



# Piano della Performance 2022-2024

## Sommario

1. Inquadramento strategico	2
2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria	6
3. Il sistema di performance dell'ateneo	7
4. La performance Organizzativa	8
5. Obiettivi, target, indicatori	9
6. La performance Individuale	9
7. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	9
8. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A)	10
9. Allegati	10

## 1. Inquadramento strategico

L'Università di Salerno è una delle cinque università statali della Campania ed è la sola nella 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 alla Facoltà di Medicina e Chirurgia (2005). Collegata a quest'ultima vi 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. Organizza inoltre, corsi di preparazione per sostenere l'esame di abilitazione all'esercizio di diverse professioni, corsi 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 inoltre 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 dell'individuo. L'Ateneo è articolato in 17 Dipartimenti nei quali si svolgono le attività di didattica e di ricerca. Il presente documento segue le Linee guida ANVUR emanate nel mese di gennaio 2019.

La tab. 1 presenta la classificazione del numero di personale in servizio nell'Ateneo salernitano nell'anno 2020, distinguendo per sesso e per totale:

<b>Descr.qualif.</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
Prof. I fascia (ordinario)	59	200	259
Prof. II fascia (associato)	196	248	444
Ricercatore a tempo indeterminato	54	72	126
Ricercatore a tempo determinato	66	82	148
Personale tecnico-amministrativo	312	325	637
01 - Dirigenza amministrativa		4	4
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	221	127	348
03 - Biblioteche	27	14	41
04 - Servizi generali e tecnici	8	12	20
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	56	168	224
07 - Area non individuata	0	0	0
Collaboratori linguistici	11	4	15
Titolare di assegno di ricerca	124	97	221
<b>Totale</b>	<b>822</b>	<b>1028</b>	<b>1850</b>

Tab. 1 – classificazione del personale al 31/12/2020 - Fonte: elaborazione Ufficio Statistico\*

\* dati Docenti Ufficio Personale Docente

\* dati PTA Ufficio Personale TA

\* dati Assegni di Ricerca Ufficio Post Laurea



L'organigramma UNISA completo e dettagliato in tutta la sua articolazione è consultabile sul sito istituzionale dell'Ateneo all'indirizzo <https://trasparenza.unisa.it/organizzazione/articolazione-uffici> ai sensi dell'art.13, c.1, lett b) e c) del d.lgs. 33/2013.

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 d.lgs. 150/09 e secondo le Linee guida ANVUR emanate nel mese di gennaio 2019<sup>1</sup>. 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. 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, correlati tra loro, di seguito elencati:

Piano Strategico:

[https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA\\_Piano-Strategico\\_2022-2025.pdf](https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf)

<https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>

Programmazione Triennale 2021 – 2023 (seduta SA del 19/07/2021)

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2242/programmazione-triennale-2019-2021.pdf>

Programma triennale dei lavori pubblici 2021 – 2023:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2387/allegato-071020201209.pdf>

Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2021/2022:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2350/programmazione-biennale-beni-e-servizi-2021-2022-pubblicazione-mit.pdf>

Programmazione triennale del personale

Piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo

Programmazione offerta formativa 2021/2022:

<https://web.unisa.it/uploads/rescue/254/373/manifesto-annuale-degli-studi-a.a.-2021-22.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+>

---

<sup>1</sup> <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>



## PIANO DELLA PERFORMANCE | PdP 2022-2024

Piano di azioni positive 2020-2022:

<https://www.cug.unisa.it/uploads/rescue/540/6289/pap-2020-2022.pdf>

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 triennale della Performance:

<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 2020:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/397/361/bilancio-unico-di-ateneo-di-esercizio-2020-unisa.pdf>

Relazione sulla performance:

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

Relazione del Nucleo di Valutazione (riunione del 16/09/2021):

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

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. 2 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: Aggiornamento ed ampliamento dell'offerta formativa per rispondere ai cambiamenti della società e del mercato del lavoro <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>
studenti	Didattica e servizi connessi	Istruzione universitaria	Macro-obiettivo D.B: Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica anche mediante metodologie e tecnologie didattiche innovative e attività di sostegno alla professionalità docente. <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>
comunità scientifica	Sviluppo R&I	Ricerca e innovazione	Macro-obiettivo R.A: Pianificare e realizzare iniziative tese a promuovere l'eccellenza della produzione scientifica <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>



## PIANO DELLA PERFORMANCE | PdP 2022-2024

enti finanziatori (Miur, UE, privati, ecc.)	risorse finalizzate	Istruzione universitaria, Ricerca e innovazione,  Internazionalizzazione, Sviluppo del territorio	Macro-obiettivo R.B: Pianificare e realizzare iniziative tese a potenziare la capacità di autofinanziamento delle attività di ricerca  <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>
creditori	valutazione prospettive	Sviluppo del territorio	Macro-obiettivo T.A.: Miglioramento del livello di radicamento dell'Ateneo nel territorio di riferimento  <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>
dipendenti	solidità e prospettive	servizi istituzionali e generali delle p.a.  autovalutazione, valutazione e qualità	Obiettivo T.A.5: Potenziare le iniziative di formazione permanente e didattica aperta  <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>
Comunità locale	sviluppo del territorio	Terza missione/campus	Macro-obiettivo T.A.: Miglioramento del livello di radicamento dell'Ateneo nel territorio di riferimento  <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>
investitori solidità e prospettive	interesse a costituire società con ateneo	Terza missione/sostenibilità	Sotto-obiettivo T.A.2: Sviluppare le attività di consulenza e servizi, il conto terzi, le ricerche commissionate da enti pubblici e privati  <a href="https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf">https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf</a>

Tab. 2 – Mappa stakeholder e missioni UNISA

La pianificazione triennale della Performance dell'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. Gli obiettivi descritti nella presente programmazione della performance 2022-2024 si collegano attraverso il 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 2022-2024 si collega al Piano strategico dell'Ateneo 2022-2025, approvato nelle sedute degli Organi accademici del 21/12/2021. Si rimanda al link di seguito per la lettura del Piano Strategico di ateneo per il triennio 2022-2025:

[https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA\\_Piano-Strategico\\_2022-2025.pdf](https://web.unisa.it/uploads/piano-strategico/UNISA_Piano-Strategico_2022-2025.pdf)

L'OIV ha già preso atto, nel mese di gennaio 2020, 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, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione. Inoltre, nel mese di settembre 2020 si è edotto il Nucleo di Valutazione sull'avvio del progetto SPRINT proposto da CINECA che ha come obiettivi l'introduzione dei moduli gestionali per: Performance, KPI, Attività, nonché l'armonizzazione ed integrazione degli ulteriori moduli CINECA nell'ambito della gestione della Performance. A regime, l'applicativo in questione, dovrebbe supportare l'intero ciclo della Performance e le interazioni tra la governance e le strutture periferiche sia in termini di definizione e negoziazione degli obiettivi, sia in termini di monitoraggio infrannuale e possibili correttivi da apportare in corso d'anno.

## 2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria

Il legame tra Programmazione Strategica, Piano delle Performance e Bilancio di Ateneo è costituito 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 2020 e di supporto alla programmazione finanziaria<sup>2</sup>:

LIVELLO	Personale Tecnico amministrativo.	Personale docente	beni/servizi	Altri costi	ammort.beni mobili	amm.beni immobili	TOTALI
<b>AMMINISTRAZIONE CENTRALE</b>	<b>23.642.682</b>	<b>0</b>	<b>3.876.331</b>	<b>0</b>	<b>266.573</b>	<b>1.622.067</b>	<b>29.407.654</b>
<b>DIPARTIMENTI</b>	<b>4.310.129</b>	<b>83.955.380</b>	<b>20.511.046</b>	<b>5.265.636</b>	<b>5.096.431</b>	<b>10.339.944</b>	<b>129.478.565</b>
<b>CENTRI</b>	<b>939.124</b>	<b>0</b>	<b>9.867.739</b>	<b>24.044</b>	<b>666.970</b>	<b>1.929.578</b>	<b>13.427.456</b>
<b>SCUOLE DI SPEC.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17.600</b>	<b>0</b>	<b>3.566</b>	<b>1.086</b>	<b>22.253</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>28.891.936</b>	<b>83.955.380</b>	<b>34.272.716</b>	<b>5.289.680</b>	<b>6.033.540</b>	<b>13.892.675</b>	<b>172.335.927</b>

LIVELLO	Personale Tecnico amministrativo.	Personale docente	beni/servizi	Altri costi	ammort.beni mobili	amm.beni immobili	TOTALI
<b>AMMINISTRAZIONE CENTRALE</b>	81,83%	0,00%	11,31%	0,00%	4,42%	11,68%	17,06%
<b>DIPARTIMENTI</b>	14,92%	100,00%	59,85%	99,55%	84,47%	74,43%	75,13%
<b>CENTRI</b>	3,25%	0,00%	28,79%	0,45%	11,05%	13,89%	7,79%
<b>SCUOLE DI SPEC.</b>	0,00%	0,00%	0,05%	0,00%	0,06%	0,01%	0,01%
<b>Totale complessivo</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tab.3. Sistema analitico-gestionale anno 2020 – Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione

L’ottimizzazione del 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 consegnerà:

<sup>2</sup> <http://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>

a) sviluppando il sistema informativo che consente l'implementazione sistematica dei driver (attualmente effettuato manualmente e ad hoc dall'ufficio Controllo di gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione);

b) sviluppando la differenziazione della gestione del ciclo della performance sia nell'ambito della gestione del ciclo della pianificazione strategica pluriennale, sia all'interno della programmazione annuale obiettivi-azioni di rilevanza strategica.

In tale senso, si risponde 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 la maggior parte degli indicatori per i quali ne è stata evidenziata la misurabilità attraverso l'estrazione diretta delle informazioni con opportune interrogazioni delle banche 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. 49/2012. Di seguito si evidenziano i valori registrati nel bilancio unico di ateneo 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19.07.2021. Gli obiettivi strategici di performance di ateneo sono desunti dalle priorità politiche di mantenimento degli indicatori sintetici che sono 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.

Di seguito una tabella riepilogativa dei principali indicatori di bilancio:

UNIVERSITÀ	SPESE PERSONALE (IP)	SPESE INDEBITAMENTO (I DEB)	SOSTENIBILITÀ ECONOMICO FINANZIARIA (ISEF)
SALERNO	66,04% (ex 67,00%) <sup>3</sup>	0 (ex 0 <sup>4</sup> )	1,24 (ex 1.22) <sup>5</sup>

Fonte: Bilancio Unico di Ateneo di esercizio 2020

Per un'analisi di contesto dell'Università di Salerno a livello internazionale, si evidenziano i positivi risultati in termini di ricerca e di trasferimento tecnologico. La buona propensione alla ricerca è anche dimostrata dalla analisi riportata nel II Rapporto di Ateneo sulle classificazioni nazionali e internazionali (a cui si rimanda per eventuali approfondimenti) che tiene conto dei risultati della VQR 2011-2014 (VQR2) e di criteri di valutazione adottati da varie istituzioni che curano il ranking delle università. In particolare, è molto interessante notare l'andamento del posizionamento di Unisa rispetto alla

<sup>3</sup> **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

<sup>4</sup> **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

<sup>5</sup> **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



classificazione di U.S. News Best Global Universities<sup>6</sup> che tiene conto di indicatori relativi per il 100% alla Ricerca.

### 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 in 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). Le informazioni di risultato e le altre informazioni sono utilizzate per le finalità della programmazione delle risorse economico-finanziarie e/o per la loro riallocazione (performance-informed budgeting). L'analisi multidimensionale della performance attraverso il controllo di gestione non può prescindere dall'analisi dei processi che si realizza attraverso la mappatura dei processi amministrativi e delle correlate aree di rischio come individuate dall'ANAC nelle linee guida per la prevenzione del rischio corruzione. L'Ateneo, basandosi sulla mappatura preliminare dei processi adottata ai fini dell'analisi del rischio corruttivo come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza 2022/2024 (<https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>) ha definito l'approccio preliminare per il completamento della mappatura dei processi amministrativi.

La stessa impostazione è stata adottata anche nella mappatura dei processi nel Piano del Lavoro Agile pubblicato per l'anno 2021.

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 2022-2024 coincidente con analogo spazio temporale del piano della performance. Si rinvia allo specifico Piano triennale riportante gli obiettivi specifici di prevenzione del rischio corruzione e di miglioramento della trasparenza che sono declinati con le relative misure di contrasto secondo le Linee guida ANAC <http://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>

---

<sup>6</sup><https://www.usnews.com/education/best-global-universities/university-of-salerno-502531>

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

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

## 5. Obiettivi, target, indicatori

Gli obiettivi operativi sono definiti in coerenza con il piano strategico.

Gli indicatori utilizzati si riferiscono alle seguenti dimensioni:

- risorse (umane e finanziarie) quali presupposto per la performance organizzativa al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle strutture organizzative;
- l'efficienza e l'efficacia, in termini di risultati dell'azione organizzativa e individuale;
- l'impatto (outcome), quale target della performance organizzativa nell'orizzonte triennale.

I target sono assegnati per ciascun obiettivo individuale per UOR e sono ponderati in base al numero degli obiettivi (n. 4 per UOR) al fine di misurare l'impatto di ciascun target sulla performance organizzativa. I target prefissati con il precedente piano della performance saranno misurati in sede di Relazione della performance 2021 (giugno 2022); laddove gli obiettivi saranno stati ridefiniti, i target iniziali saranno individuati come anno zero nel 2021. I target sono tipizzati come quantitativi o qualitativi. Nel primo caso si riferiscono a dati numerici e/o percentuali; nel secondo caso si riferiscono a fasi di progetti da implementare e/o alla realizzazione di attività complesse, la cui misurabilità è legata al completamento delle sotto-attività. 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 e caricati nella piattaforma informatica dedicata sull'applicativo SPRINT di Cineca. Per i responsabili di struttura organizzativa, gli obiettivi individuali coincidono con quelli della struttura organizzativa affidatagli. Il cascading degli obiettivi organizzativi è riportato nell'allegato 1.

## 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 20/01/2022 ( <https://trasparenza.unisa.it/performance/sistema> )



### 8. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A)

Il lavoro agile “è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”. Si rinvia all'allegato relativo al POLA che, a causa del protrarsi dello stato di emergenza dovuto alla situazione pandemica, ed all'imminente Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione che dovrebbe confermare l'adozione del Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO) e dunque assorbire la maggior parte dei piani strategici e di programmazione delle amministrazioni pubbliche, ricalca quello dello scorso anno e sarà adeguato progressivamente in base alle imminenti disposizioni legislative.

### 9. Allegati

1 - Obiettivi di performance organizzativa 2022/2024

2 - Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) 2022