



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI dell'Università degli Studi di Salerno (UNISA) Anno 2022 – Esercizio 2021

La presente relazione illustra il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, trasparenza e integrità dei controlli interni in vigore nell'anno 2021. Più in particolare, essa riguarda:

- Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale (posizioni dirigenziali e posizioni EP, personale tecnico amministrativo);
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- Il monitoraggio dell'Avvio del Ciclo della Performance 2021 e assegnazione degli obiettivi individuali;
- Alcune riflessioni e proposte migliorative.

La relazione è stilata in base al seguente quadro di riferimento:

- di quanto dispone la legge 240/2010 in ordine al ciclo della performance ed in particolare alla *"attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale"*;
- di quanto previsto dall'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 ai sensi del quale l'OIV *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso"*.
- di quanto previsto dall'art. 60 c.2 del DL 21.06.2013, n.° 69 convertito con legge 9 agosto 2013 n. 98 in materia di semplificazione del sistema di finanziamento delle università e delle procedure di valutazione del sistema universitario che demanda all'ANVUR le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università;
- di quanto previsto dallo Statuto dell'Università degli Studi di Salerno in relazione alle funzioni attribuite al Nucleo di valutazione, avvalendosi della struttura di supporto per lo svolgimento delle stesse;
- dei modelli e degli strumenti metodologici già attivati dall'Università degli Studi di Salerno tra cui il sistema di valutazione dei risultati delle posizioni dirigenziali adottato con la Relazione della Performance 2021, validata dal Nucleo di Valutazione in data 26.05.2021;
- di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D Lgs. n. 150/2009.

2. Performance organizzativa

Più di altri ambiti, la definizione di obiettivi, indicatori e target per la performance organizzativa risente delle contingenze e delle sovrapposizioni che caratterizzano l'Università in merito a:

- compiti inerenti alla programmazione ed alla valutazione degli Atenei, dettati da norme speciali del sistema universitario;
- quanto previsto dalla legge 168/1989 che riconosce alle Università, in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile;
- processo di riordino degli organi e articolazione interna delle università promosso in seguito alla progressiva attuazione della legge 240/2010;
- adempimenti che scaturiscono dall'applicazione del D. Lgs. 150/09 e dalle successive delibere della CIVIT/ANAC, nonché delle prime direttive impartite dall'ANVUR nel dicembre 2017 (Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020)

La Performance Organizzativa dell'Amministrazione, considerato il ruolo di supporto amministrativo, giuridico, procedimentale e tecnico-gestionale - al funzionamento complessivo del sistema che le compete, si identifica con i risultati delle azioni, delle attività progettuali, gestionali, istruttorie o tecniche programmate e messe in atto dalle strutture amministrative centrali e di quelle di supporto ai dipartimenti e facoltà.

Lo schema che segue tiene conto del ciclo della Performance precedente alla definizione del nuovo Piano di Attività e Organizzazione (PIAO). Si resta in attesa dei decreti attuativi per conoscere al meglio come procedere in futuro con i relativi adempimenti.

Tempi	Macrofase	Fasi	Contenuti e caratteristiche	Responsabili
Febbraio dell'anno t-1	Pianificazione	Programmazione triennale universitaria vigente	Definizione degli obiettivi strategici a medio-lungo termine.	Senato Accademico/ Consiglio di Amministrazione
Ottobre dell'anno t-1	Bilancio previsionale	Bilancio unico di ateneo di previsione triennale	Individuazione delle risorse finanziarie del triennio e del loro impiego	Senato Accademico/ Consiglio di Amministrazione
Dicembre dell'anno t-1	Programmazione	Linee di priorità del Direttore generale Piano degli obiettivi dirigenziali	Assegnazione degli obiettivi individuali da realizzare nell'anno di riferimento ai dirigenti	Consiglio di Amministrazione/ Direttore Generale
Gennaio dell'anno di riferimento t		Piano degli obiettivi dei responsabili di strutture amministrative	Assegnazione degli obiettivi individuali da realizzare nell'anno di riferimento ai capi degli uffici e strutture assimilate	Dirigenti
		Piano degli obiettivi al personale Tecnico Amministrativo	Assegnazione degli obiettivi individuali da realizzare nell'anno di riferimento alle unità assegnate agli uffici e strutture assimilate	Responsabili strutture/uffici
Gennaio dell'anno di riferimento t	Pianificazione	Piano della performance su base triennale (anno t-anno t+2)	Individua indirizzi e obiettivi strategici ed operativi, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, e definisce per gli obiettivi finali ed intermedi le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori	Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'anno di riferimento t, con almeno un monitoraggio	Misurazione e valutazione della performance	Monitoraggio degli obiettivi individuali e degli obiettivi programmati nel Piano della performance di Ateneo	Rapporti intermedi sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sulle eventuali criticità	Direttore Generale, Dirigenti, Responsabili dei Servizi
Entro febbraio dell'anno t+1		Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema	Dirigenti, Responsabili dei Servizi/ Direttore Generale
Entro marzo dell'anno t+1		Misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema	Direttore generale, Dirigenti
Entro aprile dell'anno t+1		Misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema.	Consiglio di Amministrazione, Previo acquisizione della Valutazione formulata dal Nucleo di Valutazione in funzione di OIV con articolata relazione.
Entro aprile dell'anno t+1		Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema	Nucleo di Valutazione in funzione di OIV
Entro 30 aprile dell'anno t+1		Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Contiene il monitoraggio del funzionamento del sistema complessivo e le valutazioni del Nucleo di Valutazione in funzione di OIV	Nucleo di Valutazione in funzione di OIV
Entro il 30 giugno dell'anno t+1		Approvazione del bilancio di esercizio	Bilancio di chiusura e relativi allegati.	Consiglio di Amministrazione
Entro il 30 giugno dell'anno t+1		Relazione sulla Performance	Contiene i risultati organizzativi e individuali, perseguiti e programmati, le risorse	Consiglio di Amministrazione
Entro il 15 settembre dell'anno t+1		Validazione della Relazione sulla performance	Predisposizione del documento di validazione e delle carte di lavoro	Nucleo di Valutazione in funzione di OIV

2.1. Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

Nel caso delle università, le attività *core* (didattica, ricerca e Terza Missione/Impatto sociale) sono realizzate direttamente da personale (docente e ricercatore) a rapporto di lavoro non privatizzato e, quindi, sono escluse dalle norme sulla misurazione e valutazione della performance previste dal d.lgs 150/2009.

Pertanto, soltanto la componente costituita dalle attività di supporto tecnico amministrativo, in quanto svolta da personale contrattualizzato, è oggetto di misurazione e valutazione della performance.

Quindi, per il particolare contesto universitario si deve tener conto di questa architettura:

1) Strategia → Obiettivi della Mission Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale;

2) Azioni Strategiche dirette → Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale;

3) Azioni Strategiche indirette → Supporto alla Didattica, alla Ricerca, alla Terza Missione/Impatto sociale → **Performance Organizzativa** → Obiettivi dell'Amministrazione → **Performance Individuale** → Obiettivi della Dirigenza e dei Livelli di responsabilità sottostanti.

A prescindere dalle due prime linee, l'ambito di applicazione del d.lgs. 150/2009 è concentrato sulla terza linea. Rispetto, quindi, alle definizioni classiche, pertanto, la performance organizzativa, per le università, riguarda le capacità della sola struttura amministrativa di ottenere risultati attesi in termini di:

- a) Efficacia esterna di rilevanza strategica: in termini di risultati conseguiti dall'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività per la quota di attività di supporto alla didattica, alla ricerca ed alla Terza Missione/Impatto sociale che presentasse modalità autonoma di interazione con l'esterno, rispetto alla linea mission servita.
- b) Efficacia interna o gestionale: capacità di attuare piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) Qualità percepita: grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi rilevato anche attraverso modalità interattive;
- d) Qualità oggettiva dei processi interni: modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) Comunicazione e trasparenza: sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con la collettività per la quota di attività di supporto alla didattica, alla ricerca ed alla Terza Missione/Impatto sociale che presentasse modalità autonoma di interazione con l'esterno, rispetto alla linea mission servita.
- f) Efficienza produttiva e gestionale: efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) Pari opportunità: in termini di attuazione di quanto definito dal vertice strategico in tema di promozione delle pari opportunità.

Alcune riflessioni del Nucleo sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa.

1. **Pianificazione strategica.** I documenti a cui questo Nucleo fa riferimento per la redazione della presente relazione sono principalmente:
 - 1.1. Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024;
2. **Misurazione e valutazione della performance organizzativa.** Mancando una procedura sistematica ed uniforme di definizione di contenuti ed indicatori, di conseguenza, non può attuarsi un chiaro processo di monitoraggio intermedio e di riformulazione eventuale di target di risultato. Il Nucleo

riconosce che questo aspetto è sostanzialmente comune alla maggioranza delle pubbliche amministrazioni e che sarebbe auspicabile che l'ANVUR definisca per le Università un set-base di indicatori, comuni e confrontabili, finalizzato a monitorare l'andamento delle attività di supporto amministrativo ed evidenziare **best practices** a supporto del miglioramento continuo della performance organizzativa. Pertanto, allo stato, il Nucleo non può che valutare il sistema vigente che comunque utilizza un sistema di Cineca, denominato Sprint, comune a molti altri atenei.

3. **Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.** Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative risulta essere sufficientemente congruo ed efficace, anche se aree di ulteriore miglioramento del sistema possono riguardare:
 - 1.2 la maggiore armonizzazione delle azioni strategiche;
 - 1.3 la rappresentazione della performance mediante un sistema di reporting interno;
 - 1.4 l'integrazione di un sistema di controllo di gestione (esiste un Sistema Analitico Gestionale (SAG) che ogni anno viene calcolato dall'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione e che al momento è complementare ad obblighi di pubblicazione di dati nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente") con il Sistema di contabilità Economico patrimoniale dell'Ateneo per consentire, oltre all'analisi dei centri di costo/CDR, anche la riclassificazione dei costi/ricavi per funzione (didattica, ricerca e Terza Missione/Impatto sociale);
 - 1.5 una compiuta integrazione del "lavoro agile" all'interno delle procedure di valutazione dei risultati di performance.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Rispetto alla Performance Organizzativa, quella individuale è più compiutamente affrontata dall'Ateneo, sia nella tracciabilità del percorso, sia in termini di indicatori di risultato e di monitoraggio, e di supporto informativo ed informatico, nonché nel coinvolgimento degli Organi di governo.

Il ciclo della performance individuale infatti, poggia su una consolidata metodologia, completamente formalizzata fin dal 2004, che prevede il sistematico coinvolgimento della dirigenza, dei capi degli uffici e del personale tutto, sia nella fase di contrattazione iniziale degli obiettivi sia nella fase del monitoraggio sia, infine, nella fase della valutazione finale dei risultati conseguiti a cui è collegato il sistema premiale.

2.2.2 Il sistema in uso

Come risulta dalla delibera del 22/4/2004, del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato ai Dirigenti, propone di effettuare la valutazione degli stessi in base ai seguenti criteri:

- Perseguimento degli obiettivi strategici dell'ateneo;
- Perseguimento degli obiettivi gestionali;
- Prestazioni erogate ed attività organizzativa svolta valutate secondo parametri di capacità manageriale efficienza, efficacia ed economicità.

Dalla lettura dei principi, obiettivi, strumenti operativi e manuale, il sistema di valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione è coerente con il modello delineato dalla legge 15/2009 e d.lgs 150/2009.

Il sistema di valutazione, prima attuato solo sui dirigenti, è stato poi esteso a tutto il personale tecnico amministrativo a seguito della stipula dell'accordo negoziale con le OO.SS. in data 23/7/2004 e a tutt'oggi segue sostanzialmente il medesimo schema originario.

Il sistema di valutazione si avvale di una procedura informatizzata per l'inserimento degli obiettivi e la successiva valutazione a fine esercizio dei risultati ottenuti.

Il sistema di valutazione prevede che:

- La valutazione dei risultati conseguiti dal Direttore Generale sia svolta dal Consiglio di Amministrazione dopo aver sentito il Nucleo di Valutazione;
- Dopo la riforma della Legge 240/2010 il Direttore Generale, quale Responsabile di vertice della macchina amministrativa, valuta i dirigenti delle Aree, che a loro volta hanno il compito di valutare i capi degli uffici ad essi, rispettivamente afferenti.

I Dirigenti concordano con il Direttore Generale gli obiettivi individuali in coerenza con gli obiettivi strategici e quelli organizzativi di ateneo. In tale sede vengono concordati anche i parametri e gli indicatori di performance espressi come di seguito indicati:

- misura quantitativa diretta (quantità prodotto, valore economico, etc)
- tempistica (sequenze di attività, scadenze)
- indici indiretti (benefici apportati e verificabili es: soddisfazione dell'utente)
- presentazione di specifica documentazione (relazioni, progetti etc.)

In termini di metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale, i parametri ed indicatori individuati per il monitoraggio e la misurazione finale del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, inserito nel piano di lavoro concordato con il Direttore Generale, sono tradotti in punteggi parziali che confluiscono nel punteggio finale da attribuire a ciascun dirigente, attraverso una sommatoria ponderata con le percentuali di pesatura, anche esse concordate all'inizio dell'esercizio.

La retribuzione di risultato è fissata in base percentuale dell'indennità di posizione variabile per classe di punteggio.

In data 13 maggio 2021 è stato definitivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione il Contratto Collettivo Integrativo 2019-2020, sottoscritto il 20.04.2021 che prevede, per la prima volta, di agganciare la prestazione degli uffici e quella del singolo personale ai risultati di performance organizzativa ed individuale. Nello specifico, all'art. 4, a decorrere dal 01.01.2019 si stabilisce quanto segue:

1. Performance individuale (PI) - è istituita un'indennità annua di produttività correlata alla valutazione delle prestazioni e dei comportamenti individuali in coerenza con il vigente modello di valutazione, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture dell'ateneo. Alla PI viene attribuito il 30% delle risorse disponibili;

2. Performance organizzativa (PO) - è istituita un'indennità che considera le indicazioni degli stakeholders interni (personale tecnico amministrativo, docenti e studenti) come scaturite dal Progetto Good Practice "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo" di cui viene considerato l'indicatore di sintesi. Tale valutazione viene posta in attuazione dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa vigente. Gli "Item" presi in esame dal Progetto Good Practice possono essere considerati utili per l'individuazione della performance organizzativa dell'Ateneo. Alla PO viene attribuito il 70% delle risorse disponibili.

In entrambi i casi si terrà conto, rispettivamente, del risultato del punteggio conseguito nella scheda valutazione delle schede individuali e nelle valutazioni degli stakeholders interni scaturite dal progetto Good Practice.

Alcune riflessioni del Nucleo sulla misurazione e valutazione della performance individuale.

1. Gli aspetti sia formali sia sostanziali del disposto normativo sono rispettati;
2. la tempistica delle fasi dell'articolato processo deve essere maggiormente curata. In particolare, la fase di definizione degli obiettivi spesso è formalizzata dopo diversi mesi dall'inizio dell'esercizio e il procedimento di valutazione avviene oltre la metà dell'anno successivo;
3. Il processo presenta un adeguato grado di funzionamento, stante sia il ruolo dei soggetti coinvolti sia i rapporti tra gli stessi. In particolare, il processo di valutazione contempla la valutazione di tutto il personale (indipendentemente se con qualifica dirigenziale o non dirigenziale), con gli stessi criteri e

gli stessi meccanismi, ma con una sostanziale distinzione riguardo alla tipologia di obiettivi, su cui verte la valutazione stessa secondo la seguente tabella riepilogativa.

TIPOLOGIA OBIETTIVI	PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO COINVOLTO
a) obiettivi individuali	EP, D (con incarichi di responsabilità)
b) obiettivi comuni di unità organizzativa	B, C, e D (senza incarichi di responsabilità)
c) obiettivi comuni di ateneo	Tutti
d) comportamenti organizzativi	Tutti

4. Il sistema premiale adottato dall'Ateneo prevede che - per il personale EP e per il personale D con incarichi di responsabilità - i 2/3 della retribuzione, rispettivamente di posizione e di responsabilità, avviene mensilmente, mentre il restante terzo è erogato a fine esercizio solo se suffragato da una valutazione positiva (così come previsto da CCNL); per il restante personale, alla valutazione non è legato alcun sistema premiale di carattere economico ma, solo, in termini di titolo valutabile ai fini della partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali.

In riferimento alla delibera CiVIT 23/2013 in ordine alla corresponsione dell'indennità di risultato e ai sensi dell'art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/01, l'Ateneo, ha recepito quanto richiesto con il rinnovo della contrattazione integrativa proponendo istituti di retribuzione variabile collegati all'impegno e alla qualità della performance, in conformità all'art. 42 del CCNL 2016-2018 per il personale t.a. (*"sono oggetto di contrattazione integrativa...i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance"*). In base all'art. 64 del CCNL, le risorse della contrattazione integrativa sono utilizzabili anche per premi correlati alla performance organizzativa e per premi correlati alla performance individuale.

A tal fine si richiama l'art. 4 del nuovo contratto integrativo 2019-2020, in precedenza esposto, che ha recepito tali richieste e ha definito un sistema premiale collegato ai risultati di performance organizzativa ed individuale.

2.3 Infrastruttura di supporto

L'infrastruttura di supporto che gestisce il sistema è l'Ufficio Stato Giuridico e Formazione della IV Area dirigenziale -Risorse umane.

A tale struttura si affianca, sistematicamente, l'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e supporto al Nucleo di Valutazione e l'Ufficio Statistico, entrambi afferenti alla I Area dirigenziale - Supporto Strategico direzionale, al fine di curare gli aspetti relativi all'impatto sui dati di bilancio e di fornire il supporto elaborativo ed interpretativo dei dati utilizzati per la definizione degli obiettivi e per il successivo monitoraggio degli stessi.

La dimensione quali-quantitativa dell'infrastruttura di supporto, in termini di risorse umane, è soddisfacente, così come i servizi di supporto resi. Il miglioramento che si può intravedere consiste in una maggiore integrazione e piena disponibilità dei sistemi informativi esistenti.

2.4 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il sistema presenta un soddisfacente grado di efficacia in termini di orientamento dei comportamenti dei soggetti coinvolti (organi di vertice politico-amministrativo e dirigenza) ad assumere le decisioni di carattere strategico e/o operativo finalizzate al miglioramento della performance, e del connesso piano, per l'anno successivo.

Questo, in particolare, per l'enfasi dedicata dall'Ateneo alla Performance individuale e alle sue ripercussioni sul sistema premiale e, quindi, retributivo.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

In merito alla coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio, come già precedentemente visto, sarebbe opportuno una maggior attenzione alla sequenza temporale tra i diversi adempimenti.

L'Ateneo, inoltre, provvede all'approvazione del budget autorizzatorio entro dicembre (e non più entro gennaio o comunque i primi mesi dell'esercizio di competenza). Il Bilancio di previsione autorizzatorio per il 2022 è stato approvato dal CdA nella seduta del 21/12/2021.

Il Nucleo auspica, che, riguardo agli adempimenti relativi alla programmazione triennale, e a quella più ampia e strategica di lungo periodo, l'Ateneo, come delineato dalla legge 43/2015, riveda e riformuli continuamente, se necessario, la pianificazione strategica.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo.

Ancora oggi il sistema analitico di gestione è sviluppato in autonomia dall'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e supporto al Nucleo di Valutazione.

Come già esposto al precedente punto 2.4, l'Università di Salerno sta completando gli interventi necessari per una piena integrazione dei sistemi informativi esistenti, integrandoli con un sistema di controllo di gestione verosimilmente supportato dalla piattaforma U-GOV e curato dall'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e supporto al Nucleo di Valutazione. Esiste un sistema Cineca, denominato Sprint che consente la sistematizzazione del cascading degli obiettivi di performance organizzativa e individuale e di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA E DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Università degli Studi di Salerno ha da tempo intrapreso un percorso finalizzato allo sviluppo della cultura della trasparenza, dell'integrità, della legalità e dell'etica pubblica con un forte impatto sulla comunicazione istituzionale.

- il dott. Attilio Riggio è Responsabile della Prevenzione e repressione della corruzione e delle illegalità per l'Università degli Studi di Salerno e Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità a partire dal 01/01/2022 (delibera del CdA del 21.12.2021).
- Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato aggiornato al triennio 2022-2024 ed è stato approvato e dal SA nella seduta del 25/01/2022 e dal CdA nella seduta del 27/01/2022.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

In merito alla definizione e alla gestione degli standard di qualità, presso l'Ateneo di Salerno è attivo il Presidio per la Qualità di Ateneo (PQA).

Il PQA è un organismo operante ai fini della Assicurazione Qualità della Formazione e della Ricerca secondo le procedure di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA) previste dai DD.MM. 47 e 1059 del

2013, tenendo conto delle indicazioni dell'Agenzia Nazionale di Valutazione dell'Università e della Ricerca (ANVUR).

Nel corso dell'anno 2019 è stato istituito l'Ufficio Assicurazione della Qualità, afferente all'Area I – Supporto Strategico Direzionale, quale struttura di supporto amministrativo al PQA.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

- Il coinvolgimento degli *stakeholder* interni è costante ed è realizzato come modalità ordinaria e condivisa per affrontare i problemi organizzativi ed operativi.
- Relativamente agli *stakeholder* esterni, sistematicamente si raccolgono le opinioni degli studenti, non solo per quanto riguarda la didattica, ma anche per quanto attiene alla erogazione dei servizi di segreteria, area della disabilità ed area delle biblioteche;
- L'Università redige il Bilancio di Genere che rappresenta uno strumento di rendicontazione molto importante per il *gender mainstreaming* di un'organizzazione ed è un mezzo di affermazione e di comunicazione della cultura della parità e delle pari opportunità. L'ultima versione è rintracciabile al seguente link: <https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/bilancio-di-genere>. Si è in attesa dell'aggiornamento del documento (secondo Bilancio di Genere) e del Piano delle Azioni Positive 2022-2024, che dovrebbe essere pubblicato entro luglio 2022.
- Da anni, l'Università redige il Bilancio Sociale dell'Università degli Studi di Salerno, secondo i principi di rendicontazione sociale elaborati dal GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale). Il documento di rendicontazione sociale si caratterizza per un'analisi delle attività sviluppate dall'ateneo in relazione alla differente classificazione degli stakeholder interessati (studenti, famiglie, imprese, personale docente e tecnico-amministrativo). Al seguente link è presentato il quarto Bilancio sociale, ultima versione: <https://www.bilanciosociale.unisa.it/quarto>;
- L'Università di Salerno aderisce al progetto "Good Practice", coordinato dal Politecnico di Milano (MIP), per monitorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti.
L'adesione all'indagine risulta particolarmente significativa, nell'ottica di un costante e progressivo miglioramento dei servizi offerti alla comunità universitaria, nonché in considerazione del conseguente impiego dei dati raccolti. L'indagine consiste nella compilazione del questionario di Customer Satisfaction contemplato nell'ambito del progetto e rivolto a: personale docente e ricercatore, dottorandi, assegnisti e personale tecnico-amministrativo. Gli esiti delle rilevazioni sono utilizzati sia per un'indagine di benchmark nazionale, sia per un confronto con gli atenei afferenti alla categoria "Grandi Atenei" in cui rientra anche l'Università di Salerno. A partire dall'anno scorso è istituita un'indennità che considera le indicazioni degli stakeholders interni (personale tecnico amministrativo, docenti e studenti) come scaturite dal Progetto Good Practice "Rilevazione dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto da parte del Personale Tecnico Amministrativo" di cui viene considerato l'indicatore di sintesi. In base al valore dell'indicatore di sintesi viene distribuito il 70% delle risorse disponibili per la Performance Organizzativa.
I risultati relativi alle precedenti rilevazioni dell'efficacia percepita sui servizi amministrativi e di supporto erogati dall'Ateneo, sono pubblicati nella sezione dedicata al seguente link: <https://trasparenza.unisa.it/performance/good-practice>.
Nella stessa pagina saranno pubblicati anche i risultati dell'indagine 2021 in corso di realizzazione.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione svolge la funzione di collegamento tra il Nucleo e la struttura amministrativa dell'Ateneo con un'informazione, puntuale e

tempestiva, di tutte le iniziative che l'Ateneo adotta, sia pur di indiretta rilevanza in tema di programmazione, trasparenza, imparzialità integrità, misurazione e valutazione della performance.

Il Nucleo svolge poi un'attività di monitoraggio e verifica periodica e formale sul processo di formazione del bilancio, sul processo di programmazione triennale universitaria, sulla redazione e pubblicazione del piano della performance sulla redazione e pubblicazione del programma sulla trasparenza.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

- **Il contesto.** Come è noto, nelle Università le attività *core* (Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale) sono assicurate dal personale Docente e Ricercatore, mentre quelle di supporto diretto o di carattere generale (supporto tecnico e attività amministrative) sono svolte dal personale Tecnico Amministrativo. Soltanto per queste ultime valgono i riferimenti alla misurazione e valutazione della performance secondo quanto disposto dal D. lgs 150/2009. Complessivamente si esprime un giudizio positivo del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato dall'Ateneo: dall'utilizzo del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza - come strumento di programmazione e di trasparenza ai fini, successivamente, della valutazione dei risultati - alla presenza di iniziative di valutazione e strumenti che applicano nella sostanza le finalità e lo spirito della norma, con particolare riferimento alla Performance individuale dei dirigenti.
- **Il processo.** A parte il giudizio complessivo positivo, ancora margini di miglioramento si intravedono in termini di:
 - maggior oggettivazione del processo programmatorio (definizione di indicatori di obiettivo e formalizzazione delle procedure di monitoraggio delle politiche ed azioni da attuare per il loro perseguimento);
 - maggior armonizzazione dei documenti di pianificazione;
 - maggior ampiezza dello stesso, dedicando spazio alle scelte di carattere generale e di medio-lungo periodo dell'Ateneo in tema di Ricerca, di Didattica e di Terza Missione/Impatto sociale e sia di quello relativo alla performance organizzativa;
 - coerente articolazione degli obiettivi di performance organizzativa rispetto alle singole strutture organizzative;
- **Gli adempimenti** rispetto alla trasparenza risultano assolti, all'interno dell'apposito sito "Amministrazione Trasparente", dimostrando la volontà dell'Ateneo di assicurare l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione.

Al fine di completare il processo di integrazione tra obiettivi strategici e performance, a valle di un complesso processo di revisione dei documenti programmatori interni e delle componenti accademiche coinvolte (Tavolo integrato Delegati/PQA, Organi di Governance, Direttore generale, Nucleo di valutazione, personale tecnico –amministrativo), in data 21 dicembre 2021 gli Organi di Governance dell'Ateneo hanno revisionato il Piano Strategico per il periodo 2022_2025. Il documento strategico rappresenta anche il riferimento fondamentale per il Sistema di Assicurazione della Qualità dei processi di autovalutazione, valutazione e accreditamento dei Corsi di Studio, della ricerca dipartimentale, della terza missione e dei servizi forniti dall'Ateneo.

Con D.M. n. 877 del 14/10/2019 il MIUR ha concesso l'accreditamento periodico dell'Ateneo con il giudizio "PIENAMENTE SODDISFACENTE", con riferimento sia alla sede (fino al 2023-2024) che ai corsi di studio (fino all'a.a. 2021.2022). E' in programma una nuova fase di audizioni che avrà inizio nel mese di giugno e

coinvolgeranno il Dipartimenti di Scienze Economiche e Statistiche (DISES) e il Dipartimento di Ingegneria Industriale.

Fisciano, 16/06/2022

**Il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di OIV
Prof. Giorgio Donsì**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giorgio Donsì". The signature is written in a cursive style with a tilde-like flourish at the end.