

2.2 Performance

2.2.1 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 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:

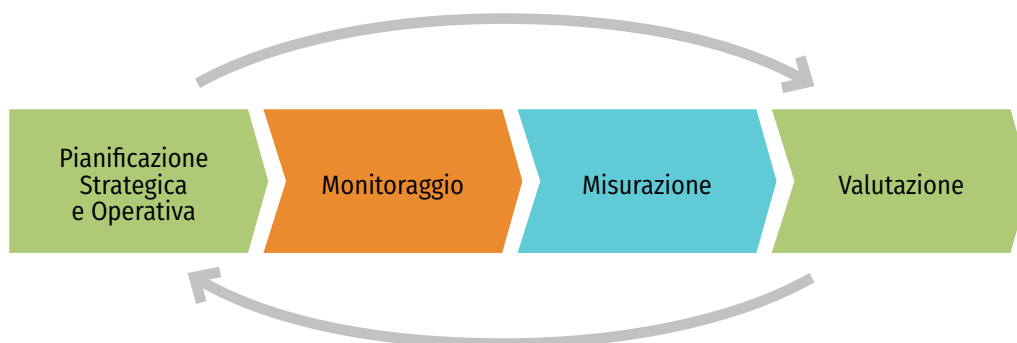
- le metodologie di misurazione e valutazione della performance istituzionale, organizzativa e individuale;
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello 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 (All.1) 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, **che costituisce parte integrante del presente PIAO 2024/2026**, 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.

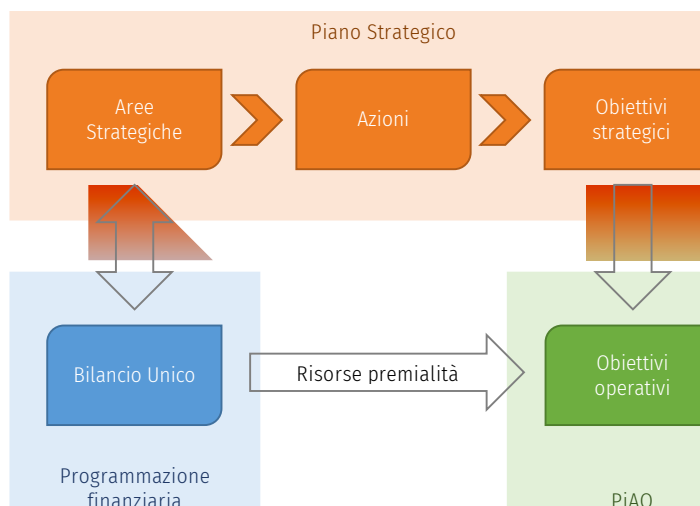
2.2.2 Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziaria

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 stanziare 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 2024

Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2024 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.214391 del 28/11/2023, 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 2023, 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.

Elemento qualificante del nuovo PIAO 2024-2026 è l'inserimento di obiettivi di sostenibilità (desunti dal "Piano di Sostenibilità 2023-2025" approvato con delibera CdA n. 149 del 25/07/2023) e di obiettivi volti a promuovere l'uguaglianza di genere (desunti dal "Piano per la Parità di Genere – GEP" approvato con delibera CdA n. 2 del 27/01/2022). Le strutture amministrative verranno quindi valutate in relazione al grado di raggiungimento di tali obiettivi mutuati dai Piani appena citati, tenendo conto delle risorse disponibili e delle eventuali contingenze manifestatesi durante l'anno.

Si riporta in allegato l'elenco degli obiettivi operativi 2024 (All.2) e l'Albero della Performance (All.3) ossia gli obiettivi operativi 2024 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 2024 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 2024:

- All. 4. Tabella 10% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi Ripartizioni, Aree e Uffici dipendenti dal Direttore Generale;
- All. 5. 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 n. 1208 del 22 novembre 2017, e quanto successivamente indicato nell'atto d'indirizzo del MIUR n. 39 del 14 maggio 2018. La normativa citata nella presente sottosezione è riepilogata nell'Allegato 6.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come già in precedenza gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", approvati dal Consiglio di ANAC in data 2 febbraio 2022 ha evidenziato: 1. la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni; 2. il ruolo fondamentale della formazione e della programmazione ed attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, in particolare quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo; 3. l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo sono coinvolti nel processo di gestione del rischio; 4. la necessità di continuare ad assicurare il monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione ed adeguatezza rispetto ai rischi rilevati delle misure di prevenzione; 5. la circostanza che l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione di molti processi abbia consentito e continuerà ad aumentare l'efficacia, l'efficienza dei processi amministrativi ed il coordinamento delle attività di monitoraggio con il sistema dei controlli interni, nonché di soddisfare esigenze di semplificazione; 6. la necessità di un rafforzamento dell'integrità pubblica e di una programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Il recentissimo aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha precisato l'assetto normativo in materia di contratti pubblici in essere dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), ha evidenziato i profili di prevenzione della corruzione determinati dal nuovo Codice, con relativa esemplificazione di rischi corruttivi e misure di contenimento, ed ha affrontato infine le novità anche in materia di trasparenza dei contratti pubblici.

I paragrafi che seguono tengono conto anche delle succitate indicazioni dell'ANAC e dei risultati delle azioni già intraprese dall'Università del Salento in esecuzione del PIAO 2023-2025 con il contributo dei dirigenti e dei referenti per la prevenzione della corruzione e che sono stati confermati dagli stessi in occasione dei monitoraggi semestrali. Gli ambiti di applicazione contenuti nella presente sottosezione riguardano tutte le attività dell'Ateneo - scientifiche, formative, amministrative - per le quali si possa ipotizzare il rischio di abuso da parte del soggetto del potere attribuitogli, al fine di ottenerne vantaggi privati. Le disposizioni relative alla prevenzione della corruzione sono rivolte, dunque, a tutto il personale dipendente dell'Università: personale tecnico-amministrativo e personale docente.

In attuazione di quanto sopra, la presente "Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza" dell'Università del Salento (nel seguito "l'Università" o "Ente") illustra le strategie e le metodologie che il RPCT ha elaborato - in attuazione degli obiettivi strategici indicati dall'organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione) - relativamente al processo di gestione del rischio nonché le azioni da assumere ai fini della implementazione della trasparenza amministrativa, a valere per il triennio considerato.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 97/2016, "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".