



RELAZIONE AUDIT

DIPARTIMENTO DI

NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE
CLINICHE

Documento approvato nella seduta del Nucleo di Valutazione del 28 Novembre 2019



Il giorno 3 giugno 2019 alle ore 9:00 si è tenuto, presso la sala Consiliare del Dipartimento, nel Campus di Chieti, l'audizione del Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche dell'Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti.

Sono presenti per il Nucleo di valutazione: il prof. Nazzareno Re – Presidente, il Prof. Bruno Montcharmont, la Prof.ssa Adelaide Quaranta, il dott. Andrea Lombardinilo, e il responsabile dell'Ufficio di Supporto al Nucleo, il dott. Marco Costantini, con funzioni di verbalizzazione.

Sono presenti per il Presidio della Qualità: la Prof.ssa Marina Fuschi, coordinatrice, il Prof. Gianluca Iezzi e la Prof.ssa Lisia Carota, componenti.

Per il Dipartimento di Neuroscienze sono presenti: il Prof. Vittorio Pizzella, Direttore del Dipartimento, la Prof.ssa Maria A. Marigiò, responsabile AQ ricerca e terza missione del Dipartimento, la Prof.ssa Laura Merzetti e il Prof. Gianni Perrucci, componenti del Gruppo di riesame per la ricerca e la terza missione nonché la prof.ssa Committeri delegata Erasmus del Dipartimento e la dott.ssa Lucia Ferretti, segretaria amministrativa del Dipartimento

Si è convenuto che l'audizione del Dipartimento avvenga in un unico incontro della durata di circa due ore al fine di ampliare i temi oggetto di analisi.

Sulla base delle indicazioni dell'ANVUR, a partire dal 2017, il Nucleo di Valutazione svolge in collaborazione con il Presidio della Qualità, audizioni dei Dipartimenti al fine di valutarne il sistema di assicurazione della qualità nelle attività di ricerca e didattica previsto dal Sistema AVA 2.0

Come precedentemente comunicato al Dipartimento, anche mediante l'invio delle relative Linee Guida, l'audizione viene condotta sulla base dei requisiti ANVUR per l'accreditamento periodico e l'assicurazione di qualità.

I documenti di riferimento per l'audizione, condivisi con il Dipartimento, comprendono:

- Scheda SUA RD 2011-2013;
- Scheda SUA-RD 2014 - Terza Missione;

Con nota del Presidente del Nucleo prot. 33453 del 15 maggio 2019, erano state inviate le relative linee guida per gli audit interni ai Dipartimenti ed era stata richiesto di fornire ulteriore documentazione, con particolare riguardo a:

- Riesame della Ricerca Dipartimentale 2015-2017;
- Delibera Programmazione Triennale 2018-2020;
- Regolamento ripartizione fondi ex 60%;
- Regolamento/delibere di ripartizione assegni e RTD-A;
- Risultati obiettivi organizzativi performance 2018 del Dipartimento;



e, inoltre, di redigere una relazione di autovalutazione di massima dei punti R4.B.1-4 e indicati nelle linee guida per gli audit ai Dipartimenti.

In data 28.05.2019, il Direttore del Dipartimento ha fornito tutto quanto richiesto nonché la seguente ulteriore documentazione:

- Riesame della ricerca Dipartimentale anno 2018;
- Documento con le Linee strategiche di sviluppo del Dipartimento per didattica, ricerca e terza missione;
- Progetto quinquennale di sviluppo Dipartimentale “Dipartimento di Eccellenza 2018-2020”;
- Documentazione relativa al cofinanziamento del Progetto “Dipartimento di Eccellenza 2018-2020”;

Il Presidente Prof. Re apre la riunione, presenta i componenti del Nucleo e del Presidio e ringrazia i rappresentanti del Dipartimento per aver accolto l’invito, cedendo la parola al Direttore del Dipartimento.

Il prof. Pizzella introduce i colleghi e presenta brevemente il Dipartimento.

Si sofferma immediatamente sul carattere multidisciplinare del Dipartimento e sulle sezioni di cui è costituito e sugli ottimi risultati conseguiti nella ricerca, culminati con il finanziamento quale “Dipartimento di Eccellenza”.

L’incontro prosegue con una serie di domande poste dai componenti del Nucleo al Direttore del Dipartimento - preventivamente redatte in un diario di visita, sulla base dell’analisi documentale, da parte del rapporteur individuato all’interno del Nucleo di Valutazione - a tutti i partecipanti all’audit.

Le domande poste e le relative risposte sono riportate nell’allegato 1.

Alla fine dell’incontro, il Nucleo e il Presidio ringraziano i rappresentanti del Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche, ricordando che sarà loro inviato il verbale dell’incontro per eventuali integrazioni o modifiche.

Il verbale definitivo approvato dal Nucleo di Valutazione diventerà parte integrante della relazione annuale 2019.

L’audizione termina alle ore 11:00.

VALUTAZIONE DEI PUNTI DI ATTENZIONE DELL'INDICATORE R4.B

Di seguito sono riportate le valutazioni della commissione di audit degli specifici punti di attenzione previsti dall'indicatore R4.B del sistema AVA 2.0 che sono presi esplicitamente in considerazione dalle Commissioni di esperti valutatori ANVUR nelle loro visite di accreditamento periodico.

Indicatore R4.B	
<i>Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell'Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie.</i>	
Aspetti da considerare	Valutazione
<p>R4.B.1</p> <p>Il Dipartimento ha definito una propria strategia sulla ricerca e le sue eventuali ricadute nel contesto sociale (Terza Missione), con un programma complessivo e obiettivi specifici definiti in base alle proprie potenzialità e al proprio progetto culturale?</p> <p>Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo?</p> <p>Sono compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento e tengono anche conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e da eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?</p> <p>Dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia?</p>	<p>Nel quadro A1 della SUA-RD 2011-2013, dopo aver elencato le attività di ricerca condotte nel Dipartimento, sono stati proposti una cinque obiettivi i cinque obiettivi, corredati da diverse azioni di miglioramento e numerosi indicatori, nonché precise tempistiche di monitoraggio periodico. Gli obiettivi proposti sono sufficientemente specifici ed ambiziosi e coerenti con le potenzialità ed il progetto culturale del Dipartimento. Gli indicatori suggeriti sono ben definiti e collegati agli obiettivi, anche se non venivano definiti target precisi. Target specifici per alcuni degli indicatori sono stati tuttavia definiti nel quadro B3 della SUA-RD, primo riesame della ricerca dipartimentale, in cui tre degli obiettivi venivano riproposti anche alla luce di un'analisi delle criticità. Molto concise e generiche le linee strategiche sulla terza missione riportate nella SUA-RD 2014, parte III: Terza missione, in cui non veniva individuato alcun obiettivo specifico.</p> <p>Nel Documento "Linee strategiche dipartimentali per il perseguimento degli obiettivi di didattica ricerca e terza missione", approvate nel CdD del 19/12/2018, oltre a confermare i cinque obiettivi generali definiti nella SUA-RD, viene individuato un ulteriore obiettivo strategico relativo alla terza missione, seppure generico e con indicatori non del tutto definiti e comunque non corredati da target specifici.</p> <p>Gli obiettivi proposti sono sufficientemente specifici e plausibili anche se, in assenza di un aggiornamento del Piano strategico di Ateneo 2015-2017, una puntuale valutazione della loro coerenza con le attuali politiche e le linee strategiche di Ateneo risulta difficoltosa. Alcuni degli obiettivi proposti tengono conto dei risultati della VQR. In sede di audit emerge che il Dipartimento prevede la redazione di un proprio piano strategico più puntuale ed articolato, ma è in attesa che sia approvato dagli organi accademici un Piano strategico di Ateneo a cui uniformarsi.</p> <p>Inoltre, il Dipartimento, a seguito del conseguimento di un ISPD pari al massimo previsto di 100, ha definito uno specifico Progetto per le selezioni dei Dipartimenti di eccellenza – incentrato sulle tematiche centrali del Dipartimento, neuroscienze e imaging – che è stato successivamente finanziato.</p> <p>Nel quadro B2 della SUA-RD 2011-2013, redatta nel 2015 – vengono indicati i compiti e le responsabilità operative della politica di qualità del Dipartimento, attribuite al Direttore, alla giunta – che assume il ruolo di “Commissione di valutazione della ricerca Dipartimentale” – e al responsabile dell'AQ per la ricerca.</p>
<p>R4.B.2</p> <p>Il Dipartimento analizza periodicamente gli esiti del monitoraggio dei risultati della ricerca condotta al proprio interno, svolto attraverso la</p>	<p>Dalla documentazione a disposizione, si evince che un monitoraggio degli indicatori relativi agli obiettivi di ricerca definiti nella SUA-RD 2011-2013 è stato sostanzialmente condotto solo recentemente, successivamente all'indicazione da parte del PQA di anticipare il Riesame della ricerca dipartimentale per il periodo 2015-2017. Si rileva tuttavia, che il Dipartimento ha svolto periodicamente a partire dal 2017 un monitoraggio all'analisi di altri</p>

<p>SUA-RD, eventualmente integrata da altre iniziative specifiche?</p> <p>Vengono condotte analisi convincenti dei successi conseguiti, degli eventuali problemi e delle loro cause?</p> <p>Le azioni migliorative proposte sono plausibili e realizzabili?</p> <p>Ne viene monitorata adeguatamente l'efficacia?</p>	<p>indicatori e parametri valutativi relativamente alla ricerca e alle attività di terza missione, nonché degli outcome degli obiettivi strategici, in quanto previsti dal Piano integrato della Performance di Ateneo per tutti i Dipartimenti.</p> <p>Sia l'analisi dei risultati della ricerca dipartimentale condotta nel 2015 nell'ambito del primo riesame dipartimentale, inserita nel quadro B3 della SUA-RD 2013, sia quella condotta nel riesame della ricerca Dipartimentale 2015-2017, redatta nel corso del 2018, risultano convincenti. Esse hanno fatto puntualmente riferimento alla VQR – rispettivamente 2004-2010 e 2011-2014 – e hanno inoltre chiaramente individuato punti di forza e debolezza.</p> <p>Tuttavia, un solo obiettivo di miglioramento – per altro generico – viene definito fra le azioni migliorative previste nel recente riesame della ricerca dipartimentale 2015-2017. Dall'incontro emerge che il Dipartimento si è limitato ad un solo obiettivo in quanto ha successivamente approvato delle "Linee strategiche dipartimentali per il perseguimento degli obiettivi di didattica ricerca e terza missione", nel CdD del 19/12/2018, ed è in fase di redazione di un piano strategico triennale di Dipartimento.</p>
<p>R4.B.3</p> <p>Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse (economiche e di personale), coerentemente con il programma strategico proprio e dell'Ateneo?</p> <p>Sono specificati i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità?</p> <p>Tali criteri sono coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo, le indicazioni e metodologie della VQR, della SUA-RD e di eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?</p>	<p>Il Dipartimento, a partire dal 2014, si è adeguato al modello di ripartizione dei fondi di ricerca di Ateneo (ex 60%) dotandosi di un regolamento di distribuzione dei fondi ai docenti afferenti, allineato con i criteri di valutazione della pubblicazioni previste dalla VQR, prima 2004-2010 e poi 2011-2014. Dalla documentazione relativa all'assegnazione dei fondi ai docenti del Dipartimento per il 2018, si evince una forte differenziazione dei fondi assegnati ai docenti che variano da zero a oltre 11.000 euro. Più recentemente, il Dipartimento si è dotato di criteri per la ripartizione dei fondi per assegni di ricerca e RTD-A, che prevedono la suddivisione fra le sette sezioni che costituiscono il Dipartimento sulla base dei punteggi conseguiti dai docenti applicando il regolamento per la ripartizione dei fondi di ricerca di Ateneo, aggregati per sezione.</p> <p>Per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse di personale (c.d. punti organico), nella delibera del CdD del 13.12.2018 viene indicato che i p.o. attribuiti al Dipartimento sono stati suddivisi: per il 30% in base alle esigenze didattiche; per il 40% in base agli esiti della ricerca e per il 30% in base alle politiche di sviluppo del Dipartimento secondo le indicazioni del Direttore. Coerentemente con i criteri utilizzati dall'Ateneo per la ripartizione dei p.o. fra i Dipartimenti, le esigenze didattiche per i vari SSD sono valutate con il rapporto fra le ore di insegnamento nel settore richieste dai CdS e le ore potenzialmente erogabili dai docenti afferenti al settore (120 ore annue per ogni Professore a tempo pieno - 90 se a tempo definito, 60 per Ricercatori a tempo indeterminato e determinato di tipo A e B) mentre, per quanto riguarda le esigenze della ricerca, queste sono quantificate sulla base dei punteggi conseguiti dai docenti previsti dal regolamento per la ripartizione dei fondi di ricerca di Ateneo, aggregati per SSD.</p> <p>Dall'incontro emerge che non sono state attuate misure per la distribuzione di incentivi e premialità, ma che tali misure sono comunque in via di attuazione, anche secondo quanto indicato negli obiettivi dettagliati nel progetto "Dipartimenti di Eccellenza". Nel relativo regolamento il Dipartimento intende ricalcare quanto definito dall'Ateneo in occasione dei bandi di premialità ai docenti – in particolare quello relativo alla compensazione degli scatti mancati nel triennio 2011-2013 – negli scorsi anni.</p>
<p>R4.B.4</p> <p>Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e</p>	<p>Dalla documentazione e dall'incontro emerge che il lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo è coordinato dal Segretario Amministrativo e che è organizzato secondo un "mansionario", predisposto dalla Direzione e dal Segretario Amministrativo, che assegna specifiche responsabilità ad ogni unità di personale TA nell'ambito delle attività del Dipartimento, inclusa la didattica, anche se non emerge una documentazione adeguata.</p>

<p>obiettivi e che sia coerente con il progetto del Dipartimento?</p> <p>Sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla ricerca e, in particolare, ai Dottorati di Ricerca (se presenti)? (E.g. Spazi, biblioteche, laboratori, infrastrutture IT...)</p> <p>I servizi sono facilmente fruibili dai dottorandi, ricercatori e docenti del Dipartimento?</p>	<p>Per quanto riguarda la verifica del supporto fornito ai docenti, studenti o altri stakeholder essa è garantita dal fatto che a tutti i dipendenti TA sono attribuiti degli obiettivi operativi o individuali e, inoltre, che essi sono valutati per i comportamenti professionali dal proprio superiore gerarchico – segretario amministrativo per il personale amministrativo, Direttore per il personale tecnico – nell’ambito della gestione del ciclo della performance.</p> <p>La valutazione del personale avviene tramite apposite schede di valutazione previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance che, tuttavia, non rilevano aspetti specifici legati alle attività di supporto alla ricerca. Il dipartimento dispone di una carta dei servizi, ma emerge che essa non è corredata da standard di qualità né è sufficientemente pubblicizzata a livello di studenti o altre categorie di stakeholder.</p> <p>Per quanto riguarda la disponibilità di adeguate strutture e risorse di sostegno alla didattica, emerge che il Dipartimento non dispone di una propria sede istituzionale e che al momento le strutture principali (direzione, amministrazione,..) trovano ospitalità presso la sede dell’ITAB, un centro di Ateneo con il quale esiste una forte sinergia. Gli spazi, seppur limitati, sono adeguati per un ragionevole supporto alla ricerca e, in particolare, ai dottorati di ricerca del Dipartimento in termini di laboratori e infrastrutture.</p>
---	--

Gestione e coordinamento della didattica da parte del Dipartimento		
Punti di attenzione	Aspetti da considerare	Valutazione
R1.C.3 Sostenibilità della Didattica	Il Dipartimento si è dotato di strumenti di monitoraggio della quantità di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile? (la quantità di docenza erogabile si quantifica convenzionalmente in 120 ore annue per ogni Professore a tempo pieno (90 per i Professori a tempo definito), 60 per Ricercatori a tempo indeterminato e determinato di tipo A e B).	Malgrado dal colloquio emerga una sufficiente consapevolezza di tale indicatore, non risulta che il dipartimento si sia dotato di strumenti formali di monitoraggio della quantità di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile. Come riportato nella tabella in Allegato 1, emerge che non sempre le ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile rispettano con la quantificazione convenzionale di 120 ore annue per ogni Professore e 60 per ogni Ricercatore, recepita da un regolamento di Ateneo ai sensi dell’art. 6 della L. 240/2010, anche se le eccezioni rilevanti sono relativamente poche e sostanzialmente limitate a SSD coinvolti in attività assistenziali
R2.B.1 Autovalutazione dei Dipartimento	Il Dipartimento analizza sistematicamente i problemi rilevati nei Rapporti di Riesame dei CdS, nelle relazioni delle CPDS, nelle SUA-CdS o altre fonti? Propone azioni migliorative plausibili e realizzabili? Ne verifica adeguatamente l'efficacia?	Dai colloqui in fase di audit emerge una sufficiente attenzione del Dipartimento nel prendere formalmente in esame i problemi rilevati nei Rapporti di Riesame dei CdS o nelle relazioni delle CPDS, che vengono discussi in Consiglio di Dipartimento. Poca attenzione viene invece dedicata nel prendere atto e monitorare le azioni migliorative proposti dai CdS e nel verificarne puntualmente ed adeguatamente l'efficacia.
R3.C.1 Dotazione e qualificazione del personale docente	Il Dipartimento verifica se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS, tenuto conto sia dei contenuti scientifici che dell’organizzazione didattica? Per la valutazione di tale aspetto si considera, per tutti CdS, la quota di docenti di riferimento di ruolo	Dall’analisi della quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti, pari al 100% per due dei tre CdS del Dipartimento e al 71% per il restante (valori superiori al valore di riferimento di 2/3). Dai colloqui avuti in sede di audit, si rileva che Dipartimento verifica con sufficiente attenzione se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS.

	<p>appartenenti a SSD base o caratterizzanti la classe con valore di riferimento a 2/3. Nel caso tali quote siano inferiori al valore di riferimento, il Dipartimento ha informato tempestivamente l'Ateneo, ipotizzando l'applicazione di correttivi?</p> <p>Il Dipartimento verifica se si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno per i propri CdS? Nel caso tale soglia sia superata, il Dipartimento ne ha informato tempestivamente l'Ateneo, ipotizzando l'applicazione di correttivi?</p> <p>Viene valorizzato il legame fra le competenze scientifiche dei docenti (accertate attraverso il monitoraggio dell'attività di ricerca del SSD di appartenenza) e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici? Viene monitorato l'indicatore di qualificazione scientifica (0,4 per ogni mediana raggiunta) della docenza per le Lauree Magistrali: valore di riferimento: 0,8.</p> <p>Sono presenti iniziative di sostegno allo sviluppo delle competenze didattiche nelle diverse discipline?</p>	<p>Non si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno per i propri CdS: dagli indicatori ANVUR dell'ultimo triennio disponibile, 2014-2016, nessuno dei tre CdS del Dipartimento presenta valori critici di tale indicatore. Tuttavia, dalla documentazione e dall'incontro non emerge che il dipartimento si sia dotato di strumenti formali di monitoraggio per rilevare e gestire il quoziente studenti/docenti dei propri CdS.</p> <p>Per l'unico CdLM del Dipartimento (LM-51) l'indicatore di qualificazione scientifica presenta un valore di 1.1, superiore al valore di riferimento e in linea con le medie nazionali e di area geografica. Dall'incontro emerge che il Dipartimento tiene conto dell'indicatore di qualificazione scientifica (discusso nella SMA del CdS in LM-51) e del legame fra le competenze scientifiche dei docenti, almeno nella gestione del CdLM e nelle politiche di reclutamento.</p> <p>Non risultano iniziative a riguardo.</p>
<p>R3.C.2 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica</p>	<p>I servizi di supporto alla didattica gestiti dal Dipartimento o dall'Ateneo assicurano un sostegno efficace alle attività dei CdS?</p> <p>Viene verificata da parte del Dipartimento la qualità del supporto fornito a docenti, studenti e interlocutori esterni?</p> <p>Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con l'offerta formativa del Dipartimento?</p> <p>Il Dipartimento verifica se sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla didattica? (E.g. biblioteche, ausili didattici, infrastrutture IT...)</p>	<p>Dall'audit emerge una carenza di personale tecnico amministrativo che rende difficoltoso il sostegno alle attività didattiche e di ricerca del Dipartimento, che viene comunque assicurato anche con l'ausilio del personale di una cooperativa con cui l'Ateneo ha stipulato apposito contratto.</p> <p>Una verifica avviene solo nell'ambito della gestione della Performance individuale ai sensi del D. Lgs 150/2009.</p> <p>Dall'incontro emerge che il lavoro del personale TA è organizzato secondo un "mansionario", predisposto dalla Direzione e dal Segretario Amministrativo, che assegna specifiche responsabilità ad ogni unità di personale TA nell'ambito delle attività del Dipartimento, inclusa la didattica, anche se non adeguatamente documentato.</p> <p>Il Dipartimento non ha a disposizione aule, spazi studio e laboratori per i tre corsi di studio di propria pertinenza che invece usufruiscono delle strutture un polo didattico interdipartimentale gestito dalla Scuola di Medicina e Scienze della Salute.</p>

Gestione della Performance da parte del Dipartimento

Aspetti da considerare

Valutazione

Performance Organizzativa

Il Dipartimento si è dotato di obiettivi organizzativi adeguati, sufficientemente sfidati e capaci di portare ad un concreto miglioramento delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione nonché dei servizi erogati?

Gli obiettivi organizzativi proposti sono plausibili e compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento nonché coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo?

Gli obiettivi proposti nell'ambito della ricerca e della terza missione tengono anche conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e da eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?

Il Dipartimento monitora in corso d'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi proposti?

Gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico sono stati discussi in sede di Giunta/Consiglio di Dipartimento?

Gli obiettivi organizzativi del Dipartimento sono sostanzialmente quelli attribuiti dagli organi centrali, uguali a tutti i Dipartimenti in un'ottica di benchmark, e inseriti all'inizio dell'anno nel Piano integrato della Performance. Come già valutato dal Nucleo nella relazione annuale sulla Performance, gli obiettivi organizzativi comuni assegnati ai Dipartimenti, sono sicuramente plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo e, inoltre, tengono conto dei risultati della VQR.

Non risulta, tuttavia, che gli obiettivi organizzativi del Dipartimento inseriti nel Piano della Performance siano stati coordinati con gli obiettivi di ricerca e terza missione dichiarati nella SUA-RD.

Dall'audit emerge che il Dipartimento ha effettuato un monitoraggio degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento – come verificato da un controllo a campione con la segretaria amministrativa del Dipartimento nell'ambito della validazione della Relazione sulla performance 2018 ad aprile 2019.

Non risulta, tuttavia, che gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico siano stati discussi in sede di Giunta/Consiglio di Dipartimento.

Performance Individuale

Gli obiettivi individuali sono stati attribuiti al personale TA del Dipartimento secondo i tempi e le modalità previsti dal SMVP per la performance individuale? Il Dipartimento ha avuto cura di attribuire obiettivi individuali ad eventuali unità di personale TA impegnate in attività specifiche non direttamente legate agli obiettivi organizzativi (ad esempio tecnici)? La valutazione comportamentale viene gestita secondo le modalità previste dal SMVP?

Dai colloqui in fase di audit emerge una sufficiente attenzione del Dipartimento nell'attribuzione degli obiettivi individuali secondo le procedure previste dal sistema di misurazione della Performance.

Dal colloquio emerge che la valutazione comportamentale del personale TA del Dipartimento è avvenuto secondo le procedure previste dal sistema di misurazione della Performance, anche se non è stata prodotta specifica documentazione a riguardo.



CONSIDERAZIONI FINALI

Al termine dell'audizione e di una breve condivisione di quanto emerso, il Presidente del Nucleo riassume le seguenti considerazioni:

Il Dipartimento dimostra una particolare propensione per la ricerca in cui ha conseguito risultati di rilievo come dimostrato dagli esiti positivi delle VQR 2004-2010 e 2011-2014 che indicano chiaramente come alcune aree e SSD abbiano raggiunto le prime posizioni nazionali delle proprie classi dimensionali, nonché dal valore di ISPD pari al valore massimo di 100 e il finanziamento da parte del MIUR come "Dipartimento di eccellenza".

Minore è il coinvolgimento del Dipartimento nella didattica – almeno a livello di 1° e 2° ciclo – come evidenziato dall'incardinamento di soli tre Corsi di Studio, due triennali ed uno magistrale, per un totale di soli 900 iscritti sui 25000 complessivi dell'Ateneo:

Inoltre, per quanto riguarda gli aspetti relativi all'assicurazione di qualità della ricerca e della didattica:

- La documentazione prodotta per l'incontro è risultata adeguata.
- Gli obiettivi strategici nel campo della ricerca sono ben definiti e accompagnati da indicatori adeguati, sebbene i target da raggiungere non siano stati fissati, rendendo meno agevole l'identificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi
- Riguardo al monitoraggio dei risultati nella ricerca e della terza missione, si rileva che è stato principalmente effettuato all'atto del primo riesame della ricerca nel 2018, quasi tre anni dopo la definizione della SUA-RD. Tuttavia, le attività di monitoraggio e di analisi della situazioni condotte nell'ambito del riesame della ricerca 2015-2017, risultano convincenti.
- Si rileva una attenzione programmatica alla attività di terza missione non sempre all'altezza di quella per la ricerca;
- Buona la propensione all'internazionalizzazione nell'ambito della ricerca, con diversi progetti Europei finanziati, un dottorato europeo e proposte di chiamata di docenti stranieri;
- Il dipartimento dimostra complessivamente una buona capacità di attrarre risorse sulla base di progetti competitivi.
- Non del tutto adeguata l'attenzione all'AQ della didattica nell'ambito delle attività previste dal sistema AVA.



RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

Sulla base degli esiti dell’Audit, il Nucleo formula le seguenti raccomandazioni e suggerimenti necessari per raggiungere gli standard di AQ della ricerca, della didattica previsti dal Sistema AVA 2.0, anche tenendo conto degli aspetti legati alla gestione del personale TA e del Ciclo della Performance:

Ricerca

1. Si raccomanda al Dipartimento di formalizzare il prima possibile le proprie linee strategiche – e relative azioni e indicatori – in un documento programmatico articolato e di respiro pluriennale, che tenga esplicitamente conto degli indirizzi dell’Ateneo nelle cinque aree strategiche previste dal nuovo piano strategico in fase di approvazione da parte del Senato Accademico. Particolare attenzione dovrà essere posta riguardo le attività programmatiche nella terza missione e nella didattica, non ancora del tutto ben formalizzate. Si consiglia inoltre di integrare nel piano strategico le linee di sviluppo previste dal “Progetto Dipartimento di eccellenza”.
2. Si raccomanda al Dipartimento di porre attenzione nel definire target storici e target attesi per gli indicatori individuati e di prevedere le responsabilità, le tempistiche previste e, possibilmente, le risorse a disposizione.
3. Si suggerisce che le attività della commissione preposta allo sviluppo e al monitoraggio delle proprie strategie siano effettuate con cadenza annuale e documentate sulla base di verbali delle riunioni (almeno 2-3) effettuate durante l’anno e discusse in Consiglio di Dipartimento: a tal riguardo si suggerisce di coordinare i principali obiettivi del Piano strategico con quelli di Performance organizzativa del Dipartimento, al fine di doverne monitorare gli esiti a rendicontazione del ciclo annuale della Performance;

Didattica

4. Si raccomanda che il Dipartimento ponga maggior attenzione nella gestione delle attività di AQ della didattica per i propri corsi di studio – in particolare per gli aspetti rilevati nelle schede R2.B.1 e R3.C.1 – anche per tramite del delegato dipartimentale all’AQ della didattica;
5. In particolare si suggerisce di monitorare attentamente la presenza di criticità nei propri CdS analizzando ad inizio anno le rispettive SMA e la Relazione annuale della CPDS anche al fine di controllare che siano state proposte azioni migliorative e verificarne direttamente l’efficacia per quelle azioni che coinvolgono risorse e strutture dipartimentali;
6. Si raccomanda di monitorare attentamente, in sede di definizione della didattica erogata e discutendone in Consiglio di Dipartimento, la quantità di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile (quantificata convenzionalmente in 120 ore annue per ogni Professore e 60 per ogni Ricercatore) recependola in una delibera di Consiglio di Dipartimento;



7. Si suggerisce che il Dipartimento verifichi con attenzione se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS, conteggiando fra i docenti di riferimento dei propri CdS il maggior numero possibile di docenti afferenti a SSD di base e caratterizzanti;
8. Si raccomanda di mettere in atto – anche con l’ausilio delle strutture centrali – iniziative di sostegno allo sviluppo delle competenze didattiche, almeno per i neoassunti.

Attività amministrative

9. Si suggerisce di formalizzare in un documento pubblico l’organizzazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo formalizzando il “mansionario”, predisposto dalla Direzione e dal Segretario Amministrativo, che assegna specifiche responsabilità ad ogni unità di personale TA nell’ambito delle attività del Dipartimento, inclusa la didattica;
10. Si suggerisce, viste anche le problematiche emerse a riguardo, di tener conto nel documento di programmazione anche di una ricognizione e della ripartizione degli spazi nonché dell’adeguatezza delle strutture e risorse disponibili per il sostegno alla ricerca e alla didattica.
11. Nell’ambito della gestione della Performance, si suggerisce di proporre – di concerto con i responsabili della gestione del ciclo della Performance – obiettivi organizzativi e relativi indicatori e target coordinati con i principali obiettivi del proprio piano strategico e capaci di portare ad un concreto miglioramento delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione nonché dei servizi erogati, e di attribuire a cascata gli obiettivi operativi ed individuali al personale TA;
12. Si suggerisce di valorizzare adeguatamente la Carta dei servizi recentemente redatta, corredandola di standard di qualità e pubblicizzandola – anche inserendola sulla pagina Web del Dipartimento – a livello di studenti e dei restanti stakeholder.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Prof. Nazzareno Re



ALLEGATO 1

Domande poste al Direttore/referente per l'AQ del Dipartimento in sede di Audit

R4.B1 Definizione delle linee strategiche

Domande

1) Domanda (Re): Nel quadro A.1 della SUA-RD 2013 erano previsti cinque obiettivi, corredati da diverse azioni di miglioramento e numerosi indicatori, nonché precise tempistiche di monitoraggio periodico. Tuttavia, gli obiettivi presentavano molti indicatori ma nessun target storico o atteso. Come avete fatto/fate a decidere se l'obiettivo è stato raggiunto?

Risposta (Pizzella): il Dipartimento, dal documento di analisi degli indici della VQR, non ha necessità di incrementare le performance, ma solo di mantenere l'attuale situazione. Pertanto, entro il mese di luglio redigerà il piano strategico, in cui saranno inseriti anche target (di mantenimento).

2) Domanda (Re): Nella SUA-RD 2013, non venivano proposti specifici obiettivi per la terza missione. Anche successivamente, nella SUA-RD 2014 limitata alla sezione III terza missione (compilata ad inizio 2016), non viene definita nessuna linea strategica né alcun obiettivo. Un obiettivo relativo alla terza missione è stato inserito solo nelle "Linee strategiche dipartimentali per il perseguimento degli obiettivi di didattica, ricerca e terza missione" approvato nel CdD del 19.12.2018. Ci spiega la strategia del Dipartimento per la terza missione? Come ne monitorate/valutate il raggiungimento?

Risposta (Pizzella): il Dipartimento ha una buona attività di terza missione, forse su questo non c'è stato un puntuale riscontro documentale. Altresì, la valutazione delle attività di terza missione è stata realizzata.

Risposta (Marigiò). Il Dipartimento è in fase di ristrutturazione dei singoli responsabili. L'attività in conto terzi, in passato decisamente molto rilevante per il Dipartimento, ha subito un ridimensionamento. Molte attività non sono correttamente tracciate e modificate. E' un punto che avrà un suo delegato e una commissione interna.

3) Domanda (Re): Nell'ottobre 2017 il Dipartimento ha approvato un ambizioso "Progetto Dipartimento di Eccellenza" successivamente finanziato dal Miur. Come si integrano gli obiettivi del "Progetto Dipartimento di Eccellenza" con gli obiettivi generali del Dipartimento previsti dalla SUA-RD 2013 e successive integrazioni?

Risposta (Pizzella): il progetto ha abbracciato una grandissima parte delle attività del dipartimento. Le aree più "brave" 2-6-11 sono alla base dello stesso progetto, anche se l'area 5



è stata coinvolto nella stesura. Alcune parti e risorse sono state imputate su quest'area. Gli obiettivi sono stati più specifici per la didattica.

4) Domanda (Re): Successivamente alla definizione degli obiettivi nella SUA-RD 2013, al dipartimento hanno afferito diversi docenti di aree non bibliometriche – area 12, 13 e 14. Come ne ha tenuto/tiene conto il Dipartimento nei propri obiettivi di ricerca e terza missione? Sono stati rimodulati gli obiettivi precedenti o formulati di nuovi?

Risposta (Pizzella): sono stati ridefiniti aspetti sulle modalità di redistribuzione delle risorse, estendendo i criteri di ripartizione delle risorse anche ai settori non bibliometrici,

R4.B2 Valutazione dei risultati e interventi migliorativi

1) Domanda (Re): E' stato effettuato un monitoraggio degli obietti nel periodo 2015-2017? O è stato effettuato solo nel 2018 in sede di redazione del RiRD? In caso affermativo, ci sono evidenze documentali, verbali o relazioni della Gruppo di AQ/riesame della ricerca?

Risposta (Mariggì): sono stati monitorati solo in sede di riesame. Alcune azioni non risultano dai documenti ufficiali. Monitoraggio effettuato per arrivare al progetto. Tuttavia, non è un vero e proprio monitoraggio dell'efficacia delle azioni.

2) Domanda (Re): Nel Riesame della ricerca dipartimentale 2015-2017, dopo un puntuale monitoraggio degli esiti degli obbiettivi inseriti nella SUA-RD 2013 e un'attenta analisi della situazione, è stato proposto una sola azione di miglioramento, per altro generica. Come intende definire il Dipartimento i suoi obiettivi di (miglioramento) per didattica, ricerca e terza missione per il prossimo triennio?

Risposta (Pizzella): meglio integrato con il piano strategico.

3) Domanda (Re): Per quanto riguarda gli obiettivi di terza missione, dal Riesame della ricerca dipartimentale 2015-2017 e soprattutto dalla relazione del riesame dell'attività dipartimentale per il 2018 approvata nel CdD del 11.04.2019, risulta che in effetti i principali indicatori presi in esame – entrate conto terzi, n. brevetti, n. spin off – sono in calo. Il Dipartimento intende avviare azioni di miglioramento a riguardo? Quali?

Risposta (Pizzella): avere responsabili garantirà il monitoraggio e la spinta. Già l'individuazione del responsabile è di per se un'azione di miglioramento.



R4.B3 Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

Domanda al Direttore:

1) Domanda (Re): *Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri di distribuzione interna delle risorse economiche, in particolare i fondi ex-60%, per tramite di un regolamento previsto da linee guida linee del CdS e verificato dal Nucleo. Meno chiari sono i criteri di distribuzione dei fondi per Assegni di ricerca e RTD-a: per i fondi 2018 la delibera del CdD del 18.10.2018 prevede una ripartizione fra le sette sezioni sulla base di punteggi di cui non è indicata l'attribuzione. Ci chiarisce quali sono i criteri di ripartizione ce ne illustra la coerenza con le linee programmatiche del Dipartimento, le linee strategiche dell'Ateneo (almeno i criteri con cui sono ripartiti fra i dipartimenti) e le indicazioni e metodologie della VQR?*

Risposta (Pizzella): i criteri sono gli stessi per i fondi di ricerca. E' necessario, tuttavia, formalizzare nella delibera di approvazione del regolamento i criteri di distribuzione

2) (Re) *Ci sono evidenze documentali di definizione di questi criteri? (regolamenti o precedenti delibere di CdD)*

-

3) Domanda (Re): *Il Dipartimento non indica in maniera puntuale i criteri di distribuzione interna delle risorse di personale assegnate dall'Ateneo (p.o.) per i posti da Professore di I e II fascia e da RTD-b. Nella delibera del CdD del 13.12.2018 viene solo indicato che i p.o. attribuiti al Dipartimento sono stati suddivisi: per il 30% in base alle esigenze didattiche; per il 40% in base alle esigenze di ricerca (utilizzando il calcolo della ripartizione delle risorse ex 60%); e per il 30% in base alle politiche di sviluppo del Dipartimento secondo le indicazioni del Direttore. Ci chiarisce meglio quali sono ce ne illustra la coerenza con il programma strategico del Dipartimento, le linee strategiche dell'Ateneo, e le indicazioni e metodologie della VQR?*

Risposta (Pizzella): le linee del dipartimento riprendono quelle di ateneo. Alcuni aspetti legati al dipartimento di eccellenza, ricomprende una parte delle indicazioni utilizzate per la ripartizione dei punti organico. Le Aree non ricomprese nel dipartimento di eccellenza sono state tenute in considerazione.

4) Domanda (Re): *Ci illustra l'applicazione di tali criteri alle proposte di chiamata per il 2019 e 2020? (in particolare per il calcolo di eventuali indicatori delle esigenze di ricerca ai SSD)*

Risposta: -

R1.C.3 Sostenibilità della Didattica

1) Domanda (Re): *Il Dipartimento effettua un monitoraggio delle ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile? (120 ore annue per ogni Professore a tempo pieno - 90 se a tempo definito, 60 per Ricercatori a tempo*



indeterminato e determinato di tipo A e B). Da una verifica dell'ufficio statistico, nel 2018/19 ci sono diversi professori con meno di 100 ore o con più di 150.

Risposta (Pizzella): la verifica è fatta ex post da parte del Direttore.

R3.C.1 Dotazione e qualificazione del personale docente

Domande poste al Direttore del Dipartimento.

1) (Re) Il Dipartimento verifica se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS, tenuto conto sia dei contenuti scientifici che dell'organizzazione didattica? Per la valutazione di tale aspetto si considera, per tutti CdS, la quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti la classe con valore di riferimento a 2/3?

(Dai dati a disposizione, il Nucleo ha rilevato che la quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti la classe presenta per l'a.a. 2017/18 i seguenti valori per i docenti di riferimento dei quattro CdS di cui il Dipartimento è prevalente:

LSNT/2 - Terapia Occupazionale: 100% | LSNT/3 - Tecniche di Radiologia Medica: 100% LM-51: 71,4%

Risposta (Pizzella): A livello di Dipartimento si richiede ai Presidenti la presenza di particolari criticità. Senza segnalazione da parte dei diretti interessati non si riesce ad intervenire. Tra l'altro, l'aspetto è in sovrapposizione con la Scuola. In Dipartimento si discute più su dottorato o master. Incongruenza relativa all'attribuzione degli incarichi: conferiti dal dipartimento ma il coordinamento con la Scuola non è del tutto adeguato.

2) Domanda (Re) Il Dipartimento verifica se si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno per i propri CdS? Per la valutazione di tale aspetto si considera l'indicatore sul quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno, complessivo e al primo anno, con valore di riferimento un terzo della numerosità di riferimento della classe (costo standard).

LSNT/2 - Terapia Occupazionale: iC27=8.9, iC28=7.3 | LSNT/3 - Tecniche di Radiologia Medica: iC27=5.2, iC28=3.4 | LM-51: iC27=21.4, iC28=15.0

Risposta: -

3) Domanda (Re) Viene valorizzato il legame fra le competenze scientifiche dei docenti (accertate attraverso il monitoraggio dell'attività di ricerca del SSD di appartenenza) e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici?

Risposta(Pizzella): eseguito per la LM-51 per gli altri non ancora realizzata. Criticità relativa all'elevato numero di docenti a contratto: totale diminuito con il reclutamento negli anni. Si è



alzata l'asticella degli obiettivi formativi. Per l'attribuzione dei contratti contratti: selezionati su bando in base al curriculum. Valutazione da parte di una commissione del cds.

R2.B.1 Autovalutazione dei Dipartimenti

Domande

1) Domanda (Re): *Il Dipartimento analizza sistematicamente i problemi rilevati nei Rapporti di Riesame dei CdS, nelle relazioni delle CPDS, nelle SUA-CdS discutendone in sede di Consiglio? Propone azioni migliorative plausibili e realizzabili, verificandone adeguatamente l'efficacia? Ci sono evidenze documentali?*

Risposta (Pizzella): attualmente si discute su ciò che è portato all'attenzione del Direttore, in particolare di quanto trasmesso dai delegati.

R4.B4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla ricerca

Domande poste al Direttore e al Segretario amministrativo.

1) Domanda (Re) *Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con il progetto del Dipartimento? E' formalizzata in un opportuno documento (Regolamento o delibera di Consiglio di Dipartimento, Giunta o altra commissione)?*

Risposta (Pizzella): Delle 7 unità in organico, solo 2 sono in dipartimento, i restanti 5 assegnati alle attività realizzate in ospedale (scuole specializzate o altro). Per il dipartimento, è stato redatto un mansionario, inviato ai docenti.

2) Domanda (Re) *Ritenete adeguate le strutture e risorse di sostegno alla ricerca e, in particolare, ai Dottorati di Ricerca (se presenti)? (E.g. Spazi, biblioteche, laboratori, infrastrutture IT...)*

Risposta -

R3.C.2 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica

1) *Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con l'offerta formativa del Dipartimento?*

2) *Viene verificata da parte del Dipartimento la qualità del supporto fornito a docenti, studenti e interlocutori esterni?*

Il Dipartimento verifica se sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla didattica? (E.g. biblioteche, ausili didattici, infrastrutture IT...)



Dalle risposte emerge che il Dipartimento dispone di un “mansionario” con i ruoli attribuiti ad ogni unità di personale TA nell’ambito delle attività di propria pertinenza, inclusa la didattica, anche se non emerge una documentazione adeguata. Per quanto riguarda la verifica del supporto fornito ai docenti, studenti o altri stakeholder essa è garantita dal fatto che a tutti i dipendenti TA sono attribuiti degli obiettivi operativi o individuali e, inoltre, che essi sono valutati per i comportamenti professionali dal proprio superiore gerarchico nell’ambito della gestione del ciclo della performance.

Il dipartimento dispone di una carta dei servizi, ma emerge che essa non è corredata da standard di qualità né è sufficientemente pubblicizzata a livello di studenti o altre categorie di stakeholder.

Infine, per quanto riguarda la disponibilità di adeguate strutture e risorse di sostegno alla didattica, emerge che il Dipartimento non ha una propria sede autonoma, essendo ospite di un centro di Ateneo, e non ha a disposizione aule, spazi studio e laboratori per i propri corsi di studio (tre) che invece usufruiscono delle strutture un polo didattico interdipartimentale gestito dalla Scuola di Medicina e Scienze della Salute.

R.P Gestione della Performance a livello del Dipartimento

Domande al Segretario amministrativo e al Direttore del Dipartimento.

1) Nel corso del 2017 è stato effettuato un monitoraggio degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento? In che data?

2) Con che procedura è stato valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento? In che data?

3) Gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico sono stati discussi in sede di Giunta/Consiglio di Dipartimento?

4) Sono stati attribuiti gli obiettivi individuali a tutto il personale amministrativo del Dipartimento nel corso del 2017? In che data?

5) Sono stati attribuiti gli obiettivi individuali a tutto il personale tecnico del Dipartimento nel corso del 2017? In che data?

6) Come è stata gestita nel corso del 2017 la valutazione comportamentale del personale TA del Dipartimento? (Colloquio a inizio anno, in itinere, autovalutazione..)?

Dalle risposte emerge che:



- delle sette unità di personale TA assegnate al Dipartimento, sei sono distaccate presso la ASL a supporto dei docenti impegnati in attività clinico-assistenziale, rendendo più difficoltosa la gestione della performance a livello di Dipartimento;
- in ogni caso a tutte e sette le unità PTA è assegnato almeno un obiettivo individuale;
- tutte le unità PTA sono valutate per il comportamento professionale, con l'ausilio dei docenti con incarichi assistenziale per quanto riguarda le quattro unità distaccate presso la ASL, e coinvolgendo la Giunta secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico sono stati analizzati in sede di Giunta anche se non adeguatamente discussi nell'ambito del Consiglio di Dipartimento o sufficientemente tenuti in considerazione nella programmazione del Dipartimento.

ALLEGATO 2

Carichi didattici dei docenti afferenti al Dipartimento in CdS dell'Ateneo nell'a.a. 2018/2019

COGNOME	NOME	RUOLO	A	B	C	D	E	F	SOMMA	FUORI SSD	A	B	C	D	E	F	SOMMA
ALPARONE	Francesca Romana	PO	64	0	0	48	0	16	128	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
AURELI	TIZIANA	PO	0	188	0	0	0	56	244	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
BALLERINI	Patrizia	PA	65	30	38	6	0	0	139	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
BONANNI	Laura	RU	0	30	0	0	0	0	30	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
BONCOMPAGNI	SIMONA	RD	50	0	0	0	0	0	50	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
CACCHIO	Marisa Adriana	PA	200	0	0	0	0	0	200	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
CAPOTOSTO	PAOLO	RD	10	0	0	0	0	25	35	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	25	25
CAULO	MASSIMO	PA	0	108	0	0	0	0	108	di cui fuori sett.	0	80	0	0	0	0	80
COMANI	Silvia	PA	88	0	0	0	0	0	88	di cui fuori sett.	40	0	0	0	0	0	40
COMMITTERI	Giorgia	PA	0	112	0	12	0	16	140	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
COTRONEO	Antonio Raffaele	PO	0	52	0	0	0	0	52	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DEL GRATTA	Cosimo	PO	72	36	0	0	0	0	108	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DELLA PENNA	Stefania	PA	110	20	0	0	0	0	130	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DI BERARDINO	CLAUDIO	RU	0	72	0	0	0	0	72	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DI GIAMMARCO	GABRIELE	PO	0	218	0	0	0	0	218	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DI GIANNANTONIO	Massimo	PO	0	49	8	16	0	0	73	di cui fuori sett.	0	10	0	0	0	0	10
DI GIROLAMI	Cristina	RU	0	0	0	36	0	0	36	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DI GIULIO	Camillo	PO	100	0	25	0	0	0	125	di cui fuori sett.	0	0	25	0	0	0	25
DI MATTEO	ROSALIA	PA	64	64	0	0	0	8	136	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
DI SANO	Sergio	RU	32	48	0	0	0	32	112	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
EBISCH	Sjoerd Johannes	RD	64	30	0	0	0	0	94	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
FASOLO	MIRCO	PA	32	48	0	0	0	40	120	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
FERRETTI	Antonio	PA	126	55	0	0	0	0	181	di cui fuori sett.	8	55	0	0	0	0	63

FULLE	Stefania	PO	112	0	0	48	0	0	160	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
GALLINA	Sabina	PO	0	91	56	0	0	0	147	di cui fuori sett.	0	43	56	0	0	0	99
GAMBI	Francesco	RU	0	48	34	0	0	0	82	di cui fuori sett.	0	10	0	0	0	0	10
GENOVESI	Domenico	PA	0	174	0	0	0	12	186	di cui fuori sett.	0	10	0	0	0	12	22
GUARNIERI	Simone	RU	60	0	0	8	0	0	68	di cui fuori sett.	0	0	0	8	0	0	8
LECCESE	Eva	PA	48	0	0	108	0	0	156	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
MANGIOLA	ANNUNZIATO	PA	0	8	0	0	0	0	8	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
MARIGGIO'	Maria Addolorata	PA	88	37,5	0	0	0	0	125,5	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
MARTINOTTI	Giovanni	RD	0	40	26	16	0	0	82	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
MARZETTI	Laura	PA	103	0	0	0	0	0	102,5	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
MERLA	Arcangelo	PA	132	0	0	0	0	0	132	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
NERI	Giampiero	PA	0	56	0	0	0	25	81	di cui fuori sett.	0	10	0	0	0	25	35
ONOFRI	Marco	PO	0	32	0	0	0	0	32	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
PAGLIARO	Stefano	PA	64	0	0	48	0	16	128	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
PALUMBO	Riccardo	PO	0	0	48	90	0	0	138	di cui fuori sett.	0	0	0	90	0	0	90
PAOLINI	CECILIA	RU	30	0	0	0	0	75	105	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	75	75
PATRIGNANI	Paola	PO	55	58	0	0	0	0	113	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
PERRUCCI	Mauro Gianni	PA	30	56	0	0	0	0	86	di cui fuori sett.	10	20	0	0	0	0	30
PIETRANGELO	Tiziana	PA	80	0	24	24	0	0	128	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
PIETRONI	Davide	RU	0	84	0	0	0	0	84	di cui fuori sett.	0	48	0	0	0	0	48
PIZZELLA	Vittorio	PO	70	45	0	0	0	0	115	di cui fuori sett.	0	45	0	0	0	0	45
RENDA	GIULIA	RU	0	66	0	0	0	0	66	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
SENSI	Stefano	PO	0	60	0	0	0	68	128	di cui fuori sett.	0	30	0	0	0	68	98
SESTIERI	CARLO	PA	20	78	0	0	0	0	98	di cui fuori sett.	20	30	0	0	0	0	50
SPINELLI	MARIA	RD	0	16	0	0	0	16	32	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
TACCONELLI	Stefania	RU	0	56	0	0	0	0	56	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
TARTARO	Armando	PA	0	103	0	0	0	0	103	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
THOMAS	Astrid Maria	PA	0	58	12	0	0	0	70	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0
UNCINI	Antonino	PO	0	105	0	0	0	25	130	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	25	25
ZAPPASODI	Filippo	PA	96	0	0	0	0	0	96	di cui fuori sett.	0	0	0	0	0	0	0