



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI SALERNO

Piano della performance

2019-2021

Sommario

1. Inquadramento strategico	1
2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria	7
3. Il sistema di performance dell'Ateneo	9
4. La performance Organizzativa	11
5. Obiettivi, target, indicatori	12
6. La performance Individuale	12
7. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	12
8. Allegati:	12

1. Inquadramento strategico

Il Piano strategico dell'Ateneo per il triennio 2018-2020 è stato approvato nelle sedute, rispettivamente, del 17 e 19 aprile 2018 da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione. Considerato che nel corso dell'anno 2019 (entro luglio) saranno indette le elezioni per il nuovo Rettore che proporrà nuove linee programmatiche e, conseguentemente, saranno definite, entro la fine del corrente anno, le nuove linee strategiche per il triennio 2019-2021, il presente Piano della performance, per il triennio 2019-2021, allo stato attuale, è redatto sulla base del Piano strategico in vigore e presuppone lo scorrimento degli obiettivi strategici previsti per l'ultimo anno del Piano strategico (2020). L'Università di Salerno è una delle cinque università statali della Campania ed è la sola della Provincia di Salerno. L'unica università della Regione organizzata in Campus, con una sede principale situata nel comune di Fisciano ed una seconda sede, di dimensioni minori ma sempre organizzata sul modello Campus, situata a meno di un chilometro in linea d'aria, nel comune di Baronissi, tutta destinata al Dipartimento di Medicina e Chirurgia (2005). Collegata a quest'ultima è il Policlinico che ha sede nell'Azienda Ospedaliera Universitaria San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona a Salerno. L'Università di Salerno assicura tutti i livelli di formazione universitaria e rilascia titoli dell'ordinamento universitario ministeriale. L'Università inoltre, organizza corsi di preparazione per sostenere l'esame di abilitazione all'esercizio di diverse professioni, per sostenere concorsi pubblici, corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale (art. 4 dello Statuto). Concerta inoltre attività culturali e formative esterne, quali ad esempio quelle per l'aggiornamento culturale degli adulti e quelle per la formazione permanente e ricorrente, anche attraverso la stipula di convenzioni con soggetti pubblici e privati convenzionati (art. 3 dello Statuto). Promuove e svolge attività di ricerca riservando pari dignità al sapere umanistico, scientifico e tecnico, in un clima di collaborazione interdisciplinare e di gruppo. Fondamentale è per l'Ateneo favorire al massimo la partecipazione degli studenti alla vita del Campus e contribuire al successo dei più meritevoli anche quando versino in condizioni economiche disagiate (art. 5 dello Statuto). L'Università si pone come fattore propulsivo determinante per la crescita civile economica e sociale del territorio nel quale ha sede (art. 9 dello Statuto). Il modello logistico organizzativo del Campus consente, a tutti i protagonisti dei processi formativi e delle attività di ricerca, di disporre di tutte le strutture, strumenti e servizi di cui abbisognano. In tal modo studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, ospiti, possono beneficiare di una permanenza confortevole, piacevole e stimolante affinché si possano creare le condizioni ideali per un sereno studio non disgiunto dalla possibilità di accedere ad attività di svago ed a momenti di ristoro volti a favorire la socializzazione e la crescita della persona. L'Ateneo, dal 2019, è articolato in 17 Dipartimenti nei quali si svolgono le attività di didattica e di ricerca. La tab. 1 presenta la classificazione del numero di personale in servizio nell'Ateneo salernitano nell'anno 2017, distinguendo per sesso e per totale:

UNISA DATI Personale al 13/12/2018 *				
Descr.qualif.	F	M	Totale	Differenza sul totale 2017
Prof. I fascia (ordinario)	53	175	228	-0,44%
Prof. II fascia (associato)	147	233	380	3,26%
Ricercatore a tempo indeterminato	115	120	235	-13,28%
Ricercatore a tempo determinato	43	43	86	3,61%
Personale tecnico-amministrativo	288	335	623	-3,26%
01 - Dirigenza amministrativa	0	4	4	0,00%
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	200	129	329	-4,36%
03 - Biblioteche	27	15	42	-4,55%
04 - Servizi generali e tecnici	8	15	23	-4,17%
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0	
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	53	172	225	-1,32%
07 - Area non individuata	0	0	0	
Collaboratori linguistici	12	4	16	-5,88%
Titolare di assegno di ricerca	122	90	212	4,43%
Totale	780	1000	1780	-1,93%

Elaborazione a cura dell'Ufficio Statistico di Ateneo

* dati Docenti Ufficio Personale Docente
* dati PTA Ufficio Personale TA
* Dati Assegni di Ricerca Ufficio Post Laurea

Tab. 1 – classificazione del personale al 31/12/2018 - Ufficio Statistico – Università degli Studi di Salerno

L'organigramma UNISA completo e dettagliato in tutta la sua articolazione è consultabile sul sito istituzionale dell'Ateneo all'indirizzo <http://trasparenza.unisa.it/organizzazione/articolazione-uffici> pubblicato ai sensi dell'art.13,c.1,lett b) e c) del d.lgs. 33/2013. Nella tab. 2 è esposta la classificazione delle macro attività di supporto amministrativo e tecnico a servizio delle missioni istituzionali.

Classificazione attività svolte	Macro attività
Servizi diretti	Servizi generali e logistici
Amministrazione generale	Affari legali e istituzionali
	Approvvigionamenti
	Biblioteche
	comunicazione
	Contabilità
	Didattica in itinere
	Diritto allo studio
	Edilizia
	Internazionalizzazione
	Orientamento in uscita
	Personale
	Pianificazione, controllo e statistica
	Servizi di supporto all'attività di ricerca
	Servizi generali e logistici
	Sistemi informativi
Supporto alla gestione dei progetti	

Tab. 2 – Classificazione macro attività amministrative e tecniche

La performance dell'Università di Salerno persegue l'obiettivo generale di migliorare i risultati e la qualità dei servizi resi, ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza. Il piano della performance è redatto ai sensi dell'art. 10 del dlgs 150/09 e secondo le Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università Statali (2015), la nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 e secondo le linee guida ANVUR del novembre 2018 [Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf](#). L'ANVUR, in data 9/11/18, ha pubblicato il documento (in consultazione fino al 14 dicembre 2018) riguardante le Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane. Il documento evidenzia le criticità tra performance e bilancio delle università, proponendo l'integrazione tra budget e performance partendo dagli obiettivi strategici, impostando un calendario di budget coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con un costante monitoraggio sul rispetto dei tempi. Il documento evidenzia l'importanza del controllo di gestione e della contabilità analitica per favorire l'approccio integrato, superando la distinzione tra attività ordinarie e progettuali. L'Università di Salerno già da alcuni anni sta perseguendo l'obiettivo di un approccio integrato tra strategia, performance e bilancio, basato sulle cinque azioni prioritarie indicate da ANVUR:

1. ancorare la programmazione finanziaria a un quadro strategico di riferimento, possibilmente costruito con il coinvolgimento dei dipartimenti;
2. mettere a punto un processo di budget sostenibile, che sia adatto al contesto organizzativo in cui si applica;
3. revisionare di conseguenza i regolamenti e il SMVP, indicando chiaramente attori, ruoli, responsabilità, strumenti e tempi;
4. avviare gradualmente esercizi di contabilità analitica anche extra-contabili, tenendo in considerazione i rischi possibili;
5. assicurare che siano svolte rendicontazioni integrate che mostrino quanto è stato realizzato rispetto a quel che era stato programmato, in termini operativi, economico-patrimoniali-finanziari e strategici.

In tale ottica sono redatti i documenti programmatici di seguito elencati e correlati tra loro:

Piano Strategico

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

Programmazione Triennale 2016 - 2018

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2242/unisa-programmazione-triennale-2016-2018.pdf>

Programma triennale dei lavori pubblici 2018 - 2020

<https://trasparenza.unisa.it/opere-pubbliche/atti-di-programmazione>

Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi

Programmazione triennale del personale

Piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo

Programmazione offerta formativa

<https://web.unisa.it/uploads/rescue/254/161/manifesto-degli-studi--2018-19-per-sito-web.pdf>

Documento valutazione dei rischi luoghi di lavoro

<https://www.unisa.it/unisa-rescue-page/search/id/529/url/Lw%3D%3D?q=Documento+valutazione+dei+rischi+luoghi+di+lavoro+>

Documento azioni positive

<https://www.cug.unisa.it/relazione-annuale>

Bilancio unico d'ateneo di previsione annuale

<https://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>

Bilancio unico d'ateneo di previsione triennale

<https://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>



Piano Integrato

<https://trasparenza.unisa.it/performance/piano>

Piano triennale di prevenzione della corruzione

<https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>

Bilancio unico d'ateneo d'esercizio

<https://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo?anno=2017>

Bilancio consolidato

Relazione sulla performance

<https://trasparenza.unisa.it/performance/relazione>

Relazione del nucleo di valutazione

<https://web.unisa.it/ateneo/organi/nucleo-di-valutazione/relazioni>

L'OIV ha già preso atto, nel mese di dicembre 2018, che l'Ateneo ha avviato l'elaborazione di una ipotesi di collegamento funzionale tra i diversi documenti di programmazione prescritti dalla normativa, al fine di integrarli nel ciclo della performance con l'ausilio delle elaborazioni prodotte dall'Ufficio controllo di gestione. La Mission dell'Università degli Studi di Salerno mira a svolgere attività di ricerca e formazione, sviluppando rapporti collaborativi con il territorio, nei diversi contesti, al fine di creare, arricchire e, al contempo, rendere disponibile il patrimonio scientifico e culturale a servizio degli studenti, delle imprese, delle istituzioni e, più in generale, dell'intera collettività. Coerentemente con tale missione, le finalità istituzionali sono supportate dai valori di riferimento che animano in modo costante l'agire dell'Ateneo salernitano. La tab. 3 presenta la prospettiva relazionale stakeholders/obiettivi strategici in coerenza con le missioni istituzionali.

<i>stakeholder</i>	<i>Bisogni stakeholder</i>	<i>Missione istituzionale</i>	<i>Obiettivi strategici</i>
STUDENTI	Didattica e servizi connessi	Istruzione universitaria	Macro-obiettivo D.A: Migliorare le performance dell'offerta formativa dei cicli di laurea e laurea magistrale https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
COMUNITA' SCIENTIFICA	Sviluppo R&I	Ricerca e innovazione	Macro-obiettivo R.A: Promozione dell'eccellenza della produzione scientifica https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
enti finanziatori (miur, ue, privati, ecc.)	risorse finalizzate	Istruzione universitaria, Ricerca e innovazione, Internazionalizzazione , Sviluppo del territorio	Macro-obiettivo R.B: Aumentare la capacità di autofinanziamento delle attività di ricerca https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
creditori	valutazione prospettive	Sviluppo del territorio	Macro-obiettivo T.A.: Miglioramento del livello di radicamento dell'Ateneo nel territorio di riferimento https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
dipendenti	solidita' e prospettive	servizi istituzionali e generali delle a.p. autovalutazione, valutazione e qualita'	Obiettivo T.A.8: Incrementare le attività di formazione continua https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
comunita' locale	sviluppo del territorio	Terza missione/campus	Macro-obiettivo T.A.: Miglioramento del livello di radicamento dell'Ateneo nel territorio di riferimento https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
investitori solidita' e prospettive	interesse a costituire societa' con ateneo	Terza missione/sostenibilità	Sotto-obiettivo T.A.2: Incrementare il numero di spin-off e start up https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf

Tab. 3 – Mappa stakeholder e missioni

La pianificazione triennale della performance di ateneo, nelle sue diverse dimensioni, si correla allo sviluppo del piano strategico e dei documenti programmatori approvati dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico nell'aprile 2018. Gli obiettivi descritti nella presente programmazione della performance 2019-2021 si collegano attraverso il seguente piano di azioni amministrative che interessa la struttura organizzativa degli uffici di supporto gestionale e sono declinati nell'allegato 1 contenente il *cascading* degli obiettivi di struttura organizzativa. Il Piano della Performance 2019-2021 si collega al piano strategico di ateneo 2018-2020 e simula lo scorrimento degli obiettivi triennali anche per il triennio 2019-2021, in attesa dell'adeguamento del nuovo piano strategico al triennio 2019-2021 che avverrà dopo il rinnovo delle cariche di governance dell'Ateneo.

Si rimanda al link di seguito per la lettura del Piano Strategico di ateneo per il triennio 2018-2020
<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

Dal 3 al 7 dicembre l'Ateneo ha ricevuto la visita di una Commissione di Esperti di Valutazione (CEV), nominata dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca ANVUR, per l'accREDITAMENTO periodico della sede e dei Corsi di studio, ai sensi del Dlgs 19/12 e DM 987/16. Nel corso della visita è stato verificato il livello di conformità del Sistema di Assicurazione Qualità di Ateneo al modello di ANVUR per la Autovalutazione, Valutazione e AccredITAMENTO (AVA). L'esito apporterà spunti di riflessione che saranno oggetto di prossimi miglioramenti organizzativi. Il Piano strategico compendia gli obiettivi programmatici delle strutture dipartimentali secondo un processo top-down articolato in sotto-obiettivi specifici per ciascun Dipartimento, con riferimento alla Didattica, alla Ricerca e al Trasferimento tecnologico. L'Ateneo, nel corso dello scorso anno, ha avviato la redazione di una scheda SUA-RD e TT per raccogliere gli obiettivi operativi in coerenza con gli obiettivi strategici, corredati da indicatori e target di riferimento per il triennio 2018-2020. Il template di raccolta dei dati per ciascun Dipartimento è consultabile al seguente link:

https://web.unisa.it/uploads/rescue/227/3454/SUA-RD_UNISA--Scheda-tipo-Nuovi-Obiettivi.pdf

Pertanto il cascading degli obiettivi strategici si declina a livello dei singoli dipartimenti attraverso i sotto-obiettivi prescelti dagli stessi e dai target prefissati.

2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria

Si è più volte accennato, nel corso delle sezioni precedenti, quanto stretto sia il legame tra Programmazione Strategica, Piano delle Performance e Bilancio di Ateneo. La cerniera di collegamento tra i tre documenti è costituita dalle "Azioni" che gli Organi di Governo dell'Ateneo hanno individuato per il perseguimento degli obiettivi strategici.

Nell'ambito di ciascuna Azione sono stati individuati i "Responsabili di presidio", ovvero i soggetti incaricati dagli Organi cui compete la responsabilità strategica di presidiare l'azione e di garantire che la stessa venga realizzata. Ciò attraverso la definizione di idonei programmi attuati dai "Responsabili Attuativi" cui compete la responsabilità gestionale ed operativa di darvi corso nei tempi e nei modi più idonei. Tra questi ultimi sono individuabili entrambe le componenti di personale dipendente (Docenti e Ricercatori da un lato e Personale Tecnico Amministrativo dall'altro). Atteso che il Piano delle Performance è focalizzato sulle attività riferibili al Personale Tecnico Amministrativo e che queste devono a loro volta svilupparsi in coerenza con la committenza costituita dalle azioni individuate nel Piano Strategico, il collegamento tra i due documenti è direttamente realizzato. Il secondo collegamento (tra Piano delle Performance e Bilancio) è anche esso realizzato in via mediata attraverso il documento di programmazione nel quale sono indicati analiticamente i costi diretti classificati per natura, destinati ad alimentare le Azioni di rilevanza strategica. Il processo di programmazione economico-finanziaria è realizzato in coerenza con l'analisi dei costi degli anni precedenti, per i quali si propone la sintesi riferita all'anno 2017 e di supporto alla programmazione finanziaria 2018/21¹:

¹ <http://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>

LIV	Pers. t.a.	Pers.docente	beni/servizi	Altri costi	ammort.beni mobili	amm.beni immobili	TOTALI
AMM.C.LE	23.044.921	0	3.272.987	0	1.984.961	1.467.860	29.770.730
DIPARTIMENTI	4.143.301	78.499.407	22.753.290	4.731.400	12.143.129	10.598.820	132.869.347
CENTRI	1.035.536	0	9.356.126	94.628	1.511.706	1.826.521	13.824.517
PROGETTI	0	0	3.426	0	258	189	3.873
SCUOLE DI SPEC.	0	0	2.784	0	289.173	6.394	298.351
Totale	28.223.758	78.499.407	35.388.613	4.826.028	15.929.227	13.899.784	176.766.818

LIV	Pers. t.a.	Pers.docente	beni/servizi	Altri costi	ammort.beni mobili	amm.beni immobili	TOTALI
AMM.C.LE	81,65%	0,00%	9,25%	0,00%	12,46%	10,56%	16,84%
DIPARTIMENTI	14,68%	100,00%	64,30%	98,04%	76,23%	76,25%	75,17%
CENTRI	3,67%	0,00%	26,44%	1,96%	9,49%	13,14%	7,82%
PROGETTI	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SCUOLE DI SPEC.	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	1,82%	0,05%	0,17%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	Totale
AMM.C.LE	21,59%	2,87%	8,14%	16,84%
DIPARTIMENTI	77,44%	88,91%	68,34%	75,17%
CENTRI	0,97%	8,22%	23,50%	7,82%
PROGETTI	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%
SCUOLE DI SPEC.	0,00%	0,00%	0,00%	0,17%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
AMM.C.LE	77,41%	10,99%	11,60%	100,00%
DIPARTIMENTI	62,20%	20,69%	17,12%	100,00%
CENTRI	7,49%	68,36%	24,15%	100,00%
PROGETTI	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
SCUOLE DI SPEC.	0,00%	0,93%	99,07%	100,00%
Totale	60,38%	22,75%	16,87%	100,00%

Tab.4. Sistema analitico-gestionale anno 2017 – Ufficio Controllo di Gestione

Il miglioramento della definizione delle cerniere di collegamento tra dati di bilancio e i descrittori della gestione del ciclo della performance attraverso cui è possibile realizzare l'integrazione o il raccordo tra i documenti di programmazione economico-finanziaria ed il sistema di misurazione e valutazione della performance, si conseguirà:

- a) sviluppando il sistema informativo che presiede all'alimentazione sistematica dei driver (attualmente effettuato manualmente e ad hoc dall'ufficio controllo di gestione)
- b) sviluppando la differenziazione della gestione del ciclo della performance, nell'ambito e nel più ampio contesto della gestione del ciclo della pianificazione strategica pluriennale e, all'interno di questa della programmazione annuale obiettivi-azioni di rilevanza strategica.

In tale senso ed in coerenza con quanto poco sopra riportato, gli indicatori scelti rispondono ad un generale disegno di riformulazione del progetto informativo che consenta di disporre di una piattaforma in grado di rilevare in modo sistematico ed in tempo reale, attingendo dalle banche dati disponibili opportunamente relazionate, la maggior parte degli indicatori per i quali, opportunamente ne è stata evidenziata la attuale misurabilità e la misurabilità in automatico attraverso l'estrazione diretta delle informazioni con opportune interrogazioni delle basi dati disponibili.

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 2016 (confrontato anche con gli altri atenei) e il valore prospettico risultante dai dati del bilancio preventivo 2019:

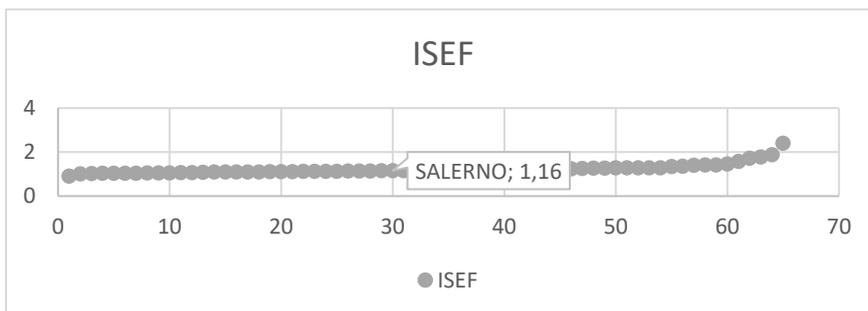
UNIVERSITÀ	SPESE PERSONALE (IP)	SPESE INDEBITAMENTO (I DEB)	SOSTENIBILITÀ ECONOMICO FINANZIARIA (I SEF)
SALERNO	77.88 (ex 69.79) ²	0 (ex 2.54 ³)	1.05 (ex 1.16) ⁴

² 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

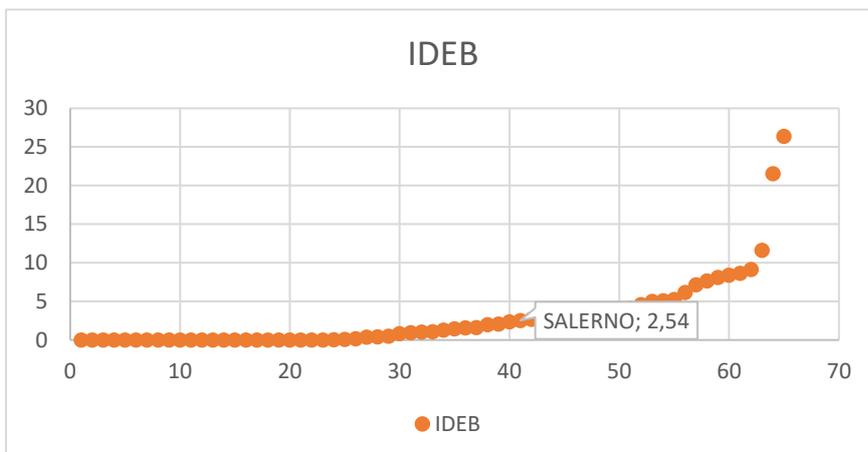
³ SPESE DI INDEBITAMENTO (art. 6, d.lgs 49/2012). Indicatore Spese di Indebitamento (I DEB) = C/D (LIMITE MAX 15%, LIMITE CRITICO 10%) C = Oneri annui ammortamento mutui (capitale + interessi) - Contributi statali per investimento ed edilizia D = (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi) - Fitti passivi - Spese complessive del personale a carico ateneo

⁴ 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

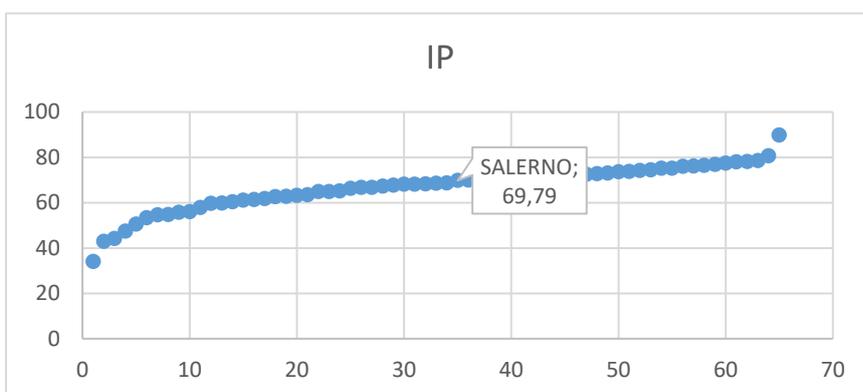
La tabella suindicata evidenzia il target prefissato dei tre indicatori, come desumibili dal bilancio preventivo 2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione. Gli indicatori derivano dalle previsioni per l'anno 2019 e sono raffrontati con i corrispondenti valori al 2016 come riportati dalla banca dati COEP su sito MIUR. I dati indicano valori positivi nelle tre dimensioni delle spese del personale (69,85%), delle spese di indebitamento (2,54) e della sostenibilità finanziaria (1,16%). 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 2016 (cfr. graf1, 2, 3).



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



Graf. 2 – Indicatore di indebitamento – benchmark nazionale



Graf. 3 – indicatore spese di personale – benchmark nazionale

Per un'analisi di contesto dell'Università di Salerno a livello internazionale ⁵, 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);
- Performance budgeting (procedure di bilancio: allocazione risorse condizionata dai risultati delle politiche).

Per l'analisi multidimensionale della performance attraverso il controllo di gestione, l'Ateneo basandosi sulla mappatura dei processi, ha definito l'approccio di misurazione per il calcolo della performance a livello di Ateneo, di strutture organizzative e al livello individuale, definendo KPI 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).

Le prime risultanze (riferibili all'anno 2017) sono pubblicate 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 2019-2021 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

5

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

miglioramento della trasparenza che sono declinati con le relative misure di contrasto secondo le Linee guida ANAC (<http://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>).

5. Obiettivi, target, indicatori

Gli obiettivi operativi sono definiti in coerenza con il piano strategico e con le Linee di priorità 2019 assegnate al Direttore generale e declinate, mediante cascading, sulle unità organizzative responsabili (Dirigenti e capi ufficio):

- 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 2018 (giugno 2019); 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.

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. Per i responsabili di struttura organizzativa, gli obiettivi individuali coincidono con quelli della struttura organizzativa affidatagli. Il cascading degli obiettivi 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 24/1/19 (<https://trasparenza.unisa.it/performance/sistema>). Il SMVP ai sensi dell'art. 7 co. 3 dlgs 150/09 il sistema di misurazione e valutazione della Performance individua: a) le fasi, i tempi, le modalità i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

8. Allegati:

1 –cascading obiettivi performance organizzativa per il triennio 2019 /2021