

2.1.10 Interventi CUG

Formazione del personale

PIAO: AREA 1 Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (Macro-Azione 1.1.1: Promozione di cultura e prassi inclusive nella comunità accademica)

Formazione obbligatoria: Somministrazione di due corsi gratuiti sulla piattaforma Federica Web

Learning (già utilizzata in passato).

- Per un Welfare comunitario di inclusione
- La discriminazione sulla base della disabilità.

Formazione facoltativa:

- L'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
- Benessere organizzativo e categorie protette

Sensibilizzazione

- 2^a edizione del ciclo di incontri "Le sfide dell'inclusione": 4 incontri con esperti/e riconosciuti/e a livello nazionale e internazionale sui temi delle pari opportunità, della violenza di genere, hate speech e linguaggio di genere, in un'ottica nazionale che sovrannazionale.
- Ciclo di seminari/conferenze sui temi a cura degli studenti eletti rappresentanti del CUG:
 - Educazione sessuale, accessibilità e inclusione sociale.
 - Disabilità e Sport (in collaborazione con Centro Unione Sportiva Lecce)
 - Discriminazione di genere in ambito universitario (una conferenza per ogni dipartimento)

Ricerca:

Indagine sul lavoro agile in collaborazione con la delegata rettorale al Benessere lavorativo su proposta del gruppo di lavoro sul lavoro agile costituitosi nel CUG. L'indagine sarà condotta tramite la somministrazione di questionari e l'organizzazione di focus group al fine di analizzare le ricadute sui dipendenti del lavoro svolto in modalità telelavoro/lavoro agile nello scenario post-pandemico e individuare possibili azioni migliorative nelle modalità di fruizione del lavoro agile per una sempre maggiore conciliazione work/no work.

Proposte di interventi da attuarsi in collaborazione con la Rete regionale dei CUG

- Redazione de "Il libro bianco del CUG", un documento in versione beta la cui stesura è coordinata dal CUG dell'Università del Salento. Questo *vademecum* amministrativo traccia linee guida operative a disposizione dei CUG ed è in continuo aggiornamento, rispetto agli input che verranno dai vari CUG per l'implementazione della legge che ne istituisce la costituzione. È a disposizione della Rete regionale e diffuso nel territorio provinciale;
- Proposta di apertura di uno 'Sportello Antiviolenza Unisalento'.
- Proposta di riduzione delle tasse di immatricolazione universitaria per le donne che possano dimostrare di essere o essere state vittime di violenza.

Proposta iniziativa in occasione della celebrazione del 70° anniversario dell'Università del Salento

- Incontro pubblico con Paola Cortellesi per parlare di prevaricazioni e violenza di genere con la regista italiana che ha saputo fare breccia nel cuore delle persone attraverso un film impegnativo, "C'è ancora domani", dove racconta con disincanto storie vere. La scelta di questa testimonial vuole sollecitare la crescita di un germoglio spontaneo di consapevolezza nelle donne che si sentono o vengono trattate come nullità, e una riflessione nell'uomo alfa. Titolo: "Il diritto-dovere di contare".

Inoltre, il CUG sostiene in modo particolare la proposta di istituzione di una 'Biblioteca di Genere' all'interno dei plessi universitari – o almeno di una biblioteca specialistica presso il plesso che si riterrà maggiormente consona in ragione degli spazi, della disponibilità di personale ed eventualmente di affinità di temi di ricerca – e la creazione di Spazi ricreativi per la comunità accademica, in quanto luogo di formazione e di ricerca necessario e ormai presente in moltissime realtà accademiche, sia in Italia che all'estero.

2.2 Performance

2.2.1 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) (https://trasparenza.unisalento.it/documents/66007/1050275/003-All_1_1_Sistema_di_Valutazione_2023+.pdf) è lo strumento con cui, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli *stakeholder* interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. Il suo ambito di applicazione riguarda la *performance* delle attività gestionali mentre la misurazione della *performance* riconducibile a didattica, ricerca e terza missione è regolamentata dal Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, in applicazione della legge 240/2010 e del D.Lgs. n. 19/2012.

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, il ciclo della performance si articola in diverse fasi che si replicano di anno in anno in modo coerente e cumulativo (i risultati della valutazione dell'anno precedente si integrano con le nuove istanze di programmazione dell'anno successivo):

- definizione della **pianificazione strategica** – Piano Strategico di Ateneo - che identifica gli obiettivi strategici e i risultati attesi dall'Ateneo nel suo complesso. Il Piano strategico ha valenza pluriennale ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Senato Accademico;
- definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo. Il Piano è approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- **assegnazione degli obiettivi** alle strutture e al personale di Ateneo;
- **monitoraggio in corso d'anno** degli obiettivi ed eventuali interventi correttivi;
- **valutazione annuale della performance istituzionale, organizzativa e individuale**;
- **rendicontazione annuale dei risultati** attraverso la Relazione Performance di Ateneo approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno. L'adozione della Relazione Performance è condizione necessaria per l'erogazione dei premi di risultato;
- **distribuzione delle premialità**.

Con le innovazioni introdotte dal D.lgs. 74/2017, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione ed infine adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico il Sistema individua:

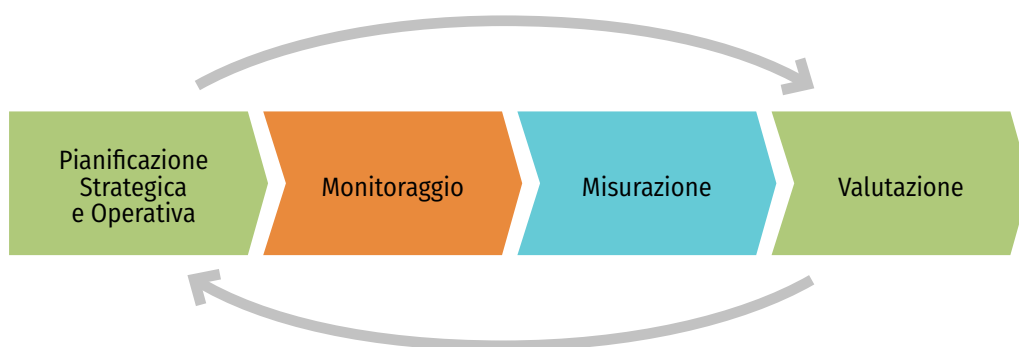
- le metodologie di misurazione e valutazione della performance istituzionale, organizzativa e individuale;
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio estendendo l'integrazione a tutti i sistemi di controllo interno (controllo di gestione, trasparenza, anticorruzione, ...).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università del Salento è stato parzialmente rivisto e aggiornato dapprima nell'anno 2018 e successivamente nell'anno 2019 introducendo significativi elementi di novità in relazione alla modalità di valutazione del personale di Ateneo. Nell'anno 2023 si è poi proceduto a un aggiornamento complessivo del predetto Sistema in merito al quale, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Il nuovo Sistema risponde alle seguenti necessità:

- recepisce le disposizioni introdotte dall'art. 6 del DL 80/2021 che prevede l'adozione per le PA del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui il Piano della Performance costituisce una delle componenti essenziali;
- recepisce le disposizioni introdotte dalla Legge n. 41/2023 di "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative*" secondo cui la **valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva**. La previgente formulazione del Sistema Unisalento prevedeva già tale dimensione valutativa con incidenza sulla valutazione complessiva pari al 20%;
- chiarisce e meglio definisce le modalità di definizione degli obiettivi;
- introduce la dimensione della **performance istituzionale**, distinta dalla performance organizzativa, basata su indicatori globali di Ateneo trasversali all'intera amministrazione.

Le fasi del Sistema per la gestione del ciclo della performance sono di seguito rappresentate:



Il nuovo Sistema, cui si fa espresso rimando, individua le metodologie di misurazione delle seguenti dimensioni di performance in relazione alla:

1. Performance Istituzionale: rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura sull'andamento dell'intera organizzazione. Essa si sostanzia:

- nei risultati ottenuti rispetto agli indicatori globali di Ateneo nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 41/2023

secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva;

- nella verifica del rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (Dir. n. 2/2019 Funzione Pubblica).

2. Performance Organizzativa di Struttura: rappresenta il contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ateneo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Stante quanto previsto dal nuovo Sistema si sostanzia:

- nella valutazione della qualità dei servizi resi attraverso la somministrazione di un questionario di *customer satisfaction* DG e Dirigenti;
- nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi di struttura - DG, Dirigenti, Ep.

3. Performance individuale: consiste nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuali unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi attuati.

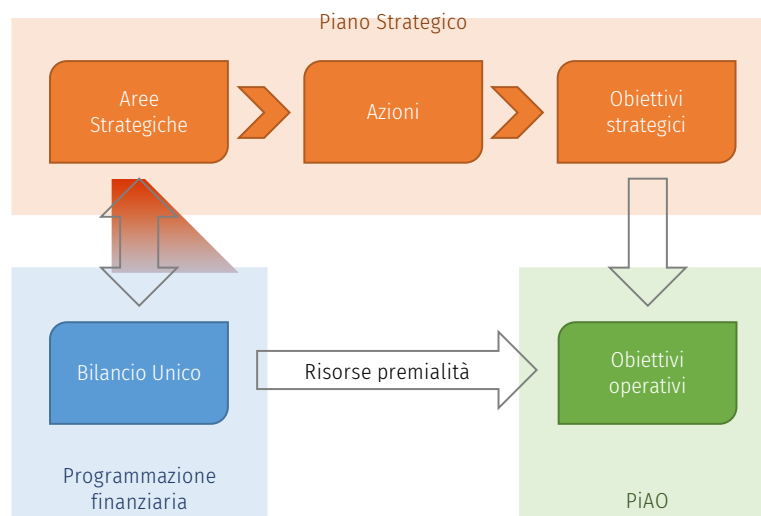
2.2.2 Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziaria

L'art. 7, c. 2bis del D.Lgs. 150/2009, stabilisce che i Sistemi di Misurazione della Performance prevedano le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Nell'Università del Salento il raccordo tra la programmazione finanziaria e di bilancio e il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PiAO) è assicurato attraverso la quantificazione dei costi del complesso delle azioni riconducibili alle Aree strategiche individuate nel Piano strategico. Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale alloca le risorse classificandole nell'Area strategica di riferimento, assicurando al contempo la sostenibilità economica degli obiettivi strategici e delle azioni in esso definite, nel rispetto dei vincoli finanziari e degli obblighi di legge. Dalle Azioni strategiche definite nel Piano strategico discendono gli obiettivi operativi assegnati al personale secondo le modalità già descritte nel paragrafo precedente.

Ai fini della definizione del Bilancio Unico l'Ateneo quantifica inoltre il Fondo per i trattamenti accessori al personale in cui confluiscono anche le quote stanziate per la retribuzione della premialità.

La correlazione tra i documenti di bilancio e il Sistema di misurazione e valutazione della Performance è brevemente rappresentata dallo schema seguente:



2.2.3 Obiettivi operativi – anno 2025

Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2025 si è articolato in diverse fasi che hanno preso avvio nel mese di novembre attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, con nota prot. n.214357 del 15/11/2024, chiamati a formulare una proposta di obiettivi orientati al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Pratiche e funzionali al perseguimento degli obiettivi e delle strategie definite dall'Ateneo nei seguenti documenti di pianificazione:

- Piano Strategico 2023-2025 approvato con delibere del Senato Accademico n. 56 del 22/05/2023 e del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 31/05/2023, modificato con D.R. n. 639 del 30/06/2023;
- Piano per la Parità di Genere dell'Università del Salento approvato delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27/01/2022;
- Piano di Sostenibilità 2023-2025 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 149 del 25/07/2023.

Contestualmente le strutture sono state inviate ad attenersi ai seguenti requisiti essenziali degli obiettivi, il cui mancato rispetto avrebbe potuto comportare il rigetto delle proposte:

- espressi in termini chiari e valutabili nonché definiti in termini di risultati;
- di tipo quantitativo (volumi di lavoro, scadenze temporale, di natura economica, etc.);
- di tipo qualitativo (miglioramento di processi, innovazioni, etc.);
- trasversali e di interesse di più strutture, al fine di assicurare un vantaggio generalizzato per l'intero Ateneo (tra più Dipartimenti, tra Dipartimenti e strutture centrali);
- valutabili a livello intermedio;
- costruiti su dati osservabili e risorse utilizzabili;
- compatibili con le risorse umane, finanziarie e organizzative disponibili.

In recepimento delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, allo scopo di potenziare la connessione tra i diversi cicli performance, nella formulazione delle proposte è stato chiesto di tener conto dell'eventuale mancato raggiungimento di obiettivi riferiti all'anno 2024, ovvero di prevedere obiettivi di prosecuzione e sviluppo di azioni già intraprese nella programmazione precedente.

Gli obiettivi proposti hanno costituito una semplice base di partenza atteso che gli stessi sono stati integrati con ulteriori obiettivi ritenuti strategici dalla Direzione Generale o ancora con altri obiettivi tese a rimuovere criticità rilevate su alcuni processi e a vario titolo portate all'attenzione della Direzione Generale. È emerso, inoltre, che alcuni obiettivi/azioni strategiche potranno essere realizzati esclusivamente dai docenti e/o dagli organi di indirizzo dell'Amministrazione centrale o dei Dipartimenti. Ad essi, pertanto, non si rende possibile associare obiettivi di competenza degli uffici amministrativi.

Particolare attenzione è stata riservata al carattere trasversale degli obiettivi che intersecano più unità organizzative dell'amministrazione. Ciò consente di usufruire di particolari sinergie e della condivisione dei rispettivi know-how dei soggetti coinvolti oltre che dare attuazione a progetti di più ampio respiro.

Si riporta in allegato l'elenco degli obiettivi operativi 2025 (All.1) e l'Albero della Performance (All.2) ossia gli obiettivi operativi 2025 aggregati a livello di obiettivi e azioni strategiche, con indicazione specifica dei relativi indicatori, *target* semestrale e annuale, strutture coinvolte e responsabili, tipologia (obiettivo di funzionamento e/o di progetto).

2.2.4 Obiettivi operativi 2025 del Direttore Generale

Stante quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la valutazione della performance del Direttore Generale è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Istituzionale

- a) il **40%** è legato a due indicatori di Performance di Ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 41/2023 secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva;
- b) il **2%** è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità.

Performance Organizzativa di Struttura

- c) l'**8%** deriva punteggio di *Customer Satisfaction*;
- d) il **10%** deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati.

Performance Individuale

- e) il **20%** deriva dal grado di raggiungimento di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- f) il **20%** deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Capacità organizzativa; Capacità gestionale; Capacità relazionale; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.

Atteso che il PIAO costituisce lo strumento attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione assegna gli obiettivi al Direttore Generale si allegano n. 2 due tabelle contenenti gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2025:

- All. 3. Tabella 10% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi Ripartizioni, Aree e Uffici dipendenti dal Direttore Generale;
- All. 4. Tabella 20% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi del Direttore Generale appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza del Piano Integrato è stata sviluppata in attuazione delle disposizioni normative stabilite dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 in coerenza con quanto previsto dal recente Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione il 16 novembre 2022 e pubblicato il 5 dicembre 2022), fatto salvo quanto contenuto nella sezione "Approfondimenti" della parte speciale dedicata da ANAC alle Università nell'aggiornamento al PNA 2017 di cui alla Delibera