



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2021

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

SOMMARIO

1. PREMESSA	2
2. PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
3. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO	5
4. LE RISORSE UMANE	8
4.1 LA CONSISTENZA DEL PERSONALE	8
4.2 IL LAVORO AGILE	10
5. LE MISSIONI ISTITUZIONALI	12
5.1 DIDATTICA E FORMAZIONE	12
5.2 ATTIVITÀ DI RICERCA	12
5.3 ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE	13
5.4 I RISULTATI ECONOMICO FINANZIARI – IL BILANCIO CONSUNTIVO 2021.	15
6. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL 2021	18
6.1 ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2021	18
6.2 IL MONITORAGGIO INTERMEDIO	19
6.3 IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	20
7. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DEL 2021	22
7.1 LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE (PERFORMANCE DELL'ATENEO NEL SUO COMPLESSO)	23
7.1.3 <i>La performance degli obiettivi strategici</i>	24
7.1.4 <i>La performance economico finanziaria</i>	26
7.1.5 <i>La soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni</i>	28
7.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE.	30
7.3 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.	31
7.3.1 <i>La valutazione del Direttore Generale.</i>	31
7.3.2 <i>Il La performance individuale dei Responsabili di Unità Organizzative (categorie C, D e EP con Posizione Organizzativa).</i>	33
7.3.3 <i>La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie D C e B).</i>	33
8. PROSPETTIVE	35
9. APPENDICE N. 1 CRUSCOTTO ECONOMICO FINANZIARIO	38
10. ALLEGATI	39

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 integrato per il triennio 2021-2023.

La Relazione rendiconta, a consuntivo i risultati raggiunti dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2021, in relazione agli obiettivi programmati, enunciati dall'Ateneo nei propri documenti di programmazione e, segnatamente, in attuazione a quanto esposto nel Piano Integrato 2021-2023, segnalando per ciascun obiettivo il target atteso, quello raggiunto e la percentuale di conseguimento.

La Relazione sulla performance consente un confronto tra gli obiettivi programmati per l'anno 2021 dal Piano Integrato (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 09.02.2021), 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 2021-2023 (approvato dal CDA in data 09/02/2021).
<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-integrato-202123>
2. Piano Strategico 2019 -2021 aggiornamento 2020.
<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/aggiornamento-2020-del-piano-strategico-2019-2021>
3. Bilancio di esercizio al 31.12.2021 approvato dal CdA in data 22.04.2021.
<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 2021.
<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Anno%202021%20-%20Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20-%20aggiornamento%20anno%202021.pdf>
5. Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2020 – 2022.
<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano%20di%20Prevenzione%20della%20Corruzione%20e%20della%20Trasparenza%20Triennio%202021-2023.pdf>
6. Relazione annuale Nucleo di Valutazione di Ateneo anno 2021.
<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Relazione%20ANnuale%20NdV%202021.pdf>
7. Rendicontazione sociale integrata 2021 (relativa all'anno 2020).
https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/cover-page/allegati/it/RS_UNISANNIO%202021.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 (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 2021/2022, utile per analizzare la gestione del 2021, 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 2020, aggiornati al 02/04/2022.

https://off270.miur.it/off270/ava20/indicatore_ava.php?user=ATELbarone&tipo_ril=4&data_ril=02%2F04%2F2022&visualizza=Visualizza

3. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

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 nelle attività di ricerca e di terza missione conseguiti dall'Ateneo nell'anno 2021 - anno caratterizzato dalle pesanti limitazioni imposte anche all'attività universitaria dalla pandemia COVID 19 - si rinvia alle considerazioni espresse dal NdV di Ateneo nel par. 1.3.3 "Osservazione e raccomandazioni" della "Relazione annuale del Nucleo di Valutazione Anno 2021" pagg. 122 e segg.

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Relazione%20ANnuale%20NdV%202021.pdf>

Si richiamano anche le considerazioni che si leggono ne “*La classifica Censis delle Università Italiane (Edizione 2021/2022)*”

https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Classifica%20Censis%20delle%20Universit%C3%A0%202021-2022_0.pdf , nella quale il Censis rileva: “*Nella classifica dei piccoli atenei statali*

(fino a 10.000 iscritti) difende la sua prima posizione l’Università di Camerino, con un punteggio complessivo pari a 98,2, seguita da un altro ateneo marchigiano, l’Università di Macerata, che totalizza 86,5 e che per classe dimensionale non si colloca più tra i medi atenei statali. Scalano la classifica due atenei laziali, l’Università di Cassino (84,7) e l’Università della Tuscia (84,3) e un ateneo campano, l’Università del Sannio (84,0) che, grazie alle posizioni guadagnate, si collocano al terzo, quarto e quinto posto della classifica, riportando un incremento pressoché trasversale in tutte le famiglie di indicatori. Diversamente perdono posizioni l’Università Mediterranea di Reggio Calabria (83,7), l’Università di Teramo (83,5) e l’Università della Basilicata (81,0), che occupano la sesta, la settima e l’ottava posizione. Chiude la classifica dei piccoli atenei statali l’Università del Molise.”

PICCOLI ATENEI STATALI (fino a 10.000 iscritti) 2020*2021								
POSIZ.	ATENEO	SERVIZI	BORSE	STRUTTURE	COMUNICAZIONE E SERVIZI DIGITALI	INTERNAZIONALIZZAZIONE	OCCUPABILITÀ	MEDIA
1	Camerino	86	92	99	99	95	90	93,5
2	Reggio Calabria	74	110	102	80	71	66	83,8
3	Foggia	79	93	76	96	81	77	83,7
4	Teramo	69	81	99	98	76	71	82,3
5	Insubria	72	67	81	81	83	102	81,0
6	Cassino	70	84	83	91	80	77	80,8
7	Basilicata	77	84	88	81	73	74	79,5
8	Tuscia	70	69	99	66	81	84	78,2
9	Sannio	73	72	84	78	76	73	76,0
10	Molise	67	80	90	83	69	66	75,8

PICCOLI ATENEI STATALI (fino a 10.000 iscritti)2021/2022								
POSIZ.	ATENEO	SERVIZI	BORSE	STRUTTURE	COMUNICAZIONE E SERVIZI DIGITALI	INTERNAZIONALIZZAZIONE	OCCUPABILITÀ	MEDIA
1	Camerino	89	90	101	110	102	97	98,2
2	Macerata	82	82	91	94	89	81	86,5
3	Cassino	70	88	86	97	87	80	84,7
4	Tuscia	71	75	97	89	85	89	84,3
5	Sannio	73	93	87	92	77	82	84,0
6	Reggio Calabria	74	110	102	76	74	66	83,7
7	Teramo	69	78	99	105	79	71	83,5
8	Basilicata	80	80	85	82	73	86	81,0
9	Molise	66	75	90	79	69	74	75,5

Dalla comparazione dei dati esposti nelle due tabelle risulta come l'Ateneo sannita nel 2021 abbia migliorato il proprio score in tutte gli aspetti presi in esame da CENSIS e che la media dei punteggi si assesta a un valore di 84 contro il valore di 76 riscontrato per l'anno accademico 2020/2021, portando l'Ateneo dalla nona alla quinta posizione.

Si rinvia alla nota metodologica in appendice alla citata indagine CENSIS per eventuali approfondimenti sulla costruzione degli indicatori utilizzati per valutare i diversi aspetti dell'attività istituzionale presi in considerazione per sviluppare il confronto tra gli atenei.

<https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Nota%20metodologica%20completa%202021.pdf>

4. LE RISORSE UMANE

4.1 La consistenza del personale

Di seguito si riporta la consistenza del personale tecnico amministrativo del 2021 confrontata con quella del 2020

Personale tecnico amministrativo

Personale tecnico amministrativo in forza (organico o comando)	Tempo indeterminato		Tempo determinato		In comando o aspettativa		Totale in forza		Differenza
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021 - 2020
Dirigenti	1	1	1	1	-1	-1	1	1	0
Area Amministrativa- Gestionale	18	18			-2	-2	16	16	0
Area Amministrativa	72	73			-1	-2	71	71	0
Area Biblioteche	5	7			-2		3	7	-4
Area Servizi Generali e Tecnici	21	22					21	22	-1
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica Elaborazione Dati	23	23					23	23	0
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	1			0		1	1	0
Totale complessivo	141	145			-6	-5	136	141	-5

Fonte: Datawarehouse, 2021

Al 31.12.2021 il personale tecnico amministrativo è diminuito di ulteriori cinque unità, rispetto alla consistenza, già decisamente ridotta, al 31.12.2020.

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 2 del SMVP aggiornamento 2022 Organizzazione degli Uffici e Dotazione Organica*.

https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/SMVP_2022%20definitivo.pdf

nonché allo schema di organigramma sul sito istituzionale

<https://www.unisannio.it/it/organigramma>

Nel corso dell'anno 2021, l'Ateneo ha avviato una intensa programmazione assunzionale, perseguendo l'obiettivo di colmare, attraverso procedure concorsuali che sono state bandite per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, la carenza di personale conseguente ai collocamenti a riposo che sono intervenuti nel corso dell'anno 2020 e a quelli intervenuti nell'anno 2021, tenendo conto del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno, che ha riguardato anche la ricollocazione presso le varie unità organizzative di numerose unità di personale, nell'ottica del perseguimento della efficienza dell'azione amministrativa. L'attuale dotazione organica è, comunque, sottodimensionata, in considerazione del fatto che è presente in organico, oltre al Direttore Generale, un solo dirigente, attualmente in aspettativa, e che il vigente organigramma è articolato in nove Settori la cui responsabilità è previsto sia affidata a personale di categoria EP, mentre le unità di personale di categoria EP in forza sono solamente quattro, con la conseguenza che, in capo al Direttore Generale, ricade il coordinamento dei restanti cinque Settori.

Personale docente e ricercatore

Personale docente e ricercatori	DEMM		DING		DST		Totale		Differenza
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021 - 2020
Docenti di I° fascia (tempo pieno)	19	19	16	13	10	9	45	41	4
Docenti di I° fascia (tempo definito)	2	2	0		0		2	2	0
Docenti di II° fascia (<u>tempo pieno</u>)	28	25	32	36	20	18	80	79	1
Docenti di II° fascia (<u>a tempo definito</u>)	6	6	1		0		7	6	1
Ricercatori (a tempo pieno)	14	17	5	6	18	20	37	43	-6
Ricercatori (a tempo definito)	2	2	2	1	0		4	3	1
Ricercatori a Tempo Determinato	6	4	18	15	10	5	34	24	10
Totale complessivo	77	75	74	71	58	52	209	198	11

Fonte: Datawarehouse, 2021

Il totale delle unità di personale dedicato alla docenza e alla ricerca aumenta di 11 unità delle quali 6 tra il personale docente e 5 tra i ricercatori.

Per un più articolata descrizione della movimentazione del personale nel corso del 2021 si rinvia alla Relazione al Bilancio di Esercizio 2021 pagg. 16-19.

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Bilancio%20unico%20di%20ateneo%20dell%26%23039%3Besercizio%202021.pdf>

In questa sede ci si limita a sottolineare come, l'incremento effettivo si registra esclusivamente per i Ricercatori a tempo determinato, che aumentano di 10 unità, mentre l'incremento di 6 unità del personale docente risulta effetto di passaggi dal ruolo di altrettanti ricercatori. L'incremento dei ricercatori a tempo determinato è finanziato con utili di progetto o con risorse ministeriali incrementali specificamente destinate, mentre il passaggio nel ruolo di docenti di ex ricercatori produce un maggior costo limitatamente al differenziale stipendiale.

4.2 Il lavoro agile

L'articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, ha introdotto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della Performance, dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. Il POLA è da intendersi, quindi, quale strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

Si premette che l'Ateneo, non ha mai ritenuto di dovere adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), in assenza delle risorse strumentali e di una esperienza organizzativa precedentemente maturata.

Ciò premesso, nella fase pandemica, con il Decreto Rettorale n. 239 del 10 marzo 2020 l'Università degli Studi del Sannio, ha emanato il Regolamento per l'adozione straordinaria del lavoro agile, quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19. Con successivi Decreti Direttoriali, adottati in linea con i DPCM e le altre disposizioni legislative che si sono succedute nel corso del 2020 in relazione alle varie fasi della pandemia, l'Ateneo ha adottato lo strumento del lavoro agile per circa il 90% del personale facendo un minimo ricorso all'esenzione dal servizio per coloro che erano adibiti ad attività non svolgibili da remoto ed all'utilizzo di ferie e permessi per gli altri lavoratori. L'Ateneo ha fornito ai dipendenti, che ne abbiamo fatto richiesta, idonea attrezzatura tecnologica, onde consentire, ai dipendenti medesimi, di poter svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto.

Ad ottobre 2021, si è chiusa per le pubbliche amministrazioni, la fase del lavoro agile emergenziale e con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid19.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 245 del 13/10/2021, che ha individuato le condizioni e i requisiti necessari (organizzativi e

individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini assicurando un'adeguata qualità dei servizi, è stato disciplinato il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni. L'Università degli Studi del Sannio, nelle more dell'emanazione delle linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ha continuato ad utilizzare lo strumento del lavoro agile, graduandolo in considerazione dell'evolversi del quadro epidemiologico e, a seguito dell'emanazione, in data 30 novembre 2021, delle predette linee Guida, si è addivenuti, con Decreto Rettorale n. 82 del 26 gennaio 2022, all'emanazione del "Regolamento per la disciplina del lavoro agile della Università degli Studi del Sannio", con la conseguente sottoscrizione di specifici accordi individuali. Il Regolamento ha esplicitato i suoi effetti, dapprima fino alla data del 31 marzo 2022 e, successivamente, fino alla data del 30 aprile 2022, termine ultimo, inizialmente previsto, per l'adozione del PIAO.

Con Decreto Rettorale n. 82/2022 l'Ateneo ha adottato un Regolamento per il Lavoro Agile con il quale sono state definite le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nelle more dell'adozione del PIAO, la cui approvazione dovrebbe avvenire entro il 30 giugno.

5. LE MISSIONI ISTITUZIONALI

5.1 Didattica e formazione

Le attività formative dell'Università degli Studi del Sannio di Benevento riguardano tutti i livelli previsti dagli ordinamenti nazionali degli studi superiori e cioè lauree triennali, magistrali, dottorati di ricerca e master universitari di primo e secondo livello.

L'offerta formativa dell'Ateneo del Sannio per l'anno accademico 2021/22 non registra variazioni rispetto all'anno accademico precedente. Consta di 22 Corsi di Studio (10 Corsi di Laurea CL, 1 Corso di Laurea Professionalizzante LP, 10 Corsi di Laurea Magistrale CLM e 1 Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico CLMCU).

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 2021*” redatta ai sensi del D.L. 180/2008, in particolare, dell'art 3-quater che prevede che “*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*” par. 4 “*Attività di didattica e formazione*”

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27.04.2022 ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo al link

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Relazione%20sulle%20attivit%C3%A0%20di%20Ricerca%2C%20Trasferimento%20tecnologico%20e%20Formazione%202021.pdf>

In questa sede ci si limita a evidenziare che anche nel 2021/2022 è proseguito il trend negativo del numero degli studenti iscritti (- 6,76%): tale trend, già iniziato da alcuni anni, costituisce un elemento di preoccupazione che necessita di una approfondita riflessione.

5.2 Attività di ricerca

L'Università degli Studi del Sannio si impegna costantemente al fine di promuovere la qualità della ricerca, anche attraverso l'integrazione di competenze ed esperienze multiformi, sviluppando una serie di relazioni nazionali e internazionali che hanno reso l'Università degli Studi del Sannio protagonista di iniziative di ampio respiro nonché di significativo impatto sul territorio. L'Ateneo promuove le attività che concorrono al conseguimento ed alla successiva valorizzazione dei risultati della ricerca, con particolare riferimento alla partecipazione a bandi competitivi interni ed esterni,

nazionali e internazionali e allo sviluppo di strategie di sostegno all'accesso ad opportunità di collaborazione e finanziamento, con la finalità di assicurare l'autonomia della ricerca dei singoli ricercatori, di permetterne la mobilità e la possibilità di aggiornamento, promuovere l'aggregazione tra ricercatori su progetti di ricerca cooperativi, consentire un aggiornamento culturale e l'acquisizione di nuove competenze su tematiche emergenti, necessarie per la trasversalità dei propri compiti istituzionali.

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 2021*” (paragrafi 7 - 10) al medesimo link del sito di Ateneo.

5.3 Attività di terza missione

L'Università è il luogo dove confluiscono risorse umane qualificate, idee e innovazioni, dove è presente, in genere, un'elevata apertura internazionale. Ad essa viene richiesto di diventare sempre più soggetto attivo dei processi di sviluppo del territorio, sia di quello del contesto locale in cui è inserita, sia anche di quello nazionale. A tale fine, attraverso la Terza Missione, propone occasioni continue di confronto con il sistema sociale, culturale, politico ed economico, ponendo in essere azioni coordinate con le altre istituzioni che concorrono allo sviluppo del territorio.

Con il termine “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).

L'Università del Sannio, attraverso l'Unità Organizzativa “Innovazione e Sviluppo Tecnologico”, ha indirizzato la propria attenzione verso un programma di trasferimento tecnologico e promozione dell'innovazione finalizzato a creare strette relazioni tra Università e mondo delle imprese, della pubblica amministrazione e dei servizi. Al fine di svolgere tale ruolo, l'Ufficio fornisce supporto e consulenza alla comunità accademica per l'efficace valorizzazione della proprietà intellettuale nonché l'individuazione degli opportuni canali di finanziamento. Tali attività sono completate dalle attività concernenti la creazione d'impresa (e.g., interventi di informazione e realizzazione di business plan competition), la ricerca conto terzi e, più in generale, i rapporti ricerca-industria. In tale ambito, un ruolo rilevante hanno le azioni a supporto degli spin-off universitari con, ad esempio, il supporto alla redazione di business plan, la partecipazione alla Start-Cup Campania.

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.

Per il dettaglio delle attività di Terza Missione svolte nel 2021 si rinvia ancora al contenuto della *“Relazione sulle Attività Svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2021”* (paragrafi 11 - 13)

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Relazione%20sulle%20attivit%C3%A0%20di%20Ricerca%2C%20Trasferimento%20tecnologico%20e%20Formazione%202021.pdf>

5.4 I risultati economico finanziari – Il bilancio consuntivo 2021.

Il bilancio di esercizio del 2021 è stato approvato in data 27 aprile 2022.

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 riportata in appendice che è stata denominata *cruscotto direzionale economico finanziario*

CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO	31/12/2021	% su valore produz.	% su valore produz. 2021 - 2020	△	31/12/2020	% su valore produz.
Proventi per la didattica	3.696.129,01	8,90%	-0,03	(95.705,16)	3.791.834,17	9,67%
Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	662.905,75	1,60%	-0,12	(90.296,74)	753.202,49	1,92%
Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	5.614.334,57	13,52%	0,13	644.142,14	4.970.192,43	12,67%
Proventi Propri	9.973.369,33	24,02%	0,05	458.140,24	9.515.229,09	24,26%
Contributi in c/esercizio	29.594.473,20	71,29%	0,06	1.563.447,38	28.031.025,82	71,47%
Incrementi per immobilizzazioni per lavori interni	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Altri proventi e ricavi diversi	1.945.254,29	4,69%	0,16	269.038,18	1.676.216,11	4,27%
VALORE PRODUZIONE	41.513.096,82	100,00%	0,06	2.290.625,80	39.222.471,02	100,00%
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	7.334.820,30	17,67%	0,12	798.723,59	6.536.096,71	16,66%
Costi per godimento di beni di terzi	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Totale costi industriali	7.334.820,30	17,67%	0,12	798.723,59	6.536.096,71	16,66%
RISULTATO LORDO INDUSTRIALE (VAL. AGGIUNTO)	34.178.276,52	82,33%	0,05	1.491.902,21	32.686.374,31	83,34%
Docenti e personale della ricerca	17.577.258,92	42,34%	0,01	171.460,52	17.405.798,40	44,38%
Personale tecnico amministrativo	6.449.926,89	15,54%	0,01	59.681,76	6.390.245,13	16,29%
Tot. Spese del personale	24.027.185,81	57,88%	0,01	231.142,28	23.796.043,53	60,67%
MARGINE OPERATIVO LORDO [E.B.I.T.D.A.]	10.151.090,71	24,45%	0,14	1.260.759,93	8.890.330,78	22,67%
Ammortamenti	2.107.109,00	5,08%	-0,01	(16.277,78)	2.123.386,78	5,41%
Accantonamenti	0,00	0,00%	0,00	(490.000,00)	490.000,00	1,25%
Svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Totale ammortamenti e accantonamenti	2.107.109,00	5,08%	-0,19	(506.277,78)	2.613.386,78	6,66%
Totale costi operativi	33.469.115,11	80,62%	0,02	523.588,09	32.945.527,02	84,00%
MARGINE OPERATIVO NETTO [E.B.I.T.]	8.043.981,71	19,38%	0,28	1.767.037,71	6.276.944,00	16,00%

Saldo proventi e oneri diversi	(882.357,78)	-2,13%	0,19	(140.325,49)	(742.032,29)	-1,89%
Proventi finanziari	0,59	0,00%	-0,26	(0,21)	0,80	0,00%
Saldo area extracaratteristica	(882.357,19)	-2,13%	0,19	(140.325,70)	(742.031,49)	-1,89%
RISULTATO OPERATIVO AL NETTO GESTIONE EXTRACARATTERISTICA	7.161.624,52	17,25%	0,29	1.626.712,01	5.534.912,51	14,11%
Oneri finanziari su debiti bancari	(880,35)	-0,00%	-0,90	8.263,92	(9.144,27)	-0,02%
RISULTATO CORRENTE	7.160.744,17	17,25%	0,30	1.634.975,93	5.525.768,24	14,09%
Oneri straordinari	(10.055,00)	-0,02%	0,12	(1.080,41)	(8.974,59)	-0,02%
Rettifiche da attività finanziarie (partecipazioni)	0,00	0,00%	0,00	4.972,39	(4.972,39)	-0,01%
Proventi straordinari comprese le plusvalenze	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Saldo gestione straordinaria	(10.055,00)	-0,02%	-0,28	3.891,98	(13.946,98)	-0,04%
RISULTATO ANTE IMPOSTE	7.150.689,17	17,23%	0,30	1.638.867,91	5.511.821,26	14,05%
Imposte sul reddito d'esercizio	1.471.472,51	3,54%	-0,00	(1.387,20)	1.472.859,71	3,76%
RISULTATO DI ESERCIZIO	5.679.216,66	13,68%	0,41	1.640.255,11	4.038.961,55	10,30%

Stato Patrimoniale al 31.12.2021 - criterio finanziario

ATTIVITÀ	31/12/2021	% sul totale	r % t-1.	r t-1.	31/12/2020	% sul totale
Denaro e valori in cassa	27.442.466,70	0,38	17,05%	3.997.879,99	25.158.423,15	35,92
Altre disponibilità liquide		0,00	0,00	0,00		0,00
Titoli di stato e assimilati		0,00	0,00	0,00		0,00
Liquidità immediate	27.442.466,70	37,76	17,05%	3.997.879,99	25.158.423,15	35,92
Crediti commerciali	5.722.490,09	7,87	(7,71%)	(478.195,50)	4.414.065,29	9,50
Altri crediti finanziari e diversi a breve	3.760.514,61	5,17	33,41%	941.714,87	2.130.559,77	4,32
Liquidità differite	9.483.004,70	13,05	5,14%	463.519,37	6.544.625,06	13,82
Attività a breve termine	36.925.471,40	50,81	13,74%	4.461.399,36	31.703.048,21	49,74
Immobilizzazioni materiali	35.345.009,98	48,64	9,02%	2.924.250,13	31.326.256,81	49,67
Immobilizzazioni immateriali	67.999,70	0,09	28,64%	15.139,94	12.524,55	0,08
Immobilizzazioni finanziarie	330.635,14	0,45	0,10%	326,00	328.644,14	0,51
Capitale fisso	35.743.644,82	49,19	8,96%	2.939.716,07	31.667.425,50	50,26
TOTALE CAPITALE INVESTITO (Impieghi)	72.669.116,22	100,00	11,34%	7.401.115,43	63.370.473,71	100,00
PASSIVITÀ	31/12/2021	% sul totale	r % t-1.	r t-1.	31/12/2020	% sul totale
Debiti finanziari vs banche a b/t	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri debiti finanziari a b/t	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Debiti commerciali a b/t	423.920,17	0,58	(42,74%)	(316.444,16)	331.395,09	1,13
Ratei e Risconti passivi	18.830.265,33	3,92	24,17%	3.664.885,57	14.957.932,84	23,24
Altre passività a breve	2.847.169,08	30,41	10,00%	258.768,80	2.555.725,70	3,97
Passività correnti (a breve termine)	22.101.354,58	30,41	19,50%	3.607.210,21	17.845.053,63	28,34
Debiti finanziari a medio-lungo	0,00	0,00	0,00	0,00	2.855.849,85	0,00
Altri Ratei e Risconti Passivi	23.951.259,84	32,96	(4,55%)	(1.140.763,75)	26.549.368,92	38,44
Passività fisse (M/L termine)	23.951.259,84	32,96	(4,55%)	(1.140.763,75)	29.405.218,77	38,44
Fondi per rischi e oneri	3.284.966,38	4,52	(18,48%)	(744.548,69)	2.506.845,10	6,17
Trattamento Fine Rapporto [TFR]	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fondi accantonati	3.284.966,38	4,52	(18,48%)	(744.548,69)	2.506.845,10	6,17
Fondo di dotazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Riserve libere	2.051.617,69	2,82	65,04%	808.534,13	148.048,97	1,90
Riserve vincolate	15.600.700,07	21,47	26,11%	3.230.427,42	12.897.890,00	18,95
Utile/(perdita) dell'esercizio	5.679.216,66	7,82	40,61%	1.640.255,11	567.417,24	6,19
Capitale/Patrimonio netto	23.331.534,42	32,11	32,17%	5.679.216,66	13.613.356,21	27,05
Totale capitale investito (Fonti)	72.669.115,22	100,00	11,34%	7.401.114,43	63.370.473,71	100,00

Rinviando alla lettura del Bilancio di Esercizio 2021 per ogni maggiore approfondimento nonché alla Relazione dei Revisori dei Conti al medesimo bilancio

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/ateneo/documenti/Bilancio%20unico%20di%20ateneo%20dell%26%23039%3Besercizio%202021.pdf> in questa sede ci si limita a rilevare quanto segue.

1. il risultato decisamente positivo della performance economica registrato nel 2021: il margine operativo netto (EBIT) (€ 8.043.981,71) registra un incremento percentuale del 19,38% pari a € 1.767.037,71 per effetto:

- dal lato dei proventi, del complessivo incremento di € 2.290.626 del valore della produzione, come conseguenza dell'incremento dei “*proventi propri*” (€ 458.140) , del sensibile incremento dei “*contributi in conto esercizio*” (€ 1.563.447) e dell'incremento della voce “*altri ricavi e proventi*” (€ 269.038)
- dal lato dei costi operativi, del complessivo aumento di € 523.588, imputabile al decremento degli “*Ammortamenti e Accantonamenti*” (€-506.278) che compensa in parte l'aumento dei “*costi e spese per la gestione corrente*” (€ 798.723) e dei “*costi del personale*” (€ 231.142) ;

Il risultato finale ante imposte è di € 7.150.689, maggiore del risultato del precedente esercizio di € 1.638.867.

2. Il sensibile incremento delle “*Liquidità immediate*” (€ 3.997.880), l'incremento delle “*Liquidità differite*” (€ 463.519) e del “*Capitale fisso*” (€ 2.939.716), finanziati con l'aumento delle “*Passività correnti*” (€ 3.607.210) e dell’ “*Utile di esercizio*” (€ 5.679.217), al netto del decremento delle “*Passività fisse*” e dei “*Fondi accantonati*” per complessivi € 1.885.312.

Non si può comunque ignorare che l'esercizio 2021 è stato profondamente condizionato dalla pandemia COVID 19, sia per quanto concerne il sensibile incremento dei contributi del MUR, probabilmente 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 2021, nonché alle considerazioni contenute nella Relazione al Bilancio del Collegio dei Revisori dei Conti.

6. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL 2021

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 2021 – 2023 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 2021-2023, par. 6.2* consultabile al seguente link:

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

6.1 Articolazione del ciclo della Performance anno 2021

Alla base delle fasi del Ciclo delle Performance insiste il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) aggiornamento 2021, 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 nelle fasi principali in cui il ciclo stesso è articolato e per la descrizione delle quali si rinvia alla pag. 18/19 par. 5 del documento

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

L'Ateneo si è munito, a fine anno 2020, di un software di gestione del ciclo della performance denominato STRATEGIC PA; si tratta di una piattaforma applicativa che è stata ideata per monitorare la Performance degli Obiettivi a 360°, ai fini del controllo Strategico dell'Ente.

Tale modulo è finalizzato a fornire ai vertici strategici dell'Ateneo tutte le informazioni necessarie per avere una costante visione sul raggiungimento o meno degli obiettivi, siano essi organizzativi o individuali.

Inoltre, permette di analizzare, e soprattutto, valutare in maniera obiettiva, le performance del personale dell’Ateneo attraverso le funzioni relative alla valutazione dei Dirigenti, dei Responsabili di P.O., del Personale e dei Servizi.

Attraverso il modulo denominato “Obiettivi e Performance” è possibile:

- Gestire gli obiettivi;
- Definire e gestire l’albero delle Performance;
- Monitorare il raggiungimento degli Obiettivi medesimi;
- Analizzare e valutare la Performance organizzativa ed individuale dei dipendenti.

6.2 Il monitoraggio intermedio

Nell’anno 2021, si è proceduto ad effettuare un formale monitoraggio intermedio relativo allo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l’anno 2021. Con nota protocollo n. 15596 del 21 giugno 2021, si è dato avvio alle attività connesse al suddetto monitoraggio, invitando, altresì, i responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative a segnalare eventuali modifiche e/o integrazioni, che si rendessero necessarie, qualora fossero intervenute circostanze oggettive che non consentissero la realizzazione, nel corso dell’anno, degli obiettivi assegnati.

Considerato che, in sede di monitoraggio alcuni responsabili delle Unità Organizzative hanno presentato, attraverso la piattaforma Strategic PA, formale richiesta di modifiche e/o integrazioni di alcuni obiettivi organizzativi, assegnati con il Piano Integrato 2021-2023, a causa di circostanze oggettive intervenute successivamente all’approvazione del Piano Integrato, che non ne avrebbero consentito la realizzazione nel corso dell’anno 2021, con Decreto Direttoriale del 6 agosto 2021 n. 924 sono state apportate le modifiche ed integrazioni richieste e sono stati assegnati i nuovi obiettivi che, di seguito, si riportano:

Responsabile	Unità Organizzativa	Obiettivo operativo PIA
Mazzone Monica	Supporto Amministrativo Didattico Dipartimento DEMM	Potenziamento dei servizi di trasparenza e comunicazione delle attività didattiche
Caridei Domenica	Biblioteca Centralizzata di Ateneo	Registrazione inventariale in U-Gov e catalogazione in SBNWeb delle monografie delle discipline giuridiche e socio-economiche pervenute negli anni in dono o omaggio alla ex Biblioteca del DEMM.

Caridei Domenica	Biblioteca Centralizzata di Ateneo	Accorpamento/deduplicazione delle pubblicazioni periodiche e delle opere di consultazione possedute.
Corsale Fabio	Contabilità e Bilancio	Relazione trimestrale sull'andamento della liquidità e sul fabbisogno dell'Università degli Studi del Sannio
Corsale Fabio	Contabilità e Bilancio	Report trimestrale sulla situazione della liquidità relativa ai progetti e alle commesse del Centro di Responsabilità Amministrazione Centrale dell'Università degli Studi del Sannio
Corsale Fabio	Qualità e Valutazione	Supporto al Progetto Good Practice. Reportistica, dati e informazioni.
Di Rubbo Massimo	Manutenzione immobili	Demolizione Rudere di via dei Mulini.
Gatto Rosario	Programmazione edilizia	Realizzazione di un laboratorio di prove materiali afferente al Dipartimento DING.

6.3 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 protocollo del 9 dicembre 2021 numero 30027 che si allega con il n. 8, inviata ai responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative.

Con la predetta nota, ai fini della conclusione delle attività connesse al ciclo della performance 2021, si sono invitati i responsabili a procedere alla rendicontazione finale degli obiettivi assegnati a ciascuna Unità Organizzativa, e a comunicare, quindi, la misura del raggiungimento, a consuntivo, degli obiettivi medesimi, attraverso la procedura prevista dalla piattaforma Strategic PA.

Le attività connesse alla rendicontazione finale sono state svolte attraverso il software di gestione del ciclo della performance, all'interno del quale ciascun Responsabile ha inserito in un apposito modulo le informazioni richieste, comprensive delle motivazioni che giustificavano il risultato conseguito. Il Report completo del monitoraggio intermedio e della rendicontazione finale è disponibile presso il Settore Personale e Sviluppo Organizzativo.

L'utilizzo della procedura informatica ha comportato un fattivo coinvolgimento di tutti i Responsabili nel complesso ed articolato processo di gestione della performance e una loro produttiva e concreta

partecipazione che, si ritiene, possa aver contribuito a creare una maggiore consapevolezza del significato e delle potenzialità legate al sistema della performance. adempimento.

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'impiego profuso dal personale anche in questa sede si dato atto e riconoscimento.

7. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DEL 2021

In conformità alle indicazioni contenute nelle “Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance N.3 del Novembre 2018”, all’esposizione dettagliata dei risultati della performance per le varie dimensioni di analisi, si fa precedere un quadro riepilogativo sinottico dei risultati stessi, per agevolare la lettura del documento da parte dei non addetti ai lavori.

Quadro sinottico dei risultati della performance anno 2021

Quadro sinottico dei risultati della performance anno 2021					
o r g a n i z z a t i v a	Performance istituzionale			Punteggio	
	N. 20 Obiettivi operativi strategici piano strategico 2019-2021 (media punteggi di ogni obiettivo)			86,10	
	Performance economico finanziaria (indicatori MIUR)			100,00	
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)			100,00	
	Media aritmetica			95,37	
	Performance delle strutture organizzative			Punteggio	
N. 37 unità organizzative e n. 111 obiettivi operativi (media punteggi di ogni singola unità)			99,19		
i n d i v i d u a l e	Personale con incarichi di responsabilità n. 37 unità		Risultato	Peso %	Punteggio
	Performance degli obiettivi operativi assegnati alla struttura		99,19	60%	59,51
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)		100,00	10%	10,00
	Performance dei comportamenti esibiti (valore medio)		86,00	30%	25,80
	Punteggio complessivo medio			100%	95,31
	Personale privo di incarichi di responsabilità n. 112 unità		Risultato	Peso %	Punteggio
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)		100,00	10%	10,00
	Performance dei comportamenti esibiti		91,00	90%	81,90
	Punteggio complessivo medio			100%	91,90
	Performance individuale proposta dal direttore generale al NdV		Risultato	Peso %	Punteggio
	Performance media complessiva dell'obiettivo generale comune		97,30	20%	19,46
	Performance media degli obiettivi individuali		100	40%	40,00
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)		100	10%	10,00
	Performance dei comportamenti esibiti		100	30%	30,00
Punteggio complessivo			1,00	99,46	

7.1 La performance istituzionale (performance dell'Ateneo nel suo complesso)

In conformità a quanto previsto dalla versione 2021 del SMVP il Piano Integrato 2021-2023 introduce l'analisi di una nuova dimensione della performance organizzativa e cioè la performance istituzionale, intesa come performance dell'Ateneo nel suo complesso.

La correttezza di tale impostazione è confermata dalle “*Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance N.3 del Novembre 2018*”

<https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG->

[Relazione 28 novembre 2018 .pdf](#) 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*”

Nell'aggiornamento 2021 del SMVP al par. 4.1 “LA PERFORMANCE DELL'ATENEO NEL SUO COMPLESSO” viene precisato quanto segue.

“*Nell'attuale fase sperimentale la performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso sarà costituita:*

- *dalla performance registrata nel conseguimento degli obiettivi strategici del piano strategico 2019 – 2021;*
- *dalla performance registrata da un set di indicatori che misurano la dinamica economico-finanziaria dell'Ateneo, desunti in linea generale dal bilancio di esercizio;*
- *dalla misura della soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni, desunta dalla rilevazione della loro opinione attraverso i questionari erogati e elaborati nell'ambito del progetto good practice al quale, come già riferito, l'Ateneo ha aderito e partecipa per la prima volta”*

7.1.3 La performance degli obiettivi strategici

Per quanto concerne il Piano Strategico 2019-2021 si rammenta che ogni obiettivo strategico viene declinato in uno o più obiettivi strategico operativi: per determinare la misura del loro conseguimento vengono individuati idonei indicatori e per ciascun indicatore viene stabilito il target da raggiungere nell'ultimo anno del triennio.

Il Piano Strategico 2019 - 2021 si articolava nei seguenti obiettivi:

Area Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo strategico
Didattica	Accrescere l'attrattività dell'offerta formativa e la sostenibilità della didattica	Stabilizzare il numero di immatricolati. Ateneo
		Adeguare la dotazione organica del personale docente, con particolare riguardo ai settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti. AR
	Favorire la regolarità delle carriere degli studenti e ridurre la dispersione universitaria	Migliorare le performance dei neo-immatricolati nella transizione tra il primo e il secondo anno di corso
		Incrementare il numero di studenti che conseguono il titolo accademico entro la durata normale del ciclo di studi. PRO3
	Migliorare il collegamento con il mondo del lavoro in risposta alle istanze provenienti dal territorio.	Potenziare l'offerta formativa di terzo livello in coerenza con le dinamiche del mercato del lavoro
Migliorare la qualità dell'organizzazione didattica e rafforzarne il sistema di valutazione	Potenziare le attività di rilevazione delle opinioni degli studenti, con riferimento alla qualità dell'organizzazione didattica. Ateneo	
Internazionalizzazione	Ampliare la dimensione internazionale della formazione degli studenti	Arricchimento della carriera studentesca con attività di studio, tirocinio e ricerca presso istituzioni estere.
		Potenziamento dell'offerta formativa di III livello attraverso incentivazione della dimensione internazionale del Dottorato AR.
Ricerca	Aumentare il patrimonio di giovani ricercatori.	Incrementare il numero di borse di studio ed assegni di ricerca. Ateneo
	Aumentare la popolazione di studenti dei corsi di dottorato.	Aumentare le risorse per finanziare le borse di dottorato. AR
	Potenziare il finanziamento esterno della ricerca.	Incrementare la partecipazione a bandi competitivi e alla stipulazione di commesse per la ricerca. AR
	Rafforzare la produttività scientifica	Incrementare la produzione di pubblicazioni su riviste Q1 e Q2 (per i settori bibliometrici) e di fascia A e monografiche (per i settori non bibliometrici)
Servizi agli studenti	Facilitare l'accesso al diritto allo studio	Aumentare gli interventi di supporto finanziario agli studenti dall'Ateneo

	<i>Migliorare i collegamenti tra formazione curriculare e mondo del lavoro</i>	<i>Aumentare le attività di tirocinio curriculare in strutture esterne all'Ateneo</i>
	<i>Migliorare la qualità dei servizi agli studenti</i>	<i>Aumentare la soddisfazione dei laureandi.</i>
		<i>Migliorare l'equilibrio tra numero di studenti regolare e docenti</i>
Terza Missione	<i>Generare innovazione</i>	<i>Creare strumenti organizzativi per generare innovazione. Ateneo</i>
	<i>Migliorare la conoscenza nel settore delle professioni</i>	<i>Sviluppare attività di interlocuzione con gli ordini professionali</i>
	<i>Università hub del sistema culturale del territorio di riferimento</i>	<i>Sviluppare attività di interlocuzione con organizzazioni culturali del territorio Ateneo</i>
	<i>Valorizzare e trasferire i risultati di ricerca e innovazione</i>	<i>Sviluppare azioni di interlocuzione individuale e aggregata con gli stakeholder, in particolare verso il territorio di riferimento, anche partecipando a reti e consorzi per allargare la domanda di innovazione</i>

Il punteggio medio complessivo registrato nella performance degli obiettivi operativi strategici in ciascuna area di attività è sintetizzato nella tabella che segue.

Riepilogo risultati per Area Strategica	Punteggio %
Didattica	81,86
Ricerca	64,87
Terza Missione	100,00
Servizi agli studenti	88,75
Internazionalizzazione	95,00
Media aritmetica	86,10

Si precisa che il punteggio degli obiettivi dell'area Ricerca è negativamente influenzato dall'impossibilità di determinare, anche in via provvisoria, l'indicatore "*Percentuale di docenti e ricercatori che hanno pubblicato almeno un lavoro Q1/Q2, fascia A/monografia nel triennio*". All'obiettivo associato a tale indicatore è stato assegnato valore zero pur essendo stato considerato nel calcolo della media aritmetica.

Nell'allegato n. 1 al presente documento sono esposti analiticamente i risultati della performance degli obiettivi operativi strategici. Poiché la massima parte del valore degli indicatori associati agli obiettivi strategici operativi viene formalmente e definitivamente determinato dal MUR nell'ambito degli indicatori PRO3, e la pubblicazione dei dati sul sito CINECA dedicato è calendarizzata per il 30.06.2022, allo stato ci si è basati su dati provvisori anch'essi reperibili sul medesimo sito o da dati desunti dal datawarehouse dell'Ateneo.

7.1.4 La performance economico finanziaria

Come previsto nel SMVP aggiornamento 2021 la performance economico finanziaria dell'amministrazione nel suo complesso è misurata da due set di indicatori.

Il primo set è costituito dagli indicatori elaborati annualmente 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 ciascuna università e la sua capacità di indebitamento.

Il secondo set di indicatori misura la dinamica reddituale, patrimoniale e finanziaria dell'Ateneo allo scopo di evidenziare tendenze particolarmente significative, sulla base di grandezze desunte dal bilancio di esercizio.

Indicatori MUR ex Dlgs 49/2012

Il valore degli indicatori elaborati dal MUR dell'anno di interesse viene pubblicato con decreto ministeriale emanato nel secondo semestre dell'anno successivo. Il valore target degli indicatori per l'anno 2021 è quindi stato stimato dall'Amministrazione sulla base dei dati contenuti nel bilancio di previsione dell'anno 2021 mentre il valore conseguito è stato desunto dai dati del bilancio di esercizio del medesimo anno.

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

Il terzo 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: in questa sede si è omesso il calcolo di tale indicatore in quanto il numeratore per il 2021 è pari a 0;

1) INDICATORE SPESE DEL PERSONALE "IP" (indicatore negativo)	Consuntivo 2021 (stima)	Target 2021
Numeratore: SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO	21.225.606	23.208.732
Denominatore: ENTRATE COMPLESSIVE (FFO+PROGRAMMAZ.TRIENNALE+TASSE STUDENTI)	29.771.329	31.490.103
80% delle entrate complessive	23.817.063	25.192.082
% INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE COMPLESSIVE "IP"	0,7130	0,7370

2) INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF" (indicatore positivo)	Consuntivo 2021 (stima)	Target 2021
Numeratore: 82% ENTRATE COMPLESSIVE NETTE :		
1) TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE	29.771.329	31.490.103
2) (meno) Spese per fitti passivi	0	0
TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE	29.771.329	31.490.103

82% DELLE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE STIMATE	24.412.490	25.821.884
Denominatore: SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO :		
1) Previsione spese del personale a carico del bilancio di ateneo	21.225.606	23.208.733
2) Previsione spese di indebitamento	0	0
TOTALE STIMA SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO	21.225.606	23.208.733
INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF"	1,150	1,113

Riepilogo valori indicatori di equilibrio economico finanziario

Descrizione indicatore	Tipo indicatore	Target 2021	Consuntivo 2021	Punteggio %
IP Indicatore spese di personale	negativo	0,7370	0,7130	100,00
ISEF Indicatore di sostenibilità economico finanziaria	positivo	1,1130	1,1500	100,00
IDEB Indicatore spese di indebitamento	negativo	0,0000	0,0000	100,00
Media punteggio				100,00

Il cruscotto degli indicatori economico finanziari

Analogamente a quanto esposto nella Relazione 2020 nonché a quanto previsto nel SMVP aggiornamento 2021, si è stabilito di elaborare e presentare nella Relazione un ampio set di indicatori che misurano le variazioni di alcuni aggregati economico finanziari particolarmente significativi al fine di evidenziare la performance economico finanziaria dell'Ateneo. A tali indicatori, considerando la loro numerosità e la fase sperimentale, non viene attribuito alcun obiettivo di performance: essi vengono elaborati al solo scopo di fornire informazioni sull'andamento di variabili economico finanziarie derivabili dal bilancio di esercizio.

Il set di indicatori è stato denominato CRUSCOTTO DIREZIONALE ECONOMICO FINANZIARIO e viene allegato in appendice al presente documento.

Si segnala che in rosso sono evidenziati gli indici per i quali tra il 2021 e il 2020 si registra un peggioramento.

Si segnala ancora che la numerosità degli indici presentati ubbidisce a una logica esclusivamente sperimentale: nel SMVP aggiornamento 2021 si chiariva che, in una fase successiva, ci si sarebbe concentrati solo su alcuni indici ritenuti dalla Governance di Ateneo maggiormente utili a fornire indicazioni su aspetti della gestione particolarmente significativi per l'Ateneo. Infatti nella versione

aggiornamento 2022 del SMVP si è previsto di focalizzare l'attenzione su un numero molto più ridotto di indici.

7.1.5 La soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni

L'aggiornamento relativo all'anno 2021 del SMVP ha innovato il sistema di valutazione della performance introducendo la rilevazione della customer satisfaction degli utenti sia esterni che interni. A tale scopo, l'Ateneo ha aderito all'edizione 2020/2021 del Progetto Good Practice, coordinato dal MIP – Politecnico di Milano.

Il progetto Good Practice nasce con l'obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto a due diverse dimensioni delle prestazioni erogate dalle strutture amministrative: la customer satisfaction e, quindi, l'efficacia percepita, ed i costi e, quindi, l'efficienza.

La rilevazione di Customer Satisfaction si rivolge alle tre principali categorie di stakeholders dell'ateneo, ossia il personale docente, il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ed, infine, gli studenti; da ultimo è stato effettuato anche un benchmark relativo al benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari al personale tecnico amministrativo.

Nell'ambito del progetto si è proceduto alla mappatura di 53 servizi, riconducibili a cinque macroaree, di seguito riportate: servizi di supporto al Personale, servizi di supporto agli studenti, servizi di supporto alla ricerca, infrastrutture, servizi bibliotecari, supporto ospedaliero e supporto tecnico all'attività di ricerca.

L'analisi di customer satisfaction ha coinvolto due macro categorie di utenti, ossia, gli studenti ed il personale interno all'Ateneo. Ai primi, suddivisi in due sottoinsiemi, ossia studenti iscritti al primo anno e studenti iscritti agli anni successivi al primo, sono stati somministrati due questionari distinti al fine di rilevare la soddisfazione degli stessi in merito a servizi quali, l'orientamento in entrata, il servizio di job placement, l'internazionalizzazione, servizi logistici, comunicazione, sistemi informatici, segreteria, servizi bibliotecari e diritto allo studio.

Il questionario somministrato al personale docente è finalizzato alla rilevazione del grado di soddisfazione dello stesso, rispetto a sette servizi erogati dagli uffici dell'Ateneo: amministrazione e gestione del personale, approvvigionamenti e servizi logistici, comunicazione, sistemi informatici, supporto alla didattica, supporto alla ricerca e sistemi bibliotecari.

Il questionario somministrato al personale tecnico amministrativo ha avuto lo scopo di rilevare la soddisfazione di questi ultimi rispetto a cinque servizi: amministrazione e gestione del personale, approvvigionamenti e servizi logistici, comunicazione, sistemi informatici e contabilità.

Tenuto conto del fatto che l'Ateneo nel 2021 ha partecipato per il primo anno al progetto Good Practice, nel Piano Integrato 2021 - 2023 si è stabilito di attribuire alla performance dei servizi erogati un valore target di 3,5, che corrisponde al valore medio conseguibile, considerando che i punteggi attribuibili nei questionari variano da 1 (punteggio minimo) a 7 (punteggio massimo). (vedi Piano Integrato 2021 – 2023 pag.39).

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

Il valore raggiunto dall'Ateneo è stato pari a 3,95, corrispondente ad un punteggio in termini percentuali, del 100%, come si evince dal cruscotto ripreso dal report finale.

Il cruscotto di efficacia

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Percezione servizio	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS DDA	(1-6)	4,17	4.46	-6%	3.79	5.26
	CS PTA	(1-6)	4,18	4.05	3%	3.38	4.84
DIDATTICA	CS DDA	(1-6)	4,58	4.55	1%	3.87	5.35
	CS STUD1	(1-6)	3,70	3.85	-4%	2.99	4.95
	CS STUD2	(1-6)	3,63	3.71	-2%	2.98	4.79
INFRASTRUTTURE	CS DDA	(1-6)	3,68	3.91	-6%	3.10	4.71
	CS PTA	(1-6)	3,60	3.85	-7%	3.30	4.66
	CS STUD1	(1-6)	4,12	4.37	-6%	3.84	4.89
	CS STUD2	(1-6)	3,87	4.02	-4%	3.23	4.61
RICERCA	CS DDA	(1-6)	3,81	4.21	-10%	3.42	5.38
SBA/SMA	CS DDA	(1-6)	4,08	4.64	-12%	3.80	5.21
	CS STUD1	(1-6)	3,90	4.35	-10%	3.25	5.61
	CS STUD2	(1-6)	4,08	4.37	-7%	3.90	4.71

Per fornire una visione d'insieme, la tabella riporta le prestazioni in termini di efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: amministrazione, supporto alla didattica, infrastrutture (servizi generali), supporto alla ricerca e SBA/SMA. La prestazione dell'Ateneo è riportata in grassetto. Il valore di benchmark è rappresentato dalla media degli Atenei, e lo scostamento è riportato come variazione percentuale tra il valore dell'Ateneo e il benchmark. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media. Per ogni prestazione è anche riportato il valore minimo e massimo tra gli Atenei partecipanti.

L'Ateneo del Sannio riporta performance inferiori alla media nella rilevazione studenti. La CS DDA nei servizi di supporto alla didattica e la CS PTA nei servizi amministrativi mostrano un punteggio di CS superiore alla media.

15

Per la visione integrale del report finale dell'Ateneo, relativo all'edizione 2020/2021 del Progetto Good Practice, si rimanda al seguente link;

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/pagina-base/allegati/Progetto%20Good%20Practice-%20edizione%202020-2021.pdf>

7.2 La performance organizzativa delle strutture.

Gli obiettivi organizzativi assegnati per il triennio 2021 – 2023 hanno una triplice natura.

- Obiettivi che costituiscono una declinazione degli obiettivi strategici.
- Obiettivi che costituiscono una declinazione dell'obiettivo generale comune assegnato dal Rettore al Direttore Generale: nel 2021 l'obiettivo consisteva nella "Dematerializzazione dei processi amministrativi"
- Obiettivi funzionali al miglioramento e all'ottimizzazione degli ordinari processi amministrativi, c.d. obiettivi di servizio.

Alle 37 unità organizzative sono stati assegnati tre obiettivi ciascuna, per un totale di 111 obiettivi, 37 dei quali costituenti declinazione dell'obiettivo generale comune.

Fonte Obiettivo	Ambito	Numero
Piano Strategico	Didattica	9
Piano Strategico	Ricerca	3
Piano Strategico	Servizi agli studenti	19
Piano Strategico	Terza Missione	4
Piano Strategico	Internazionalizzazione	3
Piano Strategico	Totale Obiettivi operativi	38
Performance	Obiettivo generale Comune	37
Performance	Obiettivi di servizio	36
	Totale Obiettivi operativi	111

E' da notare che gli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione di obiettivi strategici sono solo 38, 19 dei quali relativi all'ambito dei *Servizi agli Studenti*; i rimanenti 36 obiettivi operativi appartengono all'ambito degli obiettivi di servizio, sono cioè obiettivi finalizzati al miglioramento tout court di procedure amministrative: in definitiva solo 19 dei 111 obiettivi organizzativi sono funzionali al conseguimento di obiettivi appartenenti alla mission istituzionale delle università.

Ciò rende evidente la dicotomia esistente negli Atenei tra la funzione del personale docente (impegnato nella mission istituzionale e non coinvolto nel ciclo della performance) e quella del personale tecnico amministrativo (che non incide in via diretta sulla mission istituzionale ma è coinvolto nel ciclo della performance). Tale dicotomia rende il sistema delle performance degli Atenei in qualche misura incompleto.

Il punteggio medio conseguito nella performance degli obiettivi operativi è decisamente elevato, pari a 96,49%.

Nell'allegato n. 2 vengono esposti in dettaglio, per ciascuna unità organizzativa, gli obiettivi assegnati, il peso di ciascun obiettivo, l'indicatore, il target, il risultato conseguito e il punteggio (percentuale di conseguimento dell'obiettivo)

7.3 La performance individuale.

La performance individuale viene determinata con protocolli diversi per il direttore generale, i dipendenti di categoria EP, D e C titolari di posizione organizzativa, e i dipendenti di categoria D, C e B non titolari di alcuna posizione organizzativa.

7.3.1 La valutazione del Direttore Generale.

Il protocollo di valutazione della performance individuale del direttore generale è sintetizzata nella tabella che segue, desunta dal SMVP aggiornamento 2021, par. 7.2.1 “*La valutazione del direttore generale*”

Dimensione	Pesi parziali	Peso complessivo
Affidabilità		
Obiettivo Comune assegnato a tutte le U.O.: media dei risultati delle U.O. in relazione a tale obiettivo (media risultati)	20	70
Obiettivi specifici desunti dal Piano Strategico e/o dagli altri atti programmatori dell'Amministrazione.	40	
Customer Satisfaction	10	
Comportamenti: Capacità individuali e manageriali	30	30
Totale	100	100

Per l'anno 2021 il Rettore ha assegnato al direttore generale i seguenti obiettivi:

obiettivo di tipo generale da declinare sulle unità organizzative	dematerializzazione dei processi amministrativi
obiettivi connessi all'attività del Direttore Generale	<ol style="list-style-type: none">1. attuazione del programma di reclutamento per l'anno 2020 del personale come deliberato dai competenti organi di governo;2. avvio e attuazione del vigente programma edilizio universitario come deliberato dai competenti organi di governo.

La media della performance degli obiettivi assegnati alle 37 Unità Organizzative come declinazione dell'obiettivo generale comune è risultata pari a 97,297%, come analiticamente esposto nell'allegato n. 3 alla Relazione.

Come già riportato al paragrafo 7.1.5. della Relazione, la performance della customer satisfaction misurata attraverso i questionari erogati nell'ambito del Progetto Good Practice è risultata pari al 100%.

I comportamenti del direttore generale oggetto di autovalutazione e di successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione, sono analiticamente riportati nel SMVP aggiornamento 2021 alle pagine 28 e 29. Ciascun comportamento sarà oggetto di autovalutazione da parte del direttore generale che potrà assegnare a ciascuno di essi un punteggio in applicazione della seguente scala:

- Comportamento non esibito mai - 2
- Comportamento esibito raramente - 4
- Comportamento esibito spesso - 6
- Comportamento esibito molto spesso - 8
- Comportamento esibito sistematicamente - 10

Il SMVP prevede che il direttore generale rediga una relazione relativamente alla realizzazione degli obiettivi assegnati, che includa la rendicontazione degli obiettivi specifici e dell'obiettivo comune, la autovalutazione dei comportamenti manifestati e gli esiti della customer satisfaction.

Sulla base di tale documentazione e di un eventuale colloquio il Nucleo elaborerà una proposta di valutazione che verrà successivamente sottoposta, attraverso il competente ufficio, agli Organi di Governo.

7.3.2 Il La performance individuale dei Responsabili di Unità Organizzative (categorie C, D e EP con Posizione Organizzativa).

Il SMVP misura la performance dei Responsabili di unità organizzative secondo tre angolazioni alle quali è attribuito peso diverso:

- percentuale di conseguimento degli obiettivi organizzativi assegnati all'unità della quale il valutato è responsabile (60%);
- valutazione delle competenze necessarie per eccellere nel proprio lavoro, desunte da un set di comportamenti stabilito dal SMVP aggiornamento 2021 (30%);
- risultati della Customer Satisfaction dell'Amministrazione nel suo complesso desumibili dalle rilevazioni effettuate nell'ambito del progetto good practice (10%);

Del conseguimento degli obiettivi organizzativi si è già riferito nelle pagine che precedono.

Nel report allegato al n. 4 denominato “*Valutazione comportamenti personale con Posizione Organizzativa*”, sono analiticamente esposti i punteggi attribuiti dai Valutatori ai Responsabili per ciascuno dei comportamenti e delle capacità considerate. Il punteggio medio risultante dalle valutazioni è pari a 86%.

Si è già detto che per quanto concerne la customer satisfaction il punteggio è pari a 100%.

Nel report allegato n. 5 denominato “*Valutazione complessiva personale con Posizioni Organizzative*” viene determinato il punteggio finale della performance dei Responsabili mediante l'applicazione della procedura esposta al par.7.2.2 “*La valutazione del personale responsabile di settore o di unità organizzativa*” del SMVP anno 2021.

La media complessiva dei punteggi della performance individuale dei dipendenti con posizioni organizzative risulta pari a 95,3%.

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

Il SMVP prevede che la performance complessiva del personale di categoria D, C e B privo di incarichi di responsabilità si articoli nella componente comportamentale (90%) e nell'esito delle rilevazioni di customer satisfaction riferibili all'Ateneo nel suo complesso (10%). La performance comportamentale viene 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 al par. 7.2.3 “*La valutazione del personale operativo*” del SMVP 2021.

Nel report allegato n. 6 denominato “*Valutazione comportamenti del personale senza Posizione Organizzativa*”, si espongono analiticamente i punteggi attribuiti dai Valutatori ai dipendenti appartenenti alle rispettive Unità Organizzative, mentre nel report allegato n. 7 “*Valutazione del Personale privo di incarichi di responsabilità*” si riporta il risultato complessivo della performance individuale: il punteggio medio dei comportamenti, ponderato per il peso del 90%, risulta pari a 81,9% che sommato al punteggio della customer satisfaction (ponderato con un peso del 10%) pari al 10% indistintamente per ciascun dipendente, fa registrare un punteggio medio complessivo pari a 91,9%.

8. PROSPETTIVE

Con riferimento alle raccomandazioni espresse dal NdV in sede di validazione della Relazione sulla Performance anno 2020, nel corso del 2021, nonostante l'esiguità del personale TA e la disarticolazione organizzativa impressa dal marzo 2021 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 tali raccomandazioni.

Dopo un'attenta analisi costi/benefici delle limitate piattaforme informatiche esistenti sul mercato è stato acquisito alla fine del 2020 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 ci si è impegnati per modificare e adattare il sistema alle esigenze dell'Ateneo e al SMVP 2021, nonché per popolare le anagrafiche di base e a caricare gli obiettivi del Piano Integrato 2021 – 2023, con l'obiettivo di utilizzarlo già per la gestione del ciclo della performance del 2021. La prima fase del ciclo della performance 2021 gestita con il nuovo software è stato il monitoraggio al 30.06.2021. Successivamente si è proseguito con la rendicontazione e la valutazione finale.

L'aggiornamento del SMVP 2022 conferma l'adozione 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 anche nel 2022 partecipa al progetto *good practice* di cui si è ampiamente riferito. Si tratta di un esperimento in cui l'Ateneo fino ad oggi ha proceduto con prudenza, il cui utilizzo progressivamente verrà esteso parallelamente alla piena comprensione del funzionamento e delle potenzialità dello strumento.

Dopo le esperienze degli anni precedenti in cui gli obiettivi di performance organizzativa venivano assegnati alle Unità Organizzative, e cioè a un livello più basso dell'organigramma, al fine di evitare nel piano delle performance la presenza di un numero eccessivo di obiettivi operativi, spesso scarsamente significativi e difficili da gestire e monitorare, si è stabilito nell'aggiornamento 2022 del SMVP, di assegnare tali obiettivi al livello di Struttura.

Nella *Sezione 3 "RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI"* della Relazione 2020 del Nucleo di valutazione, alla pag. 178, cui si rinvia, viene data particolare evidenza alla raccomandazione 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”

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

Nel 2021 il Rettore ha dato impulso e ha presentato 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 di tre incontri tenuti nel mese di giugno 2021 sono state raccolte le opinioni, i suggerimenti e le critiche degli stakeholder interni e esterni per tenerne conto nei futuri documenti programmatori. Il documento finale di Rendicontazione Sociale Integrata, ha recepito quanto emerso negli incontri ed è stato successivamente approvato dal Senato Accademico in data 23 luglio 2021.

https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/cover-age/allegati/it/RS_UNISANNIO%202021.pdf

La metodologia adottata ha segnato l’avvio 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, anticipando, in qualche modo, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto dall’art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 11.

Molti degli argomenti trattati nella RENDICONTAZIONE INTEGRATA vengono infatti trattati anche nella Relazione sulla Performance. Questa sovrapposizione, che è destinata ad essere progressivamente superata dalla nuova normativa, è particolarmente evidente nelle 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 nel brano precedentemente riportato.

9. APPENDICE N. 1 CRUSCOTTO ECONOMICO FINANZIARIO

INDICI FINANZIARI - REDDITIVITÀ		31/12/21	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
R.O.E. (Return on Equity) positivo	Utile d'esercizio Patrimonio Netto	24,34%	22,88%	4,17%	6,87%	13,74%
R.O.I. (Return on Investment) positivo	Risultato Operativo (EBIT) Capitale Investito (Totale Attivo)	11,07%	9,62%	5,03%	5,16%	7,29%
R.O.S. (Return on Sales) positivo	Risultato Operativo Proventi Propri	80,65%	65,97%	39,05%	37,37%	36,80%
INDICI FINANZIARI - LIQUIDITÀ		31/12/21	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
Indice di LIQUIDITÀ PRIMARIA positivo	Liquidità Immediata+Liquidità Differite Passività Correnti	1,24	1,27	1,41	1,43	1,17
Indice di LIQUIDITÀ SECONDARIA positivo	Attività Correnti Passività Correnti	1,67	1,76	1,78	2,04	1,95
INDICI COMPOSIZIONE PATRIMONIALE		31/12/21	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
ATTIVO						
Indice di ELASTICITÀ dell'ATTIVO [elasticità impieghi] positivo	Attivo Circolante Totale Attivo (Totale Impieghi)	50,81%	49,74%	50,03%	46,42%	43,28%
Indice di RIGIDITÀ dell'ATTIVO [rigidità impieghi] negativo	Attivo Fisso Totale Attivo (Totale Impieghi)	49,19%	50,26%	49,97%	53,58%	56,72%
Indice di LIQUIDITÀ [%] positivo	Liquidità Immediata+Liquidità Differite Totale Attivo (Totale Impieghi)	50,81%	49,74%	50,03%	46,42%	43,28%
PASSIVO						
Indice di ELASTICITÀ del PASSIVO [elasticità fonti] positivo	Passività Correnti Totale Passivo (Totale Fonti)	30,41%	28,34%	28,16%	22,75%	22,22%
Incidenza PATRIMONIO NETTO positivo	Patrimonio Netto Totale Passivo (Totale Fonti)	32,11%	27,05%	21,48%	21,48%	19,56%
Incidenza CAPITALE PERMANENTE positivo	Patrimonio Netto+Passività a m/l Totale Passivo (Totale Fonti)	65,07%	65,49%	67,88%	72,73%	74,11%
Incidenza CAPITALE di TERZI negativo	Totale Mezzi di Terzi Totale Passivo (Totale Fonti)	63,37%	66,78%	74,56%	74,00%	76,78%
INDICI DI PRODUTTIVITÀ		31/12/21	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
Numero dipendenti in organico		350	349	357	353	352
Fatturato netto per dipendente positivo	Valore della produzione Numero Dipendenti	118.609	112.385	100.468	104.969	112.768
Valore aggiunto per dipendente positivo	Valore aggiunto Numero Dipendenti	97.652	93.657	79.630	83.510	89.013
Costo del lavoro dipendente negativo	Costo Lavoro Numero Dipendenti	68.649	68.184	64.309	63.685	63.528
Rendimento dei dipendenti positivo	Valore della produzione Costo del personale	1,73	1,65	1,56	1,65	1,78
INDICI DI REDDITIVITÀ e ATTRATTIVITÀ ECONOMICA		31/12/21	31/12/20	31/12/19	31/12/18	31/12/17
Tipologia Indice	Modalità di calcolo					
Misura il grado di indipendenza dai contributi pubblici positivo	Proventi Propri totale costi operativi	29,03%	28,25%	24,27%	24,15%	33,68%
Misura l'incidenza dei contributi studenteschi rispetto al totale dei proventi propri.	Proventi della didattica Totale Proventi propri	37,06%	39,85%	49,17%	50,55%	43,08%
Misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del costo del personale negativo	Costo del personale Proventi operativi	57,88%	60,67%	64,01%	60,67%	56,34%
Misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale docente e ricercatore negativo	Costo personale ricerca e didattica Proventi operativi	42,34%	44,38%	46,20%	43,56%	40,90%
Misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale tecnico amministrativo negativo	Costo personale tecnico amministrativo Proventi operativi	15,54%	16,29%	17,81%	17,11%	15,43%
Misura la capacità di attrarre risorse differenti dai contributi pubblici positivo	Proventi Propri Proventi operativi	24,02%	24,26%	22,77%	22,61%	31,01%
Misura la capacità di attrarre risorse per le attività di ricerca positivo	Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi Proventi propri	13,52%	12,67%	9,61%	8,57%	15,89%
Misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali positivo	Proventi da ricerche commissionate e tto Proventi propri	1,60%	1,92%	1,96%	2,61%	1,76%
Misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali positivo	Proventi propri FFO	34,17%	34,38%	32,18%	33,02%	51,80%

10. ALLEGATI

All. 1 Obiettivi operativi strategici

All. 2 Obiettivi delle strutture organizzative

All. 3 Valutazione del Direttore Generale – Obiettivo Generale Comune

All. 4 Valutazione comportamenti del personale con Posizione Organizzativa

All. 5 Valutazione complessiva personale con Posizione Organizzativa.

All. 6 Valutazione comportamenti del personale privo di Posizione Organizzativa

All. 7 Valutazione complessiva del personale privo di posizione organizzativa.

All. 8 Nota prot. 30027 del 9.12.2021