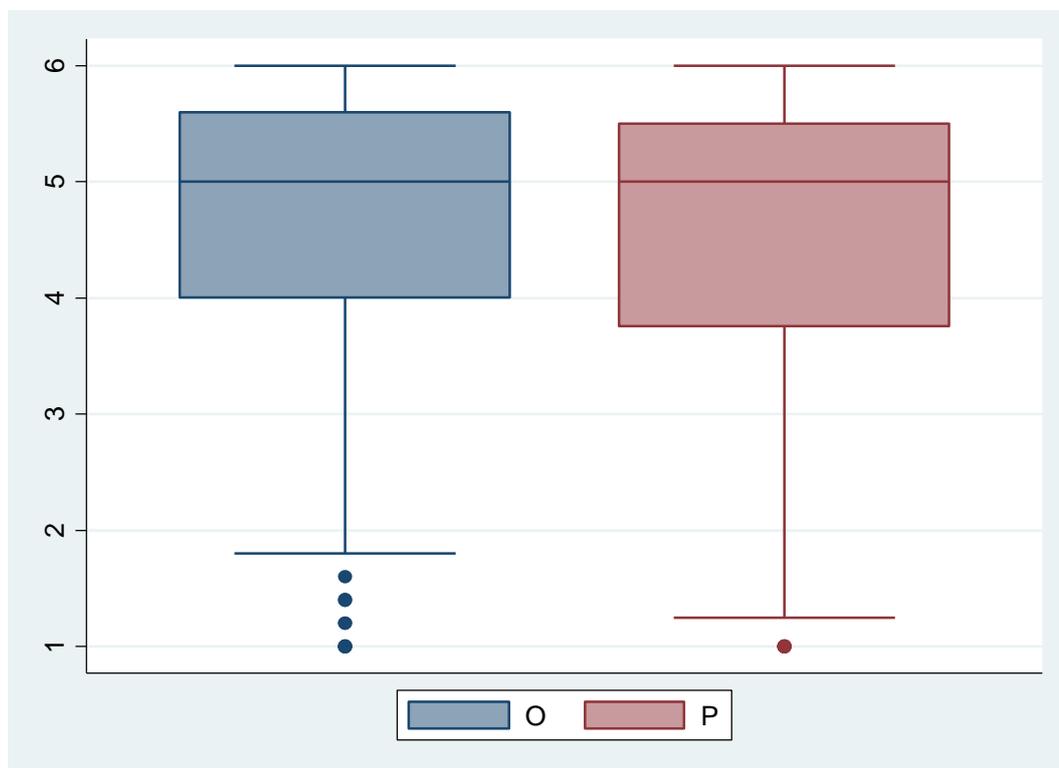


Figura 8 – Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

La Soddisfazione Complessiva

Il questionario utilizzato per la rilevazione del benessere organizzativo nell'anno 2015 prevedeva, sulla base di quanto richiesto dal NdV di Ateneo, un quesito riguardante il benessere complessivo percepito nella propria amministrazione. Nello specifico è stata inclusa la domanda "NdV01 Globalmente - ovvero riferendosi all'insieme degli aspetti e dimensioni del benessere organizzativo analizzati nel questionario - quanto si ritiene soddisfatto dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro nell'ente in cui presta servizio?" con modalità di risposta da 1 ("per nulla") a 6 ("del tutto"). Il livello medio di soddisfazione dei dipendenti che hanno partecipato all'indagine è pari a 4.03 (DS=1.25; CV=0.31) in lieve diminuzione rispetto alla rilevazione precedente. La tabella 15 riporta la distribuzione di frequenza dei punteggi illustrando che oltre il 40% dei rispondenti ha dichiarato un livello di soddisfazione globale molto elevato, attribuendo punteggi pari a 5 o 6.

Soddisfazione complessiva	%
1	3.15
2	11.02
3	15.75
4	27.56
5	34.65
6	7.87
Total	100.00

Tabella 15 - Distribuzione di frequenza dei punteggi al quesito sulla soddisfazione complessiva: valori percentuali

La soddisfazione complessiva è in media più elevata per le donne con un punteggio di 4.18 che per gli uomini con un punteggio di 4.07 (Tabella 16) contrariamente a quanto registrato nella rilevazione precedente per la quale gli uomini mostravano un livello complessivo di soddisfazione più elevato. Sono, inoltre coloro che hanno oltre 60 anni a registrare un livello medio di benessere superiore (Tabella 17). Infine, per quanto riguarda l'anzianità di servizio sono più soddisfatti coloro che sono in servizio da almeno 11 e fino a 20 anni (Tabella 18).

	Donne	Uomini
Soddisfazione complessiva	4.18	4.07

Tabella 16 - Misure di sintesi della soddisfazione complessiva: valori medi condizionati per sesso dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
Soddisfazione complessiva	3.92	4.06	4.15	4.38

Tabella 17 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
Soddisfazione complessiva	3.90	4.14	4.19	4.14

Tabella 18 - Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Al fine di indagare quali ambiti fossero in misura maggiore associati con la formazione del giudizio di soddisfazione complessiva è stato stimato un modello di regressione logistica in cui la variabile dipendente è rappresentata proprio dal giudizio di soddisfazione complessiva in merito, reso dicotomico: assume valore 0 se il punteggio alla domanda NdV01 è inferiore alla mediana (pari a 4), mentre assume valore 1 se il punteggio alla domanda è pari o superiore al valore mediano.

Dalle stime ottenute, si può affermare che i giudizi riportati nelle dimensioni B (Le discriminazioni), H (Il senso di appartenenza), L (La mia organizzazione) e N (Il funzionamento del sistema) incidono in modo significativo e positivo sulla probabilità che il giudizio di soddisfazione complessiva sia superiore al valore mediano, come si evince dalla Tabella 19 in cui sono riportati gli Odds Ratio² e il livello di significatività.

² Nel modello di regressione logistica l'Odds Ratio (ottenuto come rapporto tra Odds) esprime una misura della intensità della relazione esistente tra ciascun regressore e la variabile dipendente e si ottiene come $\exp(\beta_j)$. Se non sussiste alcuna relazione tra la variabile esplicativa X_j e la probabilità che la variabile risposta Y assuma valore 1 il valore dell'odds ratio è pari a 1. Valori dell'odds ratio maggiori (minori) di 1 - ai quali corrispondono valori del parametro β_j maggiori (minori) di 0 - indicano un effetto positivo (negativo) della variabile esplicativa X_j sulla probabilità che la variabile risposta Y assuma il valore 1.

Variabile indipendente	Odds Ratio	Std. Err.	Significatività
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	0.387	0.247	
B: Le discriminazioni	5.722	4.010	**
C: L'equità nella mia amministrazione	1.718	0.993	
D: Carriera e sviluppo professionale	1.311	0.848	
E: Il mio lavoro	0.687	0.520	
F: I miei colleghi	2.165	1.311	
G: Il contesto del mio lavoro	0.364	0.255	
H: Il senso di appartenenza	5.741	3.973	**
I: L'immagine della mia amministrazione	1.037	0.521	
L: La mia organizzazione	5.772	3.937	**
M: La mia performance	0.411	0.304	
N: Il funzionamento del sistema	4.047	3.052	*
O: Il mio capo e la mia crescita	1.346	0.811	
P: Il mio capo e l'equità	1.616	0.966	

Note: *significativo al 10%; **significativo al 5%; ***significativo all'1%. Pseudo-R2: 0.665

Tabella 19 – Modello di regressione logistica: risultati delle stime in termini di Odds Ratio

Il Nucleo di Valutazione approva l'allegata "Analisi indagine benessere organizzativo" come riportata, da trasmettere agli organi competenti affinché possano tener conto delle risultanze emerse.

Il Nucleo di Valutazione infine ringrazia i dott.ri Braccini e Secondi per il lavoro svolto .

5. VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015 (D.LGS. N. 150/2009, ART. 14, C. 4, LETT. C.) – PROGRAMMAZIONE LAVORI

Il Presidente comunica che il Direttore Generale, con nota prot. n. 9963 del 30 giugno 2016 ha inviato al Nucleo la Relazione della *performance* anno 2015, con l' Allegato 1: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere, Allegato 2: Tabella 2.1 "obiettivi strategici", Allegato 3: Tabella 3.1 "documenti del ciclo" e Allegato 4: Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale. Compito del Nucleo è validare la Relazione entro il 15 settembre 2016, ai sensi D.lgs. n. 150/2009, Art. 14, C. 4, lett. C.

Il Nucleo di Valutazione delibera di incaricare i componenti dott.ri Sarpi e Guglielmetti di procedere all'istruttoria dei lavori per la validazione della relazione in argomento avvalendosi per quanto necessario della Struttura Tecnica Permanente e coordinandosi con il prof. Saladino. L'istruttoria, in vista del termine di scadenza della validazione, previsto per il 15 settembre p.v., dovrà completarsi possibilmente entro il prossimo mese di agosto.

6. VERIFICA CONGRUITÀ CURRICULA SCIENTIFICI O PROFESSIONALI PER AFFIDAMENTO CONTRATTI ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO AI SENSI DELL'ART. 23, C. 1, L. 240/2010 (ART. 5 C. 4, DEL REGOLAMENTO DI ATENEO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI INSEGNAMENTO)

Il Coordinatore ricorda che, ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. r) della legge 30.12.2010, n. 240 e dell'art. 5, c.4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento emanato con D.R. n. 664/11 del 19.07.2011 e successive modifiche, il N.d.V. è chiamato a svolgere la verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale dei soggetti proposti dalle strutture dipartimentali quali titolari dei contratti di insegnamento di cui all'art. 23, c. 1 della legge stessa (modificato con D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 – art. 49, lett. l).

Il Coordinatore informa che l'Ufficio Personale docente, con e_mail del 5/06/2016 (**Allegato n.1/1-1**), ha comunicato che, con le richieste pervenute alla data odierna, non viene superato per l'a.a. 2016/2017 il limite del 5% dell'organico dei professori e ricercatori di ruolo dell'Ateneo, come disposto all'art. 5 comma 3 del predetto Regolamento.

Ciò stante passa ad illustrare l'argomento.

Il Consiglio di Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo (DISUCOM), nella seduta del 12.05.2016 verbale n. 77 (**Allegato n. 2/1-5**), ha proposto per l'a.a. 2016/2017 il conferimento dei seguenti due contratti di insegnamento a titolo gratuito:

- 1) contratto per l'insegnamento di "Linguistica generale" L-LIN/01 10 CFU, da affidare alla prof.ssa Silvana Ferreri, professore di prima fascia di "Didattica delle lingue moderne" (ssd L-LIN/02) presso il Dipartimento DISUCOM dell'Università degli Studi della Tuscia ed in quiescenza dal 1.11.2016;
- 2) contratto per l'insegnamento di "Topografia antica" L-ANT/09 8 CFU, da affidare al Dott. Giuseppe Scardozzi ricercatore dipendente del CNR;

Inoltre il Consiglio di Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo (DISUCOM), nella seduta del 17.06.2016 verbale n. 78 (**Allegato n. 3/1-4**), ha altresì proposto per l'a.a. 2016/2017 il conferimento del contratto a titolo gratuito per l'insegnamento di "Legislazione dei beni culturali" IUS/10, 30 ore, Insegnamento integrativo per il corso di Laurea L-1, da affidare al libero professionista Avv. Francesco Emanuele Salamone.

Il Nucleo di Valutazione,

VISTA la legge 30 dicembre 2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", ed in particolare il comma 1, lett. r) dell'art. 2 (Organi e articolazione interna delle università), ed il comma 1 dell'art. 23 (Contratti per attività di insegnamento);

VISTO il Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento emanato con Decreto rettorale n. 664/11 del 19.07.2011, ed in particolare il comma 4 dell'art. 5 (Conferimento di incarichi didattici ai sensi dell'art. 23, comma 1 della legge 240/10);

VISTA la delibera del 12/05/2016 verbale n. 77 con la quale il Consiglio di Dipartimento DISUCOM ha proposto per l'a.a. 2016/2017 il conferimento a titolo gratuito del contratto per l'insegnamento di "Linguistica generale" L-LIN/01 e del contratto per l'insegnamento di "Topografia antica" L-ANT/09;

VISTA la delibera del 17/06/2016 verbale n. 78 con la quale il Consiglio di Dipartimento DISUCOM ha proposto per l'a.a. 2016/2017 il conferimento a titolo gratuito del contratto per l'insegnamento di "Legislazione dei beni culturali" IUS/10;

VISTO il curriculum vitae della prof.ssa Silvana Ferreri (**Allegato n. 4/1-4**);

VISTO il curriculum vitae del Dott. Giuseppe Scardozzi (**Allegato n. 5/1-27**);

VISTO il curriculum vitae dell'Avv. Francesco Emanuele Salamone (**Allegato n. 6/1-5**);

ai sensi dell'art. 2, c. 1 – lett. r), della Legge 240/10 e dell'art. 5, c.4, del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi di insegnamento, attesta:

- 1) la congruità del *curriculum* scientifico della prof.ssa Silvana Ferreri Ferreri, professore di prima fascia di “Didattica delle lingue moderne” (ssd L-LIN/02) presso il Dipartimento DISUCOM dell'Università degli Studi della Tuscia ed in quiescenza dal 1.11.2016, ai fini del conferimento alla stessa, per l'a.a. 2016/17, del contratto a titolo gratuito di cui all'art. 23, c.1, della legge 240/10 per l'insegnamento di “Linguistica generale” L-LIN/01, 10 CFU ;
- 2) la congruità del *curriculum* scientifico del Dott. Giuseppe Scardozi. ai fini del conferimento allo stesso, per l'a.a. 2016/17, del contratto a titolo gratuito di cui all'art. 23, c.1, della legge 240/10 per l'insegnamento “di “Topografia antica” L-ANT/09, CFU;
- 3) la congruità del *curriculum* professionale dell'Avv. Francesco Emanuele Salamone ai fini del conferimento allo stesso, per l'a.a. 2016/17, del contratto a titolo gratuito di cui all'art. 23, c.1, della legge 240/10 per l'insegnamento “di “Legislazione dei beni culturali” IUS/10, 30 ore, Insegnamento integrativo per il corso di Laurea L-1.

Il Nucleo di Valutazione sottolinea che tale verifica di congruità è da ritenersi valida per tutti gli altri eventuali contratti di insegnamento a titolo gratuito, ricadenti nello stesso settore scientifico disciplinare o affine, da affidare ai predetti soggetti nell'anno accademico 2016/17.

7. VARIE ED EVENTUALI.

Il punto non registra argomenti da trattare.

Il presente verbale è approvato all'unanimità come da e_mail acquisite agli atti.

Non essendoci altro da discutere la seduta ha termine alle ore 13:00.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
Dott.ssa Sandra Bertuccini

IL PRESIDENTE
Prof. Raffaele Saladino