

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019



Approvata con Delibera C.d.A. n.110 del 28/7/2020

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 04/8/2020

## **Indice**

<b>PRESENTAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>1. INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Il contesto di riferimento</b>	<b>5</b>
<b>1.2 L'Ateneo: organizzazione e assetto amministrativo</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Rapporto con gli stakeholder</b>	<b>11</b>
<b>2. OBIETTIVI</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Dal Piano Strategico agli obiettivi di Performance amministrativa</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Obiettivi strategici di riferimento al Piano di Performance</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Albero della performance</b>	<b>16</b>
<b>3. RISULTATI</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Valutazione della performance 2019 e incentivi collegati</b>	<b>28</b>
<b>4. CONCLUSIONI</b>	<b>30</b>

## **ALLEGATI**

**Allegato A:** monitoraggio indicatori Piano Strategico collegati agli obiettivi gestionali del Piano della Performance

**Allegato B:** risultati degli obiettivi di performance del Direttore Generale e dei Dirigenti

**Allegato C:** dati di performance delle strutture e valutazioni

**Lista degli Acronimi**

ANVUR	Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca
ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
CAD	Codice amministrazione digitale
CdS	Corso di Studio
CdA	Consiglio di Amministrazione
CEV	Commissione degli Esperti di Valutazioni
CIVIT	Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
CCNL	Contratto collettivo nazionale del lavoro
CUG	Comitato Unico di garanzia d'Ateneo
DG	Direzione Generale
DVR	Documento valutazione rischi
FFO	Fondo Finanziamento Ordinario
MEPA	Mercato elettronico della pubblica amministrazione
MIUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
MUSA	Museo Universitario delle Scienze e delle Arti
OIV	Organo indipendente di valutazione
OO.CC.	Organi Collegiali
PTPCT	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
PQA	Presidio della Qualità di Ateneo
RPEMS	Ripartizione Progettazione Edilizia, Manutenzione e Sicurezza
RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
RPSTV	Ripartizione Pianificazione Strategica Trasparenza e Valutazione
RUP	Responsabile unico del procedimento
PS	Piano Strategico di Ateneo
SA	Senato Accademico
UGPTA	Ufficio gestione personale tecnico amministrativo
UPDR	Ufficio personale docenti e ricercatori
UAG	Ufficio Affari Generali
UOR	Unità organizzativa responsabile
UVI	Ufficio Valutazione Interna
VQR	Valutazione Qualità della Ricerca

## PRESENTAZIONE

---

Con la presente Relazione sulla Performance per l'anno 2019, redatta ai sensi dell'art.10 D.lgs. n. 150/09, l'Ateneo rendiconta a consuntivo sui risultati, organizzativi ed individuali, raggiunti nell'annualità precedente rispetto agli obiettivi programmati nel Piano di Performance 2019-2021, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati rispetto a quanto programmato; essa pertanto costituisce un momento di feedback dell'intero ciclo di gestione della performance, orientato al miglioramento gestionale attraverso la riprogrammazione degli obiettivi e l'analisi dell'allocatione delle risorse, anche sulla base dei risultati ottenuti.

La presente sintesi è redatta anche per informare gli stakeholder in un'ottica di comprensione e trasparenza degli indirizzi programmatici di Ateneo e dei risultati organizzativi e individuali conseguiti nel corso del 2019, a fronte delle risorse impiegate.

Infatti, la Relazione si propone di dare al lettore una chiara, sintetica e immediata comprensione degli obiettivi realizzati rispetto a quelli previsti; in particolare essa tiene conto, oltre che del disposto normativo di cui al D. Lgs. n. 150/2009 (art.10), anche delle indicazioni fornite dall'ANVUR agli Atenei in materia (cfr. Linee Guida 2015, Linee Guida gennaio 2019), nonché delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il documento si presenta suddiviso in tre parti:

- la prima contiene informazioni di carattere generale relative al quadro normativo di riferimento, agli stakeholder esterni ed interni ed al contesto di riferimento in termini di risorse umane e finanziarie, con particolare riferimento all'evoluzione intervenuta e ai fatti più significativi del 2019;
- la seconda illustra l'albero della performance di Ateneo, quale rappresentazione sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione con valenza di comunicazione esterna, oltre che la derivazione degli obiettivi gestionali dalla più ampia programmazione strategica d'Ateneo, in un'ottica di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- la terza evidenzia il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale conseguita rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance, collegando questi ultimi ai risultati delle linee strategiche della Governance.

Rispetto alla precedente versione, sono state inserite apposite schede tecniche, contenenti una sintesi dei risultati di performance del Direttore Generale e dei Dirigenti con il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

# 1. INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

## 1.1 Il contesto di riferimento

Dal punto di vista istituzionale, il 2019 è stato un anno importante per l'Università della Campania L. Vanvitelli, in quanto l'Ateneo è stato sottoposto per la prima volta alla vista della CEV (Commissione degli Esperti di Valutazioni) nominata dall'ANVUR e finalizzata alla verifica dei requisiti di accreditamento periodico dell'Ateneo e dei Corsi di Studio, che ha inciso in maniera importante anche sulla attività amministrativa e gestionale.

Il processo di accreditamento intende verificare il livello di corrispondenza delle procedure elaborate dall'Ateneo con i requisiti di Assicurazione della Qualità; è rivolto ad una valutazione dell'Ateneo nel suo complesso da parte dell'ANVUR, per ottenere l'accREDITamento dell'Università e dei Corsi di Studio con specifico provvedimento disposto dal Ministero dell'Università e Ricerca.

Il processo comporta anche una valutazione dell'Ateneo in merito all'efficacia dei servizi erogati agli utenti, verificando l'efficienza del Sistema di assicurazione della Qualità messo a punto in Ateneo.

L'Università, infatti, è tenuta a dimostrare la presenza di un processo di Assicurazione della Qualità, basato su procedure di progettazione, gestione, autovalutazione e miglioramento delle attività istituzionali dell'Ateneo, finalizzato ad attestare i requisiti di qualità della Didattica e dei Corsi di Studio, della Ricerca e della Terza Missione richiesti dalla normativa.

La visita è stata preceduta da un accurato esame documentale a distanza. La Commissione è stata scelta dall'Albo degli Esperti per la Valutazione, in ragione dell'ambito disciplinare dei 6 Corsi di studio e dei 2 Dipartimenti che sono stati oggetto di valutazione ed è stata formata da 13 esperti docenti, 3 esperti studenti provenienti da altre università italiane e da 2 funzionari ANVUR.

La CEV ha svolto la propria attività di verifica dal 2 al 6 dicembre 2019; tale attività ha riguardato sia l'Ateneo nel suo complesso per gli aspetti centrali che i seguenti Dipartimenti e Corsi di Studio:

DIPARTIMENTI	CORSI DI STUDIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dipartimento di Architettura e Disegno Industriale</li> <li>· Dipartimento di Lettere e Beni Culturali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Design e Comunicazione</li> <li>· Farmacia</li> <li>· Lettere</li> <li>· Medicina e Chirurgia</li> <li>· Psicologia Clinica</li> <li>· Scienze e Tecniche delle Amministrazioni Pubbliche</li> </ul>

La visita della CEV ha impegnato tutti gli Organi di Governo dell'Ateneo, i Dipartimenti e tutte le Aree dell'Amministrazione, richiedendo la collaborazione sinergica di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo. Ha costituito un'occasione per valutare il sistema di qualità interno a ogni livello organizzativo e un forte impulso per migliorare gli strumenti esistenti.

La preparazione della visita ha consentito un proficuo e continuo confronto che ha reso ancora più consapevole l'intera comunità universitaria della propria identità e che la piena cooperazione e

partecipazione ai complessivi processi rende ottimale la realizzazione dei propri obiettivi istituzionali, consentendo così rapidamente la programmazione per eventuali correttivi e miglioramenti da realizzare. Si evidenzia che anche il processo di valutazione e accreditamento ad oggi è ancora in corso, e, quindi, non ancora definitivo; i primi riscontri previsti dalla procedura, comunque, sono di grande positività per le strategie e azioni che l'Ateneo ha messo in campo. Per gli aspetti di riferimento, ci si riserva di indicare i risultati nella prossima Relazione di performance con la conclusione del processo in corso.

Per quanto riguarda gli aspetti economici di riferimento si sottolinea che l'impegno che il MIUR ha sostenuto nel 2019 per il finanziamento delle università statali, attraverso il Fondo di finanziamento ordinario (FFO), ammonta a circa 7,241 miliardi di euro ed è in linea con quello assunto nell'ultimo triennio; tuttavia vi è un incremento determinato dalla maggiore disponibilità finanziaria delle voci di finanziamento che alcune disposizioni legislative hanno previsto per un utilizzo finalizzato a specifici interventi, a cui si aggiungono somme che, a partire già dal 2018, derivano da integrazioni del modello di calcolo del costo standard di formazione per studente in corso, legate all'inserimento di correttivi perequativi, al fine di tenere conto dei differenti contesti economici e territoriali nonché strutturali in cui ogni università si trova ad operare.

Tra le ulteriori risorse legate a disposizioni legislative su specifici interventi, si distingue la quota di 1,077 mln nell'ambito del finanziamento dei Dipartimenti di eccellenza, per i quali è stato previsto uno stanziamento di 271 mln di euro annui da erogare per cinque anni a partire dal 2018 ai primi 180 dipartimenti di una graduatoria di 350 definita dall'ANVUR. L'Università Vanvitelli risulta presente nella lista dei vincitori con il Dipartimento di Lettere e Beni Culturali.

Le principali novità del FFO del 2019 hanno riguardato:

- l'incremento della percentuale di FFO distribuito con criteri premiali (il progressivo incremento, negli anni, di tale quota è stata formalmente prevista dalla Legge 1/2009), fissata a circa il 26% del totale delle risorse disponibili, corrispondente a 1,785 miliardi di euro, con conseguente riduzione dello stanziamento destinato alla quota base;
- l'incremento della quota perequativa di cui all'art. 11, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- l'incremento dell'assegnazione destinata agli interventi per gli studenti, complessivamente del 3,2%, da attribuire in via prioritaria allo stanziamento per borse post-laurea (passato da circa 160 mln a circa 170 mln), mentre la quota della compensazione del minore gettito da contribuzione studentesca, in proporzione agli studenti esonerati da qualsiasi forma di pagamento ai sensi del D.lgs. n. 68 /2012, è rimasta invariata (105 mln).

Analizzando le componenti del FFO negli ultimi anni, è possibile osservare una crescita del peso delle risorse assegnate secondo criteri premiali rispetto a quelle assegnate attraverso la quota base: questa scelta ha premiato ampiamente gli Atenei del Nord, più performanti rispetto a quelli di altre aree territoriali, inducendo il MIUR a inserire i predetti elementi perequativi finalizzati a contenere la perdita di risorse degli atenei sfavoriti.

La distribuzione degli importi, incrementati nella misura precedentemente descritta, ha avuto come conseguenza un discreto aumento dell'assegnazione per l'Ateneo, pur non determinando un incremento delle prestazioni in termini relativi, rispetto all'intero sistema universitario nazionale.

Per l'Università Vanvitelli, infatti, la quota base continua a rappresentare la parte più cospicua del finanziamento:

	Incidenza quota base	Incidenza quota premiale
Anno 2019	1,93	1,68
Anno 2018	1,95	1,79
Anno 2017	1,96	1,87

Fonte dati: allegati ai D.D.M.M.738/2019, 587/2018, 610/2017.

La quota premiale resta pressoché invariata, passando dai 30,264 mln del 2018 A 30,037 mln del 2019.

I risultati dell'Ateneo della Campania vengono usualmente confrontati con quelli delle Università di Parma, Roma Tre e Salerno, simili per dimensionamento e numerosità di studenti e docenti.

Dal confronto emerge che l'Università della Campania continua a registrare valori mediamente positivi per quota base, costo standard e quota premiale.

**Tabella: Peso % di alcuni atenei sul sistema nazionale nel 2019, per macro voci del FFO**

2019	Vanvitelli	Parma	Roma Tre	Salerno
TOTALE QUOTA BASE	<b>1,93</b>	1,78	1,73	1,96
Costo standard	<b>1,90</b>	1,84	1,72	2,28
TOTALE QUOTA PREMIALE	<b>1,68</b>	1,60	1,72	1,75
- Quota VQR	<b>1,75</b>	1,69	1,68	1,90
- Quota reclutamento	<b>1,50</b>	1,14	1,86	1,29
- Autonomia responsabile	<b>1,78</b>	1,89	1,78	1,91

Fonte dati: D.M. 738/2019

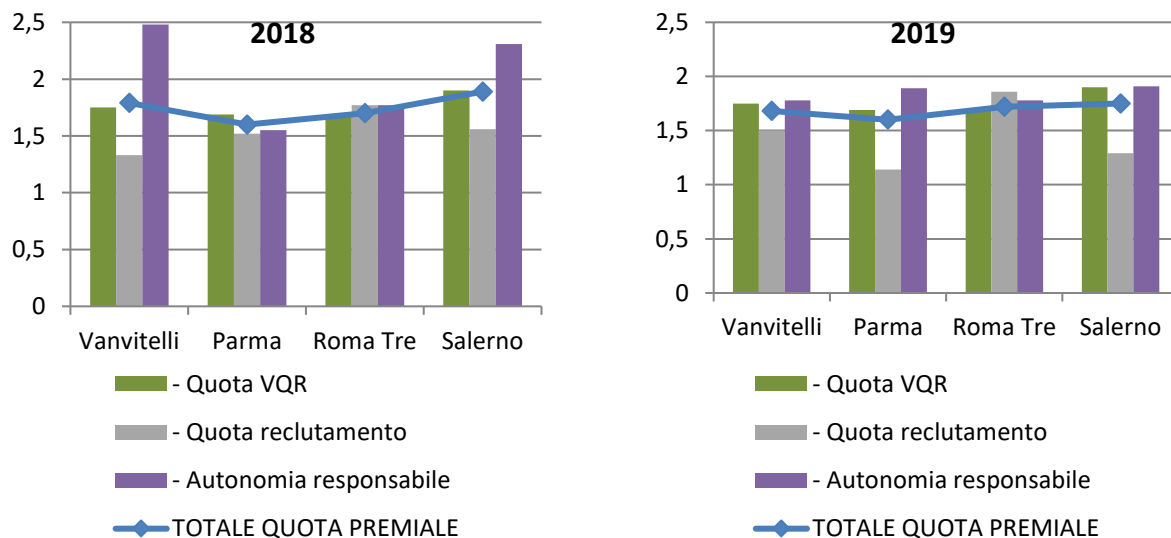
Inoltre, in considerazione della distribuzione per macro voci dello scorso anno, rispetto agli altri Atenei, seppure con un decremento della quota relativa al costo standard e al totale della quota premiale, si evince un discreto aumento della parte legata alle politiche di reclutamento, a testimonianza di una efficace politica intrapresa in tal senso:

**Tabella: Peso % di alcuni atenei sul sistema nazionale nel 2018, per macro voci del FFO**

2018	Vanvitelli	Parma	Roma Tre	Salerno
TOTALE QUOTA BASE	<b>1,95</b>	1,74	1,76	1,87
Costo standard	<b>1,93</b>	1,77	1,78	2,23
TOTALE QUOTA PREMIALE	<b>1,79</b>	1,60	1,70	1,89
- Quota VQR	<b>1,75</b>	1,69	1,68	1,90
- Quota reclutamento	<b>1,33</b>	1,52	1,77	1,56
- Autonomia responsabile	<b>2,48</b>	1,55	1,77	2,31

Fonte dati: D.M. 587/2018

**Grafici: Quota premiale – peso % di alcuni atenei sul sistema nazionale nel 2018 e nel 2019**



La tabella a seguire riporta, invece, l'andamento degli indicatori contabili previsti dal D. Lgs. 49/2012 *Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei*:

**Tabella: Indicatori di bilancio**

Indicatore	2017	2018	2019*	Limite Previsto
Spese del personale IP (d.lgs. 49/2012, art.5)	70,30%	75,63%	78,70%	Massimo: 80%
Indebitamento IDEB (d.lgs. 49/2012, art.6)	0,00%	0,00%	0,00%	Massimo: 15%
Sostenibilità economico finanziaria ISEF (DD.MM. 47/2013 e 1059/2013, art.7)	1,14%	1,08%	1,04%	Minimo: 1%

\*non vi è ancora la definizione del valore da parte del MIUR; è stata effettuata una stima prudenziale

Si evince complessivamente una gestione attenta e allineata agli obiettivi di miglioramento delle performance nell'ultimo triennio. Gli indicatori previsti ISEF (Indicatore per la Sostenibilità Economica Finanziaria) e IDEB (Indicatore di Indebitamento) mostrano valori stabili, mentre per IP (Indicatore per la spesa di personale) si riscontra un andamento crescente delle spese dal 2017, seppur l'Ateneo dimostri di rientrare pienamente nei limiti. Tali valori, rispetto alle soglie individuate dalla norma, confermano, infatti, la solidità dell'Ateneo che, dal punto di vista economico-finanziario, può continuare a sviluppare la propria offerta formativa ai fini dell'accREDITamento di nuovi corsi di studio (ex D.M 987/2016, come confermato dal D.M. 6/2019).



Inoltre, si sottolinea che nel 2019 sono state emanate le nuove Linee generali d'indirizzo della Programmazione del sistema universitario per il triennio 2019-2021 e i relativi indicatori per la valutazione dei risultati sono stati definiti con il DM n. 989 del 25/10/2019.

L'Ateneo in coerenza con il Piano Strategico (PS) ha presentato i suoi obiettivi legati in particolare allo sviluppo dell'internazionalizzazione in corso di valutazione da parte del Ministero, unitamente a tutti i progetti degli altri Atenei. In tale contesto il ruolo svolto dalla Valorizzazione dell'Autonomia responsabile, quale voce legata alla quota premiale del FFO, valutata annualmente dal Ministero, è stato in parte modificato; infatti, la quota premiale è distribuita tra le Università tenendo conto dei risultati conseguiti secondo indicatori, non più a scelta dell'Ateneo, ma definiti dal MIUR come prioritari e considerati sia in base ai *livelli di risultato* in termini assoluti (50%) sia in base ai *miglioramenti di risultato* rispetto all'anno precedente rispetto ai medesimi indicatori, ponderati con un fattore dimensionale pari al peso del proprio costo standard (il 50%).

## 1.2 L'Ateneo: organizzazione e assetto amministrativo

Per quanto riguarda la complessiva organizzazione dell'Ateneo si rinvia dal punto di vista della rappresentazione grafica all'**organigramma generale** nonché all'**organigramma dell'amministrazione** pubblicati sul sito Web d'ateneo.

(link [http://unicampania.it/doc/Amm\\_Trasparente/Organigramma/ORGANIGRAMMA.jpg](http://unicampania.it/doc/Amm_Trasparente/Organigramma/ORGANIGRAMMA.jpg) e [http://unicampania.it/doc/Amm\\_Trasparente/Organigramma/v\\_organigramma\\_amm.jpg](http://unicampania.it/doc/Amm_Trasparente/Organigramma/v_organigramma_amm.jpg))

Si riportano di seguito e in modo sintetico i **dati qualitativi e quantitativi** che caratterizzano l'Ateneo al 31/12/2019.

<b>Strutture</b>	
Dipartimenti	16
Scuole	Fino al 31/10/19 n. 2 - dal 31/12/19 n. 1
Centri per la ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5 Centri universitari</li> <li>➤ 2 Centri interuniv. sede amm.va c/o Ateneo</li> <li>➤ 14 Centri interuniv. sede amm.va c/o altri Atenei</li> </ul>
Ripartizioni amministrative (strutture dirigenziali)	10
Centri di servizio amministrativi	8
Uffici e Sezioni	81

<b>Didattica</b>	
Corsi di laurea triennale	34
Corsi di laurea magistrale	24
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	7
Scuole di specializzazione di area sanitaria	38
Scuole di specializzazione di area non sanitaria	8
Master di I e II livello	29
Dottorati di ricerca	13
Scuole di alta formazione	2
Corsi di perfezionamento	3

Fonti: banche dati interne, Uff. Affari Generali, Uff. Master, e Banca Dati CINECA MIUR

<b>Studenti a.a.2018/2019</b>	
Immatricolati	5623
Iscritti totali	22033
Laureati	4929

Fonte dati: SIGMA

<b>Internazionalizzazione</b>	
Studenti in entrata	680
Studenti in uscita	337
Convenzioni con Università straniere per la didattica e la ricerca*	74
Accordi con le Università straniere per il progetto Erasmus	477

\*esclusi accordi Erasmus

Fonte dati: Uff. Internazionalizzazione

Si riporta la composizione del **personale docente e ricercatore** in servizio al 31.12.2019

<b>Professori Ordinari</b>	<b>Professori Associati</b>	<b>Ricercatori</b>	<b>Ricercatori tempo determinato</b>	<b>TOTALE</b>
253	372	205	150	980

Fonte dati: UPDR

Si riporta la consistenza del **personale tecnico amministrativo** di ruolo per area funzionale al 31.12.2019

<b>Area funzionale</b>	<b>Contratto di lavoro a tempo indeterminato</b>		
	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Totale</b>
Dirigenza amministrativa	2**	5*	7
Amm.va e amm. gest. (di cui)	202	272	474
area ammin.va-gestionale	66	96	162
area amministrativa	136	176	312
Area biblioteche	22	30	52
Area servizi gen. e tecnici	78	38	116
Area socio sanit., med. odont. e socio sanit. (no pers.infermier.)	9	6	15
Area tec. scien. elabor. dati	148	61	209
<b>Totale</b>	<b>461</b>	<b>412</b>	<b>873</b>

\*è stato conteggiato anche il Direttore Generale che risulta essere personale dirigente a contratto su posto di ruolo

\*\*è stato conteggiato anche un dirigente a contratto su posto di ruolo.

Fonte dati: UGPTA

## 1.3 Rapporto con gli stakeholder

L'Università degli studi della Campania L. Vanvitelli ha incrementato nel corso del 2019 le azioni di coinvolgimento ed ascolto dei propri stakeholder, sia interni che esterni, attraverso numerose iniziative.

Per quanto riguarda gli **stakeholder interni** si riepilogano le principali azioni svoltesi nell'anno 2019:

- adozione di apposita piattaforma online per l'inoltro delle segnalazioni di fatti illeciti da parte dei dipendenti (Whistleblowing), a totale garanzia dell'anonimato sia del delatore che del contenuto della segnalazione attraverso il meccanismo di crittografia.
- attività di verifica e analisi per la valutazione relativa allo stress rischio lavoro correlato realizzate con il Servizio di Sorveglianza Sanitaria effettuate nel mese di dicembre 2019 tramite erogazione di test su lavoratori individuati tramite sorteggio svolta da una equipe di lavoro coordinata dai Medici Competenti.
- indagini volta a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale. Tale rilevazione ha avuto luogo mediante la somministrazione di un questionario on line al personale dipendente. Tale indagine è stato frutto di un'intensa collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia d'Ateneo (CUG) e il Dipartimento di Psicologia del nostro Ateneo. I risultati della rilevazione, in corso di elaborazione, potranno essere utilizzati per implementare standard qualitativi ed economici dei servizi.

Nella tabella sottostante si riportano, inoltre, i valori relativi agli indicatori individuati per una prima verifica del benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo in servizio al 31.12.2019, nonché i dati relativi all'analisi di genere, evidenziando che sono in corso con il CUG, oltre le azioni intraprese in termini di promozione del benessere organizzativo, anche iniziative riferite alla promozione della parità di genere e alla rendicontazione della stessa (cd. bilancio di genere):

Indicatore	Valore	Unità di misura
Età media del personale	48	Anni
Età media dei dirigenti	55	Anni
Dipendenti in possesso di laurea	45,02% (402/893)	laureati/dipendenti
Ore medie di formazione*	5,96 h (5321/893)	(totale ore formazione)/dipendenti
Tasso di assenza	52,71 gg (47067/893)	(totale assenze comprensive di ferie)/dipendenti
Tasso di richieste di trasferimento	8,4% (75/893)	(numero richieste trasferimento)/dipendenti
Trasferimenti interni	n. 68 di cui n. 1 gettonato	(numero richieste trasferimento)/dipendenti
Trasferimenti esterni	n. 7	(numero richieste trasferimento)/dipendenti
Tasso di infortuni	2,80% (25/893)	(numero infortuni)/dipendenti
Personale assunto a tempo indeterminato	n. 17 + n. 2 per compensazione	(numero assunzioni)/dipendenti

Indicatore	Valore	Unità di misura
Dirigenti donne	71,43% (5/7)	dirigenti donne/totale dirigenti
Dipendenti donne rispetto al totale	47,26% (422/893)	dipendenti donne/totale dipendenti
Età media del personale femminile	48	Anni
Dipendenti donne in possesso di laurea	54,27% (229/422)	laureate/(dipendenti donne)
Ore medie di formazione per dipendenti donne*	6,47 h (2699/417)	2699 ore su 417 unità (solo pers. non dirigente)

\*I dati relativi alla formazione non tengono conto delle attività formative obbligatorie previste dalla normativa vigente sulla sicurezza, né di tutti i corsi frequentati dal personale a qualsiasi titolo, che non siano stati ad oggi comunicati all'UGPTA e/o inseriti nel sistema di rilevazione presenze del personale (Time&Work)

Fonte dati: UGPTA

Proseguendo, per quanto attiene gli **stakeholder esterni**, nel corso del 2019 sono state svolte le seguenti azioni:

- introduzione, per la prima volta in tale ambito, del meccanismo di consultazione pubblica per garantire la partecipazione attiva degli stakeholder nella predisposizione dell'aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2020-2022;
- giornata della Trasparenza di Ateneo svoltasi in data 16.12.19 aperta ai vari stakeholder; per i temi trattati essa ha costituito anche momento di confronto con i Referenti individuati nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e con il personale tecnico amministrativo, aventi funzioni di responsabilità per l'attuazione e la verifica delle azioni di prevenzione previste nel Piano stesso;
- aggiornamento ed integrazione della Carta dei Servizi di Ateneo pubblicata sul sito di Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente. L'integrazione si è realizzata da un lato con il completamento dei servizi erogati dall'Ateneo all'utenza esterna resi dall'Amministrazione Centrale e l'indicazione dei relativi standard di qualità, dall'altro con la definizione di un elenco unico dei servizi offerti dai Dipartimenti. È stato, inoltre, predisposto il format delle schede dei principali servizi offerti dai Dipartimenti per la compilazione da parte dei vari Dipartimenti ai fini della successiva pubblicazione da attuarsi nel 2020.

Inoltre, per quanto riguarda gli **stakeholder esterni**, con riferimento allo studente, inteso quale principale stakeholder per le Università, occorre in primo luogo evidenziare, la partecipazione delle rappresentanze studentesche negli organi decisionali e valutativi di Ateneo ed in particolare dal 2018 anche nel Presidio di Qualità. Ciò ha rafforzato la presenza degli stessi nella vita di governo delle università: i rappresentanti degli studenti contribuiscono all'adozione delle decisioni, tenendo conto degli elementi che derivano dalla loro capacità di ascolto dei colleghi anche sui servizi gestionali-amministrativi, attraverso efficaci meccanismi di collegamento con la base studentesca.

Prosegue inoltre l'impegno dell'Amministrazione volto a garantire una sempre maggiore partecipazione dello studente nel processo di misurazione e valutazione della performance di cui al D. Lgs. n. 74/17, e ciò attraverso il potenziamento e la valorizzazione dei canali di ascolto attualmente attivi.

Ci si riferisce alla rilevazione dell'opinione degli studenti, intesa come efficace applicazione di indagine di customer satisfaction, con particolare riferimento all'adeguatezza dei locali e delle attrezzature, all'efficienza dei servizi di segreteria e alla valutazione delle biblioteche.

Nell'a.a. 2018/19 sono stati valutati complessivamente 3.342 insegnamenti/moduli su 4.643 erogati, registrando un tasso di copertura a livello di Ateneo pari al 72,0%. La rilevazione ha interessato la totalità dei corsi di studio.

Le schede raccolte sono state complessivamente 86.987 (di cui 8.440 compilate da studenti non frequentanti e 78.546 da frequentanti), con un incremento del 14,4% rispetto all'anno precedente, a conferma anche dell'esito positivo delle attività di impulso alla partecipazione all'Indagine messe in campo, sinergicamente dai vari attori dell'AQ di Ateneo tra cui il Magnifico Rettore, il Nucleo di Valutazione, il Presidio della Qualità, i Direttori di Dipartimento, i Presidenti di CdS.

Dall'analisi dei primi risultati a livello di Ateneo, si evincono gli ambiti di miglioramento dei servizi amministrativi su cui l'Ateneo intende concentrarsi con particolare riferimento ad una miglior accessibilità per le postazioni informatiche e per i servizi collegati alle biblioteche e ai laboratori (prestati, disponibilità testi, orari di apertura ecc.) Per i risultati di dettaglio, si rimanda al sito <https://valmon.disia.unifi.it/sisvaldidat/unicampania>.

Numerose sono state le attività volte all'implementazione della qualità dei servizi offerti agli studenti con disabilità, tra le quali si segnala l'emanazione e la pubblicazione sul sito web della "Carta dei Servizi 2018-2019 del C.I.D.", il Centro di Ateneo per l'Inclusione degli Studenti con Disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento (CID), che svolge un'intensa azione di orientamento e sostegno per gli studenti che si trovano a sperimentare situazioni di difficoltà nell'accesso allo studio a causa di disabilità o disturbi dell'apprendimento, fornendo servizi di tutorato specializzato e tutorato alla pari.

L'Ateneo, inoltre, mette a disposizione degli studenti un servizio di *consultazione psicologico-clinica*, gestito dal Dipartimento di Psicologia, offrendo uno spazio di ascolto e di comprensione delle difficoltà di natura psicologica, emotiva e relazionale che possono presentarsi durante il percorso universitario.

Tali iniziative ed azioni sono state valutate molto positivamente da parte delle CEV durante l'incontro di dicembre 2019, a riprova dell'attenzione che l'Ateneo pone nei confronti di tutti gli studenti.

Infine, anche nel 2019 l'Ateneo ha continuato nelle attività per il miglioramento del rapporto con l'utenza esterna grazie al costante impegno dell'Amministrazione nel dare seguito in maniera tempestiva e puntuale alle segnalazioni che pervengono mediante front-office e/o canali diversi (e-mail, fax, numero verde, contatti telefonici), al fine di garantire la disponibilità continua delle informazioni riguardanti l'Ateneo.

## 2. OBIETTIVI

### 2.1 Dal Piano Strategico agli obiettivi di Performance amministrativa

---

Gli obiettivi di performance amministrativa sono definiti in coerenza con il PS, in una visione di integrazione tra i vari documenti di programmazione; essi sono declinati in un'ottica di trasparenza intesa quale accessibilità e utilizzabilità delle informazioni, e orientati alla prevenzione e riduzione dei comportamenti inappropriati ed illegali.

In tal senso, il PS di Ateneo, collegato alla Governance di Ateneo, individua gli obiettivi strategici e di base in relazione alle Aree della Ricerca, Formazione e Terza missione, con i relativi indicatori di valutazione.

Il riferimento al PS avviene in relazione ai principali documenti di programmazione sia a livello centrale che decentrato, dalla Programmazione finanziaria, ove sono indicate le risorse stanziare per i vari obiettivi strategici da realizzare, alla programmazione didattica per l'istituzione di nuovi Corsi di studio, al Programma VALERE per lo sviluppo delle iniziative della ricerca, alle singole programmazioni dei Dipartimenti.

Al fine di mostrare il collegamento funzionale e la coerenza delle scelte effettuate si riportano in allegato i risultati per il 2019 concernenti l'andamento degli indicatori definiti nel citato PS connessi agli obiettivi strategici che hanno riflessi sugli obiettivi gestionali di performance; in tale tabella vengono altresì rilevate, nell'ottica di integrazione tra programmazione del ciclo di bilancio e pianificazione della performance (cd. performance di *budgeting*), le risorse stanziare e utilizzate per le azioni svolte, per una prima integrazione (cfr. Allegato A).

Pertanto, gli obiettivi strategici sono oggetto, a far data dal 2017, di un'approfondita attività di monitoraggio oltre che a livello interno dai Delegati di riferimento, attraverso appositi strumenti informativi interni (banche dati integrative), e mediante il cruscotto Anvur per gli indicatori della Didattica; gli esiti del monitoraggio sono formalizzati nei principali documenti di rendicontazione (Bilancio unico di esercizio, specifiche sessioni di monitoraggio negli OO.CC. - cfr., tra le altre, delibere SA n.94 e CdA n.94 del 26.06.2019 e in sede di Consiglio dei Direttori di Dipartimento).

Dal 2018, inoltre, a delineare la performance istituzionale di Ateneo concorrono anche gli obiettivi specifici assegnati ai Dipartimenti in un'ottica di più esplicita integrazione del PS con la programmazione dei Dipartimenti; peraltro, a tali obiettivi dei Dipartimenti sono collegati - evidentemente - anche gli obiettivi di performance amministrativa del personale in servizio presso tali strutture, e ciò al fine di assicurare la massima coerenza tra la programmazione attuativa della componente accademica e quella tecnico-amministrativa.

Pertanto, è proseguito lo sviluppo della cd. *performance istituzionale* attraverso la cristallizzazione del processo di assegnazione annuale ai Dipartimenti di obiettivi connessi al PS, già iniziato nel 2018, ed il conseguente monitoraggio dell'andamento degli stessi; tale coerenza è assicurata peraltro attraverso la declinazione operativa in obiettivi gestionali delle indicazioni contenute nei documenti di natura strategica, comprensivi pure di iniziative volte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi gestionali ricorrenti di Ateneo.

## 2.2 Obiettivi strategici di riferimento al Piano performance

---

La struttura tecnico-gestionale concorre al funzionamento dell'Università sia coadiuvando docenti e studenti, con lo svolgimento delle attività ordinarie da realizzare con efficienza, efficacia e tempestività, sia rispondendo con servizi mirati alle nuove esigenze individuate da Organi di governo e stakeholder.

Nel Piano della Performance 2019-2021, deliberato nel marzo 2019, sono stati indicati gli obiettivi strategici (pluriennali) assegnati alla struttura gestionale; ad essi sono stati correlati gli obiettivi operativi e le specifiche azioni da mettere in atto (annualmente); quindi, prendendo spunto dalla programmazione delle attività di supporto a didattica, ricerca, trasferimento tecnologico e servizi, sono stati individuati alcuni obiettivi operativi per la struttura gestionale.

Si riporta di seguito l'elenco degli obiettivi strategici che sono stati considerati per la declinazione degli obiettivi strategici gestionali ed operativi nel 2019. Sono indicati gli obiettivi strategici direttamente considerati nell'ambito del macro-obiettivo di riferimento con la stessa indicizzazione utilizzata nel PS<sup>1</sup>.

### **Area Ricerca**

- A.1.1 Migliorare la qualità della produzione scientifica dei neo-reclutati e l'inserimento dei giovani studiosi nella ricerca e lo sviluppo nella formazione degli stessi;
- A.3.2 Incrementare e razionalizzare il patrimonio bibliografico

### **Area Didattica**

- B.3.3 Aumentare la presenza di studenti provenienti dall'estero
- B.4.1 Aumentare la soddisfazione degli studenti per i servizi didattici

### **Area Terza Missione**

- C.1.1 Sostenere la tutela della proprietà intellettuale e la sua valorizzazione economica
- C.2.1 Valorizzare le attività del MUSA

Inoltre, allo scopo di raccogliere gli ulteriori obiettivi trasversali alle tre Aree Ricerca, Formazione e Terza missione, nell'ambito del Piano della Performance è stata individuata una quarta Area, cd. **Area Direzionale**, con obiettivi finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi amministrativi in un'ottica di trasparenza e all'anticorruzione.

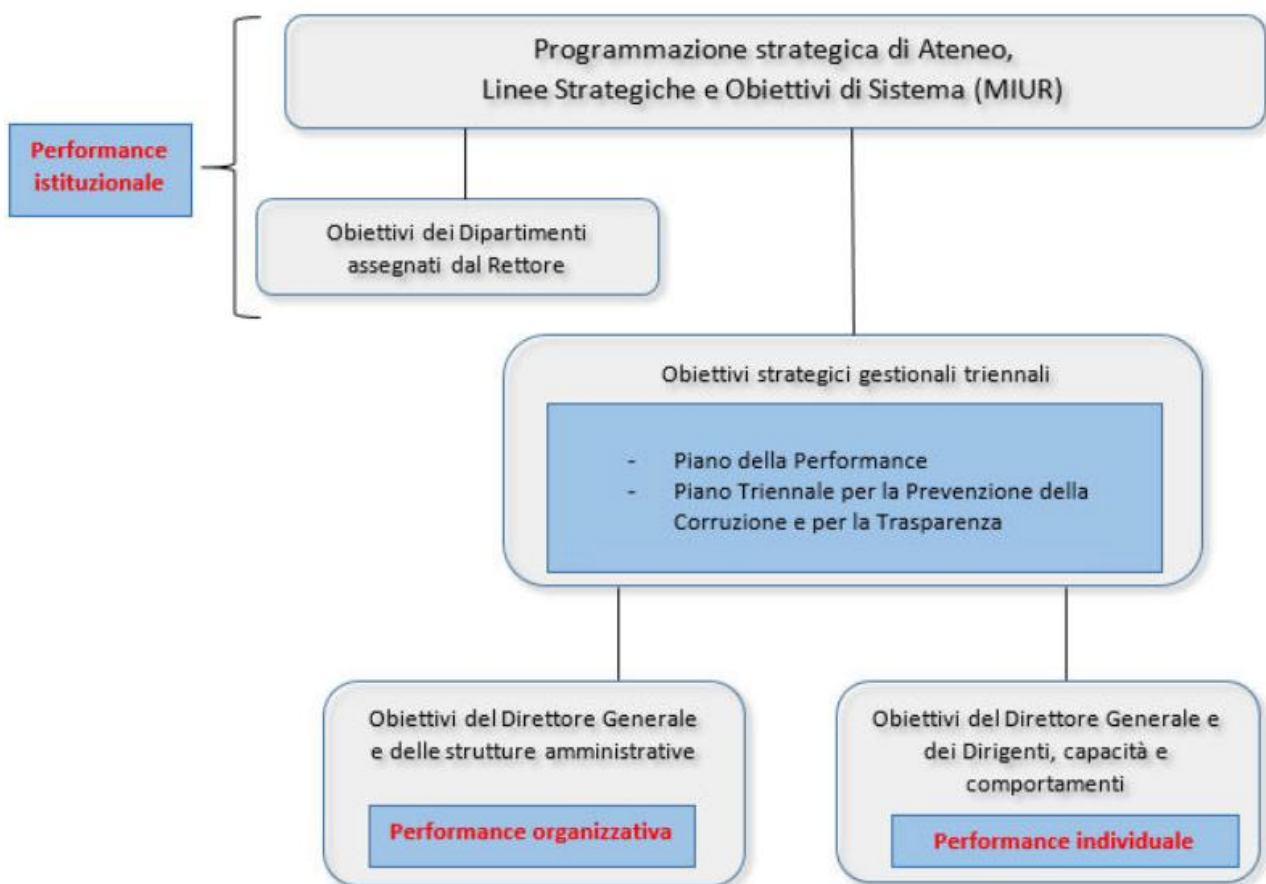
---

<sup>1</sup> Esempio: per il macro-obiettivo strategico "A.1 – Aumentare la qualità della ricerca con un focus particolare sui giovani ricercatori" nel 2019 è stato considerato, in termini di performance amministrativa, l'obiettivo A.1.1 "migliorare la qualità della produzione scientifica mediante l'inserimento dei giovani studiosi nella ricerca e lo sviluppo nella formazione degli stessi"

Nella sezione 3 della presente relazione vengono riportati i risultati della valutazione degli obiettivi e l'incidenza del fattore di valutazione.

## 2.3 Albero della performance

Nella figura di seguito riportata si presenta l'Albero della performance quale rappresentazione sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione con valenza di comunicazione esterna.



In particolare, gli obiettivi strategici gestionali fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo); essi sono declinati in obiettivi per il Direttore Generale e si riferiscono sia alla performance organizzativa che alla performance individuale di quest'ultimo.

Viceversa, gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nel breve periodo, rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività dell'Ateneo.



Peraltro, come già indicato, dal 2018 l'individuazione degli obiettivi di performance amministrativa tiene conto, oltre che del legame con il PS e con il Bilancio di Ateneo, in maniera più specifica anche dei precisi obiettivi assegnati dal Rettore ai Dipartimenti.

Secondo una logica a cascata, che collega gli obiettivi dei livelli gerarchici superiori con quelli inferiori, gli obiettivi del Direttore Generale sono declinati in obiettivi operativi di performance individuale dei Dirigenti e in obiettivi di performance organizzativa della propria Struttura dirigenziale.

Inoltre, sempre secondo tale meccanismo di cascading, sono stati assegnati gli obiettivi agli uffici afferenti alle aree dirigenziali o direttamente al Direttore, nonché al personale dei Dipartimenti, Centri e Biblioteche, come indicati nel Piano della Performance 2019-2021.

Nella sostanza, per il 2019 il ciclo della performance è stato ulteriormente potenziato e migliorato, sia con riferimento ad una più puntuale definizione ed assegnazione degli obiettivi, sia nelle fasi di verifica e monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno, grazie anche alle attività espletate dal Nucleo di valutazione in funzione di OIV: quest'ultimo ha espletato una costante attività di monitoraggio sulle attività poste in essere per la realizzazione degli obiettivi programmati, anche attraverso audizioni ed interviste del personale dirigente ove ritenuto necessario, onde consentire interventi correttivi e di rimodulazione, in relazione ai valori di target programmati e/o agli obiettivi stessi.

### 3. RISULTATI

---

Il presente paragrafo riporta i risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi operativi di performance, nonché una rendicontazione complessiva degli stessi: quest'ultima tiene conto della coerenza con gli obiettivi strategico-gestionali di riferimento, e considera ancora in maniera trasversale, seppur in un'ottica di miglioramento, performance individuale e performance organizzativa.

Il documento considera i risultati di performance organizzativa ed individuale del Direttore Generale, già approvati dal CdA in merito con delibera n.82 del 29/6/2020.

Nella tabella allegata (cfr. All. B) si sintetizzano gli obiettivi operativi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti per l'anno 2019, la struttura responsabile, indicatore e target fissati, eventuali scostamenti intervenuti in corso d'anno; inoltre, nella voce Grado di raggiungimento obiettivo è presente la seguente simbologia:



il bersaglio centrato indica che il risultato conseguito nel 2019 è in linea con il target atteso;



il cerchietto giallo indica che l'obiettivo è stato parzialmente conseguito;



il cerchietto rosso indica che l'obiettivo non è stato conseguito ovvero che lo stesso ha subito delle modifiche in corso d'anno.

Infine, nella tabella allegata (cfr. All. C) si sintetizzano i complessivi dati di performance delle strutture con l'indicazione oltre che delle valutazioni finali, delle unità di personale coinvolte e la differenziazione del giudizio finale.

## Area strategica Ricerca

Nel rinviare alla Relazione sulla Ricerca allegata al Bilancio d'Ateneo redatta ai sensi dell'art. 3-quater della Legge 1/2009 quale documento finalizzato, in particolare, a dare pubblicità alle azioni attività di ricerca delle Università e di trasferimento tecnologico, si evidenzia che il positivo risultato collegato allo sviluppo strategico di tale Area ha avuto come conseguenza quella di rafforzare il Programma VALERE, strumento progettuale per la valorizzazione e promozione delle attività di Ricerca, su cui l'Ateneo, a partire dal 2017, investe risorse crescenti, con il fine ultimo di consentire in prospettiva un salto di qualità dell'Ateneo, avendo ricadute anche sull'Area della Formazione, della Terza missione e su altri ambiti quali il reclutamento e la formazione.

Con il programma VALERE 2019 si è mantenuto un percorso d'implementazione e continuità degli investimenti sul capitale umano già presenti nei precedenti programmi e sono stati articolati una serie di interventi finanziari rivolti ad ottimizzare lo sviluppo della ricerca, con uno stanziamento da parte dell'Ateneo di € 17 mln. Il positivo risultato è frutto di un sinergico lavoro di squadra tra la parte politica e la componente gestionale e dimostra il positivo ed efficace legame dei vari livelli di Programmazione. Infatti, anche nel corso del 2019 il complessivo assetto amministrativo ha svolto ampiamente attività utili e necessarie per lo sviluppo degli obiettivi strategici di tale Area.

Di seguito si evidenziano gli obiettivi operativi di performance organizzativa, individuati per l'anno 2019 nel Piano di performance 2019-2021 e legati agli obiettivi del PS, non esaustivi dell'intensa attività amministrativa e tecnica strumentale al raggiungimento degli ulteriori obiettivi strategici legati all'area della Ricerca.

In particolare:

- Nell'ambito dell'obiettivo strategico **Aumento della qualità della ricerca con un focus particolare sui giovani ricercatori (A.1)** per l'obiettivo di base finalizzato a *migliorare la qualità della produzione scientifica mediante l'inserimento dei giovani studiosi nella ricerca e lo sviluppo nella formazione degli stessi (A.1.1)*,
  - l'obiettivo operativo assegnato è stato finalizzato all'attuazione dei programmi VALERE e VALERE plus. In attuazione di tali programmi, ed in continuità con le azioni amministrative poste in essere nei precedenti anni, nel corso del 2019 sono state poste in essere varie azioni gestionali e procedure amministrative per investire sulla progettazione intra-Ateneo, sulla formazione della ricerca e sui giovani ricercatori (cfr, tra l'altro, n.4 programmi per PhD, n.3 assegni di ricerca, n.3 progetti di ricerca intra-Ateneo, a grants internazionali e studiosi di chiara fama), oltre che a sostegno delle spese di pubblicazione dei prodotti della ricerca, con una complessiva destinazione per oltre 17 milioni di euro, di cui 4 milioni quale residuo del programma VALERE plus 2018.  
Inoltre, è stata realizzata una costante attività di monitoraggio che ha coinvolto il Centro di Servizi di Ateneo per la Ricerca, la Ripartizione Finanza e Controllo di Gestione, il Centro di servizio Sistema Bibliotecario di Ateneo, e l'Ufficio per il Trasferimento Tecnologico.

- Nell'ambito dell'obiettivo strategico **Potenziare l'offerta di strumenti a sostegno della ricerca (A.3)** per l'obiettivo finalizzato a *incrementare e razionalizzare il patrimonio bibliografico (A.3.2)*,
  - l'obiettivo messa in linea delle pubblicazioni open access, è stato realizzato nel corso dell'anno con l'adozione formale della Policy di Ateneo per l'Open Access, con la documentazione esplicativa per il relativo glossario e per quello dei progetti Horizon 2020, Europe, e Plan S; si è proceduto all'inserimento su IRIS delle pubblicazioni open access, e alla definizione delle procedure per il deposito legale delle tesi di dottorato. Inoltre, in corso d'anno è stata data ampia diffusione alla necessità di preferire per le spese di pubblicazione le risorse centralizzate di Ateneo a quelle dei singoli dipartimenti, codificando apposito sistema di monitoraggio di tali spese.
  - l'obiettivo legato al consolidamento e razionalizzazione delle risorse spese per il patrimonio bibliografico on-line, è stato attuato con l'utilizzo del *discovery tool* (EDS della Ebsco), iniziato lo scorso anno, anche attraverso la diffusione, sul sito e a mezzo mail, di guide che facilitano la consultazione delle banche dati nonché, tra l'altro, la messa a punto di una presentazione power point relativa alla metodologia della ricerca bibliografica, un tutorial sull'uso del servizio Nilde, di document delivery tra biblioteche del CNR. Nel 2019, grazie a tali attività, si registrano oltre 2,6 MLN di accessi a banche dati di Ateneo, periodici ed e-books, con un incremento di accessi del discovery EDS di circa il 13%.

### **Area strategica Formazione**

Su tale area l'Ateneo ha scommesso per uno sviluppo dell'offerta formativa legata in particolare ad un consolidamento del proprio posizionamento competitivo e al rafforzamento di un'offerta formativa internazionale e sempre più adeguata alle mutate esigenze del mondo del lavoro.

L'articolazione dell'offerta formativa e il suo sviluppo anche per l'anno 2019 sono state attuate in coerenza con il PS, incentrando il proprio focus su due direttrici strettamente interconnesse: il rapporto con il territorio e l'internazionalizzazione, al fine di attivare lo sviluppo della comunità campana, migliorare i legami con il territorio e facilitare lo sviluppo umano e sociale. In tale quadro l'internazionalizzazione viene considerata come un fattore importante di accelerazione delle competenze trasversali e delle abilità necessarie in futuro.

Pertanto, tutta una serie azioni sono state poste in essere per il proseguimento degli obiettivi del PS e il raggiungimento dei target dei relativi indicatori.

Infatti, con particolare riferimento agli obiettivi indicati nel PS come B.3.5. *Estendere l'offerta formativa con titolo congiunto o con profilo internazionale* e B.1.3 *Favorire l'accesso al mondo del lavoro dei laureati*; dal monitoraggio del PS il valore degli indicatori e i risultati raggiunti dimostrano il chiaro e preciso indirizzo seguito dall'Ateneo nel realizzare un'offerta formativa internazionale, volta a sviluppare opportunità di lavoro per i laureati. In particolare le lauree a titolo congiunto o doppio sono passate da un valore di partenza del 2015 pari a 3 ad un valore nel 2019 pari 9 così come i valori di riferimento sul placement a tre anni dalla laurea sono in aumento passando dal 72,3 % nel 2017 a circa il 76 % nel 2019, dimostrando importanti risultati raggiunti alla luce della crisi economico-finanziaria degli ultimi anni e delle difficoltà del contesto geografico di riferimento.

Il processo per l'internazionalizzazione dei CdS è proseguito nell'ottica del miglioramento costante.

Infatti, l'aumento del numero dei Corsi internazionali e l'estensione dei percorsi a titolo congiunto quali obiettivi scelti e raggiunti nell'ambito della Programmazione triennale 2016-2018, così come la volontà di aprirsi ad un'offerta formativa internazionale anche per quanto riguarda la Formazione di terzo livello con l'aumento degli studenti immatricolati al dottorato di ricerca con titolo di studio conseguito all'estero, sono tutti obiettivi che continuano a perseguirsi in un'ottica di avanzamento; alcuni di essi sono stati ulteriormente rilanciati nella Programmazione 2019-2021, con particolare riferimento alla formazione di terzo livello.

A tali obiettivi si sono associati anche numerosi interventi di natura organizzativa gestionale legati all'ampliamento e messa in sicurezza di spazi e laboratori, anche al fine di migliorare la soddisfazione dei principali stakeholder dell'Ateneo, nonché numerose azioni legate alla maggior fruibilità delle informazioni e delle opportunità offerte dall'Ateneo.

Di seguito si evidenziano gli obiettivi operativi di performance organizzativa, individuati per l'anno 2019 nel Piano di performance 2019-2021 e legati agli obiettivi del PS, non esaustivi dell'intensa attività amministrativa e tecnica strumentale al raggiungimento degli ulteriori obiettivi strategici legati all'area della Formazione.

In particolare:

- nell'ambito dell'obiettivo strategico **Promuovere la dimensione internazionale dell'esperienza didattica (B.3)**, per l'obiettivo finalizzato ad *umentare la presenza di studenti provenienti dall'estero (B.3.3)*,
  - l'obiettivo operativo miglioramento del supporto agli studenti stranieri, è stato raggiunto con l'emanazione di un bando rivolto agli studenti per la creazione di una app di welcome per i dispositivi mobili (sia Apple che Android); tale app fornisce informazioni utili agli studenti stranieri che intendono svolgere una mobilità internazionale/Erasmus o iscriversi ad un corso di studio di Ateneo. Inoltre sono state messe a punto e pubblicizzate apposite linee guida per la mobilità sia di docenti che di studenti, nonché per i visiting professor incoming.
- nell'ambito dell'obiettivo strategico **Potenziare i servizi a sostegno degli studenti (B.4)**, per l'obiettivo finalizzato ad *umentare la soddisfazione degli studenti per i servizi didattici (B.4.1)*,
  - l'obiettivo operativo miglioramento della fruibilità delle strutture da parte degli studenti, è stato attuato con la realizzazione di spazi studio destinati agli studenti presso l'aulario di Santa Maria C.V e presso il Complesso storico di San Lorenzo in Aversa, sede del Dipartimento di Architettura; per le sedi di Napoli, sono state realizzate aree studio per studenti presso le sedi di Santa Andrea delle Dame e Santa Patrizia.

### **Area strategica Terza Missione**

L'Ateneo ha inteso impegnarsi fortemente su tale Area, in primis facilitando il dialogo con il territorio in cui si articolano le sue strutture e promuovendo intense attività di divulgazione scientifica e culturale. Nel corso del 2019, proseguendo il percorso iniziato nel 2018 di assegnazione degli Obiettivi Dipartimentali (performance istituzionale dell'Ateneo) per quanto riguarda la valorizzazione delle azioni

di Terza Missione, la Governance ha inteso assegnare a ciascun Dipartimento le sfide competitive dell'anno coerenti con il PS, lasciando poi per tale Area che ciascun Consiglio di Dipartimento potesse identificare gli obiettivi specifici di sviluppo in coerenza con la propria programmazione annuale.

Gli obiettivi dei Dipartimenti sono stati valutati agli inizi del 2020 e hanno dimostrato una piena consapevolezza della rilevanza di tale Area da parte di tutte le strutture Dipartimentali.

Da un monitoraggio del PS si segnala tra l'altro un progresso stabile nelle domande di brevetto così come nelle concessioni nazionali, a segnare rispetto al passato un'inversione di tendenza e a rendere evidente la maggior consapevolezza da parte dei docenti dell'importanza di valorizzare la proprietà intellettuale associata ai risultati della ricerca scientifica.

Nell'ambito della divulgazione scientifica il sistema museale di Ateneo, con un calendario sempre più fitto di eventi organizzati, anche nel 2019 mostra un aumento delle sue partecipazioni, con un valore di n.25 eventi nel 2019, apprezzati sempre più dal pubblico, come sembra confermare la robusta crescita del numero di visitatori, passando dai 1.520 del 2015 a più di 8000 del 2019.

In modo analogo è cresciuto il numero degli eventi pubblici per la promozione dell'Ateneo e la diffusione della cultura scientifica passando da una media di n.51 eventi nel triennio 2014-2016 ad una media di n.155 eventi nel triennio 2017-2019 in particolare n.203 eventi nel 2019.

Anche il dialogo con le scuole del territorio si è arricchito di nuove occasioni di incontro e di interazione, anche attraverso la formula dei progetti di Alternanza Scuola-Lavoro, che hanno coinvolto quasi tutti i dipartimenti dell'Ateneo incrementando in modo esponenziale in numero di iniziative che nel 2019 passano a n.69 rispetto ad esempio al 2016 che erano n.2

In crescita, altresì, i corsi di educazione continua in medicina, passati dai 29 del 2015 ai 70 del 2019 così come le giornate informative per la prevenzione e la tutela della salute, raddoppiate se si raffrontano i valori riferiti al 2016, n.23 giornate con il valore del 2019, n.57 giornate.

Nel corso del 2019, coerentemente l'assetto amministrativo ha svolto le attività gestionali e strumentali necessarie allo sviluppo degli obiettivi di Terza missione. In particolare, si è proseguito nell'azione di ricognizione delle tante attività poste in essere anche negli anni pregressi, con un'implementazione delle banche dati appositamente realizzate.

Ciò ha consentito la crescita anche in termini di risultati delle iniziative dell'Ateneo e ha facilitato sempre più l'azione propulsiva per l'attuazione di nuove iniziative; si è intensificato il dialogo con la società e la Terza missione è ormai percepita come fine dell'Ateneo accanto alla Formazione e Ricerca scientifica.

Di seguito si evidenziano gli obiettivi operativi di performance organizzativa, individuati per l'anno 2019 nel Piano di performance 2019-2021 e legati agli obiettivi del PS, non esaustivi dell'intensa attività amministrativa e tecnica strumentale al raggiungimento degli ulteriori obiettivi strategici legati all'Area della Terza missione.

In particolare:

- nell'ambito dell'obiettivo strategico Promuovere le attività di valorizzazione dei risultati della ricerca (C.1), per l'obiettivo finalizzato a sostenere la tutela della proprietà intellettuale e alla sua valorizzazione economica (C.1.1),
- l'obiettivo operativo contributi alla brevettazione e spin off è stato attuato con la predisposizione di un'apposita scheda di approfondimento, per supportare ricercatori ed inventori in sede di

deposito delle domande di brevetto, in considerazione dell'incremento delle richieste di estensione di brevetti internazionali nel corso del 2019 è stata. La scheda, che si compone di due parti (stato dell'invenzione/ potenziale valore commerciale), tiene conto dei principali indicatori utilizzati da MISE e EPO fornisce inoltre alla commissione elementi utili al giudizio e alla valutazione dell'impatto industriale e/o commerciale dell'invenzione.

- Nell'ambito dell'obiettivo strategico **Rafforzare le attività di divulgazione scientifica e di public engagement (C.2)**, per l'obiettivo finalizzato a *valorizzare le attività del MUSA (C.2.1)* è stato assegnato il seguente obiettivo operativo, con evidenziazione dei risultati conseguiti.
  - l'obiettivo operativo Nuova organizzazione del Sistema Museale di Ateneo è stato realizzato con il complessivo procedimento di riorganizzazione del Sistema Museale avviato con l'approvazione, da parte degli organi di governo di Ateneo nel febbraio 2019, del Regolamento di funzionamento del Sistema Museale; quest'ultimo disciplina competenze, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nell'assetto per come delineato. Nel 2019 sono state attuate alcune misure necessarie a migliorare la funzionalità del Centro e della struttura di supporto quali, tra le altre, l'individuazione di spazi idonei all'espletamento delle attività tecnico-amministrative all'interno del Complesso di Santa Patrizia ed in prossimità del Museo Anatomico ed i conseguenti interventi tecnici per la realizzazione dei lavori di riqualificazione. A tal fine, è stato altresì autorizzato l'utilizzo delle somme necessarie per i suddetti lavori (cfr. delibere SA 87/19 e CdA 86/19), in parte eseguiti. La completa attuazione delle misure previste per il funzionamento del Sistema Museale sarà realizzata con la revisione del Regolamento Generale di Ateneo.

### Area Direzionale

Gli obiettivi di tale area fanno riferimento in modo trasversale agli obiettivi strategici delle aree Ricerca, Formazione e Terza missione del PS e sono funzionali al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi amministrativi in un'ottica di trasparenza e all'anticorruzione.

Con tali obiettivi si verifica anche l'efficace andamento delle attività con carattere permanente e ricorrente in relazione ai tipici servizi di supporto e di amministrazione, tenuto conto che l'efficiente programmazione dei processi e delle attività correnti si pone come primaria finalità strategica-gestionale da perseguire. Tale area, compresa nel Piano di Performance, ha indicatori di misurazione non direttamente collegati con gli indicatori degli obiettivi strategici delle altre aree.

Nell'ambito di tale rendicontazione, si riportano di seguito gli obiettivi di base ed i collegati obiettivi operativi assegnati nel 2019 con evidenziazione delle azioni intraprese e dei risultati raggiunti.

➤ L'obiettivo legato alla *Prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione (D.1.1)* ha richiesto l'espletamento di molteplici attività amministrative strettamente connesse agli obiettivi operativi, come di seguito riportato:

- con riferimento allo sviluppo delle misure per la prevenzione della corruzione, nel corso del 2019 sono state poste, molteplici iniziative, alcune delle quali finalizzate anche all'aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione per il triennio 2020-2022 quali:

- a) introduzione, per la prima volta in tale ambito, del meccanismo di consultazione pubblica per garantire la partecipazione attiva degli stakeholder nella predisposizione del Piano stesso, mediante l'invito ad avanzare eventuali suggerimenti e/o proposte al Responsabile della Trasparenza;
- b) registrazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza su apposita piattaforma predisposta dall'ANAC, finalizzata all'acquisizione e monitoraggio dei Piani stessi;
- c) costante monitoraggio e conseguente necessario aggiornamento dell'elenco degli obblighi di pubblicazione;
- d) con specifico riguardo alla gestione del rischio, si è proceduto sia al regolare aggiornamento della mappatura dei processi di Ateneo, sia ad una riorganizzazione di tale mappatura che consentisse maggiore coerenza e facilità di consultazione all'interno del Piano; in tal senso i processi mappati sono stati aggregati nelle cd. aree di rischio, intese quali raggruppamenti omogenei dei processi, enucleate dal Piano stesso.

- con riferimento alla realizzazione dell'obiettivo diffusione della cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione l'attività espletata, oltre a collegarsi all'ampia attività svolta a supporto del RPCT, ha riguardato lo sviluppo e miglioramento delle misure individuate dal PTPCT 2019-2021 quali:

- a) la più ampia diffusione delle informazioni necessarie all'utente, attraverso la pubblicizzazione delle stesse sul sito di Ateneo, in un'ottica di trasparenza proattiva;
- b) le attività propedeutiche all'attivazione ed al conseguente utilizzo del sistema informatico di Whistleblowing adottato dall'Ateneo per la gestione delle segnalazioni ricevute tramite la piattaforma acquistata dall'Ateneo;
- c) l'implementazione delle schede per il monitoraggio delle attività a rischio corruzione;
- d) la rimodulazione dell'elenco degli obblighi di pubblicazione sulla base delle esigenze evidenziate dalle strutture responsabili della pubblicazione dei dati, e dei costanti aggiornamenti della sezione amministrazione trasparente, anche alla luce degli interventi normativi e dell'ANAC in materia;
- e) l'utilizzo di un applicativo web per l'inserimento ed il conseguente monitoraggio delle istanze di accesso da parte delle UOR interessate, garantendo in tal modo una ricognizione più completa delle istanze di accesso, documentale e civico;
- f) la procedura di avviso pubblico per la costituzione di un elenco di avvocati e notai

È stato inoltre organizzato un incontro in-formativo con il personale tecnico-amministrativo in data 16.12.2019: tale Giornata della Trasparenza, aperta ai vari stakeholder; ha costituito per i temi trattati anche momento di confronto con i Referenti individuati nel PTPCT e con il personale tecnico amministrativo, aventi funzioni di responsabilità per l'attuazione e la verifica delle azioni di prevenzione previste nel Piano stesso.

- con riferimento alla predisposizione del Codice Etico e di Comportamento secondo Direttiva Atto di Indirizzo MIUR 39/18. Monitoraggio dati conflitto di interesse, dopo aver ricevuto parere positivo del Nucleo di Valutazione la bozza di testo regolamentare, predisposta secondo l'atto di indirizzo MIUR 39/18 e la delibera ANAC 1208/2017, è stata approvata definitivamente da parte degli OO.CC; il Codice è stato emanato con DR n406 del 10/6/2020 e pubblicato sul sito di Ateneo.

Inoltre, con riferimento al monitoraggio dei dati sul conflitto di interessi, al fine di implementare i dati raccolti, sono stati introdotti interventi migliorativi alle modalità di monitoraggio quali, tra le altre, l'obbligo di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto d'interesse da parte di ciascun dipendente sia all'atto di assegnazione ad una struttura che al momento di nomina a RUP, nonché



dell'obbligo per i responsabili delle strutture di segnalazione del conflitto d'interesse al momento della loro insorgenza

➤ Per l'obiettivo legato al *Miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'assetto organizzativo e dei sistemi di valutazione (D.2.1)*, gli obiettivi operativi assegnati hanno riguardato vari ambiti tra cui:

- la rivisitazione dell'assetto organizzativo, attraverso diverse attività finalizzate:
  - alla disattivazione della Scuola POLISCIBA avviando le procedure utili al rilascio del parere sulle proposte di chiamata ai professori e ricercatori, e distribuendo le funzioni residuali ai Dipartimenti, secondo le rispettive competenze. Al riguardo, con riferimento all'Alta Formazione per la sicurezza sul lavoro, è stato istituito apposito Ufficio della Scuola di Alta Formazione per la sicurezza sul Lavoro;
  - all'attuazione di un programma di interventi edilizi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione di appositi uffici quali Ufficio Progettazione e Manutenzione per la Sicurezza (afferenti alla Rip. PEAL) deputati agli adempimenti tecnici e amministrativi derivanti dall'attività dei Delegati del Rettore in materia di sicurezza e del RSPP, quali attività di progettazione e manutenzione, interventi di miglioramento e adeguamento individuati dai Delegati o nel DVR o richiesti dal Responsabile SPP;
  - alla creazione presso i locali Belvedere di San Leucio di uno spazio creativo denominato Officina Vanvitelli per lo svolgimento di attività relative a master, laboratori, seminari, convegni, spin off e startup nel settore del design e del design della moda; ciò ha comportato la creazione di apposito Ufficio Amministrativo a ciò deputato;
  - alla trasformazione della già esistente Sezione Trasferimento Tecnologico in Ufficio Trasferimento Tecnologico in considerazione dell'incremento delle attività di sostegno, promozione e valorizzazione dei risultati della ricerca delle competenze e conoscenze, nonché dei processi di trasferimento tecnologico;
  - all'avvio delle procedure necessarie per l'istituzione di un' autonoma sezione Rapporti con il GARR, afferente alla Ripartizione PEMS con il compito di fornire un supporto alle infrastrutture telematiche di Ateneo ed implementare le politiche di sicurezza previste dal CAD nonché configurare, gestire e mantenere l'infrastruttura di rete con particolare riferimento alle dorsali e alle sale nodi di rete, alla gestione delle infrastrutture fisiche della sala macchina in Caserta con esclusione dei server
- l'uniformità dei procedimenti di tutte le strutture amministrative e dipartimentali, con particolare riferimento alla materia dei contratti pubblici: a tal fine è stato programmato un corso di formazione e approfondimento, oltre che per le novità introdotte dal cd. Decreto Sblocca Cantieri e dell'ANAC, per la piattaforma U-BUY -AA "Appalti e Affidamenti" che consente la gestione completa di tutto l'iter di espletamento delle procedure di affidamento, ed è stato espletato un incontro su EOE "Elenco Operatori Economici" per rendere operativa la gestione delle procedure di scelta del contraente con rotazione degli inviti alle ditte iscritte sulla la completa uniformità dei procedimenti in materia potrà aversi con l'acquisizione di tali piattaforme;
- il miglioramento prestazione degli impianti: sulla base di un quadro programmatico degli interventi di manutenzione straordinaria e di efficientamento degli impianti elettro-meccanici installati presso le sedi di Napoli, Caserta e provincia, considerata la relativa vetustà e la frequenza degli interventi di manutenzione eseguiti nel corso degli anni, nel 2019 si è provveduto alla



sostituzione delle apparecchiature a meno della centrale di produzione dei fluidi di Santa Patrizia per la quale, a parità di potenze in gioco, si è passati da macchine gas a macchine elettriche ottenendo un risparmio sui costi dei consumi teorico del 25-30% (Decreto di aggiudicazione di efficacia 732/2018 su procedura MEPA, lavori completati giugno 2019).

Nel corso dello scorcio del 2020 sono state sostituite le macchine a servizio delle Aule del complesso di Villa Chiara il cui anno di produzione risale al 1989, con pari componenti risultanti più performanti del 10-15% rispetto alle tecnologie passate. (Decreto di aggiudicazione di efficacia 64/2020 su procedura MEPA, lavori completati in data 29/04 c.a.).

Per il complesso di Sant'Andrea delle Dame, a completamento dell'intervento iniziato con la sostituzione dei gruppi di produzione nel 2017, dovranno essere sostituite le torri evaporative ormai vetuste che potranno marginalmente concorrere al miglioramento del sistema di produzione consentendo un incremento del 5/8% dell'efficientamento in produzione.

- O il miglioramento dei procedimenti amministrativi di Ateneo, attraverso la dematerializzazione e la sottoscrizione digitale dei decreti direttoriali e dirigenziali e degli atti a rilevanza interna la corrispondenza prodotta nel 2019 sia a rilevanza esterna che interna. Inoltre sono state poste in essere tutte le iniziative possibili per l'incremento del processo di dematerializzazione dei fascicoli di procedimento e di persona, ivi compresa l'implementazione dei fascicoli informatici degli studenti mediante integrazione delle procedure informatiche utilizzate (ESSE3, U-BUY e PICA) con la procedura di gestione documentale TITULUS ai fini della dematerializzazione dei procedimenti relativi alla gestione delle carriere degli studenti, alle procedure di gara per l'acquisizione di beni e servizi e per le procedure concorsuali relative al personale ed agli studenti, dottorandi, borsisti e assegnisti di ricerca.
- O l'analisi scostamenti rispetto al budget: la procedura di contabilità in uso è stata implementata mediante l'invio di report mensili contenenti l'aggiornamento delle disponibilità di budget per ciascun conto gestito; inoltre, l'attivazione del sistema di analisi degli scostamenti ha consentito di non ricorrere a variazioni di budget con utilizzo di riserve o utili bensì di adottare provvedimenti che hanno individuato la copertura di costi maggiori o non previsti nell'ambito di poste di bilancio in relazione alle quali si sono invece realizzate economie.  
Il vigente Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la Contabilità prevede che le variazioni di dettaglio intervenute siano successivamente inserite in provvedimenti di riepilogo inviati all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti; ciò ha consentito di rendere celeri le variazioni di budget in modo da garantire maggiore efficacia agli interventi da porre in essere; le uniche variazioni per maggiori spese a cui si è fatto fronte mediante utilizzo dell'utile di gestione degli esercizi precedenti sono state adottate con delibere del CdA per un importo complessivo di circa euro 750.000,00 e sono relative ad interventi non previsti in sede di budget 2020 e relativi ad Officina Vanvitelli e a costi straordinari connessi a vigilanza, gadget e attrezzature informatiche.
- O l'implementazione del controllo di gestione sui centri: sono state poste in essere attività finalizzate sia ad implementare gli strumenti utili al controllo di gestione (incontri con le società Tempo e PriceWaterhouseCoopers), sia a pervenire in automatico all'esame degli scostamenti rispetto al consuntivo dell'esercizio precedente. Nel settembre 2019 è stato avviato un sistema di gestione

centralizzata dei progetti e delle corrispondenti unità previsionali di base gestite dai Dipartimenti, e più precisamente delle procedure di controllo finanziario previste dal vigente Manuale sul Controllo di gestione. Sono inoltre state analizzate le UPB dell'Amministrazione Centrale, raggruppando le stesse in macroaree (stipendi, funzionamento, didattica, ricerca, sostegno agli studenti), rendendo così possibile il confronto dei conti economici dettagliati per il 2017 (133 su 144) e per il 2018 (165 su 203).

- l'attuazione del Sistema della Qualità: l'obiettivo è stato perseguito con l'ampio supporto organizzativo e analitico al PQA sia per iniziative legate al complessivo sviluppo e promozione dei processi di AQ, che con specifiche azioni per il monitoraggio delle attività degli attori coinvolti nel sistema, anche con riferimento all'area della Didattica.

Nel corso dell'anno è stata svolta una rilevante azione per l'attuazione dei vari processi di AQ anche in collegamento alla visita Anvur per l'accreditamento periodico dei Corsi di Studio e di Sede, avvenuta nella settimana dal 2 al 6 dicembre; tale specifica azione, oltre al Presidio, ha riguardato i vari attori del Sistema di AQ ed è stata realizzata con vari incontri, momenti formativi, monitoraggi, analisi dei dati e predisposizione di documentazione.

Il progetto *Buona didattica* presentato al PQA, nel corso delle riunioni 2019 del PQA medesimo è stato compiutamente definito anche nelle modalità di somministrazione; l'approvazione del progetto si è avuta con delibere degli Organi collegiali di dicembre 2019.

- la riduzione dell'indicatore tempi di pagamento dei Dipartimenti: è stato trasmesso a tutti i dipartimenti un prospetto in cui venivano evidenziati i tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel I semestre 2019 e nei due trimestri successivi; inoltre, è stata intensificata l'attività di verifica sulle fatture elettroniche non contabilizzate e sui mandati di pagamento emessi ma non trasmessi all'istituto cassiere, ovvero trasmessi ma non esitati per problemi connessi ai dati inseriti: tale verifica ha consentito di risolvere molteplici problematiche con l'istituto cassiere. Infine, si evidenzia che non risultano pendenti richieste per interessi moratori su fatture commerciali né contenziosi per omesso o ritardato pagamento.

➤ Per l'obiettivo legato al *Miglioramento della qualità dei servizi dell'informatizzazione dei processi e dei servizi (D.3.1)* nel premettere che l'informatizzazione dei processi è stata strumentale alla realizzazione anche di altri obiettivi, in linea con il complessivo sviluppo amministrativo degli ultimi anni, per quanto riguarda gli obiettivi operativi specificamente assegnati nel 2019, di seguito sono riportati i risultati raggiunti:

- definizione della Carta dei servizi, proseguendo l'attività programmata nell'anno precedente e in coerenza con le delibere CIVIT di riferimento (nn. 88/2010 - 89/2010 - 3/2012) si è provveduto all'aggiornamento ed integrazione della Carta dei Servizi di Ateneo (D.D.G. n. 32 del 15.01.2020), pubblicata sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente.

L'integrazione si è realizzata con:

-il completamento dei servizi erogati dall'Ateneo all'utenza esterna resi dall'Amministrazione Centrale e l'indicazione dei relativi standard di qualità.

-la definizione di un elenco unico dei servizi offerti dai Dipartimenti: ciò ha richiesto la verifica, da parte di tutti i dirigenti, delle proposte pervenute dai Dipartimenti, l'individuazione dei servizi comuni, la predisposizione di un format delle schede da completare da parte dei vari Dipartimenti in base agli elementi specifici.

Nel prosieguo le schede saranno allineate con le corrispondenti schede dei servizi erogati dell'Amministrazione centrale già presenti sul portale di Ateneo.

➤ Per l'obiettivo legato all'*Informatizzazione dei processi e dei servizi* (D.3.2), si riportano di seguito i risultati raggiunti per gli obiettivi operativi specificamente assegnati nel 2019:

- l'incremento del processo di digitalizzazione ai fini dell'implementazione dei fascicoli informativi degli studenti: l'attivazione e la successiva implementazione del sistema di fascicolazione dei documenti digitali nei fascicoli elettronici degli studenti ha visto la progressiva eliminazione di documenti "digitalizzati", sostituiti progressivamente da documenti "nativi digitali". Allo stato tutte le attività legate alla carriera degli studenti sono gestite, ad eccezione della presentazione della tesi di laurea, in modalità informatica. In particolare, sono trattati in modalità esclusivamente digitale i seguenti processi:
  - domanda di partecipazione all'eventuale concorso di ammissione (per i corsi ad accesso programmato);
  - domanda di immatricolazione al corso di laurea, di specializzazione, ai master, ai percorsi per il conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento, agli esami di abilitazione per l'esercizio delle professioni;
  - pagamento, e registrazione nel fascicolo, della contribuzione universitaria e degli eventuali rimborsi;
  - presentazione dei piani di studio;
  - prenotazione degli esami di profitto e relativa verbalizzazione.

Sono, inoltre, digitalizzati anche i provvedimenti di riconoscimento degli esoneri, a vario titolo, che danno luogo ai rimborsi; tutti gli atti di carriera vengono riversati nel fascicolo, presente sulla procedura Titulus, suddivisi per titolo e classe.

- l'incremento del processo di conservazione dei documenti nativi digitali, attraverso la sottoscrizione di ulteriori n. 2 accordi di versamento con il CINECA onde consentire la conservazione non solo di tutti i decreti firmanti digitalmente, ma anche di tutti i verbali di esame degli studenti presenti su Titulus.

### 3.1 Valutazione della performance 2019 e incentivi collegati

In merito ai risultati della valutazione degli obiettivi, si riporta di seguito un quadro sintetico, con individuazione anche del peso di incidenza di ciascun fattore di valutazione considerato.

#### SINTESI DEI RISULTATI ANNO 2019

Dirigenti	Fattore di valutazione		peso fattore
	Contributo assicurato ai risultati del Direttore Generale		10%
	Obiettivi specifici e di miglioramento continuo		40%
	Comportamenti professionali		50%
	Livello performance raggiunto		
	target	< al target	Medio
	75%	25%	

EP	Fattore di valutazione		peso fattore
	Contributo assicurato ai risultati del Direttore Generale		10%
	Obiettivi specifici		40%
	Comportamenti professionali		50%
	Livello performance raggiunto		
	target	< al target	medio
100%			

Personale cat. C o D con responsabilità di Ufficio o Sezione	Fattore di valutazione		peso fattore
	Contributo assicurato ai risultati del responsabile		10%
	Obiettivi specifici		40%
	Comportamenti professionali		50%

Personale cat. B, C, D	Fattore di valutazione		peso fattore
	Contributo assicurato ai risultati del Responsabile		50%
	Comportamenti		50%
	Livello performance raggiunto		
	target	< target	medio
99%	1%		

Fonte dati: Uff. Performance e rapporti con l'AOU

Si riportano inoltre, in allegato, i dati di performance relativi alle strutture e alla differenziazione delle valutazioni (All. C).

Tali dati, elaborati mediante accorpamento e analisi delle valutazioni della performance individuale delle unità facenti parte delle strutture, indicano che le strutture dirigenziali, i Centri di servizio e i Dipartimenti hanno raggiunto elevati livelli di performance, ottenendo generalmente una valutazione ampiamente superiore al target, con giudizio finale di eccellenza.

Le complessive risorse destinate al trattamento accessorio del personale sono state determinate ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. In particolare, l'art.64 del CCNL Comparto Istruzione del 19/04/18, prevede che nell'ambito dei contratti decentrati sia destinata ai premi di performance organizzativa ed individuale la parte prevalente delle risorse variabili del fondo risorse decentrate; pertanto, nel contratto integrativo per il personale di categoria B, C, D dell'anno 2019, è stata concordata con le parti sindacali la previsione di:

- compensi diretti ad incentivare *la performance organizzativa* per un ammontare complessivo di €330.040,27 a.l., in riferimento al raggiungimento di obiettivi di struttura e/o individuali, ai comportamenti professionali ed organizzativi e al contributo ai risultati del superiore gerarchico. Si è prevista un'indennità pro capite pari ad un importo massimo di €450,00 a.l., in proporzione all'esito della valutazione annuale effettuata secondo quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione.
- compensi diretti ad incentivare *la performance istituzionale* per un ammontare complessivo di €100.266,28 a.l. in riferimento all'andamento dell'azione dell'intero Ateneo e della realizzazione degli obiettivi strategici e generali di Ateneo.
- compensi diretti ad incentivare *la performance individuale*, con riferimento alle attività svolte dal personale che partecipa all'organizzazione e gestione dei master, dal personale che collabora all'espletamento degli obblighi di sorveglianza sanitaria e dal personale che partecipa ai progetti comunitari. Le risorse pari a €5.999,19 per i master, ad €4.699,75 per la sorveglianza sanitaria e ad €114.477,89 per i progetti comunitari sono attribuite al personale secondo quanto disposto dalle regolamentazioni di Ateneo in materia.

Inoltre:

- per il personale del Comparto di categoria D titolare di posizione organizzativa, come disposto dal CCNL, si è previsto che 1/3 del valore dell'indennità di responsabilità sia corrisposto in base ai risultati di performance raggiunti.

Il complessivo importo destinato all'indennità di responsabilità è stato fissato in €240.000,00 a.l. Pertanto, le risorse dedicate alla parte di indennità da corrispondere al personale tenuto conto degli esiti della valutazione ammontano a €80.000,00 a.l.

Sono inoltre previsti premi correlati alla performance individuale per particolari incarichi anche di responsabilità per il personale che svolge attività implicanti particolari incarichi che non si configurano come posizioni organizzative. Il complessivo importo destinato è di €170.000,00 a.l.

- per il personale di categoria EP e Dirigente, la realizzazione degli obiettivi, ai sensi della normativa contrattuale, è connessa all'attribuzione della retribuzione di risultato, pari al 25% dell'importo

della retribuzione di posizione in godimento ed è corrisposta, tenuto conto di quanto indicato dai relativi contratti integrativi siglati nell'anno 2015 ed ancora vigenti.

## 4. CONCLUSIONI

---

Il processo d'integrazione complessiva della pianificazione d'Ateneo continua ad essere perseguito oltre che in termini di programmazione, anche di monitoraggio e valutazione e di completamento del legame tra la programmazione strategica e programmazione finanziaria

Nel 2019 si è realizzato un ulteriore passo in avanti per perfezionare la relazione della performance amministrativa con la pianificazione strategica, essendosi consolidato il processo di definizione degli obiettivi dei Dipartimenti coerenti con il PS, a cui sono stati affiancati specifici obiettivi di performance amministrativa del personale che opera presso le suddette strutture.

A riprova di ciò, si rileva che anche le modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance proposte per il ciclo di performance 2020 prevedono un ulteriore avanzamento del processo con l'intervento del Nucleo di Valutazione di Ateneo nella fase di valutazione dei risultati raggiunti.

Inoltre, nei prossimi cicli di gestione delle performance tra le azioni di miglioramento sono previste:

- il miglioramento delle procedure legate alla tempistica per la declinazione e la rendicontazione degli obiettivi dei Dipartimenti e delle strutture amministrative;
- lo sviluppo della percezione del personale tecnico amministrativo in relazione al sistema misurazione e valutazione e al sistema premiante da rilevarsi attraverso l'implementazione di indagini sul benessere organizzativo;
- il perfezionamento del processo di performance budgeting;
- l'incremento di forme di comunicazione legate alle performance di Ateneo, quali il *Bilancio di genere* in collaborazione con il CUG e il *Bilancio sociale*.