



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL SANNIO **Benevento**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

ART. 10 COMMA 1 LETTERA B) DEL D.LGS. 150/2009 E SS.MM.II.

atque ipse a
laqueus rex et
dux archiepiscopus
contempnens a
piani suopreciosas
coronatus atq
rex atque nimitum usurandum
asseruit dicens a
quod manu gestato archiepiscopus percu
cio peccata uenerenoloa ipse de
quo prediximus aculus bis denia
que regi atolimotatem molatus
es pro sui regi aresideru fidea

Sommario

PREMESSA	3
1. PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.	5
2. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO	5
3. LE RISORSE UMANE	7
3.1 LA CONSISTENZA DEL PERSONALE	7
4. LE MISSIONI ISTITUZIONALI	10
4.1 DIDATTICA E FORMAZIONE	10
5. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2022.	11
5.1 ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2022	11
5.2 IL MONITORAGGIO INTERMEDIO	11
5.3 IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	14
6. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DEL 2022	14
6.1 LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE - PERFORMANCE DELL'ATENEO NEL SUO COMPLESSO.	15
6.1.1 <i>La performance degli obiettivi strategici</i>	16
6.1.2 <i>La performance economico finanziaria.</i>	20
6.1.3 <i>La soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni</i>	22
6.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE.	23
6.3 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.	24
6.3.1 <i>La valutazione del Direttore Generale.</i>	24
6.3.2 <i>Il La performance individuale dei Responsabili di Unità Organizzative (categorie C, D e EP con Posizione Organizzativa).</i>	26
6.3.3 <i>La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie D C e B).</i>	27
7. PROSPETTIVE	27

Premessa.

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto D.Lgs. 150/2009 come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017 e dalle deliberazioni emanate dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC), è il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti. L'art. 13, comma 12, del predetto D.Lgs. n. 74/2017, ha attribuito all'ANVUR un ruolo di coordinamento del sistema nazionale di valutazione della performance per università statali ed enti di ricerca vigilati dal MUR.

Il decreto individua specifici documenti da redigere secondo le linee guida definite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni.

In particolare, vengono individuati:

- Il *"Sistema di Misurazione e Valutazione della performance"* ossia il documento in cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento che intendono adottare; il documento viene aggiornato con cadenza annuale.
- Il *"Piano della Performance"*, ora sostituito dal Piano integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), ossia il documento in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire; il documento è adottato con cadenza annuale.
- La *"Relazione sulla performance"* ossia il documento in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati nonché alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Il documento è adottato con cadenza annuale.

Tanto premesso, la Relazione sulla performance costituisce parte integrante del ciclo della performance e rappresenta lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra a tutti gli stakeholders, i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo il ciclo di gestione della performance medesima. La presente relazione rendiconta il Piano integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, così come

previsto dal D.lgs 150/2009; l'art. 4 del predetto Decreto Legislativo, al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate dalle pubbliche amministrazioni, invita queste ultime a dare piena attuazione al ciclo di gestione della performance.

Pertanto, la Relazione rendiconta, a consuntivo, i risultati raggiunti dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2022, in relazione agli obiettivi programmati in attuazione a quanto esposto nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, con indicazione, per ciascun obiettivo del target atteso, di quello raggiunto nonché della percentuale di conseguimento.

La Relazione sulla performance consente un confronto tra gli obiettivi programmati, per l'anno 2022, dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2022 e quanto effettivamente realizzato durante l'anno. Le risultanze saranno impiegate anche al fine del miglioramento, in itinere, della performance del corrente anno nonché al fine di programmare adeguatamente il successivo ciclo di gestione della performance.

La Relazione deve essere intesa come uno strumento attraverso il quale l'amministrazione lo stato di raggiungimento 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 di detti possibili scostamenti. 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 in essa contenute.

La Relazione annuale sulla performance, successivamente all'approvazione da parte dall'organo di indirizzo politico amministrativo, deve essere validata dall'OIV, così come prescritto dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. n. 150/2009, che recita testualmente *"...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"*. Ciò in piena coerenza con il ruolo svolto dall'OIV il quale assicura la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico, dell'operato dell'amministrazione medesima con riferimento all'intero ciclo di gestione della performance.

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.

1. 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 2022 sono:

- ✓ Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024.

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/trasparenza/performance/piano-delle-performance>

- ✓ Piano Strategico 2022-2024.

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-strategico-integrato-2022-2024>.

- ✓ Sistema di Misurazione a Valutazione della Performance aggiornamento 2022.

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

- ✓ 4. Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2023 – 2025.

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

- ✓ Rendicontazione Sociale Integrata.

<https://www.unisannio.it/it/content/bilancio-sociale-2021>

Si rammentano, altresì, gli Indicatori che l'ANVUR fornisce agli Atenei ed ai CdS ai fini del loro monitoraggio annuale, così come definito nelle nuove Linee Guida AVA, che danno la possibilità di operare una comparazione, operata attraverso valori di benchmark riferiti ai corsi di studio della stessa Classe attivati nell'Ateneo, nell'area geografica in cui è attivo il CdS ed 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.

Attraverso tali indicatori l'ANVUR mira a favorire, negli Atenei e nei CdS, una riflessione sullo stato di raggiungimento dei propri obiettivi, al fine di individuare eventuali criticità e, conseguentemente, attuare politiche di miglioramento ed interventi correttivi.

2. 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.

Nel quadro della formazione universitaria nazionale, l'Ateneo si distingue per un progetto culturale che si caratterizza, per un verso, per 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, ed, in particolare, delle sue aree interne.

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.

L'Università degli Studi del Sannio presenta una offerta formativa più limitata rispetto a quella di altri Atenei del Mezzogiorno, anche in considerazione delle dimensioni dell'Ateneo medesimo, tanto da poter rientrare nella categoria dei piccoli Atenei statali.

Si richiamano le considerazioni che si leggono nella *“La classifica Censis delle Università Italiane - Edizione 2021/2022”* consultabile al link di seguito riportato, <https://www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-universita%20italiane-edizione-20222023>, nella quale il Censis rileva: *“Nella classifica dei **piccoli atenei statali** (fino a 10.000 iscritti) continua a occupare la prima posizione l'Università di Camerino, con un punteggio complessivo pari a 99,5, seguita in seconda da un altro ateneo marchigiano, l'Università di Macerata, che somma il punteggio di 87,2. Al terzo posto, avendo scalato tre posizioni grazie anche all'incremento di 8 punti e di 6 punti rispettivamente negli indicatori relativi a comunicazione e servizi digitali e occupabilità, quest'anno c'è l'Università Mediterranea di Reggio Calabria (86,5). Retrocedono in quarta e quinta posizione gli atenei laziali di Cassino (85,0) e della Tuscia (83,0). Si sposta verso l'alto della classifica l'Università della Basilicata (80,5), che acquisendo due posizioni si qualifica sesta, prima dell'Università di Teramo (80,2), stabile al settimo posto. Retrocede di tre posizioni l'Università del Sannio (79,3), a causa soprattutto del decremento di 23 punti riportato nell'indicatore relativo a borse e altri servizi in favore degli studenti, ricoprendo la penultima posizione, prima dell'Università del Molise (75,7), che chiude la classifica dei piccoli atenei statali.”*

PICCOLI ATENEI STATALI
(fino a 10.000 iscritti)
2021/2022

Posizione	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

Relazione sulla Performance – anno 2022

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

PICCOLI ATENEI STATALI (fino a 10.000 iscritti) 2022/2023

Posizione	Ateneo	Servizi	Borse	Strutture	Comunicazione e servizi digitali	Internazionalizzazione	Occupabilità	Media
1	Camerino	108	88	101	110	104	86	99,5
2	Macerata	84	84	88	100	84	83	87,2
3	Cassino	69	93	85	94	92	77	85,0
4	Tuscia	71	78	97	99	78	75	83,0
5	Sannio	73	70	92	87	77	77	79,3
6	Reggio Calabria	75	110	103	84	75	72	86,5
7	Teramo	66	76	98	101	74	66	80,2
8	Basilicata	71	80	99	86	70	77	80,5
9	Molise	66	76	97	75	68	72	75,7

3. LE RISORSE UMANE.

3.1 La consistenza del personale.

Si riporta, nella tabella che segue, la consistenza del personale tecnico amministrativo relativa all'anno 2022 confrontata con quella relativa all'anno 2021.

Personale tecnico amministrativo in forza (organico o comando)	Tempo indeterminato		Tempo determinato		In comando o aspettativa		Totale in forza		Differenza 2021 - 2022
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	
Dirigenti	1	1	1	2	-1	-1	1	2	1

Area Amministrativa-Gestionale	18	20			-2	-3	16	19	3
Area Amministrativa	72	70			-1	-3	71	68	-3
Area Biblioteche	5	7			-2		3	7	4
Area Servizi Generali e Tecnici	21	18					21	18	-3
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica Elaborazione Dati	23	28					23	28	5
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	1			0		1	1	0
Totale complessivo	141	145	1	2	-6	-7	136	138	2

Fonte: Datawarehouse, 2022

Con Decreto Direttoriale n. 480 del 6.07.2020, successivamente modificato dal Decreto Direttoriale n. 515 del 16.07.2020 e dal Decreto Direttoriale del 22 dicembre 2022 n. 1634, veniva approvata la nuova Struttura Organizzativa con conseguente assegnazione del personale dell'Ateneo: successivamente, venivano introdotte modifiche di minor rilievo, fino a pervenire all'attuale dotazione organica, consultabile al seguente link:

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

Allo stato, i Settori organizzativi nei quali si articola l'amministrazione sono:

Area Sistemi

Sistemi Finanziari

Affari Legali e Generali

Servizi ai Dipartimenti

Risorse Strumentali

Ricerca e Mercato

Personale e Sviluppo Organizzativo

Area Servizi

Servizi IT

Servizi agli Studenti

Servizi Tecnici

L'articolazione della Struttura Organizzativa si completa con la Segreteria Generale e l'U.O. Qualità e Valutazione che sono Uffici di Staff al Rettore ed al Direttore Generale.

Per la puntuale descrizione del processo e delle caratteristiche della nuova struttura organizzativa si rinvia al contenuto del capitolo 2 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, aggiornamento relativo all'anno 2022. Inoltre, l'organizzazione degli Uffici e la dotazione organica sono consultabili al seguente link:

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

Nel corso dell'anno 2022, l'Ateneo ha portato avanti l'intensa attività legata alla programmazione assunzionale già avviata nel corso del precedente anno, con l'intento di porre un argine al sottodimensionamento del personale tecnico amministrativo e bibliotecario conseguente ai collocamenti a riposo che sono intervenuti nel corso degli anni 2021 e 2022, in considerazione, altresì, del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno, che ha comportato la ricollocazione di alcune unità di personale presso le Unità Organizzative in cui si struttura l'Ateneo, nell'ottica del perseguimento della efficienza dell'azione amministrativa.

L'attuale dotazione organica effettiva prevede oltre al Direttore Generale, un Dirigente a tempo indeterminato, attualmente collocato in aspettativa ed, altresì, un Dirigente Tecnico a tempo determinato, 7 unità di categoria EP, di cui una collocata in aspettativa, con la conseguenza che al Direttore Generale è affidata la responsabilità di un unico Settore.

Di seguito, si riporta la tabella contenente i dati dell'anno 2022 relativi al personale docente, confrontati con quelli dell'anno 2021.

Consistenza del personale docente e ricercatore.

Personale docente e ricercatori	DEMM		DING		DST		Totale		Differenza
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021 - 2022
Docenti di I° fascia (tempo pieno)	19	19	16	17	10	10	45	46	1
Docenti di I° fascia (tempo definito)	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Docenti di II° fascia (tempo pieno)	28	35	32	35	20	27	80	97	17
Docenti di II° fascia (a tempo definito)	6	5	1	1	0	0	7	6	-1

Ricercatori (a tempo pieno)	14	6	5	2	18	11	37	19	-18
Ricercatori (a tempo definito)	2	2	2	1	0	0	4	3	-1
Ricercatori a Tempo Determinato	6	9	18	16	10	11	34	36	2
Totale complessivo	77	78	74	72	58	59	209	209	0

Fonte: Datawarehouse, 2022

In questa sede, ci si limita a sottolineare che l'invarianza numerica complessiva del numero di docenti è dovuta ai passaggi di carriera, in particolare, dei ricercatori nel ruolo di docenti. Si rileva che 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.

3. LE MISSIONI ISTITUZIONALI.

4.1 Didattica e formazione.

L'offerta formativa dell'Università degli Studi del Sannio per l'anno accademico 2022/23 consta di 22 Corsi di Studio e, segnatamente, si articola in 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 di ricerca svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2022" 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".

Per il dettaglio delle attività di Ricerca e Terza Missione svolte nel 2022, si rinvia al contenuto della "Relazione sulle Attività di ricerca svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2022".

5. Il ciclo della performance dell'anno 2022.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2022 ha approvato il “Piano Strategico dell'Università degli Studi del Sannio per il triennio 2022-2024”.

Al fine di rendere chiaro l'iter seguito allo scopo di individuare gli obiettivi operativi da assegnare alle Unità Organizzative dell'Ateneo in coerenza con gli obiettivi della Programmazione Strategica, si rinvia al Piano Integrato 2022-2024, par. 2.2.4 e seguenti, consultabile al seguente link:

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/trasparenza/performance/piano-delle-performance>

5.1 Articolazione del ciclo della Performance anno 2022.

Il cardine del ciclo delle Performance è rappresentato dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” - aggiornamento 2022, che rappresenta lo strumento metodologico che ogni amministrazione predispone, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.

Il rinnovato ed 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 consultabile al seguente link:

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

Si rammenta, altresì, che l'Ateneo nel corso dell'anno 2022 ha proceduto ad implementare ulteriormente il software di gestione del ciclo della performance, denominato STRATEGIC PA, di cui si è dotato nell'anno 2021 al fine di operare il controllo Strategico dell'Ente. attraverso il quale avviene la gestione delle varie fasi del ciclo della performance, sviluppando, altresì, nuove funzionalità.

5.2 Il monitoraggio intermedio.

Nel corso dell'anno 2022, si è proceduto ad effettuare un formale monitoraggio intermedio, al 30 giugno, relativo allo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati per il predetto anno. Con nota protocollo del 14 giugno 2022 n. 14965, sono state avviate le attività connesse al suddetto monitoraggio, invitando, altresì, i responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative a segnalare eventuali modifiche e/o integrazioni, qualora fossero intervenute circostanze oggettive che non consentissero la realizzazione, nel corso dell'anno, degli obiettivi assegnati.

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 di Attività ed Organizzazione 2022-2024, a causa di circostanze oggettive intervenute successivamente all'approvazione del predetto Piano, che non ne avrebbero consentito la realizzazione. Pertanto, con Decreto Direttoriale del 6 settembre 2022 n. 1160 sono state apportate le modifiche ed integrazioni richieste dai Responsabili e, conseguentemente, sono stati assegnati i nuovi obiettivi come riportato nella tabella che segue:

Unità Organizzativa	Titolo	Richiesta	Motivazione
Stipendi ed altri Compensi	Digitalizzazione fascicoli dipendenti	Si chiede la modifica del target riducendolo da n. 20 fascicoli a n.10.	Difficoltà tecniche riscontrate nella fase di studio della fattibilità della condivisione del fascicolo del dipendente con gli uffici del personale.
Carriere Studenti	Aggiornamento sezione sito web con accorpamento siti dipartimenti e sezione dedicata agli studenti anche in lingua inglese	Così come concordato con il Direttore Generale, si chiede che l'obiettivo venga modificato nel seguente modo: aggiornamento sezione sito web studente e futuro studente e sezione dedicata agli studenti anche in lingua inglese. L'azione in cui si declinerà l'obiettivo sarà: aggiornamento e revisione della pagina web dedicata a studente e futuro studente anche in inglese.	L'impossibilità di accorpare la sezione del sito web curata dalla U.O. Carriere Studenti con i siti dei tre Dipartimenti è dovuta al fatto che la competenza relativa alla gestione dei siti dei dipartimenti è a cura del gruppo di lavoro "Comunicazione".
Reti	Estensione del sistema voip di Ateneo con aggiunta di nuovi servizi	Si richiede la sostituzione dell'attuale obiettivo, relativo alla messa in esercizio del nuovo centralino telefonico con relativi servizi, con la migrazione del sistema di posta elettronica in cloud, con attivazione di autenticazione federata.	Per sopravvenute esigenze dell'Ateneo richieste dal Rettore e Direttore Generale

<p>Settore Personale e Sviluppo Organizzativo</p>	<p>Dematerializzazione e digitalizzazione attestati di formazione dipendenti mediante la creazione di archivio informatico (Titulus)</p>	<p>Si richiede la modifica dell'arco temporale della ricognizione dei corsi di formazione, limitando la stessa agli ultimi tre anni, ossia 2020-2021-2022.</p>	<p>La modifica si rende necessaria considerato l'elevato numero di Corsi di Formazione svoltisi nel corso degli ultimi 5 anni e le limitate risorse disponibili a fronte delle attività necessarie ai fini della digitalizzazione.</p>
<p>Supporto Offerta Formativa</p>	<p>Monitoraggio in progress banca dati ANS</p>	<p>Chiedo di valutare la possibilità di posticipare, in accordo con l'U.O. Applicativi Informatici e Analisi Statistiche, l'attuazione del presente obiettivo. A tale proposito propongo di sostituirlo con: Definizione nell'applicativo U-Gov degli Ordinamenti, Regolamenti, Didattica erogata e Piani di Studio dei Corsi Post Laurea (Dottorati, Master e PF24).</p>	<p>La competenza potrebbe essere solo trasversale in quanto la responsabilità è dell'U.O. Applicativi Informatici e Analisi Statistiche. Questa U.O.si occupa della trasmissione dei dati all'ANS e potrebbe, pertanto, verificare la coerenza tra i dati trasmessi ad ANS e i dati del cruscotto.</p>
<p>Programmazione Edilizia</p>	<p>Progettazione e ristrutturazione Villa Perrotta e conclusione lavori bonus facciate</p>	<p>In considerazione dell'attesa del finanziamento per l'immobile villa Perrotta, e tenuto conto che l'obiettivo (anno 2021) relativo alla Realizzazione di un Laboratorio di prove materiali afferente al Dipartimento DING è in corso di realizzazione con chiusura prevista entro l'anno 2022, se ne chiede la conferma dell'obiettivo per il corrente anno 2022.</p>	<p>Obiettivo riportato nell'anno 2021 con prosecuzione nell'anno corrente.</p>

5.3 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 29 novembre 2022, numero 29038 inviata ai responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative.

Con la predetta nota, ai fini della conclusione delle attività connesse al ciclo della performance 2022, i responsabili sono stati invitati 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 fattiva partecipazione che, si ritiene, possa aver contribuito a creare una maggiore consapevolezza del significato e delle potenzialità legate al sistema della performance.

6. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DEL 2022.

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 2022

Quadro Sinottico dei risultati della performance anno 2022		
O	Performance istituzionale	Punteggio
R	22 Obiettivi operativi strategici piano strategico 2022 -2024 (media punteggio di	100
G	ogni obiettivo).	
A	Performance economico finanziaria (indicatori MUR).	100
N	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction).	100
I		Media aritmetica
Z		100
Z		

A T I V A	Performance delle strutture organizzative	Punteggio
	37 Unità Organizzative e n. 80 obiettivi di performance (media punteggi di ogni singola unità organizzativa).	100

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	100	60%	60
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)	100	10%	10
	Performance dei comportamenti esibiti (valore medio)	84,21	30%	25,26
	Punteggio complessivo medio		100%	95,26
	Personale privo di incarichi di responsabilità n. 101 unità	Risultato	Peso %	Punteggio
	Performance dei comportamenti esibiti	95,03	90%	85,52
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)	100	10%	10
	Punteggio complessivo medio		100%	95,52
	Performance individuale proposta dal Direttore Generale al Nucleo di Valutazione	Risultato	Peso %	Punteggio
	Performance media complessiva dell'obiettivo generale comune	100	20%	20
	Performance media degli obiettivi individuali	100	40%	40
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)	100	10%	10
	Performance dei comportamenti esibiti	94	30%	28,2
	Punteggio complessivo medio		100%	98,2

6.1 La performance istituzionale - performance dell'Ateneo nel suo complesso.

Le "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;*
- *single 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 2022 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 2022 – 2024;
- 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 partecipa...”.

6.1.1 La performance degli obiettivi strategici.

Per quanto concerne il Piano Strategico 2022-2024 si rammenta che ogni obiettivo strategico viene declinato in uno o più obiettivi strategici 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 2022- 2024 si articola nei seguenti obiettivi:

Area Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo strategico
Didattica	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
	Accrescere l'attrattività dell'offerta formativa e La sostenibilità della didattica	Stabilizzare il numero di immatricolati
		Adeguare la dotazione organica del personale docente, con particolare riguardo ai settori scientifico

		<i>disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti</i>
	<i>Migliorare il collegamento con il mondo del lavoro in risposta alle istanze provenienti dal territorio.</i>	<i>Potenziare e razionalizzare l'offerta formativa attraverso lo sviluppo dell'interdisciplinarietà dei percorsi formativi</i>
Internazionalizzazione	<i>Ampliare la dimensione internazionale della formazione degli studenti</i>	<i>Arricchimento della carriera studentesca con attività di studio, tirocinio e ricerca presso istituzioni estere.</i>
		<i>Potenziamento dell'offerta formativa di III livello attraverso incentivazione della dimensione internazionale del Dottorato</i>
		<i>Potenziamento dell'attrattività dell'Ateneo</i>
Ricerca	<i>Aumentare la popolazione di studenti dei corsi di dottorato.</i>	<i>Aumentare le risorse per finanziare le borse di dottorato.</i>
	<i>Potenziare il finanziamento esterno della ricerca.</i>	<i>Incrementare la partecipazione a bandi competitivi e alla stipulazione di commesse per la ricerca.</i>
	<i>Rafforzare la produttività scientifica</i>	<i>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)</i>
	<i>Aumentare il patrimonio di giovani ricercatori</i>	<i>Incrementare il numero di borse di studio ed assegni di ricerca</i>
	<i>Potenziare le infrastrutture per la ricerca</i>	<i>Aumentare gli spazi destinati ad attività di ricerca</i>
Servizi agli studenti	<i>Migliorare la qualità dei servizi agli studenti</i>	<i>Aumentare la soddisfazione dei laureandi</i>
		<i>Migliorare l'equilibrio tra numero di studenti regolari e docenti, riducendone il rapporto</i>
		<i>Migliorare l'esperienza universitaria extra-curricolare</i>
		<i>Potenziare gli interventi di supporto agli studenti, anche di natura finanziaria, e di orientamento in itinere, al fine di consolidare i livelli di</i>

		soddisfazione per il percorso di formazione prescelto.
Terza Missione	Incentivare la diffusione della cultura imprenditoriale e l'imprenditorialità accademica	Incrementare la partecipazione di studenti e personale docente/ricercatore ad iniziative di formazione/informazione legate alla creazione di impresa, alla registrazione e commercializzazione di brevetti, alla valorizzazione di competenze specifiche legate alla conoscenza sviluppata in Università
	Potenziare la valorizzazione ed il trasferimento dei risultati di ricerca e innovazione ai portatori d'interesse	Sviluppare azioni di interlocuzione con gli stakeholder, in particolare operanti sul territorio, anche partecipando a reti e consorzi per allargare la domanda di innovazione
	Contribuire concretamente allo sviluppo di competenze professionali stabili e integrate	Sviluppare attività di interlocuzione / iniziative congiunte, in partenariato o in sinergia con gli ordini (e i collegi) professionali ed altri soggetti istituzionali
	Università hub del sistema culturale del territorio di riferimento	Sviluppare attività di interlocuzione/iniziativa congiunte, in partenariato o in sinergia con organizzazioni culturali del territorio
Mobilità sostenibile		Dotare l'Ateneo del piano di spostamenti Casa-Lavoro
	Riduzione delle emissioni di CO2 pro-capite di dipendenti e studenti dell'Ateneo	Promuovere la mobilità sostenibile
		Ridurre l'uso dell'auto propria per spostamenti casa-università
Sostenibilità energetica ed ambientale	Riduzione del fabbisogno di energia primaria da fonte fossile	Interventi di riqualificazione energetica degli edifici e interventi finalizzati alla gestione ottimale degli impianti di climatizzazione
	Riduzione delle emissioni di gas climalteranti	Interventi di riqualificazione energetica degli edifici e interventi finalizzati alla gestione ottimale degli impianti di climatizzazione
	Incremento delle aree verdi	Interventi finalizzati ad aumentare le superfici a verde

Bisogni educativi speciali	Creare un ambiente inclusivo	Aggiornare e integrare il vigente progetto di Ateneo sulla disabilità
		Diffondere strumenti di sensibilizzazione a favore delle persone con bisogni educativi speciali
		Attivare un sistema informativo specifico sui Bes
		Attivare un servizio di counseling
Parità di genere	Favorire un ambiente attento alla parità di genere	Migliorare la raccolta dati per una più compiuta visione delle problematiche di genere.
		Promuovere la conoscenza delle questioni di genere.
		Attivare percorsi specifici per la realizzazione della parità di genere.

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".

Si fa presente, altresì, che nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, per mero errore materiale, sono stati riportati valori errati relativi agli obiettivi ed alle azioni per la Terza Missione; pertanto, nell'allegato 1 alla presente Relazione, i predetti valori sono stati corretti in conformità a quanto riportato nel Piano Strategico di Ateneo 2022/2024.

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 di detti dati sul sito CINECA dedicato è calendarizzata per il 30.06.2023, allo stato, ci si è basati su dati provvisori anch'essi reperibili sul medesimo sito o da dati desunti dal datawarehouse dell'Ateneo. Inoltre, la provvisorietà dei dati è determinata dalla circostanza che il

monitoraggio intermedio degli obiettivi del Piano Strategico 2022/2024, avviene nel mese di settembre 2023 con riferimento all'anno 2022.

6.1.2 La performance economico finanziaria.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, aggiornamento 2022, la performance economico finanziaria dell'amministrazione è misurata complessivamente da due set di indicatori.

Il primo set è costituito dagli indicatori elaborati annualmente dal MUR al fine di monitorare l'equilibrio economico delle Università e che sono utilizzati, sostanzialmente, per definire il tasso di turn over attribuito annualmente a ciascuna università e la capacità di indebitamento di ciascuna di queste.

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 relativo all'anno di interesse, viene pubblicato con decreto ministeriale emanato nel secondo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento. Si precisa che il valore conseguito è stato desunto dai dati del bilancio di esercizio dell' anno 2022.

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 2022 è pari a 0.

Pertanto, si può concludere che i tre indicatori registrati dall'Ateneo rispettano la normativa ministeriale.

Il cruscotto degli indicatori economico finanziari

Nel SMVP aggiornamento 2022, si è stabilito di elaborare e presentare nella Relazione un set di indicatori, ritenuti dalla Governance di Ateneo utili a fornire indicazioni su aspetti della gestione considerati particolarmente significativi per l'Ateneo, che misurano le variazioni di alcuni aggregati economico finanziari di particolare rilievo, al fine di evidenziare la performance economico finanziaria dell'Ateneo medesimo.

I predetti indicatori sono stati 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, di seguito, riportato:

Denominazione Indicatore	Indicatore	Dati al 31/12/2022	%
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse differenti dai contributi	Proventi propri	7.059.177,75 €	18,23%
	Proventi operativi	38.725.800,52 €	
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per le attività di ricerca	Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi	3.596.482,57 €	50,95%
	Proventi propri	7.059.177,75 €	
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali	Proventi da ricerche commissionate e tto	647.919,17 €	9,18%
	Proventi propri	7.059.177,75 €	
Peso in termini percentuali sul sistema universitario relativo al costo standard per studente ai fini dell'attribuzione della quota di FFO			0,29%

Indicatore spese di personale IP	2022 stima (in attesa validazione Proper)
Spese di Personale a carico Ateneo	22.577.424,00 €
Entrate Complessive (FFO + Tasse studenti)	29.550.656,00 €
Rapporto %	76,40%

Indicatore sostenibilità economico-finanziaria ISEF	2022 stima (in attesa validazione Proper)
82% entrate complessive nette	24.231.538,00 €
spese personale + oneri indebitamento	22.577.424,00 €
Rapporto	1,07

Indicatore di indebitamento IDEB	0,00
-----------------------------------------	-------------

6.1.3 La soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni.

L'Ateneo ha aderito all'edizione 2021/2022 del Progetto Good Practice, coordinato dal MIP – Politecnico di Milano, partecipandovi per la seconda volta.

Il predetto progetto 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, ossia 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 e bibliotecario.

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 e supporto tecnico all'attività di ricerca.

L'analisi di customer satisfaction ha coinvolto due macrocategorie 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 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.

Nel Piano Integrato 2022 - 2024 si è stabilito di attribuire alla performance dei servizi erogati un valore target di 4,18 che corrisponde al valore medio conseguibile, considerando che i punteggi attribuibili nei questionari variano da 1 (punteggio minimo) a 7 (punteggio massimo).

Il valore raggiunto dall'Ateneo è stato pari a 4,22 corrispondente ad un punteggio in termini percentuali, del 100%, come si evince dal cruscotto ripreso dal report finale.

Per la visione integrale del report finale dell'Ateneo, relativo all'edizione 2021/2022 del Progetto Good Practice, si rimanda al seguente link:

<https://www.unisannio.it/it/content/progetto-good-practice>

6.2 La performance organizzativa delle strutture.

Gli obiettivi organizzativi assegnati per il triennio 2022 – 2024 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 2022 l'obiettivo consisteva nella "Dematerializzazione e privacy".
- Obiettivi funzionali al miglioramento e all'ottimizzazione degli ordinari processi amministrativi, c.d. obiettivi di servizio.

Alle 37 unità organizzative sono stati assegnati due obiettivi ciascuna, per un totale di 74 obiettivi, 37 dei quali costituenti declinazione dell'obiettivo generale comune.

Fonte Obiettivo	Ambito	Numero
Piano Strategico	Didattica	1
Piano Strategico	Ricerca	0
Piano Strategico	Servizi agli studenti	16
Piano Strategico	Terza Missione	2
Piano Strategico	Internazionalizzazione	1
Piano Strategico	Pari Opportunità	2
Performance	Obiettivo generale Comune	39
Performance	Obiettivi di servizio	5
	Totale Obiettivi operativi	66

E' da notare che gli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione di obiettivi strategici sono solo 22, 16 dei quali relativi all'ambito dei Servizi agli Studenti; i rimanenti 5 obiettivi operativi appartengono all'ambito degli obiettivi di servizio, sono cioè obiettivi finalizzati al miglioramento tout court di procedure

amministrative: in definitiva, solo 16 dei 66 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 pari al 100%.

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).

6.3 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.

6.3.1 La valutazione del Direttore Generale.

Il protocollo di valutazione della performance individuale del direttore generale è sintetizzato nella tabella che segue, desunta dal SMVP aggiornamento 2022, par. 7.2.1 "La valutazione del Direttore Generale":

Dimensione	Pesi parziali	Peso complessivo
Affidabilità		
Obiettivo Comune declinato per tutti i Settori: media dei risultati dei Settori. 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 2022 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 che sono, di seguito, riportati:
 - completamento del programma di reclutamento per l'anno 2022 del personale come deliberato dai competenti organi di governo;
 - 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 100%, 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 2022 alle pagine 28 e 29. Ciascun comportamento sarà oggetto di autovalutazione da parte del Direttore Generale medesimo, 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.

6.3.2 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 al personale titolare di posizione organizzativa per ciascuno dei comportamenti e delle capacità considerate. Il punteggio medio risultante dalle valutazioni è pari a 94,8%.

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 2022.

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

6.3.3 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 articola 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 2022.

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% e pari al 10% indistintamente per ciascun dipendente, fa registrare un punteggio medio complessivo pari a 91,9%.

7. Prospettive.

A seguito delle raccomandazioni già espresse dal Nucleo di Valutazione in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2020, a partire dall'anno 2021, l'Ateneo ha introdotto una serie significativa di innovazioni nella gestione del ciclo della performance mediante l'acquisizione di un software per la gestione del ciclo della performance sviluppato dalla Società Echo Media che ha consentito, tra l'altro, la completa dematerializzazione delle varie fasi del ciclo della performance.

La piattaforma Strategic PA è ogni anno adattata ai contenuti degli aggiornamenti relativi al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, alle modifiche relative al popolamento delle anagrafiche nonché al caricamento degli obiettivi contenuti nelle edizioni aggiornate del Piano Strategico e del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Come già fatto nel corso dell'anno 2021, al fine di evitare la presenza di un numero eccessivo di obiettivi operativi che potessero risultare poco impattanti e difficilmente misurabili, si è provveduto ad assegnare, con il SMVP relativo all'anno 2022, i predetti obiettivi ai Settori in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ateneo.

8. 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.

