

3. Il sistema di performance dell'Ateneo

Per rispondere in modo adeguato alle aspettative degli stakeholders, il sistema della performance UNISA si articola su tre livelli:

performance di ateneo;

performance organizzativa;

performance individuale.

La performance di Ateneo è il livello superiore di attività e di risultato che sintetizza il dato strutturale e strategico-gestionale. La sintesi di questo livello è rappresentabile ricorrendo ai tre indicatori base definiti dal d.lgs. 49/12 di cui è fornita rappresentazione tra il valore 2018 (confrontato anche con gli altri atenei) e il valore prospettico risultante dai dati del bilancio preventivo 2019:

UNIVERSITÀ	SPESE PERSONALE (IP)	SPESE INDEBITAMENTO (I DEB)	SOSTENIBILITÀ ECONOMICO FINANZIARIA (I SEF)
SALERNO	77.88 (ex 66,41) ⁴	0 (ex 0 ⁵)	1.05 (ex 1.09) ⁶

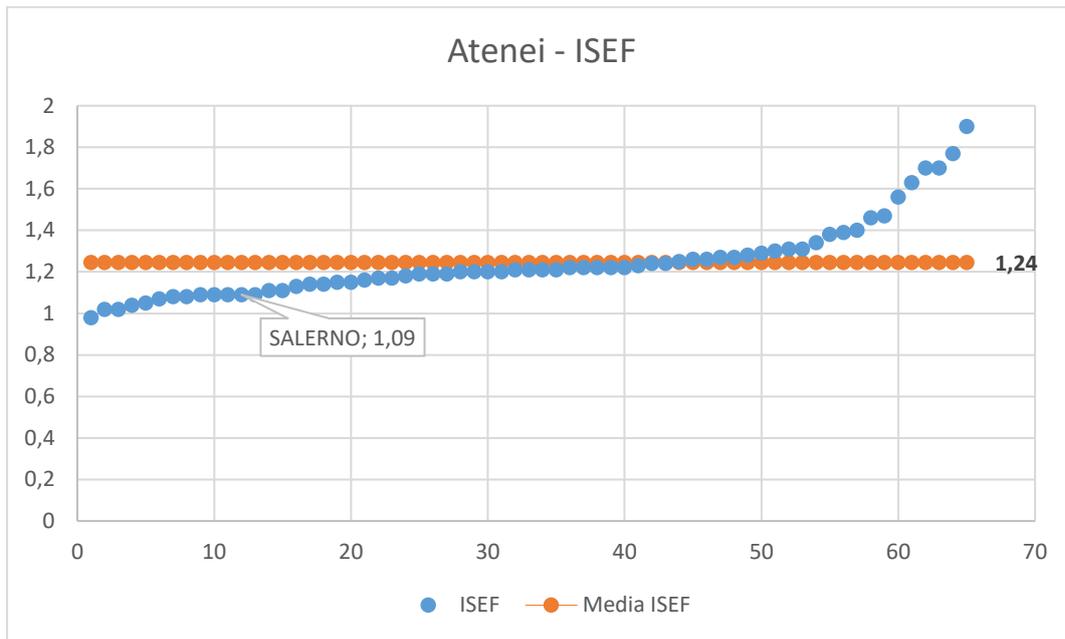
La tabella suindicata evidenzia il target prefissato dei tre indicatori, come desumibili dal bilancio preventivo 2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione. Gli indicatori derivano dalle previsioni per l'anno 2019 e sono raffrontati con i corrispondenti valori al 2017 come riportati dalla banca dati COEP su sito MIUR. I dati indicano valori positivi nelle tre dimensioni delle spese del personale (68,83%), delle spese di indebitamento (0) e della sostenibilità finanziaria (1,19%). Gli obiettivi strategici di performance di ateneo sono desunti dalle priorità politiche di mantenimento degli indicatori sintetici ben al di sotto dei limiti massimi prescritti al fine di assicurare le migliori condizioni di equilibrio economico-patrimoniale e finanziario e la miglior allocazione delle risorse finanziarie disponibili. Gli indicatori possono costituire una buona proxy per effettuare un'analisi di benchmark con gli altri atenei, riferiti alle risultanze 2017 (cfr. graf1, 2, 3).

⁴ SPESE DI PERSONALE (art. 5, d.lgs 49/2012). Indicatore Spese di Personale (IP) = A/B (LIMITE MAX 80%) A (Spese complessive del personale a carico dell'ateneo) = (Stipendi personale di ruolo + Stipendi personale a tempo determinato + Fondo accessorio personale TA + Contratti di insegnamento) - Finanziamenti esterni pubblici/privati destinati a spese di personale B (Entrate di rif.) = FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi

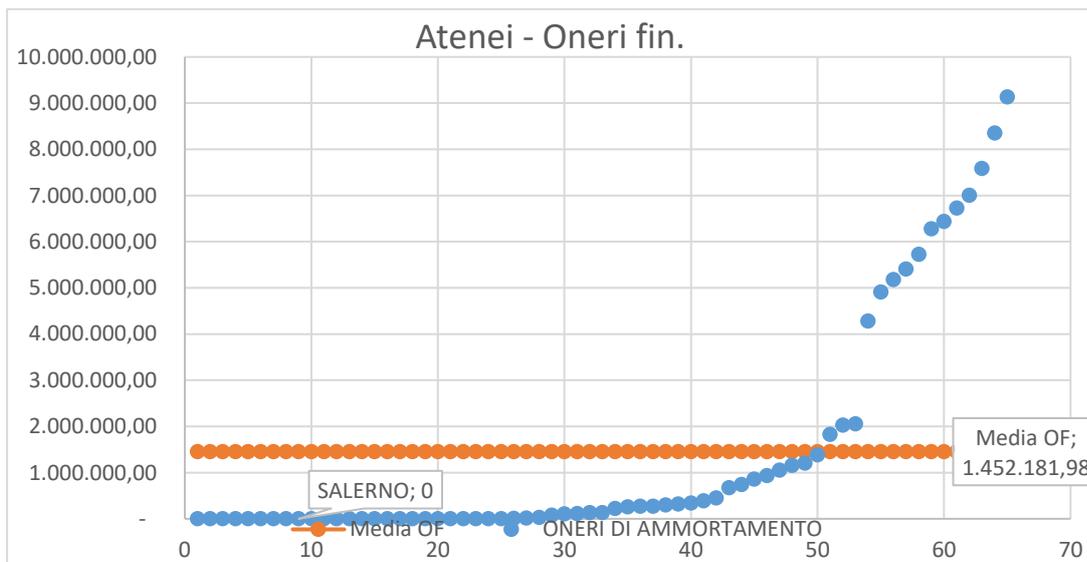
⁵ SPESE DI INDEBITAMENTO (art. 6, d.lgs 49/2012). Indicatore Spese di Indebitamento (I DEB) = C/D (LIMITE MAX 15%, LIMITE CRITICO 10%) C = Oneri annui ammortamento mutui (capitale + interessi) - Contributi statali per investimento ed edilizia D = (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi) - Fitti passivi - Spese complessive del personale a carico ateneo

⁶ 1 SOSTENIBILITÀ ECONOMICO FINANZIARIA (art. 7, d.lgs 49/2012). Indicatore di sintesi che tiene conto delle spese di personale e delle spese per indebitamento. I SEF = E/F INDICATORI DI BILANCIO E = 0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi - Fitti passivi) F = Spese di Personale a carico ateneo + Oneri ammortamento

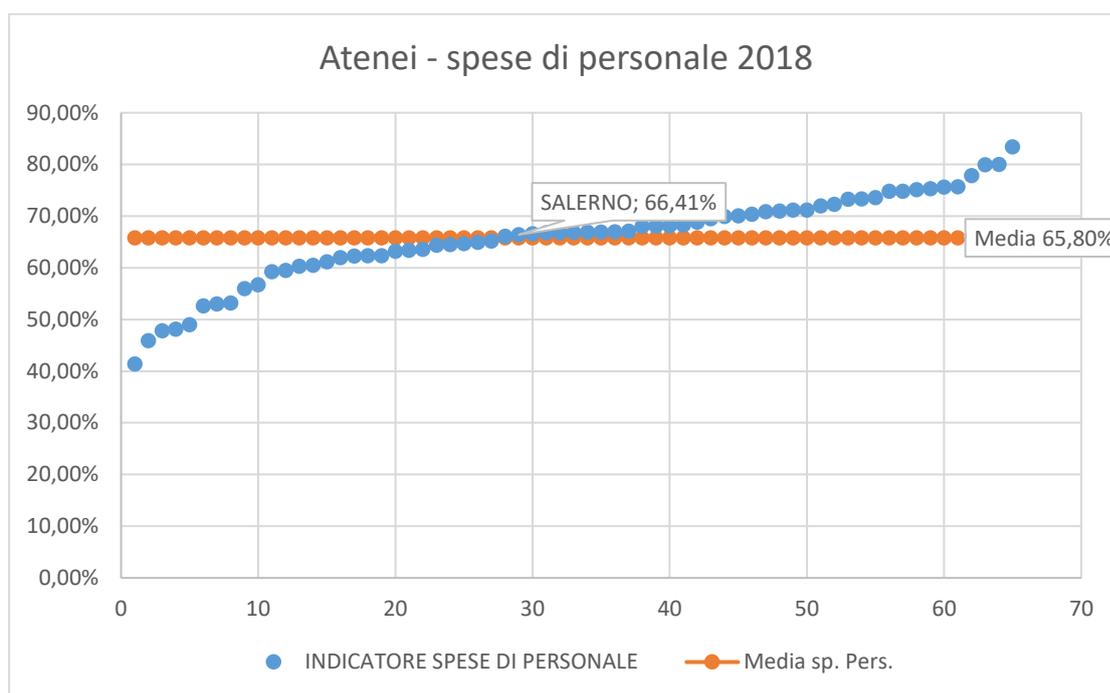
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO
 Piano della Performance 2020-2022



Graf. 1 – Indicatore situazione economico-finanziaria – benchmark nazionale 2018



Graf. 2 – Indicatore di indebitamento – benchmark nazionale 2018



Graf. 3 – indicatore spese di personale – benchmark nazionale 2018

Per un'analisi di contesto dell'Università di Salerno a livello internazionale⁷, si evidenziano i positivi risultati in termini di ricerca e di trasferimento tecnologico .

4. La performance Organizzativa

La performance organizzativa è declinata a livello di strutture organizzative/Unità organizzative responsabili. Questo inquadramento nasce dall'esigenza di dotare il nostro Ateneo di un sistema integrato di gestione della performance che, partendo dalla strategia delineata dagli organi di Governance, si sviluppi attraverso le linee programmatiche operative del "middle management" e trovi sviluppo nei piani operativi amministrativi di supporto al perseguimento degli obiettivi strategici. In tal senso, il collegamento del controllo di gestione con la funzione di performance management che si avvia con il ciclo della performance, funge da collettore delle informazioni necessarie al monitoraggio continuo e a fornire le indicazioni di feedback agli organi di Governance per le necessarie ed eventuali azioni correttive. Per realizzare la misurazione della performance è necessario preliminarmente definire l'oggetto di misurazione individuandolo nei tre livelli (Ateneo, struttura organizzativa e individuo). Presupposto di questa analisi è la dimensione del processo amministrativo attraverso la lettura delle attività amministrative e la messa in "phasing" dell'intero processo gestionale. Altro necessario collegamento della performance si realizza con il budget di ateneo nelle tre dimensioni principali, ovvero:

- *Performance measurement* (accountability e trasparenza);
- *Performance management* (miglioramento attività amministrative);

⁷<https://www.umultirank.org/#!/explore?trackType=explore&sightMode=undefined§ion=exploreUniversityDetail&detailUniversity=3150&name=university-of-salerno>

- *Performance budgeting* (procedure di bilancio: allocazione risorse condizionata dai risultati delle politiche). Le informazioni di risultato e le altre informazioni sono utilizzate per le finalità della programmazione delle risorse economico-finanziarie e/o per la loro riallocazione (performance-informed budgeting). L'analisi multidimensionale della performance attraverso il controllo di gestione non può prescindere dall'analisi dei processi che si realizza attraverso la mappatura dei processi amministrativi e delle correlate aree di rischio come individuate dall'ANAC nelle linee guida per la prevenzione del rischio corruzione. L'Ateneo, basandosi sulla mappatura preliminare dei processi adottata ai fini dell'analisi del rischio corruttivo come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza 2020/2022 (<https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>), ha definito l'approccio preliminare per il completamento della mappatura dei processi amministrativi. Per la misurazione della performance (performance measurement) che prevede il calcolo della performance a livello di ateneo, a livello di struttura organizzativa e a livello individuale, sono individuabili KPI definiti in coerenza con i seguenti fattori:

-disponibilità delle attività amministrative (in termini di durata del processo lavorativo)

-qualità dell'attività amministrativa (in termini di rapporto tra atti regolari e totale degli atti acquisiti);

-prestazioni delle attività di supporto amministrativo (in termini di numero di atti e durata del processo lavorativo).

I risultati sono pubblicati al link: <https://trasparenza.unisa.it/performance/good-practice>.

La performance organizzativa, nell'ambito dell'approccio integrato con anticorruzione e trasparenza, contempla anche gli obiettivi del Piano triennale anticorruzione e trasparenza riferito al triennio 2020-2022 coincidente con analogo spazio temporale del piano della performance. Si rinvia allo specifico Piano triennale riportante gli obiettivi specifici di prevenzione del rischio corruzione e di miglioramento della trasparenza che sono declinati con le relative misure di contrasto secondo le Linee guida ANAC (<http://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>).

Calendario di Performance budgeting correlato al sistema di pianificazione strategica e programmazione gestionale

tipo documento	Periodo	Organo deliberante	UOR responsabile
Programmazione strategica	gennaio-aprile	Consiglio di Amministrazione – Senato accademico	Area I Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione, Ufficio Statistico. Ufficio Qualità
Piano delle opere	settembre	Consiglio di Amministrazione	Area VI
Piano fabbisogno personale	settembre	Consiglio di Amministrazione	Area IV
Piano fabbisogno beni e servizi	settembre	Consiglio di Amministrazione	Area V
bilancio unico di Ateneo	ottobre-dicembre	Consiglio di Amministrazione	Area V
Piano della performance	gennaio n+1	Consiglio di Amministrazione	Area I Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione

5. Obiettivi, target, indicatori

Gli obiettivi operativi sono definiti in coerenza con il piano strategico

Gli indicatori utilizzati si riferiscono alle seguenti dimensioni:

- risorse (umane e finanziarie) quali presupposto per la performance organizzativa al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle strutture organizzative
- l'efficienza e l'efficacia, in termini di risultati dell'azione organizzativa e individuale;
- l'impatto (outcome), quale target della performance organizzativa nell'orizzonte triennale. I target sono assegnati per ciascun obiettivo individuale per UOR e sono ponderati in base al numero degli obiettivi (n. 4 per UOR) al fine di misurare l'impatto di ciascun target sulla performance organizzativa. I target prefissati con il precedente piano della performance saranno misurati in sede di Relazione della performance 2019 (giugno 2020); laddove gli obiettivi sono stati ridefiniti, i target iniziali sono individuati come anno zero nel 2019. I target sono tipizzati come quantitativi o qualitativi. Nel secondo caso (target qualitativi) si riferiscono o a fasi di progetti da implementare o alla realizzazione di attività complesse, la cui misurabilità è legata al completamento delle attività sottostanti. Per ogni obiettivo è individuato il responsabile della struttura organizzativa. Di seguito una sintesi della tipologia di obiettivi, ripartiti in amministrativi (A) e innovativi (I), nonché riferiti all'anticorruzione (AC) e alla trasparenza (T) che sono meglio dettagliati nell'allegato 1.

Unità Organizzative	A	AC	I	T	Totale complessivo
Uff. Scuola di Specializz. per Professioni legali	4	1		1	6
Ufficio Pianificazione e Sviluppo	4	1		1	6
1-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione (D4) - CDS/DISA-MIS	4	1		1	6
1-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D1)-CDS/DI	4	1		1	6
1-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D2)-CDS/DIIN	4	1		1	6
1-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D5) - CDS/DISPAC	3	1		1	5
1-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D6)-CDS/DIPMED		1		1	2
1-Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D2) - CDS/DIIN	4	1		1	6
1-Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D6)/DIPMED	4	1		1	6
2-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione (D4) - CDS/DISES	4	1		1	6
2-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D2)-CDS/DICIV	4	1		1	6
2-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D5)-CDS/DIPSUM	3	1		1	5
2-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D6)-CDS/DIFARMA	4	1		1	6
2-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere(D1)-CDS/DIPMAT		1		1	2
2-Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D2) - CDS/DICIV-DIEM	4	1		1	6
2-Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D6)/DIFARMA	4	1		1	6
3-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D1)-CDS/DCB	4	1		1	6
3-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D2)-CDS/DIEM	4	1		1	6
3-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D4) - CDS/DISPC	4	1		1	6
3-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D5)-CDS/DISUFF		1		1	2
4-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D1)-CDS/DF	4	1		1	6
4-Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D4) - CDS/DISPS	3	1		1	5
Area I	2	1		1	4
Area II	1	1		1	3
Area III	3	1		1	5
Area IV - Risorse Umane	1	1	1	1	4

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO

Piano della Performance 2020-2022

Area V	1	1		1	3
Area VI	1	1	1	1	4
Area VII	1	1		1	3
Centro Bibliotecario di Ateneo	8	1	1	1	11
Direzione Generale	4				4
Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi Professionali	4	1		1	6
Ufficio Applicazioni		1	4	1	6
Ufficio Assicurazione qualità	4	1		1	6
Ufficio Bilancio e Tesoreria		1		1	2
Ufficio Carriere e Stato Giuridico	5	1		1	7
Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio (D1)	2	1	2	1	6
Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio (D2)	2	1	2	1	6
Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio (D3)	2	1	2	1	6
Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio (D4)	2	1	2	1	6
Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio (D5)	2	1	2	1	6
Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio (D6)	2	1	2	1	6
Ufficio Contabilità, Costi Generali e Investimenti		1		1	2
Ufficio Contratti e Supplenze	4				4
Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto Nucleo di Valutazione	5	1	1	1	8
Ufficio Coordinamento Attività di Ricerca	4	1		1	6
Ufficio coordinamento Supporto Strategico Direzionale		1		1	2
Ufficio di Coordinamento Bilancio, Contabilità e Finanza		1		1	2
Ufficio di Coordinamento Servizi Informatici e transizione al digitale	2	1	3	1	7
Ufficio di Segreteria del Rettore	4	1		1	6
Ufficio Didattica, Offerta formativa e supporto alle carriere degli studenti	4	1		1	6
Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione, Carriere (D3)	4	1		1	6
Ufficio Diritto allo Studio	4	1		1	6
Ufficio Economato		1		1	2
Ufficio Formazione post-laurea, Scuole di Spec., Master, IFTS e Corsi di Perfezionamento	4	1		1	6
Ufficio Impianti Meccanici ed Energia	3	1		1	5
Ufficio Nuove Costruzioni	4	1		1	6
Ufficio Patrimonio e Manutenzione Edilizia	4	1	1	1	7
Ufficio Pensioni	1	1	3	1	6
Ufficio Procedimenti Disciplinari e Servizi Ispettivi	1		3		4
Ufficio Progettazione	4	1		1	6
Ufficio Progetti speciali		1		1	2
Ufficio Reclutamento e Organico-PD	4	1		1	6
Ufficio Reclutamento e Organico-PTA	3	1	1	1	6
Ufficio Relazioni Internazionali/Erasmus			1		1
Ufficio Ricerca		1		1	2
Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D1)	4	1		1	6
Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D3)	4	1		1	6
Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D4)	4	1		1	6

Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico (D5)	4	1		1	6
Ufficio Sistemi Elettrici	4	1		1	6
Ufficio Sistemi Tecnologici	1	1	4	1	7
Ufficio Statistico		1		1	2
Ufficio Stato Giuridico e Formazione	1	1	3	1	6
Ufficio Stipendi e adempimenti fiscali		1		1	2
Ufficio Tirocini Formativi Attivi		1		1	2
Ufficio Trattamento Accessorio		1		1	2
Totale complessivo	201	73	39	73	386

6. La performance Individuale

La performance individuale si esplicita mediante l'elaborazione di specifici piani individuali di lavoro predisposti da ciascun responsabile di struttura organizzativa per ogni collaboratore assegnato alla struttura medesima e caricati nella piattaforma informatica dedicata, presente nel sistema informativo UGOV. Per i responsabili di struttura organizzativa, gli obiettivi individuali coincidono con quelli della struttura organizzativa affidatagli. Il cascading degli obiettivi organizzativi è riportato nell'allegato.

7. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Piano è redatto in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione validato dall'OIV in data 23/01/2020 (<https://trasparenza.unisa.it/performance/sistema>).

8. Allegati:

1 - cascading obiettivi performance organizzativa per il triennio 2020/2022