



Quod  
miser  
hæret  
nesciunt  
colitur. ut iam cunctis pat  
nulla qstia hinc cogn. tam & per  
miser  
dum est: iam quæ in  
dixit quæ  
fca

Universita  
degli Studi  
del Sannio

# PIANO INTEGRATO 2016-2018

## INDICE

Pag

1.	<b>PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO</b> .....	
2.	<b>ANALISI DEL CONTESTO</b>	
3.	<b>LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO</b> .....	
3.1	Priorità strategiche .....	
3.2.	Politiche per la qualità .....	
3.3.	Dalle linee strategiche agli obiettivi gestionali .....	
4.	<b>PIANO Integrato 2015-2017 (Linee guida ANVUR, luglio 2015)</b> .....	
4.1	La performance organizzativa .....	
4.2	Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 (che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità)	
4.3	La performance individuale .....	

## 1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

---

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 60 del Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, che reca "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia la valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca", sono state trasferite all'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) le competenze relative alla alla valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca.

L'ANVUR, in considerazione dell'attuale stratificazione degli interventi finalizzati a migliorare la qualità e la prestazione della Pubblica Amministrazione ed, al fine di alleggerire in prospettiva il sovraccarico in capo agli atenei attraverso un nuovo strumento operativo, nel mese di Luglio ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane", alle quali il presente documento si ispira.

Il Piano Integrato costituisce un Documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria.

Il predetto Documento è redatto nel rispetto dei criteri della chiarezza e della sintesi espositiva, facendo anche uso di grafici e tabelle, e soprattutto, nel rispetto del criterio della trasparenza e pubblicità, al fine di garantire una maggiore qualità dei processi di comunicazione e partecipazione degli stakeholder dell'Ateneo.

Sostituisce il Piano della Performance, strumento programmatico attraverso il quale, in coerenza con le risorse disponibili, nell'ottica della trasparenza e della rendicontazione sociale, vengono esplicitati gli obiettivi strategici triennali, gli obiettivi gestionali annuali, gli indicatori di misurazione e i target che l'Ateneo si prefigge di raggiungere.

La logica che sottende al Piano Integrato è, infatti, caratterizzata da una nozione "allargata" di performance, che riguarda le attività straordinarie e i processi continui dell'Amministrazione, ma anche, in qualche misura, le funzioni primarie dell'Ateneo.

In tale ottica, dunque, è stata considerata la performance come concetto guida attorno alla quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (in particolare quale obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione della corruzione (strumento di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da azioni e/o comportamenti inappropriati e/o illegali).

Dopo un inquadramento generale del contesto in cui opera l'ateneo (analisi di contesto), il documento riporta le priorità strategiche e le politiche per la qualità, sulla scorta delle quali sono stati definiti gli obiettivi strategici e quelli gestionali nel rispetto della corrispondenza con le missioni ed i programmi, e la conseguente integrazione con il Bilancio di Ateneo per il tramite della classificazione COFOG.

## 2. ANALISI DEL CONTESTO

---

La previsione degli obiettivi strategici e gestionali non può prescindere dalla considerazione dell'analisi delle dimensioni fattuali e dal contesto esterno in gran parte influenzato dalla ubicazione in una area interna della regione Campania a carattere prevalentemente agricolo-rurale e con un tessuto imprenditoriale costituito prevalentemente da micro imprese.

La presenza sul territorio è fondamentale per un riequilibrio delle aree interne e rafforza l'importanza della terza missione dell'Ateneo. Lo studente Unisannio risulta residente nella città di Benevento e nella relativa provincia; circa un terzo proviene dalla limitrofa provincia di Avellino. La ridotta percentuale di studenti provenienti da altre province della Regione è, verosimilmente, imputabile alla scarsa qualità del trasporto pubblico locale, che negli ultimi anni ha subito severe contrazioni nel numero e nella

frequenza dei collegamenti. Questi dati, letti congiuntamente, indicano che esiste una domanda potenziale sul territorio che è possibile recuperare sia attraverso il miglioramento della qualità dei servizi ed una maggiore qualificazione/attrattività dell'offerta formativa, anche attraverso la soddisfazione di esigenze formative ulteriori con programmi ad hoc, sia favorendo l'arrivo e la permanenza nella città di Benevento.

Inoltre, i dati relativi alla condizione lavorativa post laurea, elaborati da AlmaLaurea e riportati nel rapporto ANVUR, indicano che le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro sono particolarmente avvertite nel Mezzogiorno che registra tassi di disoccupazione doppi rispetto ad altre aree del Paese.

L'Università degli Studi del Sannio, che ha un'offerta concentrata su un numero limitato di corsi di laurea rispetto ad Atenei più grandi anche del Mezzogiorno, anche per effetto della limitazione di risorse, risulta dunque più vulnerabile per le condizioni economiche particolarmente difficili del territorio su cui insiste. L'Ateneo ha, pertanto, avviato forme di collaborazione con atenei italiani e stranieri per la sostenibilità dei corsi di studio.

Per l'analisi delle principali dimensioni fattuali si rinvia alle tabelle di seguito riportate.

## DATI DIMENSIONALI DELL'ATENEIO

### - OFFERTA FORMATIVA-

L'offerta formativa dell'Ateneo del Sannio nell'AA 2015/16 consta di 20 Corsi di Studio (10 Corso di Laurea CL, 9 Corso di Laurea Magistrale CLM e 1 Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico CLMCU) ([www.unisannio.it/didattica/offerta.html](http://www.unisannio.it/didattica/offerta.html)) erogata dai tre Dipartimenti come di seguito specificato:

#### **Dipartimento di Diritto, Economia Management e Metodi Quantitativi (DEMM)**

4

- ***Corso di Laurea in Economia Aziendale*** per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;
- ***Corso di Laurea in Economia dei Servizi;***
- ***Corso di Laurea in Scienze Statistiche e Attuariali*** per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;
- ***Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Giurisprudenza;***
- ***Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management*** per il quale sono attivi programmi di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) e con la Gdansk School of Banking (Polonia) con rilascio di doppio titolo;
- ***Corso di Laurea Magistrale in Scienze Statistiche e Attuariali*** per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;

Il DEMM partecipa inoltre, in convenzione, al ***Corso di Laurea Magistrale in Economia della Cooperazione e del Commercio Internazionale*** interateneo con rilascio congiunto del titolo e con sede amministrativa Università di Napoli Parthenope.

#### **Dipartimento di Ingegneria (DING)**

- ***Corso di Laurea in Ingegneria Civile***, interateneo con l'Università del Molise con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio;
- ***Corso di Laurea in Ingegneria Elettronica per l'Automazione e le Telecomunicazioni;***
- ***Corso di Laurea in Ingegneria Informatica;***
- ***Corso di Laurea in Ingegneria Energetica;***

- **Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Civile**, interateneo con l'Università di Napoli Federico II con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio;
- **Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Elettronica per l'Automazione e le Telecomunicazioni**;
- **Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Informatica**;
- **Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Energetica**, interateneo con l'Università di Napoli Federico II con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio.

#### Dipartimento di Scienze e Tecnologie. DST

- **Corso di Laurea in Biotecnologie**;
- **Corso di Laurea in Scienze Biologiche**;
- **Corso di Laurea in Scienze Geologiche**;
- **Corso di Laurea Magistrale in Biologia**, per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Universidade de Coimbra (Portogallo) con rilascio di doppio titolo;
- **Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecnologie Genetiche** interateneo con le Università di Napoli Federico II, di Foggia, di Bari e con la società consortile BIOGEM (Biologia e genetica molecolare) con rilascio congiunto del titolo e con programmazione locale degli accessi (10 posti di cui 2 stranieri);
- **Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecnologie Geologiche**.

#### Studenti iscritti al 31/12/2015

DIPARTIMENTO	I° livello	II° livello	Ciclo Unico	Ante DM 509
DING	1189	242		3
DEMM	1227	297	1023	51
DST	1363	230		6
<b>Totale</b>	<b>3779</b>	<b>769</b>	<b>1023</b>	<b>60</b>

Totale complessivo	5631
--------------------	------

#### - OFFERTA FORMATIVA post laurea-

#### Corsi **MASTER** attivi al 31/12/2015

DIPARTIMENTO	II° livello	N. iscritti
DEMM	<i>Management delle amministrazioni pubbliche</i>	20
DEMM	<i>Manager delle imprese agro sociali e delle reti territoriali (MIART)</i>	16
DEMM	<i>E-commerce management (Interateneo - con sede Amministrativa presso l'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli)</i>	15
<b>Totale iscritti</b>		<b>51</b>

Corsi, Cicli e studenti di **DOTTORATO** attivi al 31/12/2015

DIPARTIMENTO	CORSO	XXIX ciclo:	XXX ciclo	XXXI ciclo
DING	<i>Tecnologia dell'Informazione per l'Ingegneria</i>	11	7	16
DEMM	<i>Persona, Mercato, Istituzioni</i>	10	8	8
DST	<i>Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e la Salute</i>	8	8	8

Risulta inoltre ancora in funzione il **XXVIII ciclo** di **DOTTORATO** i cui corsi sono stati attivati prima della costituzione dei nuovi Dipartimenti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

DIPARTIMENTO	Corso	Numero iscritti
DEMM	<i>Management and Local Development</i>	3
DEMM	<i>I Problemi Civilistici della Persona</i>	4
DST	<i>Scienze della Terra e della Vita</i>	9
DST	<i>Bioinformatica V ciclo</i>	5
DING	<i>Ingegneria dell'Informazione</i>	8

**ASSEGNI DI RICERCA ATTIVI al 31/12/2015**

<u>Amministrazione di competenza</u>	n. Assegni
DING	37
DEMM	9
DST	5
Amministrazione centrale	2
<b>Totale</b>	<b>53</b>

## RISORSE UMANE

### PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale al 31 dicembre 2015

	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	Totale
Dirigenti	1	-	1
Area Amministrativa-Gestionale (*)	23	-	23
Area Amministrativa	76	5	81
Area Biblioteche	11	-	11
Area Servizi Generali e Tecnici	32	-	32
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	24	-	24
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	-	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>168</b>	<b>5</b>	<b>173</b>

(\*) n.1 unità in posizione di comando

7

### PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2015

	DEMM	DING	DST	Totali
Docenti di I° fascia	19	14	8	41
Docenti di II° fascia	24	29	20	73
Ricercatori	30	21	23	74
Ricercatori a tempo determinato	3	3	1	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>52</b>	<b>195</b>

### 3. LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2015, previo parere espresso dal Senato Accademico nella seduta del 18 dicembre 2015, ha approvato le Linee Guida contenenti le priorità strategiche; nella seduta del 31 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione, inoltre, ha approvato, previo

parere espresso dal Senato Accademico nella seduta del 30 Maggio 2016, il piano integrato dell'Ateneo che detta le priorità strategiche per il triennio **2016-2018**.

Le priorità strategiche sono state accorpate nei cinque ambiti di seguito indicati, alcuni di natura funzionale, altri di natura trasversale:

- promuovere una DIDATTICA di qualità;
- promuovere una RICERCA di qualità;
- migliorare la qualità della vita degli STUDENTI attraverso una offerta integrata dei servizi;
- rafforzare i legami con il TERRITORIO e promuoverne lo sviluppo (Terza missione);
- migliorare l'efficienza e l'efficacia della AZIONE ORGANIZZATIVA (Governance).

### 3.1 Priorità strategiche

---

Le PRIORITÀ STRATEGICHE approvate rappresentano le principali direttrici dell'azione della Università degli Studi del Sannio.

#### Promuovere una DIDATTICA di qualità

Si traduce nei seguenti obiettivi:

1. ripensare e razionalizzare la struttura della OFFERTA FORMATIVA enfatizzando i tratti di differenziazione rispetto alla offerta degli altri atenei campani e le specificità del territorio su cui la Università degli Studi del Sannio insiste. Tale ripensamento deve essere perseguito garantendo la sostenibilità della didattica rispetto ai parametri definiti dal Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca e dal Sistema di Assicurazione della Qualità, Valutazione e Autovalutazione e costruendo percorsi formativi che rispondano alle esigenze di sostenibilità dei territori interni.

In particolare, la sostenibilità potrà essere declinata sia nei corsi di studio che nel post laurea in:

- sostenibilità ambientale: percorsi che, valorizzando le competenze presenti nella Università degli Studi del Sannio, formino figure professionali in grado di garantire la sicurezza del territorio;
  - sostenibilità agroalimentare: percorsi che, valorizzando le competenze presenti nella Università degli Studi del Sannio, formino figure professionali in grado di supportare e rilanciare lo sviluppo della vocazione agroalimentare del territorio;
2. migliorare la organizzazione della didattica (regolamenti, calendario didattico );
  3. migliorare la proiezione internazionale della didattica (mobilità degli studenti in/out; mobilità docenti in /out; "accordi erasmus"; "double degrees");
  4. potenziare le attività di orientamento (sub-obiettivi per orientamento in, out ed in itinere).

#### Promuovere una RICERCA di qualità

Si traduce nei seguenti obiettivi:

1. potenziare le infrastrutture informatiche e fisiche a sostegno della ricerca (banche dati, servizi bibliotecari in una logica integrata, laboratori/macchinari) anche al fine di accrescere la proiezione internazionale della ricerca;
2. migliorare la capacità di attrazione di fondi esterni.

Si traduce nei seguenti obiettivi:

1. potenziamento dei servizi informativi (digitalizzazione dei servizi di segreteria, sito web di ateneo, servizi bibliotecari, ecc.);
2. miglioramento degli spazi e dei servizi dedicati agli studenti;

Si traduce nei seguenti obiettivi:

1. promozione culturale sul territorio: divulgazione scientifica o umanistica, cicli di conferenze per divulgare la cultura scientifica, imprenditoriale o giuridica (ad esempio, settimana della cultura scientifica, settimana della cultura imprenditoriale, settimana della cultura giuridica, ogni anno tre settimane organizzate intorno ad una tema comune sviluppato da prospettive differenti);
2. iniziative sviluppate congiuntamente con altre istituzioni del territorio: scuole, conservatorio, ma anche enti locali o associazioni;
3. servizi di supporto allo sviluppo delle nuove imprese ma anche di sostegno a quelle già esistenti.

Si traduce nei seguenti obiettivi:

1. revisione delle procedure;
2. revisione della struttura organizzativa;
3. revisione della spesa (rispetto degli indicatori per migliorare il "turnover", ma anche liberare risorse da dedicare a progetti di sviluppo);
4. miglioramento del clima organizzativo (pari opportunità/bilancio sociale)".

### ***3.2 Politiche della qualità***

---

Il processo di Assicurazione della Qualità, AQ, in un Ateneo è estremamente complesso sia per le molteplici e diversificate Aree in cui che esso si esplica, Didattica, Ricerca, Terza missione e Servizi, ma soprattutto per il contesto normativo e regolamentare dei numerosi processi conseguenti ad una corposa stratificazione legislativa che tra l'altro individua attori di controllo diversi. La forte pervasività del processo di AQ incide significativamente sulle attività istituzionali del personale Docente e Tecnico Amministrativo, e rischia di minare irreversibilmente l'accettabilità del sistema di AQ spesso percepito come "mero adempimento burocratico", vanificando un processo essenziale per la definizione compiuta della stessa Autonomia degli Atenei.

Recentemente l'ANVUR organo primario di controllo degli Atenei, conscio che " ... *Gli interventi si sono tuttavia stratificati secondo logiche disconnesse, tali da generare un sovraccarico adempimentale, con il rischio di compromettere il raggiungimento degli stessi obiettivi posti dal legislatore ...*", ha avviato una meritoria attività di razionalizzazione, semplificazione ed integrazione dei processi e dei relativi adempimenti dell'AQ, già maturata nel presente Piano Integrato con specifico riferimento alle performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria. Con lo stesso spirito è in fase avanzata di revisione

anche il sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione periodica, Accredimento), finalizzato all'accredimento dei corsi di studio e delle sedi universitarie ed alla valutazione periodica della qualità, dell'efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei con specifico riferimento alla Didattica ed alla Ricerca.

Alle criticità di contesto evidenziate si aggiungono alcune peculiarità proprie dell'Ateneo del Sannio che hanno ulteriormente influenzato il processo di radicamento del sistema di Assicurazione della Qualità nell'Ateneo, quali ad esempio la relativa giovinezza ed il sottodimensionamento del Personale Docente e Tecnico Amministrativo. Con riferimento a quest'ultimo punto il Nucleo di valutazione nella sua ultima Relazione AVA 2015 evidenziava: "... Senza considerare gli addetti al "Ciclo delle Performance", nei vari organi preposti (Nucleo di Valutazione NdV, Presidio di Qualità PQ, Commissioni Paritetiche Docenti Studenti CPDs e Gruppi del Riesame GR) sono impegnati 40 studenti, 11 unità di PTA e 82 docenti. Quest'ultimi rappresentano oltre il 40% dei docenti di ruolo dell'Ateneo evidenziando la criticità particolarmente avvertita dagli Atenei di piccole dimensioni e già rilevata sia a livello nazionale che dal Nucleo di Valutazione nella sua precedente Relazione, che l'AQ "sottrae risorse umane e strumentali alle attività tradizionale dell'ateneo (didattica, ricerca e gestione)". Tra l'altro sempre più spesso risulta arduo reperire risorse per i diversi organi dell'AQ che abbiano i necessari requisiti di esperienza in valutazione universitaria e che non siano incompatibili perché ricoprono altre cariche nei numerosi organi nell'Ateneo analizzato ....". Queste criticità hanno in particolare inficiato la tempestiva attuazione degli adempimenti relativi al "Ciclo delle Performance.

D'altra parte al fine di definire un quadro del sistema di AQ dell'Ateneo occorre sottolineare che si rileva una notevole diffusione della cultura della qualità in conseguenza di aspetti "storici" e legati alle dimensioni dell'Ateneo. Per le attività di verifica da parte del Comitato Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario, sia su base documentale che con specifiche visite presso l'Ateneo, si è sin dal 2003 attivato un intenso processo finalizzato ad evidenziare i risultati ottenuti in relazione all'iniziale obiettivo istitutivo. Le attività di valutazione hanno riguardato le risorse finanziarie, strutturali, strumentali ed umane fino al dettaglio di "schede di auto-valutazione" dei Corsi di Studio, con lo sviluppo e la diffusione capillare di database e strumenti informatici di supporto (Datawarehouse, Valmon, Almalaurea, ...). La necessaria razionalizzazione del PTA che collabora con i diversi attori coinvolti nel processo di AQ (NdV/OIV, PQ, CPDs, GR) ha permesso di maturare elevate competenze del personale di supporto, in particolare il "Supporto alla Offerta Formativa", l'Ufficio "Analisi Statistiche" e l'Ufficio di "Staff Tecnico". Questa cultura è diventata strutturale nell'Ateneo che per dimensioni, caratteristiche ed anzianità deve necessariamente perseguire una politica di AQ per garantire la sua sostenibilità. Infine, alla diffusione capillare delle informazioni e delle procedure, e quindi della cultura della qualità, contribuisce l'intensa attività di analisi, valutazione e definizione di processi condivisi e la composizione di molti organi, quali il PQ rappresentativa dei tre Dipartimenti e delle CPDs dipartimentali rappresentativa dei Corsi di Studio afferenti.

Ciò premesso, nonostante le evidenti criticità, si può affermare che l'Ateneo del Sannio abbia concluso il processo di riorganizzazione dell'esperienza maturata sin dall'istituzione nel sistema AQ definito dall'ANVUR in relazione:

- alla chiarezza nella distribuzione dei ruoli e responsabilità nel sistema di AQ stabilite prioritariamente dallo "Statuto", dal "Regolamento sul Processo di assicurazione di Qualità dell'Ateneo" e nello specifico per i singoli adempimenti dalle "Linee Guida";
- alla definizione degli strumenti che regolano il sistema di AQ di Ateneo, quali il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)", il "Regolamento sul Processo di assicurazione di Qualità dell'Ateneo" e le "[Linee guida](#)" ([per la stesura del rapporto annuale di riesame](#), [per la redazione della Relazione Annuale](#) della Commissione Paritetica Docenti-Studenti, [per la redazione della Scheda Unica Annuale](#) della ricerca dipartimentale, [per la redazione dei quadri della Terza Missione](#)). [Tutti i documenti sono accessibili dal sito di Ateneo](#);
- alla piena operatività degli attori coinvolti (NdV/OIV, PQ, CPDs, GR). Con specifico riferimento al "Ciclo delle Performance" prima con la costituzione di una "Commissione con compiti istruttori a supporto del SMVP" e quindi del "Gruppo di lavoro" permanente composto da Personale Tecnico Amministrativo a supporto degli Organi di Governo per le attività riguardanti il "Ciclo di gestione delle Performance" che ha attivamente contribuito in maniera determinante alla stesura del presente "Piano Integrato".

Le attività di politica della qualità di prioritario interesse per l'Ateneo nell'immediato futuro sono riconducibili a:

- rispetto delle scadenze in relazione all'applicazione degli adempimenti riconducibili al "Piano delle Performance;
- formazione ed informazione a docenti, PTA e studenti sui vari aspetti dell'AQ;
- incrementare l'integrazione dei vari processi, quali il Ciclo Integrato, l'AVA e la VQR, sia in relazione all'individuazione univoca di obiettivi comuni, che per evidenziare le reali relazioni in fase operativa dei processi e degli attori coinvolti;
- incrementare il rapporto con i portatori di interesse, con particolare riferimento a quelli che gravitano sul territorio di pertinenza al fine di evidenziare ulteriormente la funzione che l'Ateneo svolge;
- indirizzare l'offerta formativa a progetti che rispondano ad esigenze specifiche e vocazioni del territorio e che valorizzando le competenze presenti nella Università nell'ambito agroalimentare e della sostenibilità ambientale.

### *3.3 Dalle linee strategiche agli obiettivi gestionali*

---

Le priorità strategiche trovano la loro specificazione attraverso la definizione di un sistema di obiettivi e di sub-obiettivi funzionale alla identificazione delle azioni necessarie per l'attuazione degli stessi, tenendo conto della nuova classificazione del Bilancio in Missioni e Programmi.

Le risorse necessarie per l'attuazione del Piano derivano da:

- risorse interne, derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario, dalla revisione della spesa e dalla contribuzione studentesca;
- risorse esterne/una tantum, derivanti, ad esempio, da finanziamenti regionali o da partecipazione a progetti specifici, regionali e/o nazionali, riguardanti attività didattiche, scientifiche ed organizzative.

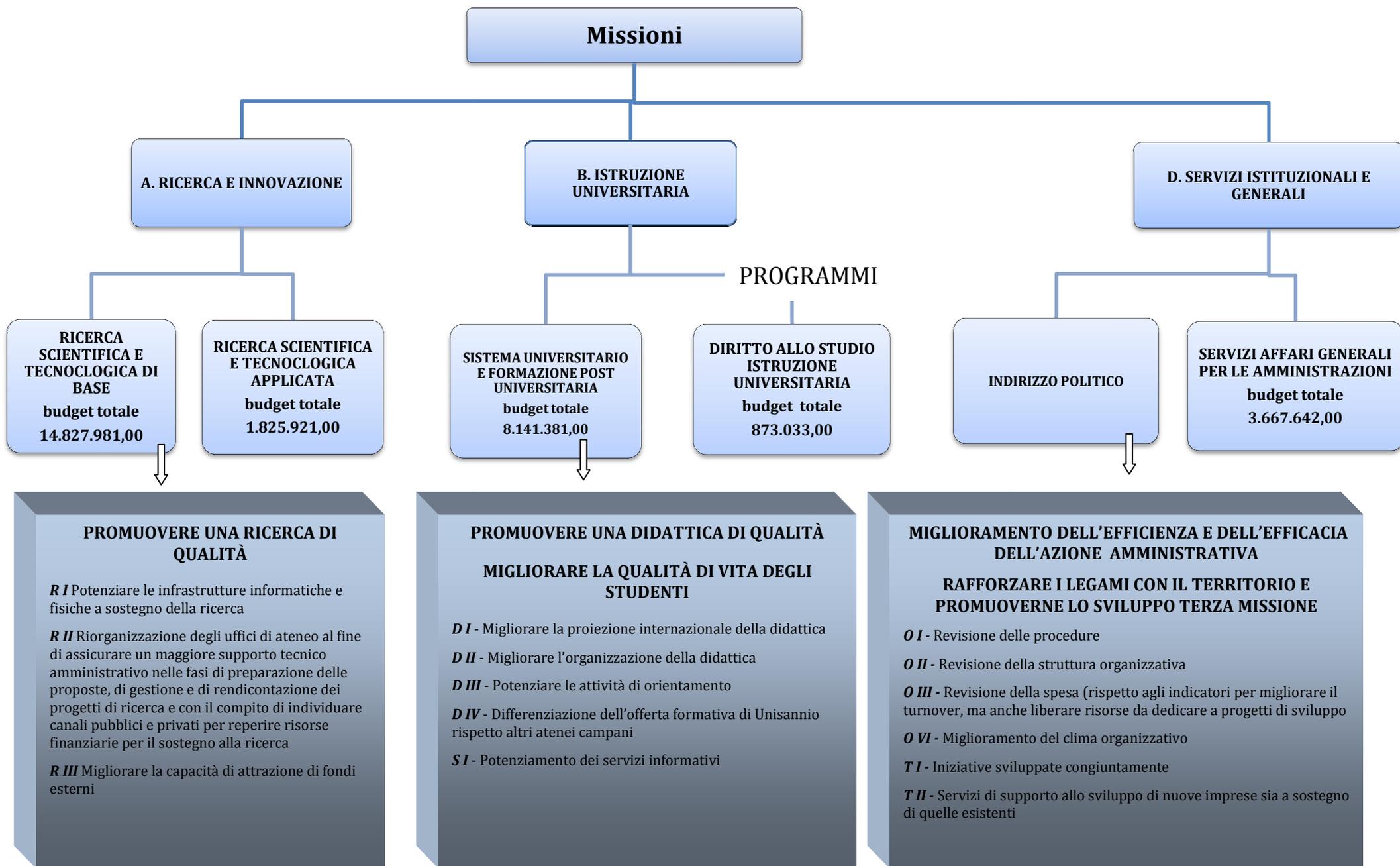
Nell'ambito di ciascuna Missione, e della corrispondente priorità strategica, sono stati individuati gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali, prevalentemente di natura trasversale, ciascuno dei quali collegati ad uno o più indicatori di performance.

I singoli obiettivi individuati, in coerenza con le priorità strategiche, sono proposti dal Rettore al Direttore Generale e, in via subordinata, dal Direttore Generale ai Responsabili di Settori e così via fino a tutto il personale dipendente, in un processo di condivisione delle priorità e delle modalità di monitoraggio e valutazione dei risultati da conseguire, secondo le modalità indicate nel documento SMVP.

L'individuazione dei soggetti responsabili comporta l'attribuzione della responsabilità attuativa agli uffici amministrativi competenti.

La declinazione di dettaglio degli obiettivi al personale sarà la base per la valutazione della performance individuale.

# L'albero della performance dell'Università del Sannio con codifica COFOG: priorità strategiche e obiettivi strategici



Il presente Piano è stato redatto sulla scorta delle Linee Guida approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2015, esclusivamente per gli obiettivi relativi all'anno 2016, tenendo conto delle Linee Guida ANVUR emanate nel mese di Luglio 2015, e del documento strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 maggio 2016.

Il predetto Piano sarà integrato allorquando gli Organi di Governo si esprimeranno sull'intera programmazione 2016-2018 nella forma definitiva, ivi inclusa quella derivante dalle Determinazioni Ministeriali in ordine alla programmazione triennale prevista dal Decreto Legge 18 febbraio 2015, n.7, convertito dalla Legge 17 aprile 2015, n.43, e recepisce molte delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in merito al rispetto delle modalità e della tempistica della programmazione strategica.

Il Piano rispetta la corrispondenza con le Missioni ed i Programmi, definiti con il Decreto Interministeriale del 16 gennaio 2014, n. 21, emanato dal Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, e consente l'integrazione con il Bilancio di Ateneo per il tramite della classificazione COFOG.

La declinazione e la descrizione dettagliata degli obiettivi gestionali individuati nel presente Piano, prevalentemente di natura trasversale, costituiranno oggetto della valutazione della performance individuale del personale degli Uffici/Unità Organizzative coinvolte. Al personale degli Uffici/Unità Organizzative non direttamente coinvolto nella realizzazione del presente Piano saranno assegnati obiettivi di "mantenimento" della qualità dei servizi erogati.

#### 4.1 Performance Organizzativa

---

Ai sensi dell'articolo 8 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche ed integrazioni, la performance organizzativa viene verificata considerando i seguenti ambiti:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni delle collettività e dei singoli cittadini destinatari delle attività e dei servizi, rilevati anche attraverso modalità interattive;
- l'effettivo grado di attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**MISSIONE: RICERCA E INNOVAZIONE**

**PROGRAMMA: RICERCA DI BASE**

**Priorità strategica - R - Promuovere una RICERCA di qualità**

OBIETTIVI STRATEGICI	Obiettivi gestionali	Indicatori	Baseline	Target 2016	Collegamento con la programmazione economico-finanziaria	RESPONSABILE
<b>RI</b> <b>Potenziare le infrastrutture informatiche e fisiche a sostegno della ricerca</b>	<b>RI1</b> Progettazione Anagrafe della ricerca	Stato di Avanzamento dei Lavori per progettazione e realizzazione	0%	50%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte) <b>CA.01.11.02</b> Macchinari attrezzature ed impianti(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
	<b>RI2</b> Razionalizzazione degli spazi studio per Servizi bibliotecari e laboratori in modo da migliorare i servizi per studenti e docenti	Stato di Avanzamento dei Lavori per la realizzazione di almeno un laboratorio di ricerca e/o di un punto di consultazione on line di banche dati scientifiche	0%	50%	<b>CA.04.41.01</b> Oneri servizi manutenzione e riparazione (quota parte) <b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte) <b>CA.01.11.02</b> Macchinari attrezzature ed impianti (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
<b>R II</b> <b>Riorganizzazione e degli uffici di ateneo al fine di assicurare un maggiore supporto tecnico amministrativo nelle fasi di preparazione delle proposte,</b>	<b>RII1</b> Progettazione e realizzazione della riorganizzazione degli uffici di ateneo	Stato di avanzamento dei lavori	0%	100%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato (quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato (quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza

<p><b>di gestione e di rendicontazione dei progetti di ricerca e con il compito di individuare canali pubblici e privati per reperire risorse finanziarie per il sostegno alla ricerca</b></p>						
<p><b><i>R III</i></b> <b>Migliorare la capacità di attrazione di fondi esterni</b></p>	<p><b><i>RIII 1</i></b> Semplificazione delle procedure per la presentazione di progetti di ricerca</p>	<p>Stato di Avanzamento dei Lavori per la definizione di linee guida volte a ridurre i tempi dei procedimenti</p>	<p>0%</p>	<p>100%</p>	<p><b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)</p>	<p>Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza</p>

**MISSIONE: ISTRUZIONE UNIVERSITARIA**

**PROGRAMMA: ISTRUZIONE SUPERIORE**

**Priorità strategica - D - Promuovere una DIDATTICA di qualità**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Obiettivi gestionali</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Baseline</b>	<b>Target 2016</b>	<b>Collegamento con la programmazione economico-finanziaria</b>	<b>RESPONSABILE</b>
<b>D I Migliorare la proiezione internazionale della didattica</b>	<b>DI 1</b> Monitoraggio dei tempi di registrazione degli esami degli studenti in mobilità	Stato di avanzamento del monitoraggio	0	50%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
	<b>DI 2</b> Revisione delle procedure di gestione delle pratiche riguardanti gli studenti in mobilità	Stato di avanzamento della revisione	0	50%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato (quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato (quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	
	<b>DI 3</b> Censimento del numero di docenti in ingresso al fine di migliorare la mobilità dei docenti	Stato di Avanzamento dei Lavori del censimento del numero di docenti in ingresso	0%	100%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato (quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato (quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	
<b>D II Migliorare l'organizzazione della didattica</b>	<b>D II 1</b> Analisi del contesto normativo, Benchmark, attività istruttoria e predisposizione di una bozza avanzata di regolamento didattico di Ateneo	Stato di avanzamento del lavoro	80%	100%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza

<b>D III</b> <b>Potenziare le attività di orientamento</b>	<b>D III 1</b> Organizzazione della campagna di orientamento	Numero eventi	6	baseline +3	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
	<b>D III 2</b> Realizzazione di una banca dati degli studenti che hanno conseguito titoli di terzo livello al fine di favorirne l'inserimento professionale	Stato di avanzamento dei lavori di realizzazione della banca dati	0%	40%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	
<b>D IV</b> <b>Differenziazione dell'offerta formativa di Unisannio rispetto altri atenei campani</b>	<b>D IV 1</b> Attività amministrativa di supporto alla costruzione di un percorso formativo che risponda alle esigenze di sostenibilità ambientale ed agroalimentare dei territori interni	Stato di Avanzamento dei Lavori di un progetto di differenziazione dell'offerta formativa	0%	100%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte) <b>CA.07.70.02.04</b> Oneri per trasferimenti interni (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza

**MISSIONE: ISTRUZIONE UNIVERSITARIA**  
**PROGRAMMA: ISTRUZIONE SUPERIORE**  
**Priorità strategica - S - Migliorare la qualità di vita degli STUDENTI**

OBIETTIVI STRATEGICI	Obiettivi gestionali	Indicatori	Baseline	Target 2016	Collegamento con la programmazione economico-finanziaria	RESPONSABILE
<b>SI</b> <b>Potenziamento dei servizi informativi</b>	<b>SI 1</b> Definizione di una metodologia per la migrazione dei dati di carriera degli studenti dal vecchio al nuovo sistema di gestione delle carriere	Stato di avanzamento della migrazione al nuovo sistema delle carriere	0%	50%	<b>CA.01.11.02</b> Macchinari attrezzature ed impianti(quota parte) <b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
	<b>SI 2</b> Nuovo portale web di ateneo	Stato di Avanzamento dei Lavori per la realizzazione del nuovo portale	0%	70%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
	<b>SI 3</b> Potenziamento dei servizi bibliotecari agli studenti	Stato di Avanzamento dei Lavori del progetto di unificazione delle banche dati regionali (Progetto Share)	50%	100%	<b>CA.01.11.02</b> Macchinari attrezzature ed impianti (quota parte) <b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato (quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato (quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza

**MISSIONE: SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI**

**PROGRAMMA: ISTRUZIONE NON ALTROVE CLASSIFICATA**

**Priorità strategica - 0 - Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'AZIONE AMMINISTRATIVA**

OBIETTIVI STRATEGICI	Obiettivi gestionali	Indicatori	Baseline	Target 2016	Collegamento con la programmazione economico-finanziaria	RESPONSABILE
<b>O I</b> <b>Revisione delle procedure</b>	<b>O I 1</b> Analisi e reingegnerizzazione delle procedure	Percentuale di processi analizzati	0	10%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
		Percentuale di processi reingegnerizzati	0	5%		
<b>O II</b> <b>Revisione della struttura organizzativa</b>	<b>O II 1</b> Definire la mappa delle U.O. e delle relazioni intercorrenti e analizzare le posizioni organizzative	Stato di Avanzamento dei Lavori del Progetto di riorganizzazione	0%	20%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
<b>O III</b> <b>Revisione della spesa (rispetto agli indicatori per migliorare il turnover, ma anche liberare risorse da dedicare a progetti di sviluppo)</b>	<b>O III 1</b> Razionalizzazione dei costi di funzionamento	Costi di funzionamento	Valore attuale	- 5%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
<b>O VI</b> <b>Miglioramento del clima organizzativo</b>	<b>O VI 1</b> Analisi delle criticità derivanti dalla rilevazioni del benessere organizzativo e avvio delle azioni di miglioramento	Stato di Avanzamento dei Lavori del progetto di analisi e miglioramento del benessere organizzativo	0%	40%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza

**MISSIONE: SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI**

**PROGRAMMA: ISTRUZIONE NON ALTROVE CLASSIFICATO**

**Priorità strategica - T - Rafforzare i legami con il TERRITORIO e promuoverne lo sviluppo**

**TERZA MISSIONE**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Obiettivi gestionali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Baseline</b>	<b>Target 2016</b>	<b>Collegamento con la programmazione economico-finanziaria</b>	<b>RESPONSABILE</b>
<b>TI</b> <b>Iniziative sviluppate congiuntamente</b>	<b>TI 1</b> Costituzione di un Comitato di Indirizzo permanente rappresentativo dei portatori di interesse e avvio delle attività	Stato di Avanzamento dei Lavori per la Costituzione della struttura	0	100%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza
		numero incontri	0	≥ 2		
		numero iniziative	0	≥ 2		
<b>TI 2</b> <b>Servizi di supporto allo sviluppo di nuove imprese sia a sostegno di quelle esistenti</b>	<b>TI 1</b> Progettazione di uno sportello"consulta un esperto unisanno" che tenga conto dell'anagrafe delle competenze	Stato di Avanzamento dei Lavori del Progetto	0%	50%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	Direttore Generale Responsabili U.O. per competenza

#### 4.2 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015-2017 (contenente il Piano per la Trasparenza e l'Integrità)

---

Per una visione immediata dei risultati delle attività legate alla Comunicazione e alla Trasparenza dell'Università degli Studi del Sannio (come previsto dalle disposizioni del D.Lgs. 33/2013 e dalla Legge 190/2012) si rimanda all'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del portale di Ateneo: [http://www.unisannio.it/Amm trasparente](http://www.unisannio.it/Amm_trasparente)

Iniziative più dettagliatamente legate all'anticorruzione e al soddisfacimento dei requisiti di trasparenza saranno riportate nel nuovo "Programma per la Trasparenza 2016-2018", in via di approvazione, che contemplerà aggiornamenti ai temi inerenti:

- la matrice delle responsabilità nel processo di gestione del "rischio corruttivo";
- misure di prevenzione del "rischio di corruzione" e indicatori di misurazione del "rischio";
- formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il documento considerato ai fini della formulazione degli obiettivi strategici e gestionali legati alla Comunicazione e Trasparenza (si rimanda alla tabella sottostante) è l'ultimo piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015-2017, predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Dott. Gaetano Telesio, pubblicato nell'apposita sezione del portale di Ateneo "Amministrazione trasparente", sottosezione Disposizioni generali/ Programma per la Trasparenza e l'Integrità [http://www.unisannio.it/Amm trasparente/altri/Pianotriennalecorruzione15-17.pdf](http://www.unisannio.it/Amm_trasparente/altri/Pianotriennalecorruzione15-17.pdf).

Tra i programmi di comunicazione aggiuntivi, oltre agli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza, c'è la redazione del Bilancio Sociale, anch'esso in via di pubblicazione. Il Bilancio Sociale sarà il documento con cui l'Università degli Studi del Sannio intenderà rispondere a un dovere di trasparenza verso la società e promuovere un dialogo informato con tutti gli interlocutori, interni ed esterni. Il documento fornirà una rendicontazione integrale delle attività e delle dinamiche dell'Ateneo e sarà consultabile all'indirizzo: [http://www.unisannio.it/Amm trasparente/Disposizioni/trasparenza.html](http://www.unisannio.it/Amm_trasparente/Disposizioni/trasparenza.html)

OBIETTIVI STRATEGICI	Obiettivi gestionali	Indicatori	Baseline	Target 2016	Collegamento con la programmazione economico-finanziaria	RESPONSABILE
<b>CI</b> Promuovere e verificare l'utilizzo degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione (Legge 6 novembre 2012, n. 190, Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62)	<b>CI 1</b> Perfezionamento del processo di gestione del rischio (analisi e valutazione del rischio, monitoraggio e misure attuative)	Aggiornamento della mappatura dei rischi	50%	70%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
		numero controlli, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione	5	≥2015		
		numero incontri di coordinamento	0	Almeno 1		
		numero eventi organizzati per promuovere la trasparenza	0	Almeno 1		
<b>CI 2</b> Perfezionamento del sistema di controllo in materia di inconferibilità, incompatibilità, conflitto di interessi	Numero di Circolari/Direttive predisposte	0	Almeno una Direttiva e/ una Circolare	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta (quota parte)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
		Stato di Avanzamento dei Lavori del Progetto per l'adozione di misure per la denuncia anonima di fatti corruttivi da parte dei dipendenti e a tutela del whistleblower	0			50%
<b>CI 3</b> Tutela del whistleblower	Redazione di un piano di rotazione del personale responsabile del procedimento in aree a maggior rischio di corruzione	Off	On	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
		Redazione di un Piano di formazione in materia di Legalità/Trasparenza	2			Almeno quattro in totale
<b>CI 4</b> Redazione di un Piano di formazione in materia di Legalità/Trasparenza	Numero corsi formativi "base", "gerarchica", "mirata", "continua" organizzati	2	Almeno quattro in totale	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte) <b>CA.04.43.18</b> Altri oneri per il personale	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
		Stato di Avanzamento dei Lavori del Progetto di miglioramento del flusso informativo	50%			70%
<b>CI 1</b> Miglioramento del flusso informativo in termini di aggiornamento, completezza, chiarezza, comprensibilità e facile accessibilità alle informazioni	Stato di Avanzamento dei Lavori per Redazione della Carta dei Servizi	30%	70%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
		Stato di Avanzamento dei Lavori del Progetto di miglioramento del flusso informativo	50%			70%
<b>CI 1</b> Miglioramento del flusso informativo in termini di aggiornamento, completezza, chiarezza, comprensibilità e facile accessibilità alle informazioni	Stato di Avanzamento dei Lavori del Progetto di miglioramento del flusso informativo	50%	70%	<b>CA.04.43.03</b> Oneri per assegni fissi pta tempo indeterminato(quota parte) <b>CA.04.43.09</b> Oneri per Dirigenti e personale tecnico amministrativo tempo determinato(quota parte) <b>CA.04.43.15</b> Trattamento accessorio pta(quota parte)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
		Stato di Avanzamento dei Lavori per Redazione della Carta dei Servizi	30%			70%

La realizzazione del Piano sarà affidata a tutto il personale dell'ateneo: da un lato i docenti dovranno farsi carico della progettazione di dettaglio delle diverse azioni che lo compongono, valutando ed individuando, a livello degli organi centrali e nell'ambito dei Dipartimenti i percorsi più efficienti per giungere agli obiettivi prefissati, e dall'altro, il personale tecnico amministrativo dovrà garantire la effettiva messa in opera delle attività necessarie, assicurandone e verificandone la correttezza e la funzionalità agli scopi previsti.

I singoli obiettivi sono proposti dal Rettore al Direttore Generale e, in via subordinata, dal Direttore Generale ai Responsabili di Settori e così via fino a tutto il personale dipendente.

Attualmente, la performance individuale deriva dalla valutazione ponderata di due componenti: i risultati effettivamente conseguiti ed i comportamenti organizzativi tenuti dai singoli dipendenti.

La performance individuale, in linea con l'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance, prevede la predisposizione di schede di valutazione della performance individuale, costituite da più fogli di un file Excel, utilizzate sia per l'assegnazione degli obiettivi, che per il monitoraggio e la valutazione della performance.

Nel "foglio numero 1", denominato "**Attori e Fasi**", sono previste tre griglie: nella prima vengono indicate nome, cognome, struttura e qualifica del valutato e del valutatore; nella seconda, le date delle fasi del processo (assegnazione, monitoraggio, valutazione); nell'eventualità del monitoraggio si segnaleranno, nelle righe libere, le modifiche, e nei fogli degli obiettivi e degli indicatori si conserveranno gli elementi originari; i file prevedono l'apposizione delle firme del valutatore e del valutato; c) nella terza griglia, è inserita la validazione (eventuale o necessaria) del Nucleo di valutazione sia dell'assegnazione degli obiettivi, sia della valutazione.

Il "foglio numero 2", "**Dimensione della performance**", è composto da due sezioni, la prima relativa agli obiettivi, la seconda invece associata ai comportamenti organizzativi.

A ciascuna dimensione della performance è attribuito un peso complessivo, tanto per gli obiettivi quanto per i comportamenti organizzativi. La performance individuale deriva dalla valutazione ponderata delle due componenti. Agli obiettivi e ai comportamenti sono attribuiti pesi in relazione sia all'importanza degli stessi in un determinato periodo di riferimento, sia alla "posizione organizzativa" in senso lato del dipendente.

Al personale dipendente al quale non sono assegnati obiettivi si indicherà 0% per il peso relativo agli obiettivi e 100% per quello attribuito ai comportamenti organizzativi.

Il **singolo obiettivo** assegnato viene riportato nell'apposita sezione ad esso dedicata (Obiettivo 1, Obiettivo 2,...) e ad ognuno di esso sarà attribuito il relativo peso (la somma dei pesi dovrà essere pari a 100%). I risultati conseguiti sono valutati in base all'effettiva realizzazione degli obiettivi. Il grado di realizzazione di ciascun obiettivo risulta essere funzione degli indicatori ad esso associati, opportunamente ponderati.

Con riferimento agli obiettivi sono previsti **3 livelli di valutazione** dei risultati degli indicatori rispetto ai target prefissati: *Non realizzato, Realizzato parzialmente, Realizzato*.

Ai **comportamenti organizzativi**, invece, è assegnato un peso per ciascuno di quelli individuati con l'attribuzione di un valore superiore allo 0 (%); la somma totale dovrà essere pari a 100%.

Il giudizio sui singoli comportamenti organizzativi può essere espresso attraverso **5 livelli di valutazione**: *Insufficiente, Mediocre, Sufficiente, Buono e Ottimo*. Il giudizio finale attribuito alla realizzazione dei comportamenti organizzativi è espresso come media ponderata dei singoli comportamenti, normalizzata rispetto al valore massimo ottenibile.

Nel foglio “**Valutazione complessiva**”, infine, sarà visualizzato (espresso in percentuale):

- il risultato ottenuto dal grado di raggiungimento degli obiettivi;
- il risultato ottenuto dal grado di raggiungimento dei comportamenti organizzativi;
- il giudizio complessivo.