

del programma seminari, documentari, una mostra fotografica, uno spettacolo teatrale e un cineforum (in collaborazione con il Cineforum degli studenti DAMS).

Il programma è reperibile al link: <https://drive.google.com/file/d/1mCp9H0a0Cswl1MD5j3K2qmmeKcxkfb73/view>

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/66007/1050279/All_1_SMVP.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 tre diverse fasi, che dovrebbero replicarsi 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). Le tre fasi del ciclo della performance sono le seguenti:

- un momento di programmazione (che si concretizza nel Piano Strategico, definizione del Bilancio e Piano Integrato di Ateneo);
- un'attività di monitoraggio ed eventuale correzione della programmazione esercitata internamente dall'ente e dal Nucleo di Valutazione;
- una valutazione dei risultati ottenuti che compete agli organi di governo ed è opportunamente rendicontata, da cui discende tra l'altro l'attribuzione dei premi individuali in esito alla validazione del Nucleo di Valutazione.

Alla base delle tre fasi c'è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che disciplina le modalità con cui l'amministrazione provvede all'implementazione del ciclo della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalle Linee Guida ANVUR. Nello specifico il Sistema individua:

- le metodologie di misurazione e valutazione della *performance* 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, ...).

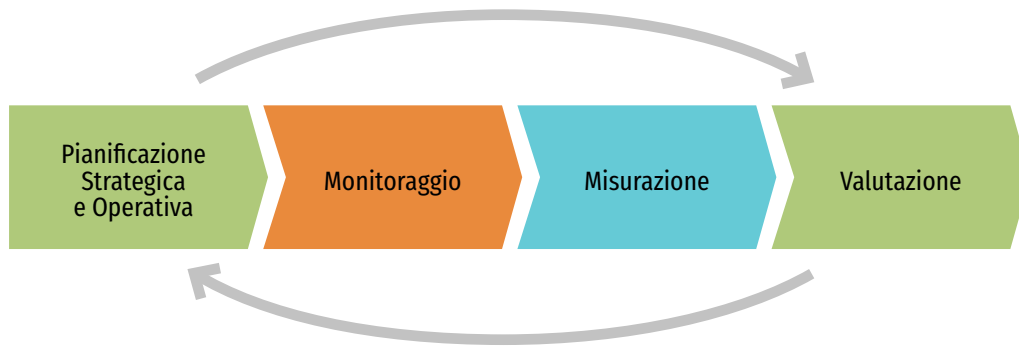
2.2.1.1 Fasi, i tempi e gli attori coinvolti nel Sistema dell'Università del Salento

Il Ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- 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 della **pianificazione operativa** – Piano Integrato di ateneo - attraverso il quale vengono declinati gli obiettivi di tipo gestionale per le diverse Strutture dell'Ateneo. Il Piano è approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- **assegnazione degli obiettivi** gestionali alle strutture e al personale di Ateneo;
- **monitoraggio in corso d'anno** degli obiettivi ed eventuali interventi correttivi;
- **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;
- **valutazione della performance organizzativa** delle strutture mediante il risultato del questionario di Customer Satisfaction, degli Indicatori Globali di Ateneo e del rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità;
- **valutazione della performance individuale** mediante il risultato degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi;
- **distribuzione delle premialità**.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è sottoposto ad eventuale aggiornamento annuale previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

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



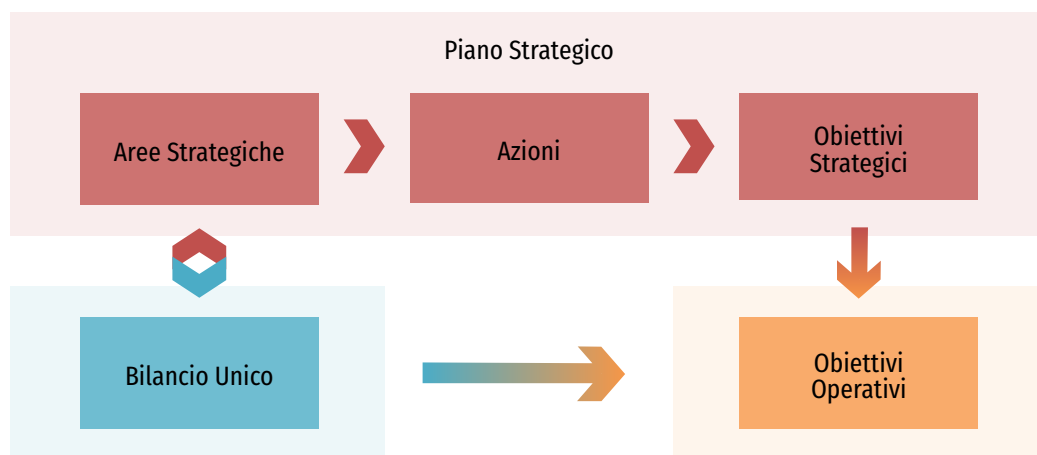
Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziaria

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 ed il Piano integrato 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 dei 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 ed il Sistema di misurazione e valutazione della Performance è brevemente rappresentata dallo schema seguente:



2.2.1.2 Misurazione Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa è definita come la capacità dell'Amministrazione di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte degli utenti interni ed esterni. Ai fini del presente Sistema la performance organizzativa si sostanzia:

- nei risultati ottenuti rispetto agli **indicatori globali di Ateneo**;
- nella valutazione della qualità dei servizi resi attraverso la somministrazione di un questionario di *customer satisfaction*;
- verifica del rispetto dell'adempimento in tema di **Pari Opportunità** (Dir. n. 2/2019 Funzione Pubblica).

Indicatori globali di Ateneo

Ai fini della valutazione della performance del personale sono stati individuati i seguenti indicatori globali di Ateneo trasversali all'intera amministrazione nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza:

- Indice di tempestività dei pagamenti (calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo);
- Tempo medio pubblicazioni obbligatorie su n. 3 sezioni di Amministrazione Trasparente: Bandi e Concorsi; Gare e Appalti; Consulenze e Incarichi (calcolo effettuato attraverso una funzionalità aggiuntiva appositamente predisposta sul sito web di Ateneo).

Tale componente incide sulla valutazione del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale di categoria EP in misura pari al 40% della valutazione complessiva.

Indicatori Globali di Ateneo

Dimensione di Valutazione	Peso Dimensione	Sotto-Dimensione	Peso Sotto-Dimensione	Modalità di calcolo del punteggio di valutazione	
Indicatori di performance di Ateneo	Max 40 punti	Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo	50%	Target: ritardo medio pagamenti ≤20 g. Il punteggio di valutazione dell'indicatore varia in base alla seguente scala:	
				giorni di ritardo	punteggio di valutazione
				≤20	100
				da 20 a 23	80
				da 24 a 26	50
				da 27 a 29	30
≥ 30	0				
		Tempo medio pubblicazioni obbligatorie su n. 3 sezioni di Amministrazione Trasparente: Bandi e Concorsi; Gare e Appalti; Consulenze e Incarichi (calcolo effettuato attraverso una funzionalità aggiuntiva appositamente predisposta sul sito web di Ateneo)	50%	Target: n. pubblicazioni entro i termini previsti dalla Legge/su n. totale pubblicazioni Il punteggio di valutazione dell'indicatore varia in base alla seguente scala:	
				pubblicazioni entro i termini	punteggio di valutazione
				≥80	100
				da 65 a 79	80
				da 50 a 64	50
				da 26 a 49	30
≤ 25	0				

Customer Satisfaction

Il questionario di Customer Satisfaction utilizzato ai fini della valutazione della performance del personale prevede una valutazione a livello di macro-struttura (Unità Organizzative di 1° livello):

- Rettorato;
- Direzione Generale;
- Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale;
- Dipartimenti;
- Centri.

I dettagli relativi alla rilevazione in questione sono riportati nella sezione n. 4 relativa agli strumenti di monitoraggio adottati dall'Ateneo.

Il punteggio di *Customer Satisfaction* incide sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti in misura pari all'8% della valutazione complessiva.

Rispetto adempimento in tema di Pari Opportunità (Direttiva n° 2/2019 della Funzione Pubblica)

Il D.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" articolo 48 intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La nuova Direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 del Ministero della Funzione Pubblica stabilisce che i Comitati Unici di Garanzia debbano presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'Amministrazione. Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e, stante quanto previsto dalla precitata direttiva, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Al fine di ottemperare a quanto prescritto dalla Direttiva, pertanto, il rispetto dell'adempimento avrà incidenza sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti fino a 2 punti e secondo la seguente scala di valori:

Caso	Punteggio
Relazione non predisposta dal CUG e Piano Azioni Positive non adottato	0
Relazione non predisposta dal CUG ma Piano Azioni Positive adottato	1
Relazione predisposta dal CUG e Piano Azioni Positive adottato	2

2.2.1.3 Misurazione Performance Individuale

La valutazione della performance individuale consiste nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi attuati, come dettagliatamente illustrato nelle schede di valutazione del personale. I comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono differenti in funzione del ruolo ricoperto nell'organizzazione (Direttore Generale, Dirigenti, Personale EP, Personale D-C-B) e la misurazione degli stessi sarà effettuata tenuto conto dei seguenti fattori di ponderazione riportati nelle rispettive schede di valutazione.

- Comportamenti, capacità e/o competenze non adeguate e non in linea con quelle attese.
- Comportamenti, capacità e/o competenze parzialmente adeguate.
- Comportamenti, capacità e/o competenze adeguate, in linea con quelle attese.
- Comportamenti, capacità e/o competenze più che adeguate, superiori a quelle attese .
- Comportamenti, capacità e/o competenze eccellenti.

La valutazione del comportamento organizzativo del Direttore Generale e dei Dirigenti tiene altresì conto della capacità di differenziazione dei giudizi (art.9 e art.18 del D.Lgs.150/2009 e ss.mm.ii.) sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100. L'attribuzione della valutazione al Direttore Generale e ai Dirigenti avviene mediante l'utilizzo delle seguenti scale:

Scala per la valutazione della capacità di differenziazione dei giudizi del Direttore Generale

	Percentuale di differenziazione	Punteggio
Valutazione operata dal Rettore Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	0% (nessuna diff.)	1
	da 0,01% a 4,00%	2
	da 4,01% a 8,00%	3
	da 8,01% a 12,00%	4
	> 12,00%	5

Scala per la valutazione della capacità di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti

	Percentuale di differenziazione	Punteggio
Valutazione operata dal Direttore Generale Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	0% (nessuna diff.)	1
	da 0,01% a 4,00%	2
	da 4,01% a 8,00%	3
	> 8,00%	4

2.2.1.4 Modelli di valutazione del personale

2.2.1.4.1 Modello di valutazione del Direttore Generale

La valutazione della performance del Direttore Generale è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Organizzativa

- il **40%** è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza;
- l'**8%** deriva punteggio di *Customer Satisfaction*;
- il **2%** è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità.

Performance Individuale

- il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. Nello specifico il 10% della valutazione è correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati; il restante 20% è correlato alla realizzazione di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato;
- 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.

Valutatore: la valutazione annuale della performance del Direttore Generale è approvata dal Consiglio di Amministrazione secondo il seguente iter:

- il NVA/OIV sulla base delle risultanze della relazione della performance formula la propria proposta di valutazione relativa al **Grado di realizzazione obiettivi operativi assegnati dal CdA** (dimensione D) e la trasmette al Rettore;
- il Rettore acquisisce le risultanze relative agli **Indicatori di performance di Ateneo** (dimensione A), alla **Customer Satisfaction** (dimensione B) e al rispetto dell'adempimento in tema di **Pari Opportunità** (dimensione C) e formula la proposta di valutazione del **Comportamento organizzativo** (dimensione E).
- il Consiglio di Amministrazione formula la valutazione finale sulla base delle proposte del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

Ai sensi dell'art. 2, comma 4, del Decreto n. 194 di determinazione del trattamento economico dei Direttori Generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020, "al Direttore Generale, in aggiunta alla retribuzione stipendiale, compete una retribuzione di risultato pari ad un massimo del 20% del trattamento stipendiale lordo annuo da erogarsi in proporzione ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati". L'assegnazione dell'indennità di risultato avverrà secondo lo schema seguente:

Distribuzione indennità di risultato Direttore Generale

Distribuzione indennità di risultato Direttore Generale - pari ad un "massimo del 20% del trattamento stipendiale lordo annuo"

Range punteggio performance	Percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato	Quantificazione indennità di risultato rispetto alla retribuzione di posizione percepita
da 90 a 100	100%	20%
da 80 a 89	89%	18%
da 70 a 79	79%	16%
da 60 a 69	69%	14%
da 50 a 59	59%	12%
da 40 a 49	49%	10%
Range punteggio performance	Percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato	Quantificazione indennità di risultato rispetto alla retribuzione di posizione percepita
da 30 a 39	39%	8%
da 21 a 29	29%	6%
≤20	0	0 (valutazione negativa art. 3, comma 5 bis, D. Lgs. 150/2009)

2.2.1.4.2 Modello di valutazione dei Dirigenti

La valutazione della performance dei Dirigenti è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Organizzativa

- il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza;
- l'8% deriva punteggio di *Customer Satisfaction*;
- il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità;

Performance Individuale

- il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale;
- il 20% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Competenza tecnica; flessibilità e capacità di adattamento; Gestione economica, organizzativa e delle risorse umane; Orientamento alla qualità interna e all'innovazione; Leadership organizzativa e problem solving; 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.

In base ai punteggi conseguiti nella valutazione, al personale dirigente, ai sensi del CCNL relativo al personale dell'area 7 della dirigenza università istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, sarà corrisposta l'indennità di risultato calcolata secondo il seguente schema, in misura non inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività:

Distribuzione indennità di risultato Direttore Generale

Distribuzione indennità di risultato personale Dirigente "in misura non inferiore al 20% del valore annuo della posizione nei limiti delle risorse disponibili"		
Range punteggio performance	Percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato	Quantificazione indennità di risultato rispetto alla retribuzione di posizione percepita
da 90 a 100	100%	100%
da 80 a 89	89%	89%
da 70 a 79	79%	79%
da 60 a 69	69%	69%
da 50 a 59	59%	59%
da 40 a 49	49%	49%
da 30 a 39	39%	39%
da 21 a 29	29%	29%
≤20	0	0 (valutazione negativa art. 3, comma 5 bis, D. Lgs. 150/2009)

Valutatore: Direttore Generale

2.2.1.4.3 Modello di valutazione del personale EP

La valutazione della performance del personale EP è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Organizzativa

- Il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza;

Performance Individuale

- Il 30% deriva dagli obiettivi assegnati dal Direttore Generale/Dirigente (per gli EP in servizio presso l'Amministrazione Centrale) o dal Direttore Generale sentito il Direttore del Dipartimento/Centro (per gli EP in servizio presso i Dipartimenti/Centri);
- Il 30% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Gestione e sviluppo dei propri collaboratori; Orientamento al risultato; Orientamento all'utenza; Problem solving; Innovazione e flessibilità.

Ai sensi del CCNL del comparto università, in base ai punteggi conseguiti nella valutazione, al personale EP sarà corrisposta l'indennità di risultato nella misura compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione in atto percepita secondo il seguente schema:

Distribuzione indennità di risultato personale EP

Distribuzione indennità di risultato personale EP "in misura compresa tra il 10% e il 30% della posizione nei limiti delle risorse disponibili"		
Range punteggio performance	Percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato	Quantificazione indennità di risultato rispetto alla retribuzione di posizione percepita
da 90 a 100	100%	30%
da 80 a 89	89%	27%
da 70 a 79	79%	24%
da 60 a 69	69%	21%
da 50 a 59	59%	18%
da 40 a 49	49%	15%
da 30 a 39	39%	12%
≤29	29%	10%

Valutatore: Direttore Generale/Dirigente (per gli EP in servizio presso l'Amministrazione Centrale); Direttore Generale sentito il Direttore del Dipartimento/Centro (per gli EP in servizio presso i Dipartimenti/Centri).

2.2.1.4.4 Modello di valutazione del personale D-C-B

La valutazione della performance del personale D-C-B è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Individuale

- Il 60% è legato dell'apporto assicurato dal dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura comunicati dal Dirigente nelle Ripartizioni e dal Direttore Generale nelle Ripartizioni prive di Dirigente, negli Uffici del Rettorato e della Direzione Generale e nei Dipartimenti e Centri per il tramite dei Direttori;
- Il 40% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Orientamento all'utenza interna ed esterna; Flessibilità e autonomia; Problem solving; Comportamento rispetto al cambiamento.

La quota del salario accessorio collegata alla performance è attribuita, tenuto conto delle risorse disponibili, in base al punteggio conseguito da ciascuna unità di personale, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata.

Valutatore:

- per il personale D-C-B in servizio presso le Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale il valutatore è il Dirigente della Ripartizione;
- per il personale titolare di posizione organizzativa in servizio presso la Direzione Generale, il Rettorato e le Ripartizioni prive di dirigente il valutatore è il Direttore Generale;
- per il personale non titolare di posizione organizzativa in servizio presso la Direzione Generale, il Rettorato e le Ripartizioni prive di dirigente il valutatore è il Direttore Generale sentito il Responsabile gerarchicamente superiore;
- per il personale D-C-B in servizio presso i Dipartimenti/Centri il Valutatore è il Direttore Generale sentito il Direttore del Dipartimento/Centro.

2.2.2 Obiettivi operativi – anno 2023

Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2023 si è articolato in diverse fasi che hanno preso avvio nel mese di dicembre attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative chiamati a formulare una proposta di obiettivi operativi funzionali rispetto agli obiettivi strategici approvati dagli organi di governo nel mese di dicembre 2020, orientati a garantire la qualità dei servizi erogati, il miglioramento dei processi gestiti e il superamento delle criticità emerse dalla *Customer Satisfaction* realizzata nell'ambito del Progetto *Good Practice*, come sintetizzate nell'ambito di specifici report elaborati dalla Direzione Generale e debitamente inviati alle strutture a supporto delle rispettive proposte, giusta nota prot. n. 200793 del 13-12-2022. In fase di programmazione i responsabili sono stati inoltre invitati a proporre interventi tesi al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile di cui all'Agenda 3030.

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 2022, 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 2023 (All.1) e l'Albero della Performance (All.2) ossia gli obiettivi operativi

2023 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).

2.2.3 Obiettivi operativi 2023 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 Organizzativa

- 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;
- b) l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction;
- c) il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità;

Performance Individuale

- d) il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. Nello specifico il 10% della valutazione è correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati; il restante 20% è correlato alla realizzazione di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato;
- e) 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 2023:

- 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 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 5.

Il nuovo 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) il rilievo particolare delle misure di prevenzione e per la trasparenza, che sono non solo a protezione del valore pubblico ma anche esse stesse produttive di valore pubblico, e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del paese 2) 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; 3) 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; 4) 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; 5) 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; 6) 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; 7) 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.

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 2022-2024 con il contributo dei dirigenti e dei referenti per la prevenzione