



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2020

(Ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
3. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO	6
3.1 Premessa	6
3.2 Le Risorse Umane	8
3.3 La Performance delle missioni istituzionali	12
3.3.1 Premessa	12
3.3.2 Didattica e formazione	13
3.3.3 Attività di Ricerca	14
3.3.4 Attività di terza missione	14
3.4 La Performance economico finanziaria dell'Amministrazione.	16
4. LA PIANIFICAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE	27
4.1 Articolazione del ciclo della Performance anno 2020	27
4.2 La definizione di obiettivi ed indicatori per la valutazione della performance organizzativa delle strutture.	28
4.3 Il monitoraggio intermedio	29
4.4 Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi	29
5. Risultati raggiunti nell'anno 2020	32

5.1	Risultati della performance organizzativa delle strutture in cui è articolato l'Ateneo.	32
5.2	Risultati della performance individuale	34
5.2.1	La performance individuale dei Responsabili di Unità Operativa (categorie C, D e EP).	34
5.2.2	La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie C e B).	35
5.3	La valutazione del Direttore Generale e del Dirigente	36
6.	Prospettive	37

1. PREMESSA

La Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e predisposta secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ([Linee guida n. 3/2018](#)) per quanto applicabili, fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance per il triennio 2020-2022.

La Relazione rendiconta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2020, in relazione agli obiettivi programmati, enunciati dall'Ateneo nei propri documenti di programmazione e, segnatamente, in attuazione a quanto esposto nel Piano Integrato 2020-2022, segnalando per ciascun obiettivo il target atteso, quello raggiunto e gli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla performance consente un confronto tra gli obiettivi programmati, per l'anno 2020, dal Piano Integrato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20.02.2020 e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze verranno impiegate anche al fine del miglioramento, in itinere, della performance del corrente anno e per programmare, in maniera adeguata, il successivo ciclo di gestione della performance.

La Relazione deve essere intesa come uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione è in grado di rendicontare a tutti gli stakeholder, sia interni che esterni, i risultati degli obiettivi organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi ed alle risorse impiegate e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, nonché le relative cause. A tal fine, la Relazione deve essere redatta secondo criteri di sinteticità, chiarezza espositiva, comprensibilità, nel rispetto dei principi di trasparenza e pubblicità, favorendo una ampia leggibilità delle informazioni.

La Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo, deve essere validata dall'OIV, che ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, *“valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione”*. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura, lungo tutto il ciclo della performance, la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico, dell'operato dell'amministrazione medesima. Si rammenta, inoltre, che ai sensi del nuovo comma 4-bis, dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009, gli OIV procedono alla validazione della Relazione anche tenendo conto degli esiti delle valutazioni effettuate con il

coinvolgimento dei cittadini/utenti finali, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini e dalle analisi condotte dagli altri soggetti indicati al medesimo comma 4-bis.

2. PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

I documenti a partire dai quali è stato avviato il processo di rendicontazione dei risultati conseguiti dall'Ateneo del Sannio nell'anno 2020 sono:

1. Piano Integrato 2020-2022 (approvato dal CDA in data 20/02/2020);
<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano%20Integrato%202020-2022.pdf>
2. Piano Strategico 2019 – 2021 https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/und/PST%202019-2021_0.pdf.
3. Bilancio di esercizio al 31.12.2020 approvato dal CdA in data 18.05.2020 <https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/bilancio-unico-di-ateneo-esercizio-2020-approvato-dal-consiglio-di-amministrazione-nella-seduta-del>
4. Sistema di Misurazione a Valutazione della Performance aggiornamento 2019/2020
<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/SMVP.pdf>
5. Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2019 – 2021 <https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-della-universita-degli-studi-del-sannio-0>
6. Relazione annuale Nucleo di Valutazione di Ateneo anno 2020 <https://www.unisannio.it/it/content/relazione-annuale-del-nucleo-di-valutazione-di-ateneo-anno-2020>
7. Bozza di RENDICONTAZIONE SOCIALE INTEGRATA 2021 (relativa all'anno 2020) https://www.unisannio.it/sites/default/files/2021-06/Rendicontazione%20Sociale%20Integrata_30.04.2021.pdf

Una nota di approfondimento, oltre la citata documentazione, meriterebbe l'analisi degli *Indicatori* che l'ANVUR fornisce agli Atenei ed ai CdS ai fini del loro monitoraggio annuale (ex Riesame annuale) – così come definito nelle nuove Linee Guida (LG) AVA – e che offre la possibilità di operare diversi tipi di confronti avendo a disposizione valori di benchmark riferiti ai corsi della stessa Classe nell'Ateneo, nell'area geografica in cui insiste il CdS e in Italia. In aggiunta ai tradizionali indicatori sono presenti Indicatori di qualità della ricerca e dell'ambiente di ricerca (gruppo C, E DM 987/2016) e pertanto vengono fornite informazioni circa i risultati della VQR, la qualità media dei collegi di dottorati, l'attrattività dei corsi di dottorato e il rinnovo del corpo docente di Ateneo.

La diffusione di tali indicatori da parte dell'ANVUR mira a favorire, negli Atenei e nei CdS, una riflessione sul grado di raggiungimento dei propri obiettivi attraverso l'analisi dei valori degli indicatori in relazione alle proprie caratteristiche e ai propri obiettivi (ponendo anche attenzione a eventuali significativi scostamenti dalle medie nazionali o macro-regionali), per pervenire al riconoscimento degli aspetti critici del proprio funzionamento e attuare politiche di miglioramento.

I dati ANVUR relativi alla corte 2020/2021, utile per analizzare la gestione del 2020, vengono però pubblicati non prima del mese di luglio e non è possibile quindi tenerne conto in questa sede. Per tale motivo si fornisce il link degli indicatori ANVUR relativi al 2019, aggiornati al 03/04/2021.

https://off270.miur.it/off270/ava19/indicatore_ava.php?user=ATELbarone&tipo_ril=4&data_ril=03%2F04%2F2021&visualizza=Visualizza#null

3. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

3.1 Premessa

L'Università degli Studi del Sannio sorge all'interno della provincia di Benevento, territorio che si caratterizza per un'economia estremamente fragile. Il tessuto produttivo è costituito per il 66% da microimprese, per il 21% da imprese di piccole dimensioni e per il 13% da realtà produttive medio-grandi. Nel quadro della formazione universitaria nazionale, l'Ateneo si distingue per un progetto culturale che si caratterizza, per un verso, da percorsi formativi di particolare specializzazione, tali da qualificarlo come sede di rilievo nazionale per determinati ambiti disciplinari, per l'altro, dal ruolo propulsore che l'Università svolge nel processo di sviluppo del sistema economico e sociale della Campania, e, in particolare, delle sue aree interne. Il forte radicamento dell'Ateneo nel territorio è di importanza strategica, quindi, per favorire il riequilibrio delle aree interne, evidenziandosi, in tal senso, la fondamentale importanza della terza missione. Gli studenti iscritti all'Ateneo sono, per la parte maggiore, residenti nella città di Benevento e provincia, per circa un terzo, provengono, invece, dalla vicina provincia di Avellino. Il ridotto numero di studenti provenienti da altre province è dovuta alla scarsa qualità del trasporto pubblico locale che ha presentato, negli ultimi anni, una forte contrazione nel numero nonché nella frequenza dei collegamenti. Inoltre, i dati relativi alla condizione lavorativa post laurea, riportati nel rapporto ANVUR, indicano chiaramente che le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro sono particolarmente accentuate nel Mezzogiorno. L'Università degli Studi del Sannio, che presenta una offerta formativa più limitata rispetto a quella di altri Atenei del Mezzogiorno, anche in conseguenza della limitatezza delle risorse, appare particolarmente vulnerabile a causa delle condizioni economiche del territorio.

La didattica e la ricerca sono integrate nel sistema accademico nazionale ed internazionale e contraddistinte da una forte correlazione dei docenti con altri gruppi accademici, anche internazionali, con conseguente partecipazione degli stessi, anche con responsabilità di coordinamento, a molti progetti di ricerca. Per una valutazione sintetica di un osservatore particolarmente qualificato, con specifico riferimento ai significativi risultati nella didattica, nella ricerca e nella terza missione conseguiti dall'Ateneo nell'anno 2020 - anno caratterizzato dalle pesanti limitazioni imposte anche all'attività universitaria dalla pandemia COVID 19 - si rinvia alle considerazioni espresse dal NdV di Ateneo nelle *Sezione 3 – RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI, Premessa della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo anno 2020* (pagg. 177 e 178)

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Relazione%20AVA%202020.pdf>

Sull'argomento richiamiamo anche le considerazioni che si leggono nel “*La classifica Censis delle Università Italiane (Edizione 2020/2021)*” pagg 2 e 3. “*la Gestione del lockdown*” https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/classifica_universit%C3%A0_2020_2021.pdf, nella quale il Censis sottolinea come la reazione delle università alle problematiche sollevate dalla Pandemia sia stata tutto sommato tempestiva e sufficientemente efficace.

3.2 Le Risorse Umane

Tabella 1 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale al 31 dicembre 2020 e raffronto con il 2019.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO in forza (organico o comando) al 31 dicembre 2019

	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	In comando o aspettativa	Totale Personale in forza
Dirigenti	1	2	-1	2
Area Amministrativa- Gestionale	17	-	-2	15
Area Amministrativa	82	-	-2	80
Area Biblioteche	8	-		8
Area Servizi Generali e Tecnici	24	-	-	24
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati	23	-	-	23
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	-	0	1
Totale complessivo	156	1	-5	152

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO in forza (organico o comando) al 31 dicembre 2020

	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	In comando o aspettativa	Totale Personale in forza
Dirigenti	1	1	-1	1
Area Amministrativa- Gestionale	18	-	-2	16
Area Amministrativa	73	-	-2	71
Area Biblioteche	7	-		7
Area Servizi Generali e Tecnici	22	-	-	22
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati	23	-	-	23
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	-	0	1
Totale complessivo	145	1	-5	141

Fonte: Datawarehouse, 2020

Al 31.12.2020 il personale tecnico amministrativo è diminuito di ulteriori undici unità, rispetto alla consistenza, già decisamente ridotta, al 31.12.2019.

Al termine di un processo di analisi avviato nel 2017, nel 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'organigramma di I livello della struttura amministrativa (atto di macro-organizzazione) e nel giugno 2020 il Direttore Generale, nell'ambito dei suoi poteri di micro-organizzazione, ha approvato la revisione della "Struttura Organizzativa - definizione pianta organica e linee guida riportante i criteri per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità e per la loro valutazione".

Per la puntuale descrizione del processo e delle caratteristiche della nuova struttura organizzativa si rinvia al contenuto del *capitolo 5.2.4. del Piano Integrato 2021 - 2023 "La struttura organizzativa"*

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano%20Integrato%202021-2023.pdf>

nonché allo schema di dettaglio pubblicato nel sito Amministrazione Trasparente – sezione Personale - sottosezione Dotazione Organica.

https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/ORGANIGRAMMa%20maggio%202021_0.pdf

Tabella 2 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2020 – confronto con il 31.12.2019

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2019

	DEMM	DING	DST	TOTALE
	31/12/2019	31/12/2019	31/12/2019	31/12/2019
Docenti di I° fascia	16	15	10	41
<i>(tempo pieno)</i>				
Docenti di I° fascia	1			1
<i>(a tempo definito)</i>				
Docenti di II° fascia	26	34	18	78
<i>(tempo pieno)</i>				
Docenti di II° fascia <i>(a tempo definito)</i>	7			7
Ricercatori <i>(a tempo pieno)</i>	18	10	21	49
Ricercatori <i>(a tempo definito)</i>	2	1		3
Ricercatori a Tempo Determinato	4	11	4	19
Totale	74	71	53	198

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2020

	<i>DEMM</i>	<i>DING</i>	<i>DST</i>	<i>TOTALE</i>
	<i>31/12/2020</i>	<i>31/12/2020</i>	<i>31/12/2019</i>	<i>31/12/2020</i>
Docenti di I° fascia	19	13	9	41
<i>(tempo pieno)</i>				
Docenti di I° fascia	2	-	-	2
<i>(a tempo definito)</i>				
Docenti di II° fascia	25	36	18	79
<i>(tempo pieno)</i>				
Docenti di II° fascia (a tempo	6	-	-	6
<i>definito)</i>				
Ricercatori (a tempo pieno)	17	6	20	43
Ricercatori (a tempo definito)	2	1	-	3
Ricercatori a Tempo	4	15	5	24
Determinato				
Totale	75	71	52	198

Fonte: Datawarehouse, 2020

Il totale delle unità di personale dedicato alla docenza e alla ricerca non subisce variazioni: variazioni contenute si registrano nella distribuzione tra i dipartimenti e soprattutto nella composizione delle tipologie contrattuali.

Per un più articolata descrizione della movimentazione del personale nel corso del 2020 si rinvia alla Relazione al Bilancio di Esercizio 2020 pagg. 16-19

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/bilancio-unico-di-ateneo-esercizio-2020-approvato-dal-consiglio-di-amministrazione-nella-seduta-del>

3.3 La Performance delle missioni istituzionali

3.3.1 Premessa

Nella Sezione 3 “RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI” della Relazione 2020 del Nucleo di valutazione, alla pag. 178, cui si rinvia, viene data particolare evidenza alle raccomandazioni di “ - stressare l’integrazione tra i diversi strumenti di pianificazione e controllo già avviata con il passaggio al Piano Integrato. Il Piano Integrato definisce obiettivi collegandoli al Piano strategico e propone una visione integrata della pianificazione di Ateneo con l’introduzione di obiettivi e indicatori relativi alla Didattica, alla Ricerca ed alla Terza Missione contemplati nel sistema AVA. Questa impostazione permette di avviare il superamento, avvertito anche a livello nazionale, del dualismo tra la valutazione delle Performance, rivolta al PTA, e quella della AQ rivolta prioritariamente ai Docenti e Ricercatori; In questo campo è necessario proseguire l’impegno per la piena integrazione con il ciclo del bilancio, dell’integrale applicazione del SMVP e della realizzazione di un sistema informativo di supporto al ciclo di pianificazione e al controllo; – ottimizzare l’integrazione tra gli obiettivi e gli indicatori del Piano Strategico con quelli operativi del Piano Integrato;”

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Relazione%20AVA%202020.pdf>

Quest’anno il Rettore ha dato impulso e presenterà agli stakeholder interni ed esterni, nell’arco di un programma di incontri a partire dal mese di giugno 2021, la c.d. RENDICONTAZIONE SOCIALE INTEGRATA, cui ha lavorato un nutrito team di docenti coordinati dal Pro Rettore Professor Giuseppe Marotta e assistiti da esponenti del personale amministrativo

Obiettivo della nuova procedura è quello di integrare e diffondere ad una vasta e variegata platea interna e esterna i risultati conseguiti in diversi ambiti di programmazione, che comprendono:

- la programmazione strategica;
- la rendicontazione sociale;
- la rendicontazione di sostenibilità;
- la rendicontazione per le Pari Opportunità;
- la sostenibilità finanziaria dell’Ateneo.

Nel corso degli incontri di presentazione di cui si è detto verranno parimenti raccolte le opinioni, i suggerimenti e le critiche degli stakeholder per tenerne conto nei futuri documenti programmatici.

Il ciclo di incontri si concluderà nell'autunno prossimo con la presentazione del Documento finale di Rendicontazione Sociale Integrata, che recepirà gli esiti degli incontri precedenti.

Si tratta di un processo ambizioso che intende trasformare una serie di documenti redatti, fino a oggi, con procedure, tecniche, tempi e finalità non sempre omogenee in un documento unitario che, allo stato, non include ancora il piano integrato e il bilancio di previsione, sia per difficoltà di carattere normativo, sia perché come si è detto il processo è in fase di sperimentazione.

Molti degli argomenti trattati nella RENDICONTAZIONE INTEGRATA vengono per lo meno accennati anche nella Relazione sulla Performance. Questa sovrapposizione, che si tenterà di superare, è una peculiarità delle istituzioni universitarie nelle quali emerge con forza il *“dualismo tra la valutazione delle Performance, rivolta al PTA, e quella della AQ, rivolta propriamente ai Docenti e Ricercatori”*, segnalato dal NdV.

Si rinvia quindi al citato documento di RENDICONTAZIONE INTEGRATA - avvertendo che si tratta di una versione ancora in bozza - per l'approfondimento delle tematiche trattate nella presente Relazione che illustrano i risultati del 2020 conseguiti dall'Università del Sannio nel suo complesso, ovvero per integrare tematiche non trattate, riferibili alla mission istituzionale, alla programmazione strategica, alla rendicontazione sociale, alla rendicontazione di sostenibilità e alla rendicontazione per le pari opportunità, con l'intenzione di procedere nel processo di integrazione includendovi progressivamente anche il piano delle performance e la programmazione economico-finanziaria.

https://www.unisannio.it/sites/default/files/2021-06/Rendicontazione%20Sociale%20Integrata_30.04.2021.pdf

3.3.2 Didattica e formazione

L'Offerta Formativa dell'Ateneo del Sannio nell'Anno Accademico 2020/2021 è costituita da 21 Corsi di Studio (11 corsi di Laurea- CL, 9 Corsi di Laurea Magistrale- CLM e 1 Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico- CLMCU) (<https://www.unisannio.it/it/didattica/corsi-di-studio/corsi-di-laurea>). Uno degli 11 Corsi di Laurea è un corso professionalizzante di nuova istituzione, attivato proprio dall'anno accademico 2020/2021 ed il cui accreditamento è avvenuto con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca del 14 luglio 2020, n. 347. Per Tutti gli altri corsi di studio, l'accreditamento, ai sensi

dell'articolo 4, comma 4, del Decreto Ministeriale del 7 gennaio 2019, n. 6, è stato confermato a seguito dell'inserimento delle informazioni richieste nella Banca dati dell'offerta formativa (SUA-CdS) e degli esiti della verifica automatica nella medesima banca dati del possesso dei requisiti di docenza di cui all'allegato A, punto b del predetto Decreto Ministeriale (ovvero del rispetto del piano di raggiungimento dei requisiti di docenza di cui al comma 2).

Per le informazioni di dettaglio, allo scopo di non appesantire il presente documento, si rinvia al contenuto della "Relazione sulle Attività svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2020" paragrafi 4 - 6), redatta in conformità a quanto disposto dalla Legge 1/09, che ha convertito in Legge con modificazioni il Decreto Legge 10 novembre 2008, n. 180 "Disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario e della ricerca". In particolare, l'art 3-quater "con periodicità annuale, in sede di approvazione del conto consuntivo relativo all'esercizio precedente, il Rettore presenta al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico un'apposita relazione concernente i risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico nonché i finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati. La Relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo al link

https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Rel.%20Ateneo%202020_0.pdf

3.3.3 Attività di Ricerca

Anche per il resoconto dettagliato dell'attività di ricerca si rinvia alla citata "Relazione sulle Attività Svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2020" (paragrafi 7 - 10) al medesimo link del sito di Ateneo.

3.3.4 Attività di terza missione

Per Terza Missione si intende l'insieme delle attività con le quali le università entrano in interazione diretta con la società, affiancando le missioni tradizionali rispettivamente, di insegnamento, che si basa sulla interazione con gli studenti, e di ricerca, seconda missione, in interazione prevalentemente con le comunità scientifiche.

L'Università degli Studi del Sannio, conscia dell'importanza delle relazioni con il contesto socio economico di riferimento, intende realizzare la valorizzazione economica della ricerca e il trasferimento della conoscenza, quest'ultima intesa in una dimensione più ampia, che non si limita a quella

tecnologica ma che comprende anche le discipline giuridiche ed economiche, le quali rappresentano una fetta importante del potenziale complessivo, essendo in grado di proporre modelli interpretativi e normativi, tecniche e soluzioni operative utili per le imprese e, in generale, per le finalità della terza missione dell'Ateneo del Sannio, ossia il miglioramento della qualità della vita delle persone nonché del benessere individuale e sociale, con sguardo attento al suo territorio di riferimento.

Con "terza Missione" l'ANVUR fa riferimento sia all'insieme delle attività con le quali le Università attivano processi di interazione diretta con la società civile con l'obiettivo di promuovere la crescita di un territorio (produzione di beni pubblici), sia la valorizzazione dell'attività di ricerca realizzata mediante il c.d. trasferimento tecnologico (promozione e creazione di Imprese spin-off, attività conto terzi, produzione di marchi e brevetti).

Per il dettaglio delle attività di Terza Missione svolte nel 2020 si rinvia ancora al contenuto della *"Relazione sulle Attività Svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2020"* (paragrafi 11 - 13)

https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Rel.%20Ateneo%202020_0.pdf

3.4 La Performance economico finanziaria dell'Amministrazione.

Il bilancio di esercizio del 2020 è stato approvato in data 18 maggio 2021.

Di seguito forniamo una sintetica rappresentazione, comprensiva dei risultati del precedente esercizio e degli scostamenti registrati nelle diverse voci del conto economico riclassificato con il criterio del *valore aggiunto*, e la situazione patrimoniale riclassificata secondo il criterio c.d. *della liquidità decrescente*.

Ciò al fine di rappresentare uno schema espositivo che sia maggiormente idoneo a evidenziare la performance economico finanziaria e a determinare il trend di specifici indicatori di performance che verranno sintetizzati nella tabella che segue che è stata denominata *cruscotto direzionale economico finanziario*

A tal proposito si ricorda che nell'aggiornamento 2021 al SMVP è stata introdotta nel piano integrato l'analisi e la pianificazione della performance istituzionale, intesa come performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso. Nel Piano integrato 2021-2023 si è tenuto conto di questa ulteriore dimensione della performance organizzativa che si affianca all'esame della performance delle Unità Organizzative dell'Ateneo e alla Performance Individuale.

Per una più articolata descrizione degli elementi da prendere in considerazione nell'analisi di tale dimensione della performance si rinvia al SMVP aggiornamento 2021 par. 4.1

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Anno%202021%20-%20Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20-%20aggiornamento%20anno%202021.pdf>

In ogni caso, come nella Relazione sulla Performance 2019, pur non facendo parte del piano integrato 2020-2022 nella presente relazione si è ritenuto utile riferire su alcuni elementi costitutivi della performance dell'Ateneo nel suo complesso, con particolare attenzione alla dimensione economico finanziaria.

CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO	31/12/2020	% su valore prod.	Scosta- mento %	scostamento valore assoluto	31/12/2019	% su valore prod.
Proventi per la didattica	3.791.834,17	9,67	(5,57%)	(223.687,98)	4.015.522,15	0,11
Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	753.202,49	1,92	7,10%	49.908,92	703.293,57	0,02
Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	4.970.192,43	12,67	44,19%	1.523.155,56	3.447.036,87	0,10
Proventi Propri	9.515.229,09	24,26	16,52%	1.349.376,50	8.165.852,59	0,23
Contributi in c/ esercizio	28.031.025,82	71,47	7,79%	2.026.928,40	26.004.097,42	0,73
Incrementi per immobilizzazioni per lavori interni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri proventi e ricavi diversi	1.676.216,11	4,27	(1,24%)	(21.013,48)	1.697.229,59	0,05
VALORE PRODUZIONE	39.222.471,02	100,00	9,35%	3.355.291,42	35.867.179,60	1,00
Variazione rimanenze di Mat. Prime	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Acquisti di materie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Consumo di materie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Costi e Spese per gestione corrente	6.536.096,71	16,66	(12,14%)	(903.236,04)	7.439.332,75	0,21
Totale costi gestione corrente	6.536.096,71	16,66	(12,14%)	(903.236,04)	7.439.332,75	0,21
RISULTATO LORDO INDUSTRIALE (VAL. AGGIUNTO)	32.686.374,31	83,34	14,98%	4.258.527,46	28.427.846,85	0,79
Docenti e personale della ricerca	17.405.798,40	44,38	5,04%	834.656,77	16.571.141,63	0,46
Personale tecnico amministrativo	6.390.245,13	16,29	0,05%	3.130,66	6.387.114,47	0,18
Tot. Spese del personale	23.796.043,53	60,67	3,65%	837.787,43	22.958.256,10	0,64
MARGINE OPERATIVO LORDO [E.B.I.T.D.A.]	8.890.330,78	22,67	62,54%	3.420.740,03	5.469.590,75	0,15
Ammortamenti	2.123.386,78	5,41	(5,21%)	(116.785,28)	2.240.172,06	0,06
Accantonamenti	490.000,00	1,25	1094,74%	448.986,80	41.013,20	0,00
Svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale ammortamenti e accantonamenti	2.613.386,78	6,66	14,56%	332.201,52	2.281.185,26	0,06
MARGINE OPERATIVO NETTO [E.B.I.T.]	6.276.944,00	16,00	96,87%	3.088.538,51	3.188.405,49	0,09
Saldo proventi e oneri diversi	(742.032,29)	(1,89)	(23,22%)	224.388,71	(966.421,00)	(0,03)

Proventi finanziari	0,80	0,00	(16,67%)	(0,16)	0,96	0,00
Saldo area extracaratteristica	(742.031,49)	(1,89)	(23,22%)	224.388,55	(966.420,04)	(0,03)
RISULTATO OPERATIVO AL NETTO GESTIONE EXTRACARATTERISTICA	5.534.912,51	14,11	149,10%	3.312.927,06	2.221.985,45	0,06
Oneri finanziari su debiti bancari	(9.144,27)	(0,02)	(71,96%)	23.472,53	(32.616,80)	(0,00)
RISULTATO CORRENTE	5.525.768,24	14,09	152,39%	3.336.399,59	2.189.368,65	0,06
Oneri straordinari	(8.974,59)	(0,02)	(94,96%)	169.024,63	(177.999,22)	(0,00)
Rettifiche da attività finanziarie (partecipazioni)	(4.972,39)	(0,01)	0,00	(4.972,39)		0,00
Proventi straordinari comprese le plusvalenze	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Saldo gestione straordinaria	(13.946,98)	(0,04)	(92,16%)	164.052,24	(177.999,22)	(0,00)
RISULTATO ANTE IMPOSTE	5.511.821,26	14,05	174,03%	3.500.451,83	2.011.369,43	0,06
Imposte sul reddito d'esercizio	1.472.859,71	3,76	2,00%	28.907,52	1.443.952,19	0,04
RISULTATO DI ESERCIZIO	4.038.961,55	10,30	611,82%	3.471.544,31	567.417,24	0,02

STATO PATRIMONIALE (criterio finanziario)

ATTIVITÀ	31/12/2020	% sul totale	Δ % t-1.	Δ t-1.	31/12/2019
Denaro e valori in cassa	23.444.586,71	0,36	(6,81%)	(1.713.836,44)	25.158.423,15
LIQUIDITA IMMEDIATE	23.444.586,71	35,92	(6,81%)	(1.713.836,44)	25.158.423,15
Crediti commerciali	6.200.685,59	9,50	40,48%	1.786.620,30	4.414.065,29
Altri crediti finanziari e diversi a breve	2.818.799,74	4,32	32,30%	688.239,97	2.130.559,77
LIQUIDITA DIFFERITE	9.019.485,33	13,82	37,82%	2.474.860,27	6.544.625,06
ATTIVITA' A BREVE TERMINE	32.464.072,04	49,74	2,40%	761.023,83	31.703.048,21
Immobilizzazioni materiali	32.420.759,85	49,67	3,49%	1.094.503,04	31.326.256,81
Immobilizzazioni immateriali	52.859,76	0,08	322,05%	40.335,21	12.524,55
Immobilizzazioni finanziarie	330.309,14	0,51	0,51%	1.665,00	328.644,14
CAPITALE FISSO	32.803.928,75	50,26	3,59%	1.136.503,25	31.667.425,50
TOTALE CAPITALE INVESTITO (Impieghi)	65.268.000,79	100,00	2,99%	1.897.527,08	63.370.473,71

PASSIVITÀ	31/12/2019	% sul totale	Δ % t-1.	Δ t-1.	31/12/2018
Debiti commerciali a b/t	740.364,33	1,13	123,41%	408.969,24	331.395,09
Ratei e Risconti passivi	15.165.379,76	3,97	1,39%	207.446,92	14.957.932,84
Altre passività a breve	2.588.400,28	28,34	1,28%	32.674,58	2.555.725,70
PASSIVITÀ CORRENTI (BREVE TERMINE)	18.494.144,37	28,34	3,64%	649.090,74	17.845.053,63
Debiti finanziari a medio-lungo	0,00	0,00	0,00	(2.855.849,85)	2.855.849,85
Altri Ratei e Risconti Passivi	25.092.023,59	38,44	(5,49%)	(1.457.345,33)	26.549.368,92
PASSIVITÀ FISSE (M/L TERMINE)	25.092.023,59	38,44	(14,67%)	(4.313.195,18)	29.405.218,77
Fondi per rischi e oneri	4.029.515,07	6,17	60,74%	1.522.669,97	2.506.845,10
FONDI ACCANTONATI	4.029.515,07	6,17	60,74%	1.522.669,97	2.506.845,10
Fondo di dotazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Riserve libere	1.243.083,56	1,90	739,64%	1.095.034,59	148.048,97
Riserve vincolate	12.370.272,65	18,95	(4,09%)	(527.617,35)	12.897.890,00
Utile/(perdita) dell'esercizio	4.038.961,55	6,19	611,82%	3.471.544,31	567.417,24
CAPITALE/PATRIMONIO NETTO	17.652.317,76	27,05	29,67%	4.038.961,55	13.613.356,21
CAPITALI PERMANENTI	46.773.856,42	71,66	2,74%	1.248.436,34	45.525.420,08
TOTALE CAPITALE INVESTITO (Fonti)	65.268.000,79	100,00	2,99%	1.897.527,08	63.370.473,71

Rinviando alla lettura del Bilancio di Esercizio 2020 per ogni maggiore approfondimento nonché alla Relazione dei Revisori dei Conti al medesimo bilancio, https://www.unisanno.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Bilancio_di_esercizio_2020_completo.pdf in questa sede ci si limita a rilevare quanto segue.

1. Il risultato decisamente positivo della performance economica registrato nel 2020: il margine operativo netto (EBIT) (6.276.944) registra un incremento percentuale del 96,87% pari a € 3.088.538 per effetto:
 - dal lato dei proventi: dell'incremento dei "proventi propri" (1.349.376) e soprattutto del sensibile incremento dei "contributi in conto esercizio" (2.026.928) per complessivi € 3.355.291;

- dal lato dei costi: del decremento dei “Costi e Spese per la gestione corrente” (-903.236) minore della somma dell’incremento dei “costi del personale” (+837.787) e dell’incremento della voce “ammortamenti e accantonamenti” (+332.201);

Il miglioramento dei saldi della gestione finanziaria e extracaratteristica contribuiscono a motivare il brillante risultato prima delle imposte conseguito nel 2020 pari a € 5.511.821 rispetto all’analogo risultato dell’anno precedente pari a € 2.011.369, con un incremento di € 3.500.451 rispetto all’esercizio precedente.

2. La contrazione delle “Liquidità immediate” controbilanciata dal decremento dei “Debiti finanziari a medio-lungo” per effetto della estinzione del mutuo contratto nel 2014 con l’Istituto San Paolo nonché l’incremento del patrimonio netto per effetto dell’utile di esercizio.

Non si può comunque ignorare che l’esercizio 2020 è stato profondamente condizionato dalla pandemia COVID 19, sia per quanto concerne un incremento dei contributi del MUR probabilmente e auspicabilmente non ripetibile nella stessa dimensione negli anni successivi, sia perché la didattica a distanza ha comportato una contrazione dei costi di esercizio maggiore delle spese affrontate per mettere in sicurezza l’organizzazione dell’Ateneo.

Per un maggiore approfondimento degli aspetti in questa sede appena accennati, si rinvia alla Relazione al Bilancio di esercizio 2020 (pagg 5-25) nonché alle considerazioni contenute nella Relazione al Bilancio del Collegio dei Revisori dei conti (pagg. 2-3 e 5-9).

Analogamente a quanto esposto nella Relazione 2019 nonché a quanto previsto nel SMVP aggiornamento 2021 si è stabilito di adottare, quali indicatori della performance istituzionale (dell’Ateneo nel suo complesso) oltre che la performance misurata degli obiettivi del Piano Strategico 2019-2021 - i quali saranno noti nella prossima Relazione sulla Performance in quanto sono stati fissati esclusivamente i target 2021 - di presentare al fine di evidenziare la performance economico finanziaria dell’Ateneo nel suo complesso:

- un ampio set di indicatori che misurano le variazioni di alcuni aggregati economico finanziari particolarmente significativi, per individuare successivamente in collaborazione, con il Nucleo di Valutazione e con la Governance universitaria, quali risultino maggiormente indicativi e rilevanti.

Il set di indicatori è stato denominato *CRUSCOTTO DIREZIONALE ECONOMICO FINANZIARIO*;

- le variazioni registrate negli indicatori c.d. di virtuosità di cui al Dlgs 49/2012.

CRUSCOTTO DIREZIONALE ECONOMICO FINANZIARIO

INDICI FINANZIARI - REDDITIVITÀ		31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17	31/12/16
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
R.O.E. (Return on Equity) - positive	Utile d'esercizio	22,88%	4,17%	6,87%	13,74%	10,98%
	Patrimonio Netto					
R.O.I. (Return on Investment) - positive	Risultato Operativo (EBIT)	9,62%	5,03%	5,16%	7,29%	4,09%
	Capitale Investito (Totale Attivo)					
R.O.S. (Return on Sales) - positive	Risultato Operativo	65,97%	92,50%	37,37%	36,80%	25,82%
	Proventi Propri					
INDICI FINANZIARI - LIQUIDITÀ						
Tipologia Indice	Modalità di calcolo	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17	31/12/16
Indice di LIQUIDITÀ PRIMARIA - positivo	Liquidità Immediata+Liquidità Differite	1,76	1,78	2,04	1,95	1,68
	Passività Correnti					
Indice di LIQUIDITÀ SECONDARIA - positivo	Attività Correnti	1,76	1,78	2,04	1,95	1,68
	Passività Correnti					
INDICI COMPOSIZIONE PATRIMONIALE						
Tipologia Indice	Modalità di calcolo	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17	31/12/16
ATTIVO						
Indice di ELASTICITÀ dell'ATTIVO [elasticità impieghi] - positivo	Attivo Circolante	49,74%	50,03%	46,42%	43,28%	41,34%
	Totale Attivo (Totale Impieghi)					
Indice di RIGIDITÀ dell'ATTIVO [rigidità impieghi] negativo	Attivo Fisso	50,26%	49,97%	53,58%	56,72%	58,66%
	Totale Attivo (Totale Impieghi)					
Indice di LIQUIDITÀ [%] - positivo	Liquidità Immediata+Liquidità Differite	49,74%	50,03%	46,42%	43,28%	41,34%
	Totale Attivo (Totale Impieghi)					

PASSIVO						
Indice di ELASTICITÀ del PASSIVO [elasticità fonti] positivo	Passività Correnti	28,34%	28,16%	22,75%	22,22%	24,62%
	Totale Passivo (Totale Fonti)					
Incidenza PATRIMONIO NETTO - positivo	Patrimonio Netto	27,05%	21,48%	21,48%	19,56%	16,01%
	Totale Passivo (Totale Fonti)					
Incidenza CAPITALE PERMANENTE - positivo	Patrimonio Netto+Passività a m/l termine	65,49%	67,88%	72,73%	74,11%	72,71%
	Totale Passivo (Totale Fonti)					
Incidenza CAPITALE di TERZI - negativo	Totale Mezzi di Terzi	66,78%	74,56%	74,00%	76,78%	81,33%
	Totale Passivo (Totale Fonti)					
INDICI DI PRODUTTIVITA'						
		31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17	31/12/16
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
Numero dipendenti in organico		341	350	349	351	362
Fatturato netto per dipendente - positivo	Valore della produzione	115.021,91	102.477,66	106.171,90	113.089,60	108.650,64
	Numero Dipendenti					
Valore aggiunto per dipendente - positivo	Valore aggiunto	95.854,47	81.222,42	84.466,87	89.266,20	87.757,84
	Numero Dipendenti					
Costo del lavoro dipendente - negativo	Costo Lavoro	69.783,12	65.595,02	64.414,47	63.709,20	67.570,96
	Numero Dipendenti					
Rendimento dei dipendenti - positivo	Valore della produzione	1,65	1,56	1,65	1,78	1,61
	Costo del personale					

INDICI DI REDDITIVITA' e ATTRATTIVITA' ECONOMICA		31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17	31/12/16
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
Misura il grado di indipendenza dai contributi pubblici - positivo	Proventi Propri	28,25%	24,27%	24,15%	33,68%	27,29%
	totale costi operativi					
Misura l'incidenza dei contributi studenteschi rispetto ai proventi propri (Didattica, Ricerca, Conto terzi) - positivo	Proventi della didattica	39,85%	49,17%	50,55%	43,08%	54,80%
	Totale Proventi propri					
Misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del costo del personale - negativo	Costo del personale	60,67%	64,01%	60,67%	56,34%	62,19%
	Proventi operativi					
Misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale docente e ricercatore negativo	Costo personale ricerca e didattica	44,38%	46,20%	43,56%	40,90%	45,05%
	Proventi operativi					
Misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale tecnico amministrativo negativo	Costo personale tecnico amministrativo	16,29%	17,81%	17,11%	15,43%	17,75%
	Proventi operativi					
Misura la capacità di attrarre risorse differenti dai contributi pubblici - positivo	Proventi Propri	24,26%	22,77%	22,61%	31,01%	26,35%
	Proventi operativi					
Misura la capacità di attrarre risorse per le attività di ricerca - positivo	Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi	12,67%	9,61%	8,57%	15,89%	10,40%
	Proventi propri					
Misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali - positivo	Proventi da ricerche commissionate e tto	1,92%	1,96%	2,61%	1,76%	1,51%
	Proventi propri					
Misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali - positivo	Proventi propri	34,38%	32,18%	33,02%	51,80%	45,98%
	FFO					

Si segnala che in rosso sono stati evidenziati gli indici per i quali tra il 2019 e il 2020 si registra un peggioramento.

Indicatori MUR ex Dlgs 49/2012

Per quanto concerne gli indicatori specificamente elaborati dal MUR per monitorare l'equilibrio economico delle Università e che, in buona sostanza sono utilizzati per definire il tasso di turn over attribuito annualmente a ciascun ateneo e la capacità di indebitamento. Il valore degli indicatori dell'anno di interesse viene pubblicato con decreto ministeriale emanato nel secondo semestre dell'anno successivo. Il valore degli indicatori per l'anno 2020 è quindi stato stimato dall'Amministrazione in sede di redazione del bilancio di esercizio.

Il primo indicatore "IP" (indicatore spese di personale) si ricava rapportando le entrate complessive (FFO + contributi e tasse studenti) alle spese di personale a carico dell'Ateneo.

Il secondo indicatore "IDEB" (indicatore di indebitamento) si ricava rapportando gli oneri per indebitamento al valore delle entrate complessive come sopra definite al netto dei fitti passivi ;

Il terzo indicatore "ISEF" (indicatore di sostenibilità economico finanziaria) si ottiene rapportando le entrate complessive al netto dei fitti passivi alla somma delle spese di personale e alle spese di indebitamento.

Rispetto ai valori assunti nell'esercizio 2019, che sono i valori ufficialmente determinati dal MIUR, quelli da noi stimati indicano un sensibile miglioramento del valore degli indici come conseguenza della performance positiva registrata nel conto economico 2020.

1) INDICATORE SPESE DEL PERSONALE "IP" (indicatore negativo)	2020	2019	2020 - 2019
Numeratore: SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO	21.314.718	21.431.595	(116.877)
Denominatore: ENTRATE COMPLESSIVE (FFO+PROGRAMMAZ.TRIENNALE+TASSE STUDENTI)	29.301.463	27.698.133	(1.603.330)
% INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE COMPLESSIVE "IP"	72,74%	77,38	(4,64%)

2) INDICATORE INDEBITAMENTO "IDEB" (indicatore negativo)	2020	2019	2019 - 2018
SPESE PER INDEBITAMENTO	0	259.623	(259.623)
TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE	29.301.463	27.698.133	1.603.330
(-) SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO	21.314.718	21.431.595	(116.877)
(-) SPESE PER FITTI PASSIVI	(1.850)	(3.700)	(1.850)
TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE AL NETTO DELLE SPESE DI PERSONALE E DEI FITTI PASSIVI	7.984.895	6.262.838	1.722.057
% INCIDENZA DELLE SPESE PER INDEBITAMENTO SULLE ENTRATE NETTE "IDEB"	0	4,14%	(4,14%)

3) INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF" (indicatore positivo)	2020	2019	2020-2019
Numeratore: 82% ENTRATE COMPLESSIVE NETTE			
1) TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE	29.301.463	27.698.133	1.603.330
2) (meno) Spese per fitti passivi	(1.850)	(3.700)	(1.850)
TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE	29.299.613	27.694.433	(1.605.180)
82% DELLE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE STIMATE	24.025.683	22.709.435	(1.316.248)
Denominatore: SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO			
1) Previsione spese del personale a carico del bilancio di ateneo	21.314.718	21.431.595	(116.877)
2) Previsione spese di indebitamento	0	259.623	(259.623)
TOTALE STIMA SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO	21.314.718	21.691.218	(376.500)
STIMA INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF"	1,13	1,05	(0,08)

Proventi per la didattica - Tasse e contributi corsi di laurea

In aggiunta ai tre indicatori previsti dalla normativa sulle Università, riteniamo di particolare interesse individuare indicatori relativi all'andamento delle iscrizioni ai corsi di laurea e dei ricavi che da esse ne derivano.

Nella nota integrativa al bilancio di esercizio si legge che l'importo dei ricavi per tasse e contributi universitari registra il seguente andamento:

anno 2020	€ 3.248.874
anno 2019	€ 3.597.047
differenziale	€ (348.173)
differenziale %	(9,68%)

Dal data warehouse interno desumiamo il numero degli iscritti negli anni in esame.

Iscritti al 31.12.2020	4.291
Iscritti al 31.12.2019	4.518
Differenziale	(227)

Differenziale % (5,02%)

Se isoliamo l'effetto prezzo dall'effetto quantità possiamo avere una prima indicazione di massima sull'effetto della dinamica negativa.

Tassa media pagata nel 2019 per studente	€ 796,15
Tassa media pagata nel 2020 per studente	€ 757,13
Differenziale	€ (74,917)

Applicando il valore della tassa 2019 al numero degli iscritti 2020 otteniamo un importo di € 3.300.422, superiore di € 51.548 agli incassi effettivi: l'importo rappresenta la parte del differenziale negativo registrato nel 2020 imputabile alla variazione in diminuzione del valore medio unitario delle tasse 2020 per iscritto.

Applicando il valore medio della tassa di iscrizione pagata nel 2020 al numero degli iscritti 2019 otteniamo un importo di € 3.420.713, superiore di € 176.334, che rappresenta la quota di differenziale negativo imputabile alla diminuzione del numero degli iscritti.

Da ciò si può ragionevolmente dedurre che l'effetto della tax area (dall'applicazione della quale dipende in massima parte la diminuzione del valore della tassa media) si sta probabilmente stabilizzando e il decremento dei ricavi è ascrivibile in massima parte alla diminuzione delle iscrizioni, trend che dura oramai dall'anno accademico 2015/2016.

Si ritiene che il rapporto tra variazione dei ricavi attribuibile al valore medio delle tasse di iscrizione e il totale delle tasse di iscrizione, e quello tra la variazione attribuibile al numero degli iscritti e il totale delle tasse di iscrizione debbano essere considerati indicatori sensibili, considerando il trend decrescente del numero degli iscritti che si registra fin dall'anno accademico 2015/2016 e soprattutto in considerazione che tale trend è continuato anche dopo l'introduzione della no tax area la quale aveva lo scopo dichiarato di estendere l'accesso all'università anche ai ceti meno abbienti incrementando il numero degli iscritti.

4. LA PIANIFICAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Consiglio di Amministrazione nel mese di giugno 2019 ha approvato e successivamente, presentato all'Ateneo (luglio 2019) e a tutte le parti interessate, il "Piano Strategico dell'Università degli Studi del Sannio per il triennio 2019-2021". Conseguentemente, il Piano Integrato 2020 - 2022 fa riferimento al tale atto programmatico, successivamente revisionato profondamente nel luglio del 2020 per tener conto degli effetti della Pandemia sull'attività delle Università.

Per quanto concerne l'iter logico adottato per individuare gli obiettivi operativi da assegnare alle Unità Organizzative in coerenza con gli obiettivi della Programmazione Strategica si rinvia al *Piano Integrato 202-2022, par. 4.3 pag. 23* consultabile al seguente link:

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/und/PST%202019-2021.pdf>

4.1 Articolazione del ciclo della Performance anno 2020

Alla base delle fasi del Ciclo delle Performance insiste il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) aggiornamento 2020, che rappresenta lo strumento metodologico che ogni amministrazione predispone, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.

Il rinnovato e aggiornato SMVP disciplina, alla luce delle recenti modifiche al D.Lgs.n. 150/2009 recate dal D.Lgs n. 74/2017, il ciclo di gestione della performance sintetizzabile fasi principali in cui il ciclo stesso è articolato e per la descrizione delle quali si rinvia alla pag. 12 par. 4 del documento

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/SMVP.pdf>

In questa sede richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che l'anno 2020 ha rappresentato, per vari aspetti un anno particolare nella vita dell'Ateneo Sannita.

- Il due gennaio 2020 ha preso servizio il nuovo direttore generale Ingegner Gianluca Basile;

- Nel mese di luglio 2020 il Direttore Generale ha approvato la nuova articolazione e la dotazione organica delle Unità Organizzative, sulla base dell'organigramma di I livello approvato dal Consiglio di Amministrazione l'anno precedente.
- Dal marzo del 2020 si è passati alla didattica a distanza e si è fatto ampio uso dello smart working in ambito amministrativo.

4.2 La definizione di obiettivi ed indicatori per la valutazione della performance organizzativa delle strutture.

In conformità a quanto previsto dal vigente versione del SMVP il Piano Integrato 2020-2022 si limita all'analisi della performance organizzativa delle UU.OO in cui l'amministrazione è articolata.

La legittimità di tale impostazione è stata confermata dalle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance* N.3 del Novembre 2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance, nelle quali nel box n. 2 a pag. 10 si legge: *“La misurazione e valutazione della performance organizzativa può essere quindi riferita a tre diverse unità di analisi:*

- *amministrazione nel suo complesso;*
- *singole unità organizzative dell'Amministrazione;*
- *processi e progetti.*

Come chiarito nelle LG 2/2017 (pag. 12), “le tre unità di analisi non sono necessariamente alternative nel SMVP, in quanto consentono di cogliere insieme diversi di responsabilità, tra loro nidificati. Nel proprio SMVP però ciascuna amministrazione deve indicare quali siano le unità di analisi alle quali intende fare riferimento in sede di valutazione della performance organizzativa..... ”

“ Per quanto riguarda, infine, i soggetti cui competono le attività di misurazione e valutazione, si rammenta come, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, le attività di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso debbano essere svolte dall'OIV mentre le attività di misurazione e valutazione dei singoli obiettivi siano di competenza dei dirigenti di ciascuna amministrazione.”

In questa edizione del Piano si è cercato, nei limiti del possibile, di individuare le risorse umane impegnate sugli obiettivi operativi per ciascuna U.O., come primo passo per giungere a una quantificazione più precisa in termini di FTE e di realizzare un collegamento maggiormente puntuale alle risorse di budget destinate alla realizzazione degli obiettivi, cercando di evitare il generico riferimento alla quota parte delle COAN. Il tentativo ha dato alcuni frutti soprattutto per quanto concerne gli obiettivi di servizio.

4.3 Il monitoraggio intermedio

Anche quest'anno, a causa della pandemia, del notevole ricorso allo smart working, non è stato possibile procedere a un formale monitoraggio intermedio anche in considerazione della mancanza di una piattaforma informatica per la gestione del ciclo della performance che consentisse il necessario confronto in remoto tra i soggetti coinvolti.

Ciò nonostante nel corso dell'anno, principalmente in seguito all'avvio della nuova struttura organizzativa, alcuni obiettivi operativi sono stati modificati con provvedimenti specifici o con indicazioni informali. Nelle relazioni redatte dai Responsabili di U.O. e di Settore si è dato conto di tali modifiche. Nella rendicontazione gli obiettivi di cui si parla sono stati indicati aggiungendo il termine bis al codice identificativo originale.

4.4 Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi

Il processo di rendicontazione degli obiettivi assegnati alle UU.OO., come previsto dal SMVP, ha preso avvio con la nota prot. 1492 del 25.01.2021 che si allega con il n. 5, inviata ai soggetti che nel Sistema sono stati individuati come Valutatori (vedi SMVP 2020 par.9 pag. 37) e che, successivamente all'introduzione della nuova struttura organizzativa si identificano con i Responsabili di Settore (ove presenti) e dei Responsabili di U.O.

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/SMVP.pdf>

Alla nota erano allegate 3 schede di valutazione che ricalcano quelle contenute nel SMVP.

Ai Responsabili di UU.OO. sono state destinate 2 schede.

scheda A per la valutazione delle competenze organizzative e professionali, il cui punteggio ha un peso pari al 40% della valutazione complessiva ed è articolata in 10 indicatori di capacità e comportamento.

Scheda B per la rendicontazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi della UU.OO., il cui valore ha un peso pari al 60% del punteggio finale.

Al personale privo di incarichi di responsabilità, in genere personale di categoria C e B, è stata destinata una scheda contenente cinque indicatori prestazionali e di comportamento cui il Responsabile della UU.OO. attribuisce un punteggio (min 5 max 20) per un valore complessivo (A) che può oscillare tra 25 e 100.

La nota precisava che, unitamente alle schede, occorreva trasmettere la documentazione comprovante il grado di raggiungimento degli obiettivi.

I dati acquisiti sono stati immessi in un data base attraverso il quale è stato possibile ottenere report aggregati da diverse angolazioni dai quali si può desumere il protocollo di valutazione adottato, i risultati della valutazione degli obiettivi attribuiti a ciascuna unità operativa, la sintesi della valutazione di ciascuna unità operativa in relazione agli obiettivi conseguiti, la valutazione delle competenze organizzative e professionali di ciascun responsabile, la valutazione finale complessiva della performance individuale dei responsabili determinata mediante l'applicazione dell'algoritmo previsto nel SMVP. I prospetti descritti sono allegati in calce alla relazione.

La trasmissione sistematica delle schede di valutazione appena menzionate a tutte le strutture organizzative e, in particolare, alla totalità del personale amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio, già adottata nel 2019, rappresenta nell'ambito del ciclo della performance un elemento di non secondaria rilevanza. Questa procedura ha determinato l'effettivo coinvolgimento di tutti i soggetti valutati nel complesso processo di gestione della performance, comportando una loro produttiva e concreta partecipazione e, conseguentemente, una effettiva e consapevole interiorizzazione del significato e delle potenzialità legate alla corretta e partecipata gestione del ciclo della performance universitaria. La procedura adottata anche nel 2020 ha fatto riscontrare un incremento della sensibilità dei dipendenti sul tema della valutazione e una loro maggiore consapevolezza che lo strumento *performance* progressivamente, anche se con cautela, va assumendo una funzione determinante nella gestione dell'organizzazione amministrativa e non può più essere considerato solo un mero e fastidioso adempimento.

È bene sottolineare che le suddette schede di valutazione della performance costituiscono, di fatto, la base sia concettuale che operativa per l'impiego, a decorrere dal Piano Integrato 2021-2023 di una piattaforma informatica per la gestione del ciclo della performance acquisita nel 2021 e in via di implementazione.

Anche quest'anno il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (TAB) ha profuso il massimo sforzo per mantenere adeguati standard qualitativi e quantitativi nei servizi, servizi che, per altro, negli anni recenti sono stati appesantiti da nuovi e complessi adempimenti normativi: dello sforzo e dell'impegno profuso dal personale anche in questa sede si è dato atto e riconoscimento.

D'altra parte, la progressiva e incessante riduzione quantitativa dell'organico e il contemporaneo appiattimento verso categorie contrattuali basse provocano un diffuso malessere nell'organizzazione amministrativa, malessere che progressivamente si fa più sempre più palpabile e che costituisce motivo di seria preoccupazione.

Su tale aspetto ha ribadito ancora una volta la propria preoccupazione il NdV che, a pag. 178 della Relazione del 2020 *".....ritiene comunque di dare particolare evidenza alle seguenti raccomandazioni:*

- *accelerare il processo di reclutamento del PTA in particolare per potenziare il supporto ai processi di AQ dell'Ateneo e dei Dipartimenti, a quelli relativi alla performance e ai sistemi informativi e alle telecomunicazioni di supporto"*

5. Risultati raggiunti nell'anno 2020

5.1 Risultati della performance organizzativa delle strutture in cui è articolato l'Ateneo.

L'Ateneo ha adottato e applicato le prescrizioni metodologiche previste dall'SMVP approvato nel 2020 che si basano sull'impiego di schede di valutazione in formato elettronico (excel) che, differenziate in relazione alla diversità dei soggetti valutati, hanno consentito una rilevazione sistematica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse unità organizzative dell'Università degli Studi del Sannio. Tali schede sono state predisposte in modo da restituire automaticamente una valutazione finale sulla base del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi di performance assegnati, mediante l'elaborazione degli algoritmi previsti dal SMVP.

Gli obiettivi operativi rendicontati sono articolati per Fonte di provenienza e per Ambito di appartenenza come evidenziato nella tabella che segue.

Fonte Obiettivo	Ambito	Numero
Piano Strategico	Didattica	5
Piano Strategico	Ricerca	3
Piano Strategico	Servizi	9
Piano Strategico	Terza Missione	5
Piano Strategico	PRO3	2
Piano Strategico	Totale Obiettivi operativi	24
Anticorruzione	Anticorruzione e Trasparenza	11
Interna	Obiettivi di servizio	29
	Totale Obiettivi operativi	64

E' da tener presente che alcuni obiettivi di natura trasversale sono stati assegnati a più di una Unità Organizzativa.

I risultati della performance organizzativa evidenziano come la quasi totalità degli obiettivi di performance previsti dal Piano Integrato 2020-2022 sia stata raggiunta: si ribadisce che nel corso dell'anno 2020 sono intervenute modifiche in alcuni obiettivi a causa del processo di riorganizzazione interna della struttura amministrativa di cui si è riferito nelle pagine che precedono.

Nel Report allegato n.1 alla Relazione “**Valutazione obiettivi operativi organizzativi**” per ciascuna U.O. vengono riportati, il nominativo del Responsabile, la relativa categoria contrattuale, l'indicazione della struttura di cui detiene la responsabilità, la tipologia di obiettivo operativo (ambito), il codice dell'obiettivo operativo, la sua denominazione, il peso attribuito, il target assegnato per l'anno 2020, , il target raggiunto e il target ponderato (prodotto del peso dell'obiettivo per il target raggiunto), il target complessivo ponderato degli obiettivi operativi assegnati.

Appare immediatamente evidente che il livello di conseguimento degli obiettivi operativi, come già sottolineato dal Nucleo di Valutazione in precedenti occasioni, è decisamente elevato, fenomeno per altro comune a tutte le Pubbliche Amministrazioni.

A tale proposito si riportano le considerazioni tratte dalle Linee Guida n. 5 del dicembre 2019 emanate dal DFP “*Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*” https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG_performanceindividuale_20191220.pdf .

A pagina 19/20 si legge: “[.....] la pratica organizzativa restituisce la fotografia di una generale “neutralizzazione” degli incentivi monetari quale strumento di valorizzazione del merito in quanto da un lato il trattamento accessorio, in linea con quanto già evidenziato sulla differenziazione dei giudizi, viene percepito come parte integrante della retribuzione del dipendente pubblico, dall'altro, le risorse destinate al Fondo e all'erogazione della premialità da parte delle amministrazioni sono in molti casi realmente esigue. In tale contesto, è dunque fondamentale affiancare ai tradizionali strumenti di rewarding non solo strumenti di incentivazione monetaria, ma soprattutto una più efficace attivazione delle leve disponibili [.....].

A tal fine, risulta fondamentale rinforzare il legame tra esiti della valutazione e attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa) nonché attivazione di percorsi formativi e di sviluppo ad hoc per il singolo valutato”

A conclusioni pressoché analoghe, pur partendo da un differente approccio, sembrerebbe giungere il dottor Adriano Scaletta (ANVUR), che in un suo contributo pubblicato il 26.03.2020 su internet <https://www.forumpa.it/riforma-pa/valutazione-e-ciclo-delle-performance-nel-settore-pubblico-una-guida-completa/> afferma nell'ultimo paragrafo “L'erogazione del premio”: *L'articolo del Decreto che definisce i “principi generali” della norma, dopo aver indicato i tre momenti del ciclo (vale a dire misurazione, valutazione e erogazione del premio), fornisce alcune indicazioni su quest'ultimo punto.*

La valutazione della performance, infatti, “è condizione necessaria per l’erogazione di premi”. Con le modifiche del D.Lgs. 74/2017 vengono associati a questi ultimi anche tutte le altre possibili “componenti del trattamento retributivo legate alla performance” e si aggiunge che la valutazione della performance “rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell’attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali”.

Se la finalità ultima della valutazione della performance è prettamente “organizzativa”, perché mira a rilevare il contributo di ciascuna Amministrazione all’interesse generale, l’uso che se ne fa è invece tutto orientato alla sua dimensione individuale. In altre parole, ciò che interessa ai cittadini e alle imprese è sapere come sono utilizzate le risorse provenienti dalla tassazione, piuttosto che l’ammontare del premio erogato al singolo dipendente pubblico.”

Si ricava l’impressione di un ripensamento sul legame tra ciclo della performance e salario accessorio che potrebbe portare a conclusioni idonee a rendere tale ciclo maggiormente aderente a finalità di gestione e ottimizzazione delle risorse umane e di trasparenza nell’operato delle Pubbliche Amministrazioni, piuttosto che a uno strumento il cui obiettivo fondamentale si riduce alla misurazione del salario accessorio da attribuire ai dipendenti. Di questa impostazione si è tenuto conto nell’aggiornamento del SMVP 2021.

5.2 Risultati della performance individuale

5.2.1 La performance individuale dei Responsabili di Unità Operativa (categorie C, D e EP).

Il SMVP misura la performance dei Responsabili secondo due angolazioni: il punteggio conseguito sulla base della misurazione degli obiettivi operativi dell’U.O. e il punteggio attribuito dai *Valutatori* ad un set di capacità e competenze professionali definito dal Sistema.

Nel report allegato al n. 2 denominato “**Valutazione comportamenti personale con incarichi di responsabilità**”, sono analiticamente esposti i punteggi attribuiti dai Valutatori ai Responsabili di U.O., anch’essi, per i motivi richiamati in precedenza, decisamente elevati.

Nel report allegato n. 3 denominato “**Valutazione complessiva personale con incarichi di responsabilità**” viene determinato il punteggio finale della performance dei Responsabili mediante l’applicazione della procedura esposta a pag. 33 del SMVP anno 2020.

5.2.2 La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie C e B).

Il SMVP prevede che la performance individuale del personale di categoria B e C venga valutata dal superiore gerarchico attraverso l'attribuzione di un punteggio a un set di comportamenti predefiniti che esprimono le competenze organizzative e professionali del valutato: per la descrizione della procedura di valutazione si rinvia alle pag. 33 e segg. Del SMVP 2020.

Nel report allegato n. 4 Report denominato "**Valutazione del Personale privo di incarichi di responsabilità**" si espongono analiticamente i risultati delle valutazioni attribuite dal Responsabile di U.O. alla quale il dipendente appartiene.

5.3 La valutazione del Direttore Generale e del Dirigente

La metodologia di valutazione del Direttore Generale prevede che il 60% del valore della valutazione sia determinato sulla base della media dei risultati raggiunti da tutte le unità organizzative dell'Ateneo e per il 40% dalla valutazione delle capacità organizzative, gestionali e relazionali esibite.

L'aggiornamento del SMVP 2020 introduce la previsione che la valutazione delle capacità venga affidata ai principali portatori di interesse interni mediante la somministrazione di questionari anonimi.

Il questionario, di cui viene garantito l'assoluto anonimato, è somministrato a

- o Il Rettore;
- o i Direttori dei Dipartimenti;
- o i Delegati del Rettore, per le materie afferenti alle attività delle UU.OO di cui è direttamente responsabile;
- o i Responsabili dei settori ovvero, in mancanza, delle UU.OO. dell'amministrazione centrale.

Per il dirigente (nel caso specifico il dottor Scianguetta) il SMVP prevede un metodo analogo che per l'anno 2020 non è stato adottato considerando che il dirigente in questione ha cessato la propria attività nel mese di luglio del 2020. La sua valutazione è stata effettuata dal Direttore Generale sulla base di una relazione nella quale il dirigente riferiva sulle attività eseguite e su risultati raggiunti.

Per quanto concerne la valutazione del Direttore Generale il SMVP prevede che questi sottoponga al NdV una relazione sulla realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa e sugli esiti della rilevazione tramite questionario dei comportamenti esibiti, contenente la scheda di valutazione illustrata a pag. 29 del SMVP.

6. Prospettive

Con riferimento alle raccomandazioni espresse dal NdV in sede di validazione della Relazione sulla Performance anno 2019 eseguita nel mese di ottobre 2020, causa il ritardo con il quale la Relazione stessa è stata trasmessa, nel corso del 2020 e nei primi mesi del 2021, nonostante l'esiguità del personale TA e la disarticolazione organizzativa impressa dal marzo 2020 dalle misure di contrasto alla pandemia, l'Ateneo si è impegnato nell'introdurre modifiche e innovazioni nella gestione del ciclo della performance, in linea con le raccomandazioni espresse dal NdV.

Si tratta di un percorso complesso e articolato che in ogni caso nel corso degli ultimi mesi del 2020 e nei primi del 2021 ha fatto registrare passi avanti incoraggianti.

Con decreto direttoriale n. 480 del 6 luglio 2020 il Direttore Generale, in esecuzione della delibera del Consiglio di Amministrazione del mese di settembre 2019 che ha approvato la nuova struttura organizzativa, ha definito il nuovo organigramma del personale tecnico amministrativo, nel quale è previsto l'affidamento al Settore Personale e Sviluppo Organizzativo della gestione della performance, assegnando una unità di personale di categoria C dedicato a questa specifica attività.

E' stato inoltre costituita l'U.O. *Qualità e Valutazione* cui sono state attribuite le funzioni di Supporto a Nucleo di Valutazione, a presidio qualità, supporto alla redazione ed aggiornamento del piano integrato, monitoraggio degli indicatori del piano integrato e degli indicatori ffo e proper. L'U.O. cui sono stati assegnati 3 dipendenti è coordinata dal dottor Fabio Corsale.

Dopo un'attenta analisi costi/benefici delle limitate piattaforme informatiche esistenti sul mercato è stato acquisito un software per la gestione del ciclo della performance sviluppato dalla Società Echo Media utilizzato da Enti Locali e Società a proprietà pubblica.

Dai primi mesi del 2021 si sta lavorando per modificare e adattare il sistema alle esigenze dell'Ateneo e al SMVP 2021, nonché a popolare le anagrafiche di base e a caricare gli obiettivi del Piano Integrato 2021 - 2023 allo scopo di utilizzarlo già per la gestione del ciclo della performance del 2021. Si confida che il monitoraggio del ciclo al 30.06.2021 potrà essere effettuato con tale strumento, così come la rendicontazione e la valutazione finale.

L'aggiornamento del SMVP 2021 ha recepito i nuovi indirizzi contenuti nelle Linee Guida n. 4 del DFP più volte citate in merito all'adozione diffusa di nuovi strumenti di valutazione basati sull'utilizzo di questionari per rilevare l'opinione dei portatori di interesse esterni ed interni sull'efficacia dei servizi offerti dall'Ateneo attraverso la propria struttura organizzativa. A tale scopo L'Ateneo si è associato al progetto *good practice* edizione 2021 di cui si è ampiamente riferito nel SMVP: si tratta di un esperimento in cui l'Ateneo sta muovendo i primi passi e che vedrà nel 2021 un'applicazione limitata che progressivamente verrà estesa parallelamente alla piena comprensione del funzionamento e delle potenzialità dello strumento.

Un apprezzamento particolare va al Nucleo di Valutazione di Ateneo che ricopre un ruolo fondamentale grazie alla sua posizione di valutatore interno-esterno, che gli consente di cogliere fattori di ostacolo e di successo, specifici e generali, relativamente alla gestione della performance nell'Ateneo del Sannio, nonché di raccomandare, attraverso una meritevole attività di accompagnamento, adeguate soluzioni alle frequenti difficoltà che l'Ateneo incontra nell'applicazione dei sistemi di gestione del Ciclo delle Performance.