

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009)

ANNO DI RIFERIMENTO 2022

Indice

| | |
|--|-----------|
| 1. Presentazione | 3 |
| 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni..... | 4 |
| 2.1 L'Amministrazione e il contesto di riferimento | 4 |
| 2.2 I risultati raggiunti dall'Ateneo | 7 |
| 2.3 Risorse umane..... | 14 |
| 2.4 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale..... | 16 |
| 2.5 Performance organizzativa | 18 |
| 2.6 Performance individuale..... | 18 |
| 2.7 Criteri del sistema di valutazione dei responsabili di settore/ufficio e dei collaboratori. | 28 |
| 2.8 Conciliazione..... | 32 |
| 3. Gli Obiettivi e la loro Valutazione | 32 |
| 3.1 Rendicontazione degli obiettivi raggiunti nell'anno 2022: | 33 |
| 3.2 Le Schede..... | 33 |
| 3.3 I risultati della Performance Individuale 2022..... | 33 |
| 4. Prevenzione della corruzione e trasparenza | 34 |
| 5. Pari opportunità e bilancio di genere | 35 |
| 5.1 Operatività: | 336 |
| 5.2 Attività | 37 |
| 6. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance | 46 |

Il presente documento è stato approvato con DR n. 184 prot. 6539 del 13 febbraio 2023.

1. Presentazione

A conclusione del ciclo di gestione della performance dell'anno 2022, l'Università degli Studi del Molise redige la Relazione sulla Performance illustrando i risultati ottenuti nell'anno 2022. La relazione è redatta secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario (ANVUR) ed è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009.in linea con gli obiettivi definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 tenendo conto delle raccomandazioni del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

La suddetta relazione costituisce lo strumento attraverso il quale l'Ateneo rendiconta agli Organi di Governo e a tutti gli stakeholder le innovazioni, il monitoraggio effettuato sulle attività svolte e la conclusione di tutti i processi posti in essere.

Sono evidenziati, a consuntivo, le modalità di attuazione del ciclo della performance con i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate nell'anno 2022.

Le modalità di attuazione del ciclo della performance si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei relativi indicatori;
- Monitoraggio degli obiettivi nel corso dell'anno ed introduzione di eventuali correttivi;
- Misurazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premiali;
- Rendicontazione dei risultati agli Organi di Amministrazione, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 L'Amministrazione e il contesto di riferimento

L'Università degli Studi del Molise, nel corso degli anni, ha consolidato il processo di integrazione con il tessuto produttivo della regione Molise fino a rappresentare, per il contesto territoriale di riferimento, un presidio fondamentale, svolgendo da sempre un ruolo di promozione, impulso sul piano sociale ed economico e di spinta all'utilizzo delle risorse del territorio ancora non adeguatamente utilizzate.

Il processo di rinnovamento e le scelte strategiche sono state continue attraverso l'incentivazione delle attività a supporto della didattica e della ricerca.

Sul piano organizzativo nell'Ateneo sono presenti 6 Dipartimenti:

- Dipartimento di Agricoltura, Ambiente e Alimenti
- Dipartimento di Bioscienze e Territorio
- Dipartimento di Economia
- Dipartimento Giuridico
- Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio"
- Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione.

L'Ateneo, negli ultimi tre anni, a seguito della pandemia da Coronavirus, ha adottato alcuni provvedimenti organizzativi rivedendo le strategie, le previsioni di bilancio e gli obiettivi di breve e medio periodo nonché gli assetti organizzativi dei servizi istituzionali.

Gli effetti dell'emergenza si sono avuti anche sulla gestione del ciclo delle performance e pertanto si è reso necessario procedere ad un assestamento del modello organizzativo di Ateneo semplificando e digitalizzando i procedimenti amministrativi.

L'Ateneo ha proceduto ad una riorganizzazione delle Aree esistenti e all'istituzione di nuove, col compito di indirizzare, coordinare e controllare le attività delle diverse strutture organizzative al fine di rendere omogenei le funzioni e gli obiettivi direzionali e gli obiettivi strategici degli Organi di Governo.

La ridefinizione dell'organigramma ha ridisegnato dal 1° gennaio 2022 un nuovo assetto organizzativo come si evince dalla DD. rep. n. 286/2021 prot. n. 50513 del 22 dicembre 2021 e successive modificazioni e integrazioni in termini di semplificazione dei procedimenti e di ridefinizione degli ambiti di competenza.

Sono stati riorganizzati i Coordinamenti esistenti e istituiti dei nuovi, al fine di gestire e raccordare le interdipendenze funzionali e trasversali di alcuni processi, riallocando alcuni Settori, Uffici e Centri nei suddetti Coordinamenti, nonché istituiti Settori e Uffici in ragione della specificità delle attività svolte e delle finalità istituzionali dell'Ateneo.

Sono stati rivisti gli ambiti di competenza delle attuali Divisioni e ridefinite le Aree ricomprese nell'ambito delle stesse.

Ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Generale di Ateneo e al fine di garantire il buon andamento dell'azione amministrativa e accrescerne l'efficienza, l'Amministrazione universitaria ha disposto l'impiego delle risorse secondo criteri di razionalità volti al superamento della rigida definizione e separazione delle competenze nella divisione del lavoro, attuando la massima flessibilità nell'organizzazione degli uffici e la mobilità delle risorse umane secondo il principio di interscambiabilità e flessibilità organizzativa, anche al fine, di garantire la regolare funzionalità di tutti i Settori, Uffici o Centri, soprattutto in situazioni di temporanea mancanza di personale e di esigenze straordinarie.

Si riporta l'organigramma aggiornato al 31.12.2022:

2.2 I risultati raggiunti dall'Ateneo

Nell'ambito delle azioni già intraprese e per garantire la ripresa delle attività didattiche e lavorative in presenza e in sicurezza, secondo le indicazioni e le prescrizioni dettate in materia di misure di prevenzione e contenimento del contagio da Covid-19 da parte del Governo, sono stati effettuati interventi strutturali sugli edifici universitari al fine di riorganizzare ed attribuire nuove funzioni a spazi esistenti come la realizzazione di ulteriori aule con capacità ricettiva proporzionata alle esigenze dei diversi Corsi di Studio attivi in Ateneo. Tali attività hanno dato risposte importanti alle esigenze formative, migliorando l'offerta formativa e realizzando percorsi di studio sempre più innovativi ed in linea al bisogno degli studenti in prospettiva di una solida preparazione culturale e professionale degli stessi.

Nel 2022 sono state ammodernate le seguenti aule:

- ✓ I Edificio Polifunzionale: aula Calamadrei, aula Betti, aula 9;
- ✓ II Edificio Polifunzionale: aula 200 posti, aula 160 posti, aule D, E, S, H;
- ✓ III Edificio Polifunzionale: aula Silvestri, aula Pasteur, aula Mendel.

Le aule sono state dotate di monitor touch screen per le proiezioni (anche più di uno nel caso di aule più grandi), impianto audio, una videocamera mobile e un PC. Il tutto integrato al fine di consentire anche la didattica a distanza.

Inoltre, è stato effettuato un intervento di installazione di monitor 100" presso l'Aula Magna di Ateneo.

Tra gli obiettivi di Ateneo riveste una particolare importanza quello del miglioramento dei processi dell'assicurazione della qualità che incidono in modo preponderante sull'attività di valutazione dell'Ateneo e dei Corsi di Studio.

Tutte le attività e le azioni di miglioramento sono state messe in campo dall'Ateneo tenendo conto delle indicazioni dell'ANVUR e delle linee strategiche e operative contenute nel Piano integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024.

Le strutture amministrative hanno supportato la gestione dell'offerta formativa e la rimodulazione degli ordinamenti didattici in coerenza e nel pieno rispetto dei parametri previsti dal processo di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento dell'ANVUR.

Nell'anno 2022 è stata creata una "repository" dove sono raccolti dati e informazioni consultabili dagli organismi dell'Ateneo coinvolti nel processo di assicurazione della qualità.

Tale repository è consultabile in tempo reale in modo da rendere chiara la visione delle problematiche e delle criticità che eventualmente vengono di volta in volta evidenziate al fine di porre in essere tutte le attività di miglioramento necessarie.

È stato creato in tal modo un database in grado di recepire query sulle esigenze dei singoli processi di assicurazione della qualità nella ricerca, nella didattica, terza missione, internazionalizzazione e potenziamento dei servizi a supporto.

Nell'ambito delle misure straordinarie adottate, per garantire la piena funzionalità delle attività didattiche si sono resi necessari interventi urgenti per il potenziamento anche dei servizi informatici. È stata potenziata una piattaforma integrata online per la prenotazione da remoto per le aule studio e le aule didattiche. Sono stati creati diversi spazi studio destinati agli studenti e alle studentesse accessibili su prenotazione.

Sono stati resi disponibili tutti gli spazi studio delle strutture di Ateneo (dipartimenti e biblioteche), nel rispetto delle prescrizioni in ordine alla capienza e al tracciamento delle presenze.

Per la Biblioteca di Ateneo sono stati implementati sistemi di prenotazione della sala lettura e del ritiro dei libri in prestito, integrati agli applicativi bibliotecari attraverso un canale digitale di comunicazione con l'utenza "per qualsiasi tipo di informazione o richiesta che potrà essere gestita, anche da remoto, in back office". Inoltre è stato facilitato l'accesso ai servizi agli studenti.

Diverse sono state le iniziative e gli eventi organizzati nel corso dell'anno 2022 per favorire l'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita degli studenti.

Tra questi ricordiamo i più significativi:

1. **PA 110 e lode:** nel mese di febbraio 2022 UniMol ha aderito al piano straordinario di formazione e aggiornamento rivolto ai Dipendenti pubblici grazie a PA Formazione e sottoscritto il Protocollo d'intesa tra Funzione pubblica e Università degli Studi del Molise che ha consentito di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione e di alta formazione.
2. **Global Money Week:** nell'ambito della convenzione tra Università degli Studi del Molise e Banca d'Italia, al fine di contribuire, reciprocamente, allo sviluppo della formazione, quale educazione economica e finanziaria, e della ricerca scientifica, è stata organizzata un'iniziativa internazionale promossa dall'OCSE dedicata ai giovani a partire dall'età prescolare sino agli studenti degli Istituti di scuola media superiore. Dal 2015 la Banca d'Italia partecipa alla manifestazione per sensibilizzare i giovani sull'importanza di acquisire le competenze necessarie per prendere decisioni finanziarie in maniera responsabile e consapevole. Il tema

dell'edizione 2022 è stato “Costruisci il tuo futuro, gestisci bene il tuo denaro” (“Build your future, be smart about money”), messaggio importante che vuole sottolineare il collegamento tra la gestione delle proprie finanze e il proprio futuro.

3. Agri_For_Food: programma di eventi per l'orientamento del Dipartimento di Agricoltura, Ambiente e Alimenti che si è svolto con n. 3 eventi tra il mese di marzo e il mese di aprile 2022, dal tema: il Tecnologo alimentare, il gastronomo per le scienze e culture del cibo e l'Agronomo e forestale.
4. Open Day: nel 2022 si sono svolti n. 4 eventi tra il mese di aprile e il mese di maggio suddivisi in quattro aree tematiche (area della salute, area scientifico-tecnologica, area economico-giuridica, area umanistica).
5. Open Day personalizzati con n. 5 istituti di istruzione superiore secondaria.
6. Attività di orientamento negli istituti di istruzione superiore secondaria: nel corso del 2022 sono state visitati 27 istituti scolastici con attività di orientamento sia in presenza che on-line tramite la piattaforma google-meet con il coinvolgimento di circa 1.500 studenti delle classi quinte.
7. UniMolOrienta2022: il 14 maggio 2022 è stata organizzata un'importante giornata di partecipazione, conoscenza ed orientamento; un'occasione per tutti, maturandi e maturande, giovani, aspiranti matricole, scuole e insegnanti, ed in particolare per le famiglie, non solo di confrontarsi con i docenti, ricercatori, personale e studenti dell'Università del Molise, ma anche di dialogare, informarsi, fare domande, capire ed avere le idee più chiare per le scelte future che daranno forma al proprio ideale di vita, entrando nel vivo e in stretta connessione con la vita universitaria e avere l'immagine concreta di cosa è UniMol.
8. Career Day: evento organizzato il 25 maggio 2022 con lo scopo di creare un “bridge” con il mercato del lavoro e il mondo studentesco di laureandi, laureati e dottori di ricerca. È un'opportunità esclusiva per costruire un match tra domanda e offerta di *employability* con i contesti aziendali regionali, nazionali ed internazionali.
9. Bonus TOLC: l'Ateneo ha bandito anche per l'a.a. 2022/2023 un concorso per l'assegnazione di Bonus per l'acquisto di libri e/o e-book e materiale informatico, attribuiti a studenti immatricolati nell'a.a.2022/2023 a corsi di studio dell'Università degli Studi del Molise aderenti al TOLC (Test OnLine CISIA è uno strumento di orientamento e di valutazione delle capacità iniziali, erogato su piattaforma informatizzata e gestito dal Consorzio Interuniversitario Sistemi Integrati per l'Accesso (CISIA). Devono sostenere il TOLC gli studenti interessati ad immatricolarsi ad un Corso di Laurea che adotta tale modalità.

10. *Consueing orientativo, somministrazione batteria orientamento, scoring ed elaborazione profili di orientamento individuali: nell'ambito del programma di attività ed azioni predisposto sulla base dell'elencazione fornita dall'art.2, comma 3, del D.M. 752/2021 e, in particolare, per l'attuazione degli interventi a favore degli studenti con disabilità e DSA, volti a rimuovere le diseguaglianze, connesse alla condizione sociale e personale, che determinano disparità nell'accesso alla formazione superiore, si è svolta, entro il mese di ottobre 2022, attività di orientamento in ingresso a favore degli studenti delle scuole secondarie superiori, nonché attività specifica per l'autovalutazione e lo sviluppo delle competenze dello studente. In questa prima fase l'attività è stata rivolta agli studenti frequentanti, nell'a.s. 2021/2022, l'ultimo anno delle Scuole Secondarie di II grado della Regione Molise, per l'acquisizione di una migliore conoscenza di sé e fornire informazioni utili nell'effettuare una scelta consapevole del percorso di studi universitario più aderente ai propri interessi e caratteristiche.*

Le strutture competenti hanno assicurato la costante e periodica attività di controllo e monitoraggio della correttezza dei dati inseriti finalizzati al rispetto delle scadenze ANS e delle rilevazioni ministeriali che impattano sulla determinazione dell'FFO.

Nell'anno 2022 è proseguita, da parte degli Uffici del Coordinamento Segreteria Studenti, l'attività di puntuale gestione delle procedure amministrative connesse alle carriere degli studenti (compresi quelli iscritti ai corsi post lauream: Master di primo e di secondo livello, Dottorati di Ricerca, Scuole di specializzazione), finalizzata a consentire il monitoraggio periodico delle performance didattiche degli studenti.

Ciò ha permesso di rispettare le scadenze ministeriali per l'invio dei dati di carriera che confluiscono nell'Anagrafe Nazionale Studenti (compresa l'ANS PL) e di adempiere agli obblighi connessi alle rilevazioni ministeriali che impattano sulla determinazione dell'FFO.

Particolarmente delicata è stata proprio l'attività (realizzata in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio) di bonifica dei dati relativi agli esoneri (totali e parziali) dal contributo onnicomprensivo annuale dei quali beneficiano gli studenti universitari ai sensi della vigente normativa: la correttezza di tali dati, infatti, è determinante ai fini dell'attribuzione della quota dell'FFO assegnata alle Università ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 232/2016 e dai successivi decreti attuativi. In particolare, sono stati inseriti i dati richiesti nella procedura Esse3 e relativi alla contribuzione studentesca e agli esoneri, tramite rendicontazione mensile delle tasse, controlli ISEE, esoneri totali e parziali (n. 2.174 esoneri totali e n. 1.522 esoneri parziali) e calcolate le relative quote di compensazione.

È stata, altresì, condotta l'attività di gestione (e di successivo invio dei dati) delle diverse tipologie di borse di studio delle quali beneficiano i dottorandi del 38° ciclo, per effetto dell'applicazione dei decreti ministeriali n. 351 e 352 del 2022.

In corso d'anno sono state avviate le procedure di dematerializzazione legate al conseguimento del titolo di studio. Nello specifico, è stato avviato un "progetto pilota" relativo al sesto ciclo del corso sostegno, per il quale l'intera procedura di ammissione alla prova finale è stata gestita on line, garantendo la totale dematerializzazione dell'intero processo.

Nel campo della ricerca scientifica, l'Amministrazione ha predisposto un maggior rafforzamento delle attività di formazione.

In linea con le nuove indicazioni ANVUR e in accordo con il Delegato alla ricerca, al Presidio della Qualità e al Nucleo di Valutazione, è stata riattivata ed è in fase di aggiornamento la scheda SUA-RD la cui definizione finale sarà completata entro il primo semestre dell'anno 2023.

Tale redazione è a cura degli uffici dei Dipartimenti e delle UGQ dell'Ateneo che provvedono anche al monitoraggio di tutti gli adempimenti da effettuare.

La Terza Missione, intesa come l'insieme delle attività con cui l'Università entra in diretta interazione con la società affiancando le tradizionali missioni di insegnamento e di ricerca, è una finalità strategica dell'Ateneo per favorire lo scambio tra soggetti e istituzioni sia interni sia esterni allo stesso. L'Ateneo per realizzare attività di Terza Missione fa leva tra l'altro su orientamento al mercato del lavoro (placement e tirocini) e sul public engagement.

Il Settore Placement e il Settore Tirocini e mercato del lavoro supportano l'inserimento dei laureati nel mercato del lavoro al fine di agevolare l'avvio della carriera professionale attraverso la creazione di un percorso virtuoso tra tirocini curricolari, stage extracurricolari, ricerca dell'impiego. L'obiettivo prioritario è di offrire ai laureati la possibilità di coniugare il percorso di studi con i profili professionali richiesti in ambito regionale, nazionale e internazionale fornendo un continuo supporto per cogliere le opportunità presenti sul mercato del lavoro e ridurre i tempi di ingresso. In tale prospettiva, il legame con il territorio, con le istituzioni pubbliche e con il mondo professionale e imprenditoriale è costantemente monitorato per facilitare l'incontro tra le competenze richieste e le conoscenze acquisite dai laureati. Le attività realizzate nell'anno 2022 che hanno coinvolto direttamente il Settore Placement e il Settore Tirocini si sono articolate su più azioni tra loro integrate.

- Azione 1: My Employability quale strumento di accompagnamento rivolto a studenti, laureati, dottorandi nella ricerca attiva del lavoro. Tale servizio ha consentito agli studenti di prenotare tramite email (placement@unimol.it) un appuntamento per ricevere consigli sulle opportunità di studio all'estero, sul miglioramento della propria web reputation, su come affrontare un colloquio di selezione e scrivere un curriculum efficace.
- Azione 2: Career Day e My Job Experience. La seconda azione, finalizzata ad elevare le opportunità di contatto con le aziende, ha funzionato da ponte tra i laureati/dottorandi e il mercato del lavoro. Tra le attività realizzate: Career Day Unimol del 25 maggio 2022; MY JOB EXPERIENCE del 07/10/2022– “Cosa vuoi di più dalla vita”.
- Azione 3: Career Tools e comunicazione volto a potenziare l'attività di comunicazione dell'area Placement (placement e tirocini) sia all'interno sia all'esterno della comunità accademica ha rappresentato una collezione di collegamenti digitali presenti sul sito web di Ateneo a disposizione degli studenti per conoscere iniziative relative al mercato del lavoro.

Tra i collegamenti: Almalaurea, Generation4University, Certificazione Soft Skills.

Il coinvolgimento dell'Università nello sviluppo del benessere della società comprende anche un insieme di attività da condividere con il mondo esterno alla comunità accademica per elevare l'impatto sociale, culturale ed economico delle sue azioni. Il processo di condivisione dei risultati della ricerca con gli stakeholders, noto come public engagement, inteso come la moltitudine di iniziative volte a condividere i risultati dell'attività universitaria costituisce un elemento essenziale per stabilire e rafforzare relazioni stabili di ascolto, confronto e collaborazione con la società civile. Nel corso del 2022 è stato istituito l'Ufficio di Public Engagement, con lo specifico compito di organizzare e promuovere incontri, conferenze, spettacoli ed eventi per divulgare all'esterno dell'accademia i risultati della ricerca scientifica e condividere la conoscenza attraverso un dialogo costante con le istituzioni cittadine e le realtà culturali, sociali ed economiche del territorio.

Sono stati migliorati alcuni segmenti dell'offerta formativa allo scopo di migliorare gli indicatori di qualità dell'Ateneo anche in linea con la programmazione triennale come quello dell'internazionalizzazione e quello dei dottorati di ricerca che hanno visto un'attività sempre più innovativa e all'avanguardia con i tempi.

Tra gli obiettivi di Ateneo ha rivestito un particolare rilievo il conseguimento di un progetto di implementazione di un sistema di Audit e Controllo di Gestione attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale.

E' stata migliorata l'intera procedura per l'analisi e l'aggiornamento delle spese per il personale anche rispetto agli impegni di spesa crescenti sia per le scelte di reclutamento sia di progressione di ruolo.

Sulla base della tempistica definita dal MIUR sono stati assicurati gli adempimenti previsti per il calcolo dei finanziamenti annuali di riferimento, la quantificazione del costo del personale in servizio, le riduzioni per cessazioni e trasferimenti, le stime del rapporto tra assegni fissi e FFO. Tale impegno ha comportato un lavoro di aggiornamento costante dei dati in relazione agli indici di riferimento che ha trovato riscontro nella banca dati presente sul sito www.proper.cineca.it.

Nell'adozione dei provvedimenti di spesa, è stata perfezionata l'analisi dei costi-benefici basata sulle indagini di mercato approfondite, sul riscontro con i costi CONSIP e del mercato elettronico.

Particolare attenzione è stata dedicata al sostegno all'internazionalizzazione e alla mobilità internazionale anche nella definizione degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano integrato di Attività e Organizzazione vigente.

L'Università degli Studi del Molise, inoltre, ha perseguito la scelta di attuare una strategia di attrazione di studenti e ricercatori provenienti da altri Paesi, basandosi su un aumento dell'offerta di servizi di orientamento, di quelli territoriali (non solo residenziali), sulla personalizzazione del sostegno alla didattica e sul raggiungimento dell'integrazione con il contesto regionale.

A questo scopo ha garantito il servizio di trasporto gratuito per gli studenti fuori sede anche per l'anno 2022 dimostrando di essere sempre attenta ai bisogni dei propri studenti.

E' stato fornito il servizio di assistenza tecnica attraverso un canale digitale integrato di comunicazione con le segreterie didattiche e segreterie studenti messo a disposizione degli uffici.

Nell'anno 2022 è stato avviato, in via sperimentale, un sistema di gestione automatizzata - tramite la procedura ESSE3 di gestione delle carriere degli studenti - degli OFA per i corsi di studio dell'Ateneo che utilizzano il TOLC per la verifica della preparazione iniziale degli studenti.

Contemporaneamente è stata realizzata anche un'attività di supporto alle Segreterie didattiche per la gestione, tramite libretto elettronico dello studente (procedura ESSE3), degli OFA per i restanti corsi di studio triennali e magistrali a ciclo unico.

Tali attività sono in linea con quanto disposto dall'ANVUR nelle raccomandazioni dettate all'Ateneo dopo la visita del 2015 e in vista della prossima visita fissata per il mese di dicembre 2023.

Per quanto riguarda i Dipartimenti, è in fase di revisione, e attualmente in stato di off line per la definizione finale, la realizzazione di un sistema OFA presso i Dipartimenti per i corsi di studio triennali e a ciclo unico e per i requisiti di accesso ai corsi di laurea magistrale (InterArea).

Tali attività poste in essere hanno dato risposte importanti alle esigenze formative dell'Ateneo.

2.3 Risorse umane

L'Università degli Studi del Molise ha garantito il monitoraggio costante del funzionamento del modello organizzativo adottato e delle sue articolazioni interne.

Le azioni di Ateneo hanno comportato la definizione ed il consolidamento nel tempo delle politiche di gestione delle risorse umane complesse e articolate, basate su nuove logiche innovative, con un sistema di incentivazione, di formazione e di sviluppo, di valutazione delle prestazioni e dei risultati da ottenere.

La Governance di Ateneo sempre attenta ad interpretare i fabbisogni del proprio personale e degli stakeholder ha perseguito, anche per l'anno 2022, il miglioramento organizzativo delle attività svolte in Ateneo, incrementando elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle capacità, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico.

Annualmente l'Ateneo avvia il ciclo di gestione della performance con l'individuazione di obiettivi strategici ed operativi, nonché di azioni specifiche di miglioramento e approva il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, e EP attraverso l'organizzazione di competenze "trasversali" tra uffici, la responsabilizzazione delle Aree gestionali, l'istituzione di Coordinamenti e i processi di valutazione ed autovalutazione sono stati il punto di forza di tutte le misure dirette a rendere più performante l'attività amministrativa.

L'Amministrazione ha promosso nel corso dell'anno 2022 azioni specifiche volte a migliorare la performance sia gestionale che individuale in un'ottica di miglioramento continuo e di ottimizzazione delle risorse disponibili e dei processi di produzione ed erogazione dei servizi in linea con quanto stabilito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 e nel

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale anno 2022 approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022 nonché nel Documento di programmazione strategica anno 2021-2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 luglio 2021.

L'Ateneo ha utilizzato gli strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa anche con la formazione e l'aggiornamento professionale oggetto di una programmazione annuale e pluriennale di intesa con le rappresentanti sindacali.

Ha approvato il Piano delle attività formative del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi del Molise, trasmesso e condiviso con le rappresentanze sindacali redatto tenendo conto dei fabbisogni formativi del personale tecnico-amministrativo in relazione alle esigenze di ciascuna struttura organizzativa, ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Generale di Ateneo.

La formazione del personale dipendente, in linea con le indicazioni fornite dal CCNL di comparto e con le esigenze imposte dalla pandemia, è stata improntata a criteri di equità e di pari opportunità e ha garantito l'aggiornamento in materia di organizzazione del lavoro agile, di trasparenza e di anticorruzione, dei processi AVA, di contabilità, di attività di supporto alla didattica e alla ricerca e di parità di genere.

L'obiettivo delle iniziative programmate è stato quello di contribuire al miglioramento della performance organizzativa supportando i processi di modernizzazione, semplificazione, prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Le iniziative formative indicate nel piano hanno avuto ad oggetto lo sviluppo di competenze di base che costituiscono la base minima per l'accesso al lavoro come l'insieme delle conoscenze, e delle loro capacità d'uso, di competenze tecnico-specialistiche e di competenze trasversali.

Con la redazione del Bilancio di genere, predisposto secondo le Linee guida elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, l'Ateneo ha fotografato, nel corso dell'anno 2022, la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno della comunità accademica monitorando le azioni a favore dell'uguaglianza di genere e valutarne l'impatto sulle politiche di Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari.

2.4 Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale

L'Ateneo adotta ogni anno il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance Organizzativa e individuale in applicazione dell'art. 7 del D.lgs. n.150/2009, coerentemente con le indicazioni fornite dalla CIVIT, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) e dalle linee guida dell'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) – competente in materia di valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca.

Il suo scopo è la definizione, attraverso la valutazione e il giudizio, di azioni di miglioramento con riferimento sia alla performance individuale, sia all'efficacia del Sistema nel suo insieme. Attraverso la valutazione della performance svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico offerto e nell'allineamento delle attività alle migliori pratiche in tema di comportamenti, di attitudini e performance, in linea con le indicazioni fornite dalla normativa vigente.

Le vigenti disposizioni normative e contrattuali impongono alle Pubbliche Amministrazioni, e quindi anche alle Università, di perseguire il miglioramento organizzativo del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi svolti, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle capacità, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico. Il contesto normativo e contrattuale è caratterizzato da un potenziamento della cultura della valutazione, da un miglioramento organizzativo del lavoro, dal raggiungimento di elevati standard qualitativi, dall'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, dal riconoscimento del merito, dalla valorizzazione delle capacità, dall'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi amministrativi e gestionali.

L'Ateneo persegue uno stretto collegamento tra la performance organizzativa e quella individuale, in termini di esplicitazione degli obiettivi dirigenziali e delle funzioni apicali in modo tale da garantire la misurabilità, dei risultati raggiunti e il contributo al conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione 2022 ha adottato i seguenti principi generali:

- Individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- Valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;

Relazione sulla Performance 2023 - anno di riferimento 2022

- Verifiche periodiche volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
- Verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- Oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- Partecipazione dei valutati al procedimento;
- Contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- Miglioramento della qualità complessiva dei servizi offerti dall'Università con una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Le finalità che l'Amministrazione ha inteso perseguire mediante l'adozione di tale sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono state:

- L'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- La valutazione della performance con la comunicazione dei risultati e delle aspettative future rispetto alla singola persona;
- La creazione e il mantenimento di un clima organizzativo positivo;
- La premiazione della performance individuale attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- La promozione di una corretta gestione delle risorse umane;
- Il miglioramento della qualità dei processi gestiti e dei servizi erogati.

I destinatari della misurazione e della valutazione della performance individuale sono stati:

- Il Direttore Generale
- I Dirigenti
- Le Elevate Professionalità
- I Responsabili di Coordinamento
- I Responsabili di Settore e di Ufficio
- I Dipendenti non responsabili di Settore/Ufficio.

La misurazione e valutazione della prestazione individuale dei Dirigenti e delle Elevate Professionalità hanno tenuto conto dei seguenti aspetti:

- Il collegamento tra obiettivi e performance individuale, in particolare per i ruoli di direzione e responsabilità;
- La valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi istituzionali;

- L'individuazione di un numero limitato di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal Dirigente, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- L'individuazione di eventuali obiettivi specifici individuali o collettivi che si rendono utili in considerazione delle peculiarità dell'amministrazione;
- La valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate.

La misurazione e la valutazione delle performance è di competenza:

- del Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale, su proposta del Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- del Direttore Generale per il personale Dirigente;
- dei Dirigenti per le Elevate professionalità e, su proposta dei Responsabili di Area, per i Responsabili dei coordinamenti/settori/uffici;
- dei Dirigenti, su proposta del Responsabile di Area, per tutto il personale.

2.5 Performance Organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è componente imprescindibile della valutazione della performance individuale sia della dirigenza sia del personale.

La Performance Organizzativa dell'Università degli Studi del Molise attiene a due aspetti:

- Generale dell'Ateneo;
- Delle singole strutture/ Aree gestionali.

La Performance Generale dell'Ateneo è alimentata da valori derivanti dalla valutazione organizzativa delle singole aree gestionali.

La Performance Organizzativa di Ateneo è valutata sulla base dei seguenti fattori:

- Grado di attuazione degli obiettivi operativi;
- Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza;
- Contributo al miglioramento dell'organizzazione;
- Relazioni con utenti esterni ed interni.

2.6 Performance individuale

Le principali fasi del processo di misurazione e valutazione della performance individuale possono essere così individuate:

Relazione sulla Performance 2023 - anno di riferimento 2022

- Assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi da parte del soggetto valutatore, prevedendo momenti di condivisione con il valutato;
- Monitoraggio intermedio con attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance;
- Comunicazione dei risultati, evidenziando i risultati raggiunti e gli scostamenti rispetto a quelli attesi e le motivazioni della valutazione;
- Utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Elaborazione di piani di miglioramento individuali, individuando criticità, eventuali azioni correttive, di consolidamento, di formazione.

La definizione degli obiettivi è effettuata all'inizio dell'anno di riferimento:

- dal Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale;
- dal Direttore Generale per i Dirigenti;
- dai Dirigenti per i Responsabili di Area/Coordinamento;
- dai Dirigenti, su proposta dei Responsabili di Area/Coordinamento, per i responsabili di struttura organizzativa e per tutti i dipendenti afferenti all'Area/Coordinamento.

Nella definizione degli obiettivi, in assenza di quelli generali previsti dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, si è tenuto conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo, delle risorse finanziarie a disposizione e delle linee di attività principali e di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalle Aree.

Gli obiettivi assegnati sono stati specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali. Con nota prot. 20805 del 18 maggio 2022 sono stati assegnati ai Dirigenti, ai Responsabili di Area/Coordinamento e a "cascata" a ciascun collaboratore.

Trascorso il primo semestre il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili di Area/Coordinamento, hanno monitorato gli obiettivi assegnati al fine di verificare la conformità degli stessi rispetto ai risultati raggiunti e alle esigenze dell'Amministrazione per rilevare il grado di avanzamento degli obiettivi, per individuare gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e prevedere, ove necessario, le modalità dei relativi interventi correttivi per apportare le necessario rimodulazioni secondo le modalità stabilite dalla normativa di riferimento.

Gli obiettivi assegnati al Responsabile di Area/Coordinamento, come pure eventuali rimodulazioni degli stessi, sono stati opportunamente condivisi e partecipati a tutti i collaboratori afferenti la struttura di riferimento, in modo tale che ognuno di essi possa concorrere, per quanto di propria competenza, al raggiungimento degli stessi.

Il Responsabile di Area/Coordinamento, a inizio anno ha consegnato tempestivamente ad ogni collaboratore afferente alla propria struttura, la scheda obiettivi nella quale sono indicati gli obiettivi individuali, sulla base dei ruoli e delle competenze che essi ricoprono a livello organizzativo, con i relativi pesi ed i risultati attesi.

Gli ambiti di misurazione della performance del personale dirigenziale e di categoria EP riguardano:

- Il grado di raggiungimento degli obiettivi nel corso del periodo di riferimento;
- I comportamenti manageriali e gestionali dimostrati;
- La performance organizzativa in termini di contributo assicurato dall'ambito organizzativo di responsabilità alla performance complessiva dell'amministrazione.

Il peso delle tre componenti ai fini della valutazione finale è diversificato in funzione del ruolo del personale valutato.

Nello specifico, per il **Direttore Generale** e il **Personale Dirigente** la valutazione complessiva deriva da:

- **50%** dalla performance individuale
- **30%** dagli aspetti di *organizational behaviour*
- **20%** dai fattori legati alla performance organizzativa.

Per il **personale EP** la valutazione complessiva deriva da:

- **60%** della performance individuale
- **30%** dagli aspetti di *organizational behaviour*
- **10%** dai fattori legati alla performance organizzativa

Gli esiti della valutazione sono rilevanti ai fini dell'erogazione della parte variabile delle indennità accessorie del Personale Dirigente e del Personale di categoria EP dell'Ateneo.

In particolare, la Retribuzione di Risultato è stata erogata, previa valutazione, in base ai seguenti criteri:

- Nella misura massima prevista dal contratto per il Direttore Generale o da provvedimenti interni per il personale dirigente o di categoria EP, con una performance rilevata uguale o superiore al valore 95;
- Proporzionalmente alla valutazione conseguita, con una performance rilevata inferiore al valore 95.

Relazione sulla Performance 2023 - anno di riferimento 2022

Per l'attuazione del processo di valutazione sono state utilizzate le Schede di seguito riportate.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE E
DIRETTORE DI DIVISIONE**

| N. | Obiettivo Strategico 2022-2024 | Obiettivo 2022 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2022 | Risultato Raggiunto | Grado Raggiung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|---|--------------------------------|----------------|------------|------------------------|-----------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | |
| Totale punteggio | | | | | | | | |
| Punteggio ponderato = 50% del Totale punteggio | | | | | | | | |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E COMPORTAMENTALI

| Fattori di valutazione | Valutazione | | | Punteggio |
|---|-------------|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 -Autonomia: orientamento al risultato, flessibilità, capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità di contribuire fattivamente e attivamente al conseguimento degli obiettivi | 1 | 2 | 3 | |
| 2 - Gestione delle risorse umane: capacità di motivare i propri collaboratori motivandoli, capacità di valutare i collaboratori in maniera differenziata curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso, favorendo il lavoro di gruppo. | 1 | 2 | 3 | |
| 3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione. | 1 | 2 | 3 | |
| 4 – Pianificazione e organizzazione: capacità di programmare le attività, proponendo le azioni necessarie e le misure organizzative per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 5 – Capacità gestionale: capacità di porre in essere adeguati atti di gestione tecnica finanziaria ed amministrativa per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna. | 1 | 2 | 3 | |
| 7 - Negoziazione e gestione dei conflitti: capacità di prevenire l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | |
| 8 -Organizzazione: capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento della struttura, capacità di assicurare un adeguato carico di lavoro tra i collaboratori, apporto in termini di creatività e di innovazione. | 1 | 2 | 3 | |
| 9 - Controllo : capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi. | 1 | 2 | 3 | |
| 10– Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale | 1 | 2 | 3 | |

| | |
|---------------|--|
| Totale | |
|---------------|--|

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| Fattori di Valutazione | Valutazione | Punteggio |
|---|--------------------|------------------|
| Grado di attuazione degli Obiettivi operativi | da 1 a 5 | |
| Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza | da 1 a 5 | |
| Contributo al miglioramento dell'organizzazione | da 1 a 4 | |
| Relazioni con utenti esterni ed interni | da 1 a 3 | |
| Attuazione del Piano delle Azioni Positive | da 1 a 3 | |
| Totale | | |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| AMBITI DI VALUTAZIONE | Punteggio Assegnato |
|--|----------------------------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50) | |
| Competenze organizzative e gestionali (max 30) | |
| Performance organizzativa (max 20) | |
| Totale valutazione | |

Data _____

Il Valutatore

Il Valutato

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

SCHEDA RESPONSABILE DI AREA

A) OBIETTIVI

| N. | Obiettivo Stra- tegico 2022-2024 | Obiettivo 2022 | Peso % (a) | Tempi di realizza- zione | Indicatore 2022 | Risultato Raggiunto | Grado Rag- giung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|---|---|-----------------------|---------------------------|-------------------------------------|------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | |
| Totale punteggio | | | | | | | | |
| Punteggio ponderato = 60% del Totale punteggio | | | | | | | | |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

B) COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E COMPORTAMENTALI

| Fattori di valutazione | Valutazione | | | Punteggio |
|--|-------------|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1-Autonomia: orientamento al risultato, flessibilità, capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità di contribuire fattivamente e attivamente al conseguimento degli obiettivi | 1 | 2 | 3 | |
| 2 - Gestione delle risorse umane: capacità di motivare i propri collaboratori motivandoli, capacità di valutare i collaboratori in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso, favorendo il lavoro di gruppo. | 1 | 2 | 3 | |
| 3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione. | 1 | 2 | 3 | |
| 4 – Pianificazione e organizzazione: capacità di programmare le attività, proponendo le azioni necessarie e le misure organizzative per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 5 – Capacità gestionale: capacità di porre in essere adeguati atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna. | 1 | 2 | 3 | |
| 7 - Negoziazione e gestione dei conflitti: capacità di prevenire l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | |
| 8 -Organizzazione: capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento della struttura, capacità di assicurare un adeguato carico di lavoro tra i collaboratori, apporto in termini di creatività e di innovazione. | 1 | 2 | 3 | |
| 9 - Controllo: capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi. | 1 | 2 | 3 | |
| 10– Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale | 1 | 2 | 3 | |
| Totale | | | | |

C) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| Fattori di Valutazione | Valutazione | | | Punteggio |
|---|-------------|-----|-----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| Grado di attuazione degli Obiettivi operativi | 1 | 2 | 3 | |
| Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza | 1 | 2 | 2,5 | |
| Contributo al miglioramento dell'organizzazione | 1 | 2 | 2,5 | |
| Relazioni con utenti esterni ed interni | 1 | 1,5 | 2 | |
| Totale | | | | |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| AMBITI DI VALUTAZIONE | Punteggio Assegnato |
|--|---------------------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60) | |
| Competenze organizzative e gestionali (max 30) | |
| Performance organizzativa (max 10) | |
| Totale valutazione | |

Data _____

Il Direttore generale / Il Dirigente

Il Valutato

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

2.7 Criteri del sistema di valutazione dei responsabili di settore/ufficio e dei collaboratori.

Il sistema di valutazione adottato per l'anno 2022 ha collegato i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente ai risultati conseguiti dall'Amministrazione ed alle prestazioni e competenze organizzative dimostrate nel corso dell'anno.

La valutazione della performance individuale del personale responsabile di struttura organizzativa e del personale afferente all'Area/Coordinamento è stata effettuata dal Dirigente, su proposta del Responsabile di Area/Coordinamento, in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio collegato alla valutazione della performance, il personale ha dovuto assicurare nell'anno almeno 60 giorni di effettiva presenza in servizio.

Per l'attuazione del processo di valutazione è stata utilizzata la Scheda di seguito riportata:

Relazione sulla Performance 2023 – anno di riferimento 2022

| Scheda per la valutazione delle performance individuali del personale ANNO 2022 | | | | | |
|--|---|------|---|---------------------|-------------|
| | Cognome | Nome | | | |
| Dipendente: | | | Inserire nominativo Dipendente nella cella a sinistra | | |
| | Obiettivo | Peso | Risultato atteso | Risultato raggiunto | Performance |
| OBIETTIVI Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali | | 0 | | 0% | - |
| | | 0 | | 0% | - |
| | | 0 | | 0% | - |
| | | 0 | | 0% | - |
| | Totale | 0 | Punteggio ponderato=60% del totale performance | | - |
| | Fattori di valutazione | | Valutazione | Punteggio | |
| COMPONENTI ATTESI Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi | Complessità dell'attività lavorativa svolta e apporto in termini di precisione e puntualità | | fino ad un massimo di 10 | | 0 |
| | Conoscenze e capacità tecnico-operative | | fino ad un massimo di 10 | | 0 |
| | Grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento della propria attività | | fino ad un massimo di 10 | | 0 |
| | Apporto in termini di collaborazione e orientamento all'utenza | | fino ad un massimo di 10 | | 0 |
| | Totale | | | | 0,0 |
| Determinazione della performance individuale | | | | | |
| | | | | Totale | |
| Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali (max 60) | | | | - | |
| Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi (max 40) | | | | - | |
| Totale performance rilevata | | | | - | |
| Il Responsabile di Area/Coordinatore | | | per presa visione | | |
| Dott. _____ | | | Il dipendente: _____ | | |
| Il Dirigente | | | Data _____ | | |
| Dott. _____ | | | | | |

Nello specifico, i Responsabili di Area/Coordinamenti presentano al Dirigente le proposte di valutazione dei propri collaboratori, rispetto al grado di partecipazione di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi, mediante la compilazione delle relative schede di valutazione.

Il dipendente prende visione della propria Scheda di valutazione mediante sottoscrizione della stessa.

Il processo di valutazione è composto di tre fasi:

- ✓ **Fase 1** – Attribuzione di un punteggio in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza o al singolo dipendente.

Ad ogni obiettivo assegnato al personale è stato associato un peso, rappresentativo della rilevanza strategica che l'obiettivo stesso riveste nell'ambito dell'Ateneo.

La somma dei pesi degli obiettivi assegnati al singolo dipendente ovviamente è pari al 100%.

La performance è determinata in ragione del peso dell'obiettivo e della percentuale di raggiungimento dello stesso.

La Fase 1 si conclude con la determinazione del valore della performance quale somma dei singoli valori espressi per ogni obiettivo (punteggio max 60).

- ✓ **Fase 2** – Valutazione del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

In questa fase sono stati valutati i comportamenti attesi del dipendente ritenuti rilevanti.

In particolare sono state valutate le seguenti competenze raggruppate in quattro ambiti di comportamenti:

- Complessità dell'attività lavorativa svolta e apporto in termini di precisione e puntualità;
- Conoscenze e capacità tecnico-operative;
- Grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento della propria attività;
- Apporto in termini di collaborazione e orientamento all'utenza.

Ad ogni comportamento atteso è stata associata una valutazione su una scala progressiva da 1 a 10.

La Fase 2 si conclude con la determinazione della somma delle performance delle competenze dimostrate, dei comportamenti professionali e organizzativi di ciascun ambito di valutazione (punteggio max 40).

✓ **Fase 3** – Determinazione della Performance.

Una volta completate le Fasi 1 e 2, si procede alla determinazione della performance individuale, data dalla somma del punteggio rilevato in ordine al grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali e in ordine alle competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi (punteggio max 100).

In particolare, tale sistema è stato utilizzato ai fini dell'erogazione dell'Indennità di Responsabilità di parte variabile per il personale di categoria D responsabile di struttura organizzativa, la quale è stata erogata, a valle del processo di valutazione, in base ai seguenti criteri:

- Totale performance rilevata tra 90,01 a 100: è stata riconosciuta il 100% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Performance rilevata tra 80,01 a 90: è stata riconosciuta il 90% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Totale performance rilevata tra 60,01 a 80: è stata riconosciuta il 70% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Totale performance rilevata tra 40 a 60: è stata riconosciuta il 50% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Totale performance rilevata inferiore a 40: non è stata riconosciuta alcuna indennità di Responsabilità di parte variabile.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato altresì utilizzato ai fini dell'erogazione dell'Indennità di Produttività o Miglioramento Servizi a favore di tutto il personale in proporzione al totale della performance rilevata e alle risorse accessorie disponibili.

Inoltre ai sensi dell'art. 20 del suddetto CCNL, è stata assegnata ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, una maggiorazione dei premi individuali pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è stata assegnata al 12% del personale presente in ciascuna categoria contrattuale.

2.8 Conciliazione

La scheda di valutazione per l'attribuzione dei punteggi è controfirmata dal dipendente, il quale, entro il termine di 3 giorni dalla sottoscrizione della scheda, ha la possibilità di formulare motivate osservazioni in merito alla valutazione ricevuta.

A seguito delle risultanze della valutazione e delle eventuali decisioni sulle osservazioni avanzate, l'Amministrazione definisce il processo valutativo e il rendiconto dei risultati raggiunti, anche con riferimento alle premialità erogate.

3. Gli obiettivi e la loro valutazione

Si riportano in allegato alla presente relazione gli obiettivi assegnati nell'anno 2022 al Direttore Generale, ai Dirigenti e ai Responsabili di Area in linea con le azioni e gli indicatori considerati. Ogni obiettivo strategico viene articolato in obiettivi operativi annuali per verificare la loro realizzazione mediante la possibilità di misurare quanto raggiunto, i tempi necessari per il completamento e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi strategici sono riferiti al triennio 2022-2024 e gli obiettivi operativi all'anno 2022. Per ciascuna delle aree strategiche di intervento, in relazione agli obiettivi operativi sono stati proposti specifici indicatori. È stato assicurato nel corso dell'anno il monitoraggio dello stato di avanzamento e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

3.1 Rendicontazione degli obiettivi raggiunti nell'anno 2022:

Direzione Generale, Divisioni ed Aree

3.2 Le schede

Le schede di valutazione per la Direzione, le Divisioni e le Aree sono riportate in **allegato** alla presente relazione.

3.3 I risultati della Performance Individuale 2022

Nella tabella di seguito riportata è indicato il grado di differenziazione dei giudizi relativi al personale dirigenziale, alle posizioni organizzative ed al personale dipendente, legato al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

Valutazione performance 2022
Personale Tecnico-Amministrativo
Distribuzione punteggio per fasce

| Categoria | Fino a 80,00 | Da 80,01 a 90,00 | Da 90,01 a 100,00 | Totale complessivo |
|----------------------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <i>B</i> | 2 | 1 | 38 | 41 |
| <i>C</i> | 1 | 2 | 99 | 102 |
| <i>D</i> | 1 | 0 | 73 | 74 |
| <i>EP</i> | 0 | 0 | 7 | 7 |
| <i>Totale complessivo</i> | 4 | 3 | 217 | 224 |

4. Prevenzione della corruzione e trasparenza

Tutto il sistema organizzativo interno a supporto del RPCT ha garantito un costante monitoraggio delle misure previste dal piano, anche grazie a continui confronti con i diversi referenti, che ne hanno consentito l'implementazione e il miglioramento con una dettagliata mappatura dei processi, dei rischi corruttivi e delle misure specifiche da attuare.

Tutti i Referenti, ciascuno per il proprio ambito di competenza della propria Area gestionale, hanno adempiuto nella tempistica richiesta agli adempimenti previsti nel PTPCT 2022-2024, ora trasfuso, per le P.A. di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, nella sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il documento “*Rischi corruttivi e trasparenza*” contenuto nel PIAO 2022-2024 ha rappresentato il documento programmatico indispensabile per perseguire le finalità e le linee di indirizzo in materia di prevenzione della corruzione dell'Ateneo nel corso del 2022.

Il programma e gli obiettivi in tema di performance sono stati formulati in coerenza con la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012) e di quelle tese ad assicurare l'attuazione degli obblighi di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013).

La Direzione Generale insieme all'azione sinergica e combinata con il RPCT, i Referenti anticorruzione e in generale i Responsabili e il personale delle strutture amministrative, hanno posto in essere tutti gli adempimenti previsti dal PTPCT 2022-2024, in ottemperanza alle prescrizioni di legge e alle indicazioni ANAC.

Sono stati assegnati e rendicontati obiettivi trasversali correlati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza.

I Referenti hanno provveduto a redigere trimestralmente i report indicando per la propria area di competenza l'applicazione delle misure di prevenzione, la loro attuazione e monitorando con un report finale il grado di attuazione delle misure rispetto alle aree di rischio individuate nel Piano anticorruzione. Tali report sono utilizzati per la Relazione annuale richiesta dall'ANAC al Responsabile della prevenzione della corruzione di Ateneo.

Il Referente individuato nel Piano di prevenzione ha l'obbligo di verificare l'applicazione delle misure di prevenzione e quelle di trasparenza.

Per quanto riguarda gli adempimenti sulla trasparenza di cui al D.Lgs n. 33/2013, integrati dal D.Lgs. n. 97/2016, le cui misure costituiscono una sezione del PTPCT 2022-2024, sono desumibili e pubblicati nell'apposita sezione del sito “Amministrazione Trasparente”. In tal modo è garantito a chiunque il diritto di accedere alle informazioni dell'Università. I dati e le informazioni pubblicati sul sito istituzionale sono selezionati in ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza, tutela dei dati personale, alle indicazioni fornite dall'ANAC.

E' stata assicurata la formazione al personale tecnico-amministrativo in materia di prevenzione della corruzione (legge n. 190/2012) e di trasparenza amministrativa (D.Lgs. n. 33/2013) con i seguenti corsi:

- 1) Giornata del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza- ANAC
14 dicembre 2022
- 2) Corso : “Il PNA 2022” - 15 dicembre 2022
- 3) Webinar “Come misurare la corruzione: il nuovo portale di ANAC” 21 luglio 2022
- 4) modulo “Anticorruzione, valutazione della performance e trasparenza” (5 ore) nell’ambito del Master universitario di II livello in “Innovazione e Gestione delle risorse pubbliche”- 6 maggio 2022
- 5) Corso di formazione “Anticorruzione, trasparenza e danno erariale” - 9, 16 e 23, maggio 2022
- 6) Webinar formativo “I fenomeni corruttivi nella PA: responsabilità e misure di prevenzione” - 26 aprile 2022
- 7) Corso di formazione ANAC “Sull’onda della semplificazione e della trasparenza: orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” - 3 febbraio 2022

La relazione annuale anticorruzione prevista all’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 sull’efficacia delle misure di prevenzione definite nella sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 è stata pubblicata sul sito di Ateneo – sezione Amministrazione Trasparente ai sensi degli artt.10 e 43 del Dlgs 33/2012 - il 28 gennaio 2022.

5. Pari opportunità e bilancio di genere

(Relazione a cura del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG))

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell’Università degli Studi del Molise è stato istituito con Decreto Rettorale n. 302 in data 17 aprile 2013. Esso si è rinnovato per il quadriennio 2017/2021 con Decreto Rettorale n. 454 del 01 giugno 2017 e successivi D.R. e per il quadriennio 2022/2026 con Decreto Rettorale n. 886 del 2022. Il CUG dell’Ateneo è composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall’Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con ugual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale in più nella nuova composizione è prevista la componente studentesca.

Nell’anno 2022 il CUG si è riunito in tre sedute ordinarie nelle seguenti date: 16 febbraio 2022, 21 marzo 2022 e 31 maggio 2022 e in altre due sedute con l’insediamento della nuova composizione in data 19 ottobre 2022 e 16 novembre 2022.

5.1 Operatività

Nell'ambito dei rapporti l'impegno è stato profuso per le seguenti azioni:

- prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra università degli studi di Milano-Bicocca, Università degli studi del Molise e altre università;
- rapporti e collaborazioni con la Consigliera di Parità Regione Molise e di Consigliere di parità di altri enti in particolare con il Comune di Campobasso viste le varie iniziative svolte insieme e con l'autorità regionale per i diritti e le pari opportunità e Consigliera di Parità della Provincia.
- prosecuzione nel protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra la Regione Molise, gli uffici territoriali del Governo, le forze dell'ordine ecc.
- prosecuzione nella Convenzione con la Consigliera di Parità Regione Molise.
- adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
- partecipazione al Tavolo di coordinamento Interistituzionale per il contrasto alla violenza di genere presso la Giunta Regionale, ove si è proceduto a riassumere i provvedimenti di maggiore interesse in materia di contrasto alla violenza di genere sia a carattere nazionale che regionale
- adesione alla Consulta Femminile (istituita con delibera di Consiglio comunale n. 16/2017). Tale Consulta è un organismo consultivo e propositivo che si occupa della condizione femminile per l'effettiva attuazione dei principi di eguaglianza sanciti dalla Costituzione; in particolare, essa ha il compito di elaborare proposte e progetti volti a sviluppare la cultura delle pari opportunità, promuovendo la partecipazione delle donne alla vita pubblica.
- collaborazione alle iniziative formative e di sensibilizzazione in merito alle attività di contrasto del fenomeno della violenza di genere promosse dalla “Cooperativa BeFree contro Tratta, Violenza e Discriminazioni” - già soggetto gestore del Centro Antiviolenza e della Casa Rifugio attivati nell'anno 2016, nell'ambito del progetto regionale “Intervento per la realizzazione e gestione di un Centro Antiviolenza e di una Casa Rifugio per l'assistenza a donne, sole o con figli minori, vittime di violenza”.
- aggiornamento pagina web del CUG che viene di volta in volta implementata.
- convenzione operativa per il supporto di personale specializzato nello spazio Nursery con il *CUS MOLISE*.
- Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi del Molise effettua il monitoraggio alla realizzazione delle azioni inserite nel Piano Triennale di Azioni Positive.

5.2 Attività

Attività promosse e messe in atto.

Il CUG ha redatto il nuovo Piano delle Azioni Positive (PAP) per gli anni 2022/2024 finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise propone di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere. Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera. All'interno degli ambiti di intervento ha individuato vari obiettivi in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Di seguito riportati gli obiettivi d'azione e indicatori:

- Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali.
- Rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo.
- Favorire iniziative di sensibilizzazione in tema di contrasto alle disegualianze.
- Ridurre il gap ragazzi/ragazze nell'accesso alle carriere Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM).
- Implementare l'accesso ai finanziamenti alla ricerca e all'innovazione improntati alle strategie dell'eguaglianza.
- Redazione e diffusione del Bilancio di genere.
- Monitoraggio del Glass ceiling index (GCI) e della percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico.
- Numero di azioni formative/informative svolte in tema di contrasto alle discriminazioni e assicurazione delle pari opportunità.
- Adozione del Gender Equality Plan (GEP).
- Premi di laurea sui temi delle pari opportunità/inclusione/eguaglianza.
- Favorire l'inclusione delle diversità.
- Diffondere l'approccio interdisciplinare nell'insegnamento e nella ricerca come requisito per lo sviluppo di una cultura basata sull'inclusione e sul rispetto.
- Promuovere un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere.
- Corsi interdisciplinari attivati sulla cultura dell'inclusione e del rispetto.
- Adozione di Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale.

- Revisione e aggiornamenti della normativa di Ateneo.
- Supportare i soggetti in situazioni di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio.
- Rafforzare il senso di comunità.
- Implementare i sistemi di accoglienza del personale e degli studenti/studentesse fuori sede e/o stranieri.
- Facilitare forme di aggregazione ed eventi di carattere socio-culturale-sportivo.

Il piano è stato redatto analizzando i dati dell'Ateneo, verificandone le criticità e non discostandosi dal Documento di programmazione strategica 2021-2023 il quale intende reinterpretare il ruolo strategico dell'Ateneo adeguandolo ai grandi cambiamenti intervenuti nella società e nel sistema universitario.

Il CUG ha ricevuto e attuato la richiesta di stipula di una convenzione con la Fidapa BPW Italy Distretto Sud-Est (che è un movimento di opinione indipendente, non ha scopi di lucro e persegue i suoi obiettivi senza distinzione di etnia, lingua, religione e di opinioni politiche).

Si è stipulata la **Convenzione tra l'Università degli Studi del Molise e la Fidapa BPW Italy - Distretto Sud-Est**. Tale Convenzione che la Fidapa ha già stipulato anche con l'Università degli Studi di Bari e quella del Salento si propone, nel rispetto delle reciproche autonomie, competenze regolamenti e statuti ad intensificare la compartecipazione nella realizzazione dell'obiettivo di sviluppo socio-culturale del territorio di competenza:

di attivare percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni e peculiarità associative, corsi di aggiornamento o riqualificazione professionale per favorire nuova e più qualificata occupazione, prestando particolare attenzione alla promozione della parità di genere;

di programmare master brevi o corsi di alta formazione professionale di aggiornamento inerenti la creazione ed il management d'impresa con particolare attenzione ai contesti culturali, sociali ed economici.

In particolare le Parti raccorderanno tra loro e le altre Istituzioni universitarie di Puglia, Basilicata, Molise e Abruzzo, nonché le Istituzioni Regionali preposte nell'ambito delle Pari Opportunità tra uomo e donna, nel lavoro e tempi di conciliazione famiglia/lavoro e alle carriere, le scelte di localizzazione dei poli didattici, di ricerca e dei corsi di formazione da attivare o potenziare in ragione dei fabbisogni e delle potenzialità rilevate nell'ambito della rimozione di ogni ostacolo alla promozione delle donne professioniste.

Da parte della Fidapa BPW Italy - Distretto Sud-Est è pervenuta anche la richiesta di patrocinio gratuito e utilizzo del logo del CUG Unimol nelle comunicazioni istituzionali del percorso formativo "Politiche di genere: una rivoluzione necessaria per lo sviluppo sostenibile e per il benessere sociale. Percorso di studio e formazione sulle politiche di genere e delle pari opportunità". Tale percorso è pensato al fine di sensibilizzare le socie del Distretto e le donne simpatizzanti che vorranno partecipare, sulla cultura e sulle politiche di genere, per avere una base culturale omogenea.

L'obiettivo è stato quello, appunto, di organizzare un Percorso formativo, coinvolgendo gli Atenei, i CUG, gli organismi regionali/provinciali/comunali sulle pari opportunità delle Regioni: Abruzzo, Basilicata, Molise, Puglia. E' previsto, a fine corso, il rilascio di un attestato di partecipazione, con crediti formativi. Nel programma sono indicati le tematiche e i luoghi di svolgimento dei sei incontri previsti. E' previsto un incontro a Termoli (per settembre 2022), che si occuperà delle problematiche su: "Femminicidio e violenza di genere, omofobia - "He for She".

Il 24 febbraio 2022 si è svolto la presentazione del volume su "**La violenza di genere dalla A alla Z**", a cura di Virginia Ciaravolo. L'iniziativa è stata proposta al CUG dalla Consigliera di parità delle Province di Campobasso e Isernia, Giuditta Lembo, la quale è coautrice di una voce del volume.

Si è rinnovata l'adesione del CUG di Ateneo alla **Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**. Si tratta di un organismo spontaneo, sorto nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche italiane. Tale Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i CUG possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed all'efficienza nei risultati. La Rete trae profitto dalla ricchezza delle diversità dei CUG delle P.A. aderenti, dal confronto e dal sostegno reciproco anche attraverso la messa a comune di fattori di esperienza e competenza specialistica in relazione alle funzioni istituzionali delle varie amministrazioni.

Si è rinnovata l'iscrizione alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane** come sempre fatto da più anni versando la quota associativa e ricordando che La Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane riunisce in una Rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza.

Il CUG ha elaborato la **Relazione delle attività svolte nell'anno 2021 dal Comitato Unico di Garanzia**, prendendo in esame le varie azioni realizzate per la diffusione delle pari opportunità (corso di formazione, seminari, incontri-dibattiti, attività di aggiornamento e formazione dei membri del CUG, rinnovo di convenzioni, stipula di nuovi protocolli d'intesa), per il benessere lavorativo (attuazione di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie, miglioramento dei luoghi di lavoro con l'attuazione del progetto Plastic free) e contro le discriminazioni (partecipazione a partenariati, proposte di progetti). La Relazione fornisce, inoltre, il resoconto del puntuale monitoraggio della composizione del personale tecnico-amministrativo e del personale docente: i dati raccolti sono stati analizzati e posti in comparazione con quelli delle annualità precedenti, servendosi anche dell'ausilio di grafici e tabelle.

In sintesi, alla luce di quanto svolto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise nell'anno 2021, sulla base delle Linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2, nella quale sono definite le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, la Presidente giudica positivo l'insieme delle varie azioni svolte dal CUG nell'interesse dell'Ateneo, ringraziando tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le attività realizzate con motivazione e partecipe presenza.

Quest'anno la relazione è stata registrata sul Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA".

Con Decreto Rettorale n. 324 del 12 maggio 2022 (prot. n. 20092) è stato approvato ed emanato il nuovo "**Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise**" come proposto dal CUG stesso; regolamento entrato in vigore il giorno 13 maggio 2022.

E' stata approvata dagli organi di competenza e firmata dal Rettore il **rinnovo della Convenzione Quadro per l'Accordo di rete "Genere e Religioni"** con l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e altri Atenei prestigiosi; convenzione già stipulata nel 2018. Tra gli obiettivi ivi presenti quello di instaurare una stabile collaborazione mediante l'istituzione di una rete di soggetti pubblici e privati (denominata "Genere e Religioni") per lo svolgimento delle attività finalizzate al tema delle religioni e del rapporto tra mondi della fede, pratiche religiose e genere, anche al fine di incentivare il dialogo interculturale tra etnie e generazioni, nel contesto dello sviluppo e del potenziamento della ricerca e della didattica universitaria e delle attività di terza missione. La Rete intende proporsi come organismo scientifico di riferimento per istituzioni, ricercatrici/ricercatori, operatrici/operatori che, a vario titolo e livelli di responsabilità istituzionale, intendono approfondire i temi sopraindicati attraverso lo studio, la messa a punto e la diffusione di metodologie e la generazione di evidenze scientifiche nei settori di propria competenza.

Nell'ambito delle informative al Ministero, sono state inviate diverse schede con la raccolta dei dati sia inerenti al Bilancio di Genere che alla considerazione del fattore sesso-genere nella Pubblica Amministrazione. A tal riguardo la Responsabile dell'Ufficio di Supporto al CUG con delega del Direttore Generale ha provveduto nella compilazione delle stesse, nel rispetto dei ristretti termini di scadenza impartiti.

Nelle sedute del 22 e del 23 marzo 2022 rispettivamente il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno deliberato all'unanimità l'approvazione del "**Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per persone in transizione di genere**". Tale Regolamento, proposto dal CUG, è stato emanato con Decreto Rettorale n. 3/2022 ed è, pertanto, attivo anche nel nostro Ateneo.

È stato inaugurato a Campobasso il Centro "Molise LGBT – Centro regionale contro le discriminazioni verso le persone LGBT". Tale Centro si pone l'obiettivo di costruire un sistema di accoglienza e supporto nel territorio molisano, ad oggi, secondo i dati del numero verde nazionale contro l'omotransfobia Gay Help Line 800 713 713, uno dei contesti dove la percentuale di richieste di ascolto e aiuto è superiore alle media nazionale. Attraverso le attività previste sarà possibile offrire alle persone LGBT (Lesbiche, Gay, Bisex e Trans) che subiscono discriminazioni per il proprio orientamento sessuale o identità di genere, un accesso diretto all'interno del proprio territorio di riferimento. A tal riguardo, sono stati attivati due sportelli territoriali, rispettivamente a Campobasso ed a Isernia.

Nel rispetto di quanto statuito dall'art. 15 del nuovo Statuto di Ateneo – Statuto entrato in vigore nel marzo 2022 – l'Università si è dotata del "**Gender Equality Plan**" (Piano di Parità di Genere). A tal riguardo, la Presidente ricorda che trattasi di un documento che si inserisce in quel

processo avviato su iniziativa dell'Unione europea, integrato e strutturato verso una visione complessiva di investimenti ed interventi in grado di favorire azioni e progetti innovativi e competitivi sensitive gender. L'adozione di tale importante documento è rivolta principalmente a promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata, ormai da più di un ventennio, tra le priorità delle politiche europee. Tale Piano si inserisce all'interno del macro-processo circolare che, partendo dall'analisi del contesto interno annualmente fornita dal Bilancio di Genere (BdG) e dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal CUG, allinea iniziative ed interventi alle azioni strategiche declinate nel Documento triennale di Programmazione strategica di Ateneo.

Sono in fase di elaborazione gli Atti del seminario di studi svolto il giorno 8 marzo 2021, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, intitolato "Empowerment delle donne. Una lettura interdisciplinare". Al riguardo, con Determina Dirigenziale si è provveduto ad affidare alla Edizioni Scientifiche Italiane l'impaginazione e la stampa di n. 50 copie del volume. Tale volume, si ricorda, raccoglie i contributi di ben 25 docenti dell'Università degli Studi del Molise che, con un proficuo dialogo interdisciplinare, hanno analizzato taluni aspetti di quest'ampia tematica dedicando un momento di riflessione alle donne: ricordando la loro "irruzione" sulla scena pubblica, il riconoscimento dei diritti, l'evoluzione della figura femminile e le diverse forme di discriminazione delle quali sono vittime, la loro presenza nella letteratura, nella storia, nell'arte, in archeologia, e le tante conquiste sociali, economiche e politiche dalle stesse conseguite.

Si è concluso il "**PER..corso pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche**" che ha visto un'ampia partecipazione, circa 370 persone tra personale tecnico amministrativo, docenti, dottorandi/e e studenti/studentesse.

A seguito della Convenzione sottoscritta tra l'Università degli Studi del Molise e la FIDAPA BPW-Italy (Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari) Distretto Sud-Est (Abruzzo, Basilicata, Molise e Puglia), con l'intento di adoperarsi per rimuovere ogni forma di discriminazione a sfavore delle donne, sia nell'ambito della famiglia che in quello del lavoro, è stata promossa l'attivazione di vari percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni e peculiarità indicate dalla predetta associazione, con il coinvolgimento anche degli altri Atenei del Distretto Sud-Est.

L'Ateneo del Molise ha ospitato venerdì 17 giugno 2022, alle ore 16.30, presso l'Aula Adriatico nella sede di Termoli, l'incontro in tema di "**Femminicidio, violenza di genere, Omofobia, He for She**": tematica di estremo interesse ed attualità. Come ricorda l'Organizzazione Mondiale della Sanità, la violenza di genere è anche un grave problema di salute pubblica, che incide direttamente sul benessere fisico e psichico delle donne e indirettamente sul benessere sociale e culturale di tutta la popolazione.

Durante l'incontro professori e ricercatori hanno relazionato su svariati e delicati temi, analizzando: la risposta sociologica sul fenomeno della violenza di genere; il contrasto e la prevenzione al fenomeno della tratta delle donne migranti; le tradizioni culturali e il diritto alla salute delle donne; la violenza contro le donne tramite l'utilizzo dei social network; gli ordini di protezione contro gli abusi familiari; la tutela delle persone LGBT. Sono seguiti gli interventi di avvocati ed esperti, dedicati alle misure volte a contrastare ogni forma di violenza di genere e, soprattutto, la testimonianza delle rappresentanti dei due Centri Antiviolenza (c.d. CAV) operanti sul territorio molisano: Liberaluna Onlus e Be Free.

L'incontro si è aperto con gli indirizzi di saluto del Rettore; ospiti dell'evento la Presidente FIDAPA BPW-Italy Distretto Sud-Est, nonché coordinatrice dell'incontro, dott.ssa Maria Nucio.

Con Decreto Rettorale n. 886 del 2022 si è proceduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi del Molise il quale, per il quadriennio 2022/2026, **Con D.R. n. 531 del 12 maggio 2022, è stato emanato il nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise, il quale disciplina l'attività del Comitato.** Tale organo ha una composizione paritetica ed è composto da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione e, a partire da questo mandato, da uno/una studente/studentessa che sarà a breve designato/a dal Rettore su proposta del Consiglio degli Studenti tra i suoi componenti.

Il Magnifico Rettore, prof. Luca Brunese, nel dare il benvenuto a tutte le componenti, effettive e supplenti, ha espresso il ringraziamento per l'ottimo lavoro svolto dalla composizione precedente e manifesta la sua piena fiducia per l'operato che l'attuale Comitato Unico di Garanzia sarà in grado di compiere nel prossimo quadriennio. Nel riconoscere il rilievo dei compiti propositivo-consultivi svolti da tale organo, il Rettore ha sottolineato che i temi legati alla tutela e promozione della parità di genere, del benessere organizzativo-lavorativo, della lotta contro ogni forma di discriminazione sono, soprattutto in questi ultimi tempi, oggetto di enorme attenzione da parte delle istituzioni, nazionali ed europee. L'Università deve, dunque, oggi più che mai, farsi promotrice di buone pratiche, mettendo in atto, anche attraverso l'analisi predisposta con il Bilancio di Genere, una serie di nuove e concrete azioni positive. Occorre favorire e diffondere, nella misura più ampia possibile, una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità; bisogna migliorare la progettualità per la conciliazione tra vita personale e lavoro; è fondamentale mettere in atto azioni di formazione, giacché molteplici sono gli aspetti sui quali è necessario continuare ad operare per rendere l'ambiente lavorativo, eterogeneo come quello accademico, compiutamente paritario.

Il Rettore ha rinnovato la disponibilità ad accogliere ogni proposta meritevole che il CUG vorrà proporre.

Anche per quest'anno il **CUS Molise** ha organizzato il Campus estivo per bambini prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti e/o famiglie con più figli, nel rispetto di tutti i protocolli e delle Linee Guida ministeriali atte al contenimento del contagio da COVID-19 e ha promosso sconto ed agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie nel palazzetto.

Il CUG all'unanimità ha approvato il **“Bilancio di Genere 2020”** dell'Università degli Studi del Molise, proposto dal CUG e fortemente voluto dal Rettore, prof. Luca Brunese, e dal Direttore Generale, dott. Valerio Barbieri.

Tale lavoro, svolto dal Gruppo di Coordinamento, è stato realizzato sulla base dei contenuti e delle modalità operative indicate dalla CRUI nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. In esso vengono riportate le analisi di contesto e le opportune valutazioni sulle

diverse componenti universitarie (studenti/studentesse, personale docente e tecnico amministrativo, organi di governo), nonché una sintesi delle varie azioni positive portate avanti negli anni dal Comitato Unico di Garanzia.

La presentazione del **primo “Bilancio di Genere”** dell’Università degli Studi del Molise si è tenuta in occasione della giornata internazionale della donna, martedì 8 marzo 2022. Tale importante documento mette in evidenza la distribuzione di genere delle diverse componenti all’interno della comunità accademica, favorendo l’attuazione di tutte le azioni utili per assicurare le pari opportunità nei luoghi di lavoro e di studio.

Elaborato nel rispetto delle *Linee guida* predisposte dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, il Bilancio di Genere è stato redatto grazie al coinvolgimento del personale docente e tecnico amministrativo con il coordinamento del Gruppo di lavoro e il supporto del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di Ateneo (CUG), il quale ne aveva auspicato l’adozione inserendolo tra le priorità del Piano di Azioni Positive 2019-2021.

Con questa prima edizione, dunque, l’Università degli Studi del Molise si fa carico di una strategica responsabilità sociale, assumendo l’impegno a rendersi promotrice di politiche improntate alla parità di genere, anche costruendo percorsi sinergici e trasversali per diffondere pensiero critico, inclusione sociale, promozione delle diversità nella lotta contro ogni forma di discriminazione.

Il CUG ricorda l’importanza e si sente coinvolto nella stesura del **Gender Equality Plan (GEP)** di Ateneo, per cui l’Amministrazione si è già attivata al fine di predisporre la realizzazione di tale Piano di azioni volto a favorire la riduzione delle asimmetrie di genere, permettendo al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell’età, della cultura, dell’abilità fisica, dell’orientamento sessuale, del plurilinguismo. Tale Piano di Eguaglianza di Genere si pone in stretta correlazione con il Piano Strategico di Ateneo 2021/2023, approvato lo scorso 20 luglio 2021, e rappresenta il requisito di accesso richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l’innovazione.

É stata perfezionata la **Convenzione tra l’Università degli Studi del Molise e la Commissione per la parità e le pari opportunità della Regione Molise** volta a favorire una proficua collaborazione per la realizzazione di iniziative e azioni congiunte rivolte alla promozione dei principi di eguaglianza e di pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia, quale organo deputato a promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora e la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità, offrirà il proprio supporto e la piena collaborazione per la riuscita delle varie azioni positive che saranno realizzate.

Si è proceduto alla nuova stipula del **Protocollo d’Intesa tra l’Università degli Studi del Molise, nella persona del Rettore prof. Luca Brunese, e il Programma Nati per Leggere (NpL), nella persona del suo rappresentante dott. Nunzio Salvatore Colarocchio**. La Presidente ricorda che l’Università e NpL hanno già avviato negli anni una proficua collaborazione e tale Protocollo ha la finalità di incrementare le attività di ricerca e di formazione, promuovendo ulteriori incontri e iniziative di varie tipologie (es. seminari, concorsi per ragazzi, laboratori etc.) per incentivare l’ascolto, la lettura, la scrittura, anche ospitando incontri con i bambini di età compresa tra 0-3 anni presso il locale Nursery di Ateneo, in collaborazione con il Comitato

Unico di Garanzia, ovvero con i bambini di età compresa tra 0-6 anni presso gli spazi museali dell'Ateneo.

Dopo il periodo di chiusura dovuto alla pandemia da Covid-19, è stata riaperta la **Nursery** di Ateneo. Pertanto, è necessario procedere al rinnovo della Convenzione tra CUG e CUS Molise per garantire il servizio di supporto specializzato.

In data 23 novembre 2022, alle ore 11.30, presso l'Aula F. Modigliani (II Edificio Polifunzionale) sono stati presentati il **“Bilancio di Genere 2021”** e il **“Gender Equality Plan 2022/24”**: due importanti documenti fortemente sostenuti dal CUG che, sinergicamente, danno concreta attuazione ai valori e ai principi statutari di parità e di valorizzazione delle differenze di genere, contribuendo a implementare la strategia universitaria in tema di pari opportunità. L'evento è stato introdotto dai saluti di benvenuto del Rettore, prof. Luca Brunese. Sono stati ospiti e relatrici la prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo, Prorettrice Vicaria dell'Università degli Studi di Napoli “Federico II” e la prof.ssa Francesca Carocchia, Coordinatrice del Gruppo di lavoro CRUI sulle questioni di genere. L'illustrazione del “Gender Equality Plan” è stata affidata dalla prof.ssa Loredana Tullio.

Al termine della presentazione sono stati distribuiti gli attestati del “PER...CORSO pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche”. L'evento ha ospitato anche l'iniziativa a favore di Masha Amini e di tutte le donne dell'Iran.

In prossimità della data del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, molteplici sono le iniziative previste volte a sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne, il CUG ha preso parte attivamente ai seguenti appuntamenti:

In segno di vicinanza alle donne e agli uomini che in Iran, anche in questo momento, stanno lottando per i diritti e le libertà negate, l'Università degli Studi del Molise ha aderito all'iniziativa “Masha Amini – Una ciocca per tutte le donne dell'Iran”, promossa dall'Amministrazione Comunale di Campobasso in tutti i Musei cittadini. Il Comitato ha proposto, nei giorni dal 24 al 30 novembre 2022 (fatta eccezione per il giorno 29 novembre, giornata dedicata all'inaugurazione dell'a.a.), dalle ore 10.00 alle 12.00, presso il Polo Bibliotecario-Museale dell'Unimol (ingresso Biblioteca di Ateneo, Viale Manzoni), di allestire una teca per consentire a chiunque di offrire un gesto di solidarietà depositando una ciocca di capelli e/o lasciando sulle pagine di un quaderno un pensiero o una breve riflessione.

In data 24 novembre 2022, si è inaugurata presso la Scuola Allievi Agenti di Polizia “G. Rivera”, una panchina rossa quale simbolo della commemorazione di tutte le donne vittime di violenza. Su invito della dott.ssa Valeria Moffa, Direttrice della Scuola, è stata presente la Presidente del CUG, prof.ssa Loredana Tullio.

Nella medesima data, alle ore 10.30, la Presidente ha preso parte anche all'incontro “Per l'eliminazione della violenza verso le donne”, organizzato presso la Caserma dei Carabinieri “E. Frate”.

In data 25 novembre 2022, presso l'Università degli Studi del Molise, è stato organizzato nell'ambito del 4th Forum on Studies of Society (Convegno internazionale di studi) Giustizia Sicurezza Crimine l'incontro dal titolo “Violenza sulle donne: un bilancio del Codice Rosso. Vittime e vittimizzazione secondaria: cosa non si fa in Italia”.

Presso il PalaUnimol, si è svolto un Torneo di Pallavolo “Una schiacciata alla violenza”, triangolare di beneficenza tra Corso di Scienze del servizio sociale, Scuola Allievi Polizia di Stato e Scuola Allievi Carabinieri, promosso da: CUS Unimol, Nuova Pallavolo, ConDivisa, Filiera dei Corsi di Studio in Servizio sociale.

Sempre in data 25 novembre, il Comune di Campobasso in collaborazione con l’Ambito Territoriale Sociale di Campobasso, il Centro Antiviolenza (CAV) regionale BeFree Molise e il Centro contro le discriminazioni Molise LGBT, ha organizzato un evento di sensibilizzazione e confronto contro la violenza di genere presso la Sala della Costituzione.

Sempre in data 25 novembre, presso Palazzo d’Aimmo, il Consiglio Regionale ha organizzato un tavolo di confronto sul tema della violenza. L’evento è terminato con la donazione da parte delle “Uncinettine sannite” di Pietrabbondante di un albero realizzato artigianalmente in ricordo delle vittime di violenza.

Il CUG ha collaborato alla realizzazione del seminario di sensibilizzazione promosso dalla Commissione regionale per la Parità e le Pari Opportunità, in collaborazione con l’Università degli Studi del Molise, la Regione Molise e l’Associazione Nazionale Comuni Italiani. Le “pari opportunità” rappresentano un principio, costituzionalmente garantito, volto a rimuovere ogni sorta di ostacolo diretto ad impedire la partecipazione delle persone alla vita sociale, economica e politica del Paese. Il fine delle politiche ad esse connesse, nonché le azioni positive messe in atto sul territorio statale, devono dunque basarsi sulla ricerca dell’eguaglianza e sull’eliminazione di ogni genere di differenza discriminante nell’accesso e nella partecipazione alla vita sociale.

Attività di aggiornamento e di formazione dei componenti del CUG di Ateneo con il supporto e organizzazione del Settore.

Ai Componenti CUG è stata data la possibilità di partecipare quale attività di formazione al Ciclo di seminari formativi della Conferenza Nazione degli Organismi di parità delle Università italiane ad oggetto “Il ruolo degli Organismi di parità negli Atenei italiani: strumenti e prassi”. Il ciclo si è articolato in 8 incontri della durata ognuno di 90 minuti online da aprile a dicembre 2022.

Partecipazione di tutto il personale tecnico-amministrativo del Corso di formazione “PER..corso pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche” organizzato dalla presidente del CUG prof.ssa Loredana Tullio.

6. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

La piena attuazione del ciclo di gestione della performance richiede un monitoraggio costante dei processi valutativi e di quelli di pianificazione, controllo e programmazione economico-finanziaria dell’Ateneo. Per assicurare efficaci ed incisivi miglioramenti al ciclo delle performance sono stati individuati i principali ambiti di intervento nei seguenti punti di forza e di debolezza:

Punti di forza:

- ▶ Integrazione degli obiettivi con il Piano strategico triennale di Ateneo;
- ▶ Individuazione di un sistema di obiettivi chiari e misurabili con relativi indicatori e target;
- ▶ Partecipazione al ciclo di gestione da parte di tutti gli organi di indirizzo politico e amministrativo;
- ▶ Correlazione tra ciclo della performance e azioni previste nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Punti di debolezza:

- ▶ Collegamento del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria;
- ▶ Processo di informatizzazione del ciclo della performance;
- ▶ Attuazione di un sistema di Customer Satisfaction per l'affermazione della cultura della valutazione;
- ▶ Realizzazione di un sistema di performance budgeting per correlare ad ogni azione strategica adeguate e specifiche risorse di bilancio.