

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE



RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2025

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

ANNO DI RIFERIMENTO 2024

Relazione sulla Performance 2025 – Ciclo della performance anno 2024

Il presente documento è stato approvato con DR n. 216 dell'11 febbraio 2025.

INDICE

INTRODUZIONE

1. Analisi del contesto interno e delle risorse	pag. 4
1.1 Il contesto di riferimento	pag. 4
1.2 Risorse finanziarie	pag. 9
2. Il ciclo della performance	pag. 13
3. Performance organizzativa	pag. 16
4. Performance organizzativa e azioni positive	pag. 24
5. La performance individuale	pag. 32
6. Il processo di misurazione e valutazione anno 2024	pag. 42
7. Obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	pag. 102

Introduzione

La Relazione sulla performance, redatta ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, delle disposizioni normative vigenti e delle linee guida del DFP del 2018 conclude il Ciclo di gestione della performance dell'Ateneo.

Con riferimento all'anno 2024 il documento evidenzia, a consuntivo, gli obiettivi perseguiti e il grado di raggiungimento dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto quelli programmati e consente di rilevare gli eventuali scostamenti.

Il documento contiene, inoltre, le informazioni utili per il miglioramento del ciclo di gestione della performance, i risultati raggiunti in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione, le attività per le pari opportunità e il bilancio di genere, l'organizzazione del lavoro agile nell'anno considerato.

L'Ateneo ha lavorato, negli anni, per garantire il continuo miglioramento organizzativo, al fine di assicurare l'attrattività della didattica, il potenziamento della ricerca e della terza missione, il buon andamento dell'azione amministrativa e accrescere l'efficienza e l'efficacia delle attività svolte, mediante la definizione di obiettivi strategici, un'attenta programmazione finanziaria, la rimodulazione degli obiettivi di breve e medio periodo e l'aggiornamento periodico delle strutture amministrative.

Negli ultimi anni l'Ateneo ha adottato un approccio integrato alla programmazione, facendo confluire più strumenti di programmazione in un unico documento denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione", definendo diversi ambiti di pianificazione tra cui performance, fabbisogno del personale, parità di genere, lavoro agile, prevenzione della corruzione.

1. Analisi del contesto interno e delle risorse

1.1. Il contesto di riferimento

Nell'Università degli Studi del Molise il sistema di Governance è delineato nello Statuto (il cui testo revisionato è in vigore dal 14 luglio 2024, emanato con DR rep. 933/2024, prot. 28376, del 14.06.2024) e nel Regolamento generale di Ateneo (emanato con D.R n.478/2018 prot. 13944 del 7 giugno 2018), attuativi della Legge n. 240/2010. L'assetto organizzativo prevede, all'articolo 13 dello Statuto, quali Organi di governo:

- il Rettore
 - il Senato Accademico

- il Consiglio di Amministrazione
- il Direttore Generale

Operano, altresì, all'interno dell'Ateneo i seguenti Organi consultivi, di garanzia e di controllo:

- il Collegio dei Revisori dei Conti
- il Nucleo di Valutazione
- il Presidio di Qualità di Ateneo (PQA)
- il Collegio di Disciplina
- Il Comitato Unico di Garanzia
- il Garante di Ateneo e degli Studenti,
- il Consiglio degli studenti,
- il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo.

Relativamente alle strutture didattiche, l'art. 28 individua:

- i Dipartimenti
- le Scuole e le eventuali strutture di raccordo, comunque denominate, con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche;
- i Corsi di studio
- i Corsi di specializzazione
- i Corsi di dottorato di ricerca
- i Corsi di master universitario

L'organigramma, approvato con DD. n.121 prot. 17917 del 28 aprile 2023 e decorrenza 1 maggio 2023, ha ridisegnato un nuovo assetto organizzativo con successive modificazioni e integrazioni in termini di semplificazione dei procedimenti e ridefinizione degli ambiti di competenza.

L'attuale modello organizzativo si fonda su due macrostrutture, le Divisioni, all'interdo delle quali ricadono, per ambiti funzionali di competenze, le Aree e i Coordinamenti nonché i Settori, gli Uffici e i Centri in ragione della specificità delle attività svolte e delle finalità istituzionali dell'Ateneo.

L'Amministrazione ha assicurato, ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Generale di Ateneo, 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 soprattutto in situazioni lavorative straordinarie e complesse, tra cui quelle

derivanti dall'attuazione dei progetti PNRR, al fine di garantire la regolare funzionalità di tutte le strutture.

I punti di forza del modello organizzativo possono essere così riassunti:

- Coordinamento e raccordo di più strutture, per garantire linee operative comuni, standard qualitativi omogenei e attività di monitoraggio dei processi gestiti e dei risultati raggiunti;
- Formazione continua;
- Responsabilità e autonomia dei diversi ruoli;
- Organizzazione del lavoro secondo il principio della trasversalità delle competenze per superare quello della esclusiva settorialità;
- Razionalizzazione nella gestione delle risorse;
- Riorganizzazione logistica di alcune strutture;
- Revisione e rafforzamento dell'informatizzazione dei processi.

Si forniscono i dati relativi all'anno solare 2024 relativamente a tutte le componenti dell'Ateneo: docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti e laureati.

La tabella che segue evidenzia il personale docente in servizio presso l'Università degli Studi del Molise alla data del 31/12/2024:

PERSONALE DOCENTE	n°
PROFESSORI ORDINARI	107
PROFESSORI ASSOCIATI	128
RICERCATORI	15
RTD	46
Totale complessivo	323

La tabella che segue distingue il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi del Molise alla data del 31/12/2024 per Aree funzionali come individuate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca Periodo 2019-2021 sottoscritto il 18 gennaio 2024:

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER AREA*	n°
DIRIGENTI	3 ¹
ELEVATE PROFESSIONALITÀ	19
FUNZIONARI	75

¹ Uno dei 3 dirigenti è collocato in aspettativa

Relazione sulla Performance 2025 – Ciclo della performance anno 2024

COLLABORATORI	116
OPERATORI	37
TECNOLOGI DI II LIVELLO	10
Totale complessivo	260

Di seguito si riporta l'andamento degli studenti iscritti e immatricolati presso l'Università degli Studi del Molise dall'anno accademico 2018/2019 ad oggi: (Fonte: Ateneo)

ANNO	Isritti	Immatricolati
2018-2019	7032	1869
2019-2020	6996	1952
2020-2021	6992	1964
2021-2022	7007	1989
2022-2023	6960	1897
2023-2024	7144	2099
2024-2025	7.111	1.974 ²

Di seguito l'organigramma dell'Ateneo aggiornato al 31.12.2024:

² Dato provvisorio al 10 febbraio 2025

1.2. Risorse finanziarie

Per quanto riguarda l'analisi delle risorse finanziarie il documento di riferimento è rappresentato dal Bilancio di esercizio 2023 approvato dagli Organi nel mese di aprile 2024, in quanto fotografa le ricadute in termini economico-patrimoniali delle azioni dirette alla realizzazione del Piano Strategico di Ateneo.

L'esercizio 2024 è stato caratterizzato dalla fase realizzativa delle diverse progettualità avviate negli esercizi precedenti. La ripartenza delle attività ha, infatti, portato all'Ateneo maggiori proventi e contributi quale primo risultato delle azioni poste in essere sul fronte dei finanziamenti PNRR, del FFO e di altri bandi competitivi di ricerca e edilizia.

Sul fronte dei costi la crescita è riconducibile all'incremento dei costi del personale, fatto di per sé positivo se letto in termini di maggiore sostenibilità dei volumi crescenti di attività, e all'incremento dei costi della gestione corrente.

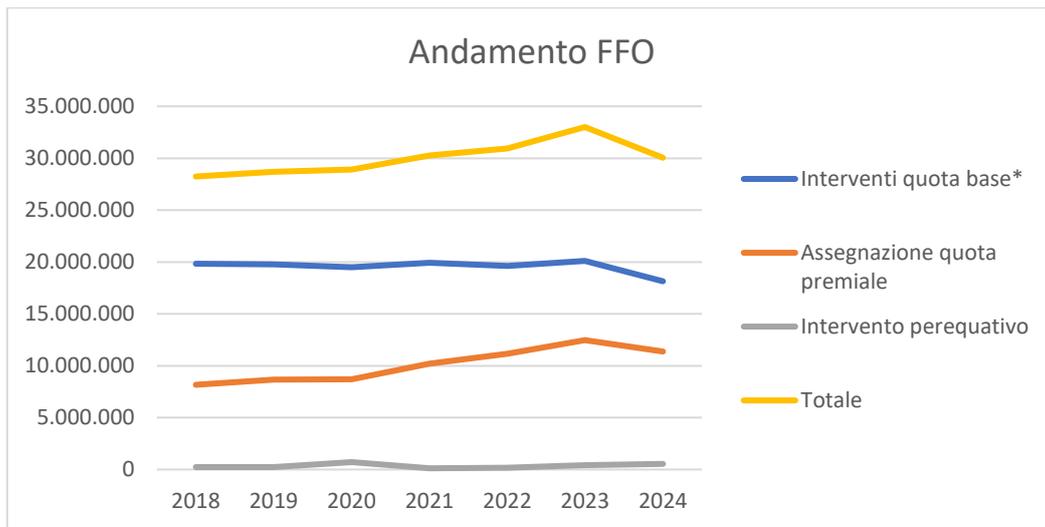
La tabella e il grafico seguenti rappresentano l'andamento del FFO (quota base, premiale e intervento perequativo) dal 2018 al 2024. Si nota che la dotazione di FFO è cresciuta significativamente negli ultimi cinque anni, fatta eccezione per l'anno 2024 che, come noto, ha registrato un vistoso taglio delle risorse a livello di stanziamento statale. Le risorse senza vincolo di destinazione (quote libere) sono incrementate in particolare nella quota premiale e meno nella quota base. L'intervento perequativo ha visto un aumento rispetto al 2022 per gli anni 2023 e 2024 a causa dell'aumento delle risorse rese disponibili dal minore utilizzo della clausola di salvaguardia.

FONDO DI FUNZIONAMENTO ORDINARIO - FFO

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Interventi quota base ³	19.835.352	19.767.268	19.503.374	19.934.737	19.617.057	20.104.756	18.139.071
Assegnazione quota premiale	8.165.615	8.663.878	8.692.502	10.205.923	11.150.515	12.467.473	11.361.101
Intervento perequativo	234.029	245.861	713.054	119.409	181.584	427.931	535.498
TOTALE	28.237.014	28.679.026	28.910.950	30.262.090	30.951.178	33.002.183	30.037.694

³ Dal 2021 l'importo della quota base comprende l'integrazione ex art. 238 DL n. 34/2020 e art. 9, lett. q.a) del DM n. 1059/2021 pari a: € 334.068 per il 2021, € 623.932 per il 2022, € 636.771 per il 2023 ed € 645.192 per il 2024

Nel Bilancio di esercizio, allo stato ancora non approvato, si darà conto dell'incidenza economico e/o patrimoniale delle attività svolte nel corso del 2024 in attuazione degli obiettivi del Piano Strategico, in modo da rappresentare in concreto il raccordo tra la strategia e la politica di bilancio. La dimensione economica rappresenta infatti un'utile informazione di contesto per dar conto di come la visione politica si traduce in concretezza attraverso la quotidianità operativa di una Amministrazione che lavora per realizzare ed implementare le azioni atte a raggiungere gli obiettivi definiti nella pianificazione strategica. Inoltre è stato condotto un lavoro di analisi e configurazione dell'integrazione degli applicativi gestionali adottati dall'Ateneo (U-Budget-applicativo per la formulazione delle previsioni di budget, U-GOV Contabilità) che ha permesso di evidenziare il collegamento tra la pianificazione strategica e la pianificazione economico-finanziaria nel Bilancio Unico di Previsione 2024 e 2025.



Relazione sulla Performance 2025 - anno di riferimento 2024

Di seguito si riportano i dati riferiti agli Indicatori previsti dal D.Lgs. n. 49/2012 riferiti agli esercizi 2018-2022 sono definitivi e certificati dalla procedura Proper, mentre i dati riferiti all'esercizio 2023 sono stimati in quanto, alla data di stesura della presente relazione non sono ancora validati a livello ministeriale.

INDICATORE SPESE DI PERSONALE - IP

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Spese di personale a carico Ateneo (A)	30.028.782	31.757.220	31.862.797	32.625.325	33.722.183	35.046.310
TOTALE (A)	30.028.782	31.757.220	31.862.797	32.625.325	33.722.183	35.046.310
FFO (B)	30.234.279	31.248.082	32.864.792	35.810.018	37.126.090	40.618.296
Programmazione Triennale (C)	152.301	298.474	297.644	319.728	319.728	319.728
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	7.172.948	9.048.777	7.225.475	7.478.104	7.545.136	7.827.981
TOTALE (E) = (B+C+D)	37.559.528	40.595.333	40.387.911	43.607.850	44.990.954	48.766.005
Rapporto (A/E) = < 80%	79,95%	78,23%	78,89%	74,82%	74,95%	71,87%

INDICATORE INDEBITAMENTO - IDEB

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ammortamento mutui - capitale+interessi (A)	134.263	-	-	-	-	56.556
TOTALE (A)	134.263	-	-	-	-	56.556
FFO (B)	30.234.279	31.248.082	32.864.792	35.810.018	37.126.090	40.618.296
Programmazione Triennale (C)	152.301	298.474	297.644	319.728	319.728	319.728
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	7.172.948	9.048.777	7.225.475	7.478.104	7.545.136	7.827.981
Spese di personale a carico Ateneo (E)	30.028.782	31.757.220	31.862.797	32.625.325	33.722.183	35.046.310
Fitti passivi (F)	-	-	-	-	-	-
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	7.530.746	8.838.113	8.525.114	10.982.525	11.268.771	13.719.695
Rapporto (A/G) = < 15%	1,78%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,41%

Relazione sulla Performance 2025 - anno di riferimento 2024

INDICATORE SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA - ISEF

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FFO (A)	30.234.279	31.248.082	32.864.792	35.810.018	37.126.090	40.618.296
Programmazione Triennale (B)	152.301	298.474	297.644	319.728	319.728	319.728
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	7.172.948	9.048.777	7.225.475	7.478.104	7.545.136	7.827.981
Fitti passivi (D)	-					
TOTALE (E) = (A+B+C+D)	37.559.528	40.595.333	40.387.911	43.607.850	44.990.954	48.766.005
Spese di personale a carico Ateneo (F)	30.028.782	31.757.220	31.862.797	32.625.325	33.722.183	35.046.310
Ammortamento mutui - capitale+interessi (G)	134.263	-	-	-	-	56.556
TOTALE (H) = (F+G)	30.163.045	31.757.220	31.862.797	32.625.325	33.722.183	35.102.866
Rapporto (E/H*82%) = >1	1,02	1,05	1,04	1,10	1,09	1,14

2. Il ciclo della performance

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26.06.2024, ha proceduto, in linea con gli obiettivi programmatici di cui al Piano strategico 2023/2025, ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80 del 28.06.2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021. Com'è noto, il PIAO rappresenta, per la Pubblica Amministrazione, una sorta di documento unico della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo e di azione delle amministrazioni.

È articolato in quattro sezioni la seconda delle quali “Valore pubblico, performance e anticorruzione” accoglie il Piano della Performance 2024-2026, strumento di riferimento per l'avvio e la gestione del ciclo di gestione della performance, come disciplinato all'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009.

Per l'anno 2024 gli obiettivi strategici di riferimento sono stati individuati dal Direttore Generale sulla base del Piano Strategico di Ateneo e dei documenti di programmazione economico finanziaria a seguito di una negoziazione con i Responsabili delle strutture amministrative. Rispetto agli obiettivi strategici sono stati declinati quelli operativi annuali unitamente ai risultati da conseguire.

La natura degli obiettivi strategici ha favorito una positiva trasversalità degli obiettivi annuali che ha consentito di incrementare la capacità di collaborazione tra i responsabili e le diverse strutture.

La declinazione degli obiettivi nel PIAO 2024-2026, le conseguenti azioni e la misurazione del grado di raggiungimento dei risultati hanno consentito la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Si dà atto che in corso d'anno i Responsabili delle strutture, a vario livello, hanno rimodulato alcuni obiettivi laddove fattori esogeni o il mutamento dei presupposti giuridici o fattuali non consentivano o non richiedevano più il raggiungimento dei risultati o dei target programmati.

Per l'anno 2024 l'Ateneo ha adottato 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 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 Sistema di Misurazione e di Valutazione utilizzato nell'ambito del Ciclo della performance riferito all'anno 2024 è improntato ai seguenti principi generali:

Relazione sulla Performance 2025 - anno di riferimento 2024

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
- verifica finale con misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione dei risultati;
- oggettività delle metodologie valutative, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati conseguiti;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- miglioramento della qualità complessiva dei servizi offerti dall'Università con una migliore utilizzazione delle risorse.

L'Ateneo, in fase di esplicitazione degli obiettivi dirigenziali e dei titolari di funzioni apicali in (personale di area EP), ha cercato di assicurare il collegamento tra la performance organizzativa e quella individuale.

Nel sistema di misurazione utilizzato per l'anno 2024 la valutazione della Performance organizzativa è componente imprescindibile della valutazione della performance individuale sia della dirigenza sia del personale.

La Performance organizzativa di Ateneo è stata 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.

Per quanto attiene alla Performance individuale l'Ateneo con l'avvio del ciclo ha individuato, all'interno delle linee strategiche, obiettivi operativi coerenti con le azioni programmate per il triennio di riferimento anche al fine di conseguire alcuni miglioramenti rispetto agli esiti certificati nella Relazione sulla performance dell'anno precedente.

Nello specifico gli obiettivi strategici sono riferiti al triennio 2024-2026 e gli obiettivi operativi all'anno 2024.

Per ciascuna delle aree strategiche di intervento, in relazione agli obiettivi operativi, sono stati proposti specifici indicatori.

La Governance di Ateneo sempre attenta ad interpretare i fabbisogni del proprio personale e degli stakeholder ha perseguito, anche per l'anno 2024, il miglioramento organizzativo delle attività svolte, cercando di incrementare gli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi. A tal fine ha garantito il monitoraggio costante del funzionamento del modello organizzativo adottato e delle sue articolazioni interne.

Tali azioni hanno comportato la definizione ed il consolidamento nel tempo della politica 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. Negli anni i processi di valutazione ed autovalutazione hanno consentito di migliorare le performance dell'Ateneo, sebbene sussistano ancora alcune aree di criticità che caratterizzano la metodologia impiegata. Per il superamento di tali criticità l'Ateneo ha già avviato un significativo processo di miglioramento riscrivendo parzialmente, ma in maniera sostanziale, i processi e le regole da seguire all'interno del Sistema di misurazione e valutazione adottato per l'anno 2025.

L'obiettivo che l'Ateneo si è dato per il 2025 consiste nel contribuire al miglioramento della performance organizzativa e individuale mediante la definizione di regole di misurazione e valutazione più chiare, di criteri e indicatori oggettivi e misurabili, facendo altresì leva sui processi di modernizzazione e digitalizzazione, sulla semplificazione, sulla prevenzione della corruzione, sullo sviluppo della trasparenza, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa. In quest'ottica il ciclo della performance è considerato dall'Ateneo non solo come strumento di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività, ma anche come leva di miglioramento organizzativo e della qualità della prestazione lavorativa.

L'albero della performance, riportato nella figura che segue, è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione. Nel Piano strategico sono individuate le aree strategiche che costituiscono le prospettive in cui vengono scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. Un'area strategica può riguardare un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni.



L'albero della performance fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'amministrazione. Ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle tre principali dimensioni della performance: strategica di Ateneo, organizzativa e individuale.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è declinato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

3. Performance organizzativa

Il coinvolgimento dell'utenza esterna e interna nel processo di valutazione delle performance organizzative, in particolare attraverso l'utilizzo di indagini di Customer Satisfaction relative alle attività e ai servizi erogati sottolinea, per l'Ateneo, l'importanza di valorizzare l'ascolto della comunità studentesca e degli stakeholders in generale. In osservanza a tali principi l'Ateneo pertanto eroga da diversi anni questionari rivolti alla propria utenza e ne utilizza gli esiti in ottica di miglioramento continuo, anche per valutare la rilevanza di determinate tematiche nella definizione degli obiettivi di

performance organizzativa. Tra le più significative indagini riferite al 2024 si citano le indagini istituzionali rivolte alla comunità studentesca e a dottorandi e a laureandi.

Già dall'anno 2023 l'Ateneo ha aderito, insieme ad altri cinquanta Atenei/Scuole, al progetto "Good Practice" del Politecnico di Milano con l'obiettivo di misurare e comparare le prestazioni dei servizi amministrativi e di supporto delle università aderenti rispetto all'efficacia percepita dalle diverse categorie di utenti mediante la somministrazione di un questionario e identificare le buone pratiche da diffondere all'interno dell'organizzazione.

L'area di rilevazione ha riguardato la Customer Satisfaction, rivolta alle seguenti categorie di stakeholder: 1) docenti, dottorandi e assegnisti; 2) personale tecnico-amministrativo; 3) studenti.

In aggiunta alla rilevazione della soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi, un questionario relativo al benessere organizzativo è stato previsto per il personale tecnico-amministrativo.

Nella rilevazione studenti è stato previsto un approfondimento verticale sul tema dell'orientamento in ingresso.

Tali rilevazioni consentono di cogliere le criticità da superare e forniscono gli elementi informativi utili, in ambito direzionale, per programmare adeguate azioni di miglioramento.

I risultati dell'indagine effettuata nell'ambito del progetto Good practice, confrontati con le medie in funzione delle dimensioni degli altri Atenei, sono stati valorizzati per la misurazione della performance organizzativa, sono stati diffusi all'interno della comunità accademica e sono consultabili all'indirizzo https://www2.unimol.it/ateneo/dati-statistici/good_practice/.

Nell'ambito del progetto "Good practice", con riferimento agli aspetti organizzativi, di gestione ed erogazione dei servizi è stata oggetto di indagine l'efficacia e l'efficienza percepite.

L'efficacia percepita, detta anche Customer Satisfaction (CS), è stata rilevata rispetto ai servizi amministrativi e di supporto delle università ed ha coinvolto le tre principali categorie di stakeholder dell'ateneo: Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA), Personale Tecnico-Amministrativo (PTA), Studenti.

In aggiunta alle rilevazioni della soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi, all'interno della rilevazione dell'efficacia e dell'efficienza percepita è stata effettuata anche una rilevazione del benessere organizzativo, rivolto al personale interno all'ateneo.

In entrambe le rilevazioni, ovvero efficacia percepita ed efficienza, sono state rilevate le cinque macro-categorie di servizi, ovvero Amministrazione, Infrastrutture, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, Servizi bibliotecari e multimediali di Ateneo (SBMA).

In sintesi, dall'analisi si evince che l'Ateneo, collocato nel cluster delle università di piccole dimensioni, si colloca ai primi posti nell'indagine rivolta al personale docente e tecnico amministrativo, con valori superiori alla media del cluster dimensionale di riferimento, con riferimento alla soddisfazione

complessiva e alla soddisfazione dei servizi. Mentre, nell'ambito dell'indagine rivolta agli studenti, l'efficacia percepita si attesta su valori meno performanti.

Di seguito gli esiti della rilevazione suddetta:

EFFICACIA PERCEPITA E EFFICIENZA

In entrambe le rilevazioni tradizionali, ovvero efficacia percepita ed efficienza, vengono rilevate le **cinque macro-categorie** di servizi mostrate in questa tabella, ovvero **Amministrazione, Infrastrutture, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca, SBMA**.

Macro-area	Efficacia percepita [Scala 1-6]	Efficienza [Costo unitario]
Amministrazione	DDA e PTA (Personale)	€/tot proventi e costi
Infrastrutture	DDA, PTA e Studenti (Servizi campus)	€/mq interni
Supporto alla didattica	DDA e Studenti (Didattica e Segreterie)	€/studente
Supporto alla ricerca	DDA (Ricerca)	€/tot proventi e costi
SBMA	DDA e Studenti (Biblioteche)	€/utenti potenziali

Nella **seconda colonna** è riportato il dettaglio delle **3 categorie di stakeholder** per cui è rilevata l'efficacia percepita, ovvero Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA), Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) e studenti, sia del primo anno (STUD I) che degli anni successivi (STUD II). Tra le parentesi si indica il nome del servizio così come presentato nelle slide di dettaglio dell'efficacia percepita che seguono.

La **terza colonna** riporta la **metrica del costo unitario** della macro-categoria, calcolato dividendo i costi complessivi dei servizi (PD+COLL+SER+SIOPE) riferiti a ciascuna macro-categoria (il cui dettaglio è descritto nelle note metodologiche) per il relativo driver.

Nelle slide successive sono riportate:

- le **analisi di efficacia percepita**, che includono le **percezioni dei vari stakeholder** per i servizi associati alle macro-categorie;
- le **analisi di efficienza**, riferite ai **costi** relativi alle macro-categorie;
- il **cruscotto integrato** delle analisi di **efficacia percepita** e di **efficienza**.

Legenda

DDA – Docenti, Dottorandi e Assegnisti

PTA – Personale Tecnico Amministrativo

STUD I- Studenti I anno

STUD II – Studenti anni successivi al I anno

EFFICACIA PERCEPITA - DDA: Soddisfazione Complessiva

Codice Ateneo Dimensione

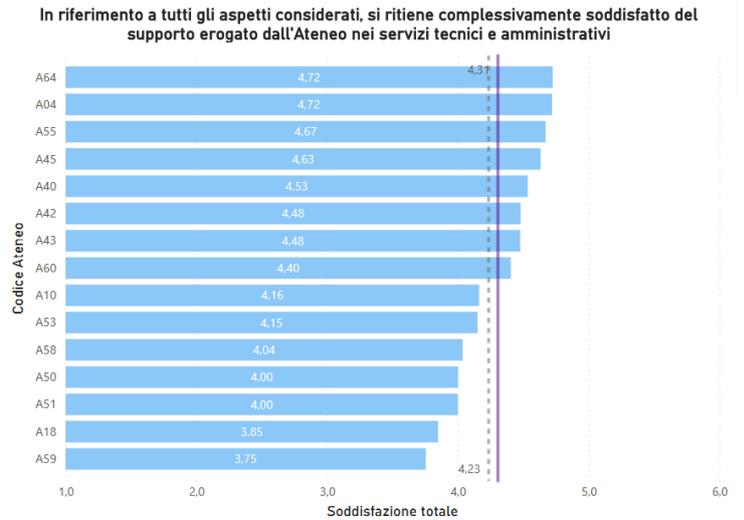
A55

Codice Ateneo

Piccoli

Cluster Dimensionale

Con riferimento all'efficacia percepita dal DDA, la figura a destra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto agli Atenei che appartengono allo stesso cluster dimensionale in termini di **soddisfazione complessiva** verso i servizi amministrativi. La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla **media degli atenei partecipanti** (linea grigia tratteggiata) e alla media dei soli atenei partecipanti **dello stesso cluster dimensionale** (linea viola piena).

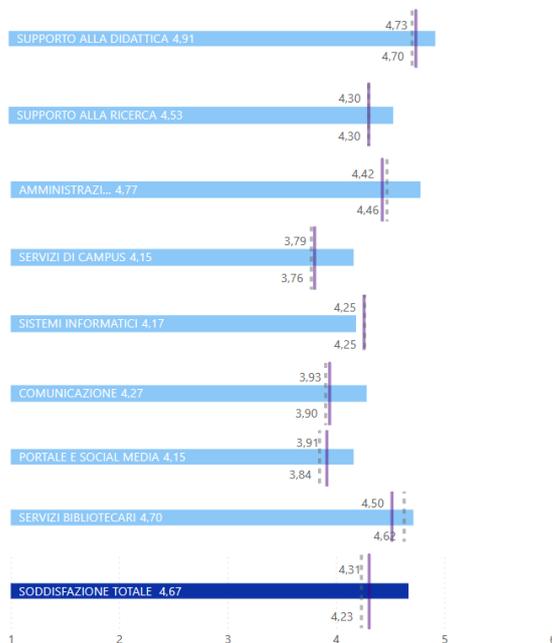


La riga viola e piena mostra la media del cluster dimensionale di riferimento

La riga grigia e tratteggiata mostra la media di tutti gli atenei partecipanti all'edizione

Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario DDA: "In riferimento a tutti gli aspetti considerati, si ritiene complessivamente soddisfatto del supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi?". Qualora il questionario prevedesse una domanda sui servizi dell'amministrazione centrale e una su quelli delle strutture decentrate (versione detta "ACDEC"), il grafico riporta la media tra le due soddisfazioni.

EFFICACIA PERCEPITA - DDA: Soddisfazione per Servizio



Codice Ateneo

A55

Codice Ateneo

Dimensione

Piccoli

Cluster Dimensionale

Con riferimento all'efficacia percepita dal DDA, la figura a sinistra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto agli Atenei che appartengono allo stesso cluster dimensionale in termini di soddisfazione complessiva (barra in blu scuro) e la soddisfazione per le singole categorie di servizi amministrativi (barre in azzurro).

La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla media degli atenei partecipanti nell'anno (linea grigia tratteggiata) e alla media dei soli atenei dello stesso cluster dimensionale (linea viola piena).

La riga viola e piena mostra la media del cluster dimensionale di riferimento

La riga grigia e tratteggiata mostra la media di tutti gli atenei partecipanti all'edizione

Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario DDA: "In riferimento a [SERVIZIO], si ritiene complessivamente soddisfatto?". Qualora il questionario prevedesse una domanda sui servizi dell'amministrazione centrale e una su quelli delle strutture decentrate (versione detta "ACDEC"), il grafico riporta la media tra le due soddisfazioni.

EFFICACIA PERCEPITA - PTA: Soddisfazione Complessiva

Codice Ateneo Dimensione

A55

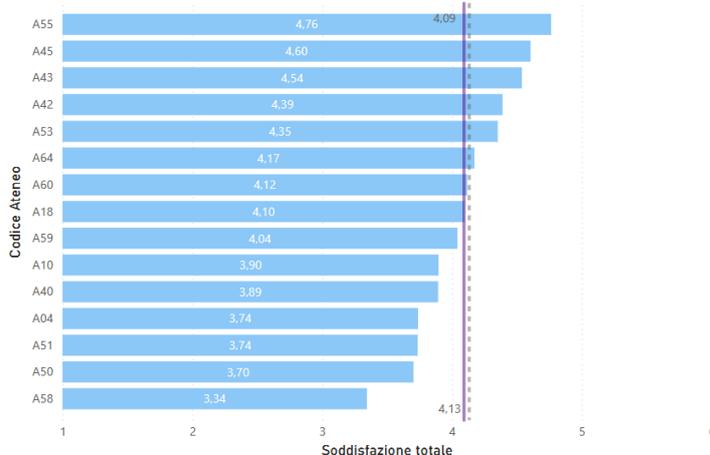
Codice Ateneo

Piccoli

Cluster Dimensionale

Con riferimento all'efficacia percepita dal PTA, la figura a destra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto agli Atenei che appartengono allo stesso cluster dimensionale in termini di **soddisfazione complessiva** verso i servizi amministrativi. La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla **media degli atenei partecipanti** (linea grigia tratteggiata) e alla media dei soli atenei partecipanti **dello stesso cluster dimensionale** (linea viola piena).

In riferimento a tutti gli aspetti considerati, si ritiene complessivamente soddisfatto del supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi

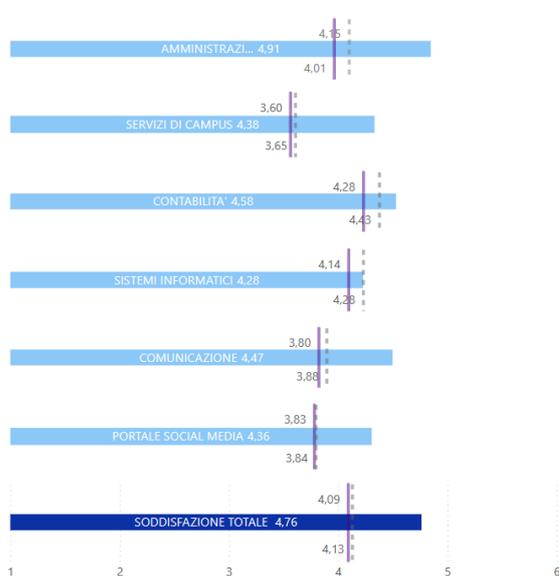


La riga viola e piena mostra la media del cluster dimensionale di riferimento

La riga grigia e tratteggiata mostra la media di tutti gli atenei partecipanti all'edizione

Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario PTA: "In riferimento a tutti gli aspetti considerati, si ritiene complessivamente soddisfatto del supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi?". Qualora il questionario prevedesse una domanda sui servizi dell'amministrazione centrale e una su quelli delle strutture decentrate (versione detta "ACDEC"), il grafico riporta la media tra le due soddisfazioni.

EFFICACIA PERCEPITA - PTA: Soddisfazione per Servizio



La riga viola e piena mostra la media del cluster dimensionale di riferimento

La riga grigia e tratteggiata mostra la media di tutti gli atenei partecipanti all'edizione

Codice Ateneo Dimensione

A55

Codice Ateneo

Piccoli

Cluster Dimensionale

Con riferimento all'efficacia percepita dal PTA, la figura a sinistra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto agli Atenei che appartengono allo stesso cluster dimensionale in termini di soddisfazione complessiva (barra in basso in blu scuro) e la soddisfazione per le singole categorie di servizi amministrativi (barre in azzurro).

La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla media degli atenei partecipanti nell'anno (linea grigia tratteggiata) e alla media dei soli atenei dello stesso cluster dimensionale (linea viola piena).

Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario PTA: "In riferimento a [SERVIZIO], si ritiene soddisfatto?". Qualora il questionario prevedesse una domanda sui servizi dell'amministrazione centrale e una su quelli delle strutture decentrate, il grafico riporta la media tra le due soddisfazioni.

EFFICACIA PERCEPITA - STUD I: Soddisfazione Complessiva

Codice Ateneo Dimensione

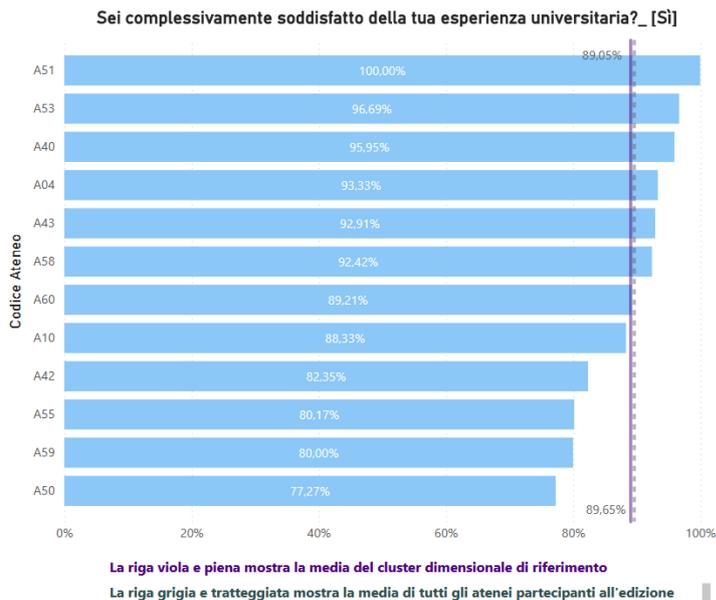
A55

Codice Ateneo

Piccoli

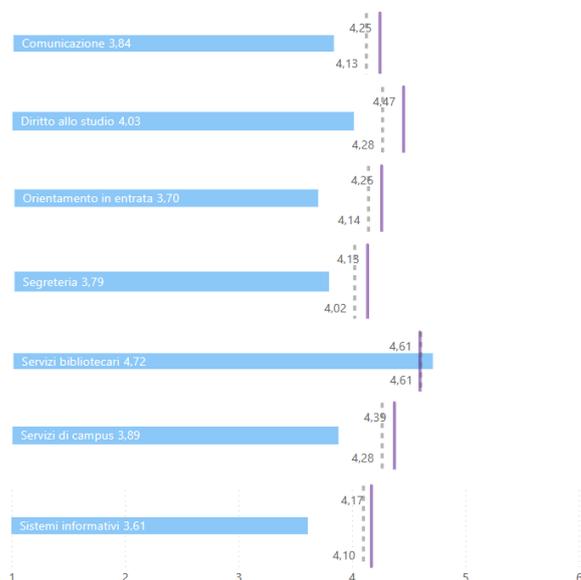
Cluster Dimensionale

Con riferimento all'**efficacia percepita di STUD I**, la figura a destra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto agli Atenei che appartengono allo stesso cluster dimensionale in termini di **soddisfazione complessiva** rispetto all'esperienza universitaria (domanda finale del questionario). La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla **media degli atenei partecipanti** (linea grigia tratteggiata) e alla **media dei soli atenei partecipanti dello stesso cluster dimensionale** (linea viola piena).



Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario STUD I: "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?", riportando la percentuale della risposta [S].

EFFICACIA PERCEPITA - STUD I: Soddisfazione per Servizio



La riga viola e piena mostra la media del cluster dimensionale di riferimento
La riga grigia e tratteggiata mostra la media di tutti gli atenei partecipanti all'edizione

Codice Ateneo Dimensione

A55

Codice Ateneo

Piccoli

Cluster Dimensionale

Con riferimento all'**efficacia percepita di STUD I**, la figura a sinistra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto alla soddisfazione per le singole categorie di servizi amministrativi (barre in azzurro). La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla media degli atenei partecipanti nell'anno (linea grigia tratteggiata) e alla media dei soli atenei dello stesso cluster dimensionale (linea viola piena).

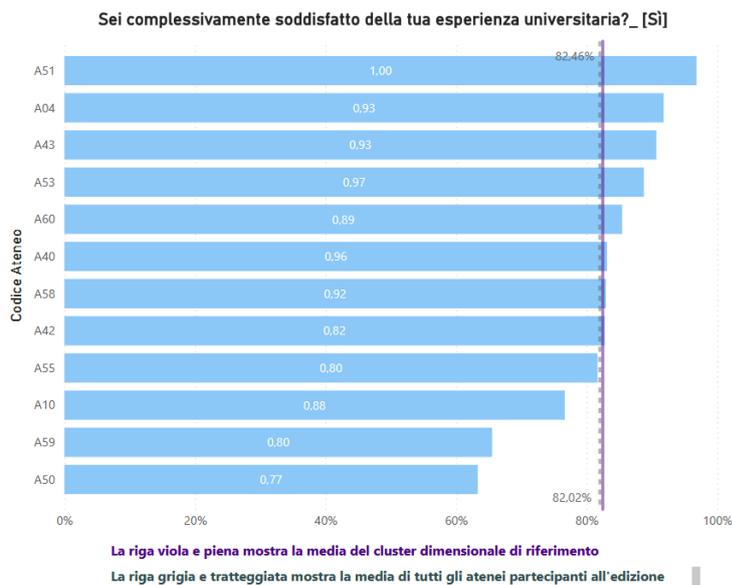
Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario di ogni macro area STUD I: "In riferimento a [SERVIZIO], si ritiene soddisfatto?"

EFFICACIA PERCEPITA - STUD II: Soddisfazione Complessiva

Codice Ateneo Dimensione

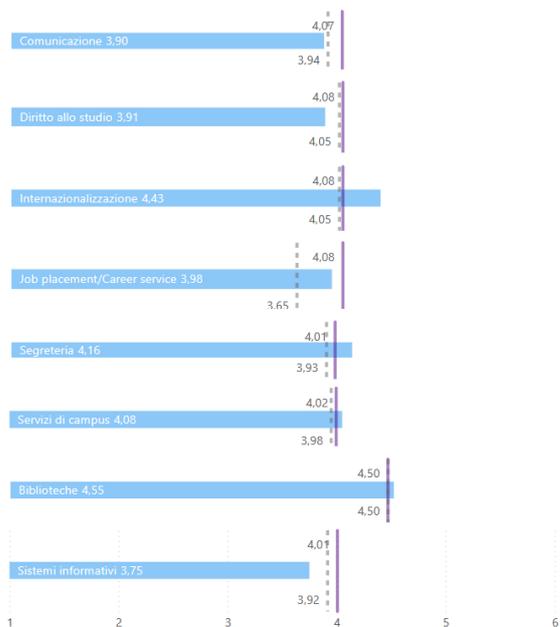
A55 **Piccoli**
 Codice Ateneo Cluster Dimensionale

Con riferimento all'efficacia percepita di STUD II anno, la figura a destra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto agli Atenei che appartengono allo stesso cluster dimensionale in termini di **soddisfazione complessiva** rispetto all'esperienza universitaria (domanda finale del questionario).
 La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla **media degli atenei partecipanti** (linea grigia tratteggiata) e alla media dei soli atenei partecipanti dello stesso cluster dimensionale (linea viola piena).



Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario STUD II: "Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?", riportando la percentuale della risposta [S].

EFFICACIA PERCEPITA - STUD II: Soddisfazione dei Servizi



Codice Ateneo Dimensione

A55 **Piccoli**
 Codice Ateneo Cluster Dimensionale

Con riferimento all'efficacia percepita di STUD II, la figura a sinistra mostra il posizionamento dell'Ateneo, il cui codice è riportato qui sopra, rispetto alla soddisfazione per le singole categorie di servizi amministrativi (barre in azzurro).
 La figura mostra anche il posizionamento dell'ateneo rispetto alla media degli atenei partecipanti nell'anno (linea grigia piena) e alla media dei soli atenei dello stesso cluster dimensionale (linea viola tratteggiata).

La riga viola e piena mostra la media del cluster dimensionale di riferimento
 La riga grigia e tratteggiata mostra la media di tutti gli atenei partecipanti all'edizione

Il dato riportato fa riferimento alla domanda finale del questionario di ogni macro area STUD II: "In riferimento a [SERVIZIO], si ritiene soddisfatto?"

CRUSCOTTO INTEGRATO: Efficienza ed Efficacia

ID	A55				
macroarea	Valore Ateneo/Scuola	Benchmark cluster	Scostamento %	Benchmark totale	Scostamento % (totale)
Amministrazione					
CS DDA	4,77	4,40	8,33%	4,46	6,98%
CS PTA	4,91	4,01	22,41%	4,15	18,20%
Didattica					
CS DDA	4,91	4,71	4,42%	4,69	4,67%
CS STUD1	3,79	4,16	-8,74%	4,02	-5,66%
CS STUDSUCC	4,16	4,04	3,09%	3,93	5,96%
Infrastrutture e servizi di campus					
CS DDA	4,15	3,78	9,71%	3,76	10,41%
CS PTA	4,38	3,62	21,25%	3,65	19,99%
CS STUD1	3,89	4,45	-12,61%	4,28	-9,07%
CS STUDSUCC	4,08	4,07	0,24%	3,97	2,66%
Ricerca					
CS DDA	4,53	4,32	4,72%	4,31	5,11%
Servizi bibliotecari e museali					
CS DDA	4,70	4,51	4,25%	4,62	1,79%
CS STUD1	4,72	4,70	0,59%	4,61	2,35%
CS STUDSUCC	4,55	4,56	-0,02%	4,50	1,17%

ID Dimensione

A55 **piccoli**
Codice Ateneo Cluster dimensionale

Il cruscotto integrato riunisce, per ciascuna delle 5 macro-aree, il dato di **efficienza (costo unitario)** e quello di **efficacia percepita (CS)**, per ciascuno degli stakeholder per cui la macro-area è rilevata.

Il valore dell'Ateneo/Scuola è messo a confronto con due dati di benchmark:
 · la media del cluster dimensionale di riferimento (Benchmark cluster)
 · la media di tutti i partecipanti (Benchmark totale)

Accanto a ciascuna colonna di benchmark è riportato lo scostamento percentuale tra l'Ateneo/Scuola e il valore di benchmark corrispondente, evidenziando in rosso le prestazioni sotto-media (costo superiore o CS inferiore) ed in verde le prestazioni superiori (costo inferiore o CS superiore).

4. Performance organizzativa e azioni positive

L'Ateneo, inoltre, è sempre attento alle politiche di genere e a garantire la pari rappresentanza.

La particolare attenzione dell'Università degli Studi del Molise alle tematiche ed alle politiche di genere è confermata dallo Statuto di Ateneo nel cui testo, in occasione dell'ultima revisione approvata dagli Organi Collegiali di Ateneo, è stato inserito, fra l'altro, uno specifico articolo intitolato "Parità di genere e pari opportunità" che recita: "L'Università promuove la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità anche attraverso azioni positive e ogni altra iniziativa, a carattere scientifico, formativo e culturale, utile a realizzare condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato".

A tal fine l'Università si è dotata del "Gender Equality Plan" (Piano di Parità di Genere - consultabile al link:<http://web.unimol.it/GEP%2022%2024.pdf>) e adotta annualmente il Bilancio di Genere. Ogni anno l'Ateneo presenta i due importanti documenti 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. Il bilancio di genere è uno strumento fondamentale per analizzare come le risorse dell'Università vengono distribuite tra uomini e donne e per valutare l'impatto di tali distribuzioni sulla parità di opportunità e sulle condizioni di vita e lavoro delle persone coinvolte. Fornisce un resoconto completo e trasparente sulle politiche, sui programmi e sulle iniziative adottate per promuovere l'uguaglianza di genere, mettendo in luce eventuali squilibri di genere esistenti al fine di identificare le aree che richiedono maggiori interventi per migliorare l'equità di genere e creare un ambiente accademico inclusivo e favorevole a tutti.

L'Ateneo ha fotografato, nel corso dell'anno 2024, 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 attraverso la redazione del documento "Bilancio di genere" per l'anno 2023, predisposto secondo le Linee guida elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane

L'utilizzo del modello uniforme consente, infatti, di monitorare e confrontare la condizione di genere all'interno delle organizzazioni universitarie nonché di verificare l'efficacia delle azioni intraprese dai singoli Atenei per l'uguaglianza tra i generi.

Nel corso del 2024 l'Ateneo ha attuato una serie di azioni previste nel Piano di azioni positive raggiungendo gli obiettivi correlati. Nella parte descrittiva che segue veno riportati le attività svolte e i risultati conseguiti tra quelli più significativi.

In particolare, le linee d'azione di carattere generale hanno riguardato:

- La promozione delle pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali;
- Il rafforzamento della conoscenza e della consapevolezza della situazione di genere in Ateneo;
- Il potenziamento delle iniziative di sensibilizzazione in tema di contrasto alle diseguaglianze;
- La riduzione del gap ragazzi/ragazze nell'accesso alle carriere Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM);
- L'implementazione dell'accesso ai finanziamenti alla ricerca e all'innovazione improntati alle strategie dell'eguaglianza;
- La redazione e diffusione del Bilancio di genere;
- Il monitoraggio del Glass ceiling index (GCI) e della percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico;
- L'avvio di azioni formative/informative svolte in tema di contrasto alle discriminazioni e assicurazione delle pari opportunità;
- L'adozione del Gender Equality Plan (GEP);
- L'istituzione di premi di laurea sui temi delle pari opportunità/inclusione/eguaglianza;
- La promozione dell'inclusione delle diversità;
- La diffusione dell'approccio interdisciplinare nell'insegnamento e nella ricerca come requisito per lo sviluppo di una cultura basata sull'inclusione e sul rispetto;
- La promozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere;
- La realizzazione di Corsi interdisciplinari attivati sulla cultura dell'inclusione e del rispetto;
- L'adozione di Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale;
- La revisione e aggiornamenti della normativa di Ateneo;
- Il supporto ai soggetti in situazioni di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio;
- Il rafforzamento del senso di comunità;
- L'implementazione dei sistemi di accoglienza del personale e degli studenti/studentesse fuori sede e/o stranieri;
- La facilitazione delle forme di aggregazione ed eventi di carattere socio-culturale-sportivo.

Grazie al contributo indispensabile del CUG sono state attuate le seguenti azioni suddivise per ambiti di intervento secondo quanto previsto dal Piano di azioni positive:

AMBITO DI INTERVENTO 1) RISULTATI CONSEGUITI NELL'ANNO 2024

Azione n. 1/1 – Seminari studio e corsi di formazione

Il CUG ha proseguito la 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).

Tale Convenzione 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 alla creazione ed il management d'impresa con particolare attenzione ai contesti culturali, sociali ed economici.

In data 9 febbraio 2024, presso la Sala "E. Fermi" della Biblioteca di Ateneo, si è svolto il seminario di sensibilizzazione promosso dalla FIDAPA BPW Italy, Sezione di Campobasso, sul tema "Donne che fanno impresa. Il contributo femminile allo sviluppo sostenibile" (Allegato 4). Tale incontro, svolto anche sulla base della Convenzione stipulata tra l'Università degli Studi del Molise e la Fidapa BPW Italy, Distretto Sud-Est, ha inteso promuovere una cultura della parità di genere in tutte le attività economiche e sociali e nei contesti aziendali. Durante il dibattito sono state analizzate, in particolare, le indicazioni fornite dal Dpcm 152/2022, gli standard di questa certificazione e le aree da monitorare per valutare la parità di genere di un'organizzazione. Quanto alla certificazione l'attenzione è stata rivolta alla finalità dell'adozione di questo particolare sistema di gestione da parte delle imprese per migliorare l'empowerment femminile a livello aziendale e la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro. Nel corso dei lavori è stata anche tracciata una panoramica finanziaria sugli incentivi previsti a favore delle micro, piccole e medie imprese che intendono implementare le linee guida Uni/Pdr 125/2022, sui vantaggi previsti dalla normativa nazionale per le imprese certificate per la parità di genere e sui principali bandi attivi per finanziare le imprese.

In data 16 aprile 2024 si è svolto presso il Dipartimento Giuridico un seminario-orientamento di UnimoLAW che ha visto la partecipazione della magistrata Anna Rita Carollo, Sostituto Procuratore, e del giornalista Giovanni Mancinone avente ad oggetto il tema della violenza perpetrato attraverso il web, partendo da un caso di cronaca (riportato in un recente volume scritto da Mancinone dal titolo "Mostri. Quando non c'è più l'amore", Rubbettino Editore, 2023). L'iniziativa, rivolta agli studenti delle scuole in visita nel nostro Ateneo, ha soffermato l'attenzione, da un lato, sulla pericolosità delle forme di violenza perpetrate online e dall'altro far luce sugli strumenti diretti a prevenire gli abusi e le molestie online e offline facilitati dall'utilizzo della tecnologia.

In data 26 giugno 2024, presso l'Università degli Studi del Molise, si è tenuto l'incontro di studio organizzato dalla Fidapa Bpw Italy – Sezione di Campobasso, in accordo con il CUG, dal titolo “Approcci di Farmacologia genere-specifica: UNICUIQUE SUUM” sul tema nazionale “La cultura del rispetto, delle regole e della dignità della persona, condizione indispensabile per una sana convivenza e per una società migliore”. L'evento, in collaborazione con l'Università degli Studi del Molise, è stato moderato dalla prof.ssa Maria Virginia Soldovieri, Associato di Farmacologia, introdotto dalla Presidente Fidapa Bpw Italy Sezione di Campobasso, dott.ssa Iolanda Palazzo, con la partecipazione del prof. Maurizio Tagliatela, Ordinario di Farmacologia, che ha svolto una relazione sul tema “Il genere come fattore determinante di efficacia e tossicità dei farmaci: dai meccanismi alle implicazioni cliniche”. Presenti all'evento anche la Presidente Fidapa Distretto Sud-Est, dott.ssa Elisabetta Grande e la Presidente del CUG Unimol.

In data 20 novembre 2024, presso il Dipartimento Giuridico, si è svolta un'ulteriore iniziativa sulla prevenzione e sul contrasto alla violenza di genere, per accrescere la consapevolezza su tale fenomeno e le sue cause. Un dialogo a più voci che ha inteso far luce su tale complesso fenomeno, per cercare di prevenirne l'insorgere o contrastarne la presenza. L'incontro ha visto come ospiti la dott.ssa Roberta D'Onofrio, Magistrata presso il Tribunale di Campobasso, i Tenenti Chiara Antoniol e Federico Tomei della Scuola Allievi Carabinieri “E. Frate” di Campobasso, la Sostituta Commissaria Angela Rosa Carmela Petrucci della Questura di Campobasso e il giornalista Giovanni Mancinone, autore del libro “Mostri. Quando non c'è più l'amore”.

Azione n. 1/2 – Bilancio di Genere

È stato redatto il “Bilancio di Genere 2023”. Tale documento è stato pubblicato in formato cartaceo e on line.

È stato presentato a Roma, in un incontro al quale ha partecipato la Presidente del CUG come delegata del rettore, il Rapporto ANVUR 2023 – Analisi di genere, documento che prende in esame l'ultimo decennio 2012-2022 dell'istruzione terziaria, analizzando la componente studentesca universitaria, del personale docente e non, dei Comitati Unici di Garanzia. Da tale Rapporto si evince che: 1) le percentuali di donne immatricolate, iscritte e laureate sono superiori a quelle degli uomini in tutti gli anni di rilevamento; nelle aree STEM è predominante la componente maschile, con una percentuale di donne immatricolate e iscritte che rimane pressoché invariata nei 10 anni di riferimento; 2) in tutti i ruoli si assiste ad una prevalenza degli uomini rispetto alle donne, in particolare nei ruoli PO e PA, con un lieve incremento delle donne in un decennio in tutte le aree geografiche; la percentuale di donne Rettrici aumenta del 4,6% nel decennio 2012-2022. In Italia la percentuale di donne tra il personale docente universitario è inferiore a quella presente in molti Paesi europei e, pur migliorando negli anni, l'Italia si colloca al quintultimo posto tra i Paesi europei); 3) per quanto

riguarda il PTA, vi è un sostanziale quasi equilibrio; il divario nel 2022 nel ruolo di Direttori e Direttrici generali è di circa il 44%.

Si ricorda che tale documento, di grande importanza per la redazione del Bilancio di Genere 2023, definisce anche la costituzione, nel 2022, del CUG nell'ambito dell'ANVUR, Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca.

Azione n. 1/4 – Riduzione del GAP nelle STEM

Il 29 novembre 2024, presso il Dipartimento di Bioscienze e territorio (sede di Pesche) si è svolta l'iniziativa "STEM is a woman", evento volto a promuovere la partecipazione più numerosa delle donne nello studio delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) (Allegato n. 4). L'iniziativa, che ha visto la partecipazione della prof.ssa Rita Mastrullo, Prorettrice vicaria dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II", e dalla prof.ssa Francesca Colavita, Biologa specializzata in Virologia, è stata accompagnata dalla seconda edizione del Concorso a premi per laureate nelle discipline di area STEM, che vede l'impegno e la collaborazione dell'Università degli Studi del Molise e della FIDAPA BPW-Italy, Distretto Sud-Est, Sezione di Isernia.

Nel mese di novembre sono state svolte una serie di iniziative per prevenire il contrasto alla violenza di genere, collaborando alla rete di associazioni ed enti presenti sul territorio. In particolare, in rappresentanza del CUG, ha preso parte all'iniziativa posta in essere da Liberaluna onlus, il 29 novembre 2024, presso la Sala della Costituzione della Provincia di Campobasso, dal titolo "I sogni di Aurora"; il 25 novembre 2024, presso l'Hotel Rinascimento all'iniziativa svolta da Liberaluna Onlus nell'"Ambito territoriale sociale"; il 16 novembre 2024, presso il Samnium Innovation Hub, con l'associazione Be Free, con l'iniziativa "Fatevi gli affari nostri".

AMBITO DI INTERVENTO 2) RISULTATI CONSEGUITI NELL'ANNO 2024

Azione n. 2/1 – Attivazione "Carriera alias"

Sono state definite le procedure per il riconoscimento di una identità "alias".

Azione n. 2/2 – Linee guida sul linguaggio di genere

È stata avviata l'elaborazione di Linee guida per il linguaggio amministrativo inclusivo e non discriminatorio, azione indicata all'interno del Documento di Programmazione Strategica di Ateneo 2021/2023 nonché del Piano di Azioni Positive 2022/24 al fine di realizzare le linee guida in grado di fornire indicazioni e strategie linguistiche atte alla promozione delle pari opportunità e all'attuazione di un linguaggio inclusivo e rispettoso di ogni differenza.

Azione n. 2/4 – Eventi di aggregazione e promozione dell’inclusione

È stata assicurata piena collaborazione alla divulgazione del progetto VIVA VITTORIA (IS) promosso dall’associazione di volontariato Me Too e patrocinata dal Comune e dalla Provincia di Isernia e dalla Consigliera provinciale di parità, con il sostegno di diverse associazioni e imprese. Il progetto, attuato a livello nazionale in diverse piazze d’Italia, ha inteso lanciare un messaggio condiviso nella lotta contro la violenza sulle donne attraverso diverse iniziative che sono culminate domenica 24 novembre 2024, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre), considerata l’importanza del progetto e la necessità di realizzare una sensibilizzazione diffusa intorno a temi così importanti come quello della lotta alla violenza sulle donne e alle discriminazioni di genere.

L’iniziativa, in Molise, ha visto la partecipazione straordinaria di migliaia di persone le quali, mettendo in atto un’opera relazionale condivisa, hanno scelto di concretizzare questo impegno con il “fare a maglia”, contribuendo alla raccolta fondi destinata al Centro Antiviolenza Liberaluna.

Sono stati così esposti al pubblico, nella Biblioteca di Ateneo, nelle giornate dal 18 al 21 novembre 2024, dei quadri a colori "a uncinetto" di opera condivisa sul tema dell’amore: un’iniziativa che ha unito arte e attivismo sociale, sensibilizzando studenti e territorio su tale delicata tematica.

AMBITO DI INTERVENTO 3) RISULTATI CONSEGUITI NELL’ANNO 2024

È stata ristrutturata e implementata la pagina web del sito unimol.it, in particolare quella dedicata al Comitato Unico di Garanzia. La pagina è divisa in quattro sezioni: “Componenti”, “Funzioni”, “Documenti” (Verbali, Normativa, Piano di Azioni Positive, Gender Equality Plan, Bilancio di Genere), “Iniziative”.

Azione n. 3/1 – *Questionario sul benessere lavorativo*

Inoltre, l’Amministrazione, attenta alle richieste del CUG di Ateneo, ha somministrato ai propri dipendenti il questionario sul Benessere Organizzativo e quello sui Servizi Amministrativi e di Supporto offerti dall’Ateneo.

Azione n. 3/6 – *Welfare aziendale*

In data 9 febbraio 2024 l’Amministrazione ha provveduto a inoltrare al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato nonché al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato indicazioni inerenti all’istanza di esonero contributivo per le lavoratrici madri; beneficio introdotto dalla Legge di Bilancio 2024 (art. 1, commi 180-182, L. 30 dicembre 2023, n. 213), successivamente reso operativo sulla base della Circolare INPS n. 213 del 31.01.2024, diretta a fornire ai datori di lavoro le istruzioni operative per la relativa applicazione.

In ottemperanza a quanto richiesto dal Comitato Unico di Garanzia e inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 e nel Documento di programmazione strategica 2021/23, è stata rinnovata per il personale dell'Ateneo la copertura assicurativa che consente di usufruire di talune prestazioni sanitarie a tariffe agevolate nell'ambito del welfare.

Nel prosieguo delle politiche di welfare promosse dall'Ateneo e finalizzate a migliorare la salute e il benessere della persona, è stata stipulata la convenzione sanitaria con ASSIMID a copertura del personale e dei familiari.

AMBITO DI INTERVENTO 4) RISULTATI CONSEGUITI NELL'ANNO 2024

Azione n. 4/1 - Telelavoro, Smart Working

L'Amministrazione ha garantito forme di lavoro agile, mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, al fine della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Azione n. 4/2 – Convenzioni con centri sportivi e associazioni culturali, con asili nidi e con asili senili

Anche per quest'anno, su richiesta dell'Ateneo, il CUS Molise ha organizzato il Campus estivo per bambini prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti e/o famiglie con più figli, e ha promosso sconto ed agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie nel palazzetto.

Il CUS, prendendo in esame le richieste della Direzione Generale e del CUG volte a migliorare il benessere dei dipendenti Unimol, ha previsto sconti e agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie da svolgere presso il PalaUnimol.

Azione n. 4/3 – Ampliamento degli spazi per la cura all'infanzia e di socializzazione del personale

Si è proceduto alla nuova stipula del Protocollo d'Intesa tra l'Università degli Studi del Molise e l'Associazione Nati per Leggere (NpL). 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.

È stata assicurata la collaborazione con l'associazione "Plastic Free Onlus" in merito all'iniziativa svoltasi lo scorso 20 aprile in Molise (Campobasso). L'evento, che ha fatto parte di un più ampio programma portato avanti a livello nazionale, ha inteso contribuire a un incremento della sensibilità ambientale e alla difesa del nostro territorio attraverso azioni di "clean up" (raccolta rifiuti) messe

in atto con diversi appuntamenti svolti contemporaneamente in tutta Italia. Alla luce di quanto indicato, sottolineando l'importanza di offrire esempi educativi e percorsi di sensibilizzazione in merito a temi tanto importanti sul piano della sostenibilità, dell'ecologia e della salute, è stata richiesta e, in seguito, concessa l'autorizzazione all'utilizzo del logo dell'Università degli Studi del Molise per promuovere l'evento in programmazione diretto a sensibilizzare il pubblico su un complesso e delicato tema, quello della tutela dell'ambiente, coinvolgendo il più ampio numero di appartenenti alla comunità Unimol.

Il 10 giugno 2024, si è svolta l'iniziativa "Bimbe e bimbi in Ateneo: al lavoro con i grandi" in collaborazione con il Sistema Museale di Ateneo (MuseUnimol), il Museo della Scuola e dell'educazione popolare (MUSEP), il Centro Universitario Sportivo (CUS) e Telos Edizioni. L'iniziativa sarà rivolta ai figli e nipoti (di età compresa tra i 3 e gli 11 anni) dei dipendenti Unimol al fine di favorire la conciliazione tra ambito lavorativo e vita familiare. Le bambine e i bambini sono stati dapprima accolti in Sala Consiglio, per un saluto del Rettore e del Direttore Generale e, in seguito, suddivisi per età, trasferiti nella sede del MUSEP per lo svolgimento di attività e quiz. Tutti, in seguito, sono stati ospitati nella sede del PalaUnimol per usufruire di una frugale merenda e svolgere insieme dei giochi con la guida di un istruttore del CUS. In ricordo della giornata si intende offrire in omaggio un libro con dedica del Rettore (E perché?, per i più piccoli, e, in vista del centenario dalla nascita di Alberto Manzi, il libro Orzowei, per i più grandi).

L'azione si inserisce nelle attività programmate nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 e nel Documento di programmazione strategica 2024/26 per agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata/familiare.

5. La performance individuale

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

- Assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi da parte del soggetto valutatore;
- 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 prevedendo momenti di condivisione con il valutato;
- 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 performance individuale ha riguardato:

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

La definizione degli obiettivi è stata 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 si è tenuto conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo, delle risorse finanziarie a disposizione e delle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalle strutture dell'Ateneo.

Nella fase di stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), per l'annualità 2024 sono stati definiti preliminarmente gli obiettivi del Direttore generale.

Per assicurare coerenza tra i vari livelli di pianificazione (da quello strategico a quello operativo) e l'allineamento degli obiettivi, sono stati definiti, a cascata, gli obiettivi dei Dirigenti, del management intermedio (EP) e dell'intero personale TAB.

Il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili di Area/Coordinamento, trascorso il primo semestre, 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. Individuati alcuni scostamenti generati sostanzialmente da fattori esogeni, i Dirigenti e il Personale EP hanno richiesto la rimodulazione, adeguatamente motivata e circostanziata, di alcuni obiettivi. Tale rimodulazione è stata approvata con DR n. 1212 del 7 agosto 2024.

Gli obiettivi assegnati al personale EP Responsabile di Area/Coordinamento, sono stati opportunamente condivisi con tutti i collaboratori afferenti alla struttura di riferimento, in modo da consentire agli stessi di concorrere, per quanto di propria competenza, al raggiungimento dei risultati programmati.

Per il personale non dirigente né appartenente all'area EP, il Responsabile di Area/Coordinamento, dopo l'approvazione del PIAO, ha consegnato tempestivamente ad ogni collaboratore afferente alla propria struttura, la scheda nella quale sono indicati gli obiettivi individuali, sulla base dei ruoli ricoperti a livello organizzativo, con i relativi pesi ed i risultati attesi.

Sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione dell'anno 2024 gli ambiti di misurazione della performance del personale dirigenziale e di categoria EP hanno riguardato:

- 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 stato 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:

Relazione sulla Performance 2025 - anno di riferimento 2024

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

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

- collegamento tra obiettivi e performance individuale, in particolare per i ruoli di direzione e responsabilità;
- valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi istituzionali;
- 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;
- individuazione di eventuali obiettivi specifici individuali o collettivi che si rendono utili in considerazione delle peculiarità dell'amministrazione;
- valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate.

La misurazione e la valutazione della performance sono state effettuate:

- 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.

Gli esiti della valutazione sono rilevanti anche ai fini dell'erogazione della parte variabile delle indennità accessorie del Personale Dirigente e del Personale di categoria EP dell'Ateneo e di tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Per l'attuazione del processo di valutazione sono state utilizzate le seguenti schede:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE E

DIRETTORE DI DIVISIONE

A) OBIETTIVI

N.	Obiettivo Strategico 2024-2026	Obiettivo 2024	Peso % (a)	Tempi di realizzazione	Indicatore 2024	Risultato Raggiunto	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)	Punteggio (axb)/100
1								
2								
3								
Totale punteggio								
Punteggio ponderato = 50% 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				

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 Strategico 2024-2026	Obiettivo 2024	Peso % (a)	Tempi di realizzazione	Indicatore 2024	Risultato Raggiunto	Grado Raggiungimento. 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				

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:

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

Scheda per la valutazione della performance individuale del personale					
ANNO 2024					
	Cognome	Nome			
Dipendente:			Inserire nominativo Dipendente nella cella a sinistra		
	Obiettivo	Peso	Risultato atteso	Risultato raggiunto	Performance
OBIETTIVI VI Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e					
	Totale	0		Attenzione la somma della colonna Peso deve essere pari a 100	
				Punteggio ponderato=60% del totale performance	
	Fattori di valutazione			Valutazione	Punteggio
COMPORTEMENTI ATTESI Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi	Complessità dell'attività lavorativa svolta e apporto in termini di precisione e puntualità		<i>fino ad un massimo di 10</i>		
	Conoscenze e capacità tecnico-operative		<i>fino ad un massimo di 10</i>		
	Grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento della propria attività		<i>fino ad un massimo di 10</i>		
	Apporto in termini di collaborazione e orientamento all'utenza		<i>fino ad un massimo di 10</i>		
	Totale				
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				-	
<i>Il Responsabile di Area/Coordinatore</i>			<i>per presa visione</i>		
Dott. _____			Il dipendente: _____		
Dott. _____			Data _____		

6. Il processo di misurazione e valutazione anno 2024

La misurazione e valutazione sono state effettuate dai valutatori individuati all'interno del Sistema dell'anno 2024 (Nucleo, Direttore generale e Dirigenti). Il processo valutativo risultano adeguato e coerenti con i contenuti del PIAO.

Infatti sono stati presi in considerazione tutti gli obiettivi annuali assegnati al Direttore generale, ai due Dirigenti e al Personale appartenente all'area EP titolare di Aree gestionali e coordinamenti. Nelle schede di valutazione sono specificati anche gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ateneo, dai quali discendono a cascata quelli operativi annuali.

La rendicontazione degli obiettivi è stata analiticamente documentata mediante relazioni e allegazioni documentali comprovanti i risultati raggiunti. Si tratta di fonti di dati prevalentemente interne consistenti in provvedimenti, report, certificazioni, documenti e informazioni di natura contabile. Le fonti di dati sono state oggetto di verifica formale e sostanziale da parte dei valutatori e dell'ufficio tecnico di supporto al fine di accertare l'attendibilità, la veridicità e la coerenza delle stesse con gli obiettivi assegnati e con il grado di raggiungimento dei risultati annuali. Le fonti di dati utilizzate per la misurazione e valutazione sono acquisibili e consultabili presso l'ufficio che supporta la Direzione generale nella gestione del ciclo della performance, in alcuni casi rilevabili anche mediante i sistemi informativi contabili e, ove siano oggetto di pubblicazione obbligatoria, possono essere riscontrati sul sito www.unimol.it – sezione Amministrazione trasparente.

In tema di performance individuale la misurazione del grado di raggiungimento dei risultati programmati e la relativa valutazione sono state effettuate mediante l'applicazione degli indicatori previsti nel PIAO per ogni singolo obiettivo.

Si tratta – nella maggior parte delle fattispecie – di indicatori on/off correlati alla definizione di progetti/interventi, alla realizzazione di iniziative o alla produzione di atti o documenti.

In alcuni casi sono stati previsti e applicati – sempre secondo le previsioni contenute nel PIAO - indicatori quantitativi tesi a verificare l'esatta realizzazione delle azioni e degli interventi programmati (ovviamente nel caso in cui l'obiettivo era correlato ad un target numerico minimo o predefinito).

Per quanto attiene alla performance organizzativa delle singole strutture il Piano e il relativo Sistema anno 2024 prevedevano che fosse valutata sulla base dei seguenti fattori:

1. Grado di attuazione degli obiettivi operativi;
2. Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza;
3. Contributo al miglioramento dell'organizzazione;
4. Relazioni con utenti esterni ed interni;
5. Attuazione del Piano delle Azioni positive

Il primo indicatore è stato applicato mediante la rilevazione dei punteggi conseguiti all'esito della valutazione degli obiettivi individuali annuali.

Il secondo, il terzo e il quarto indicatore hanno consentito di effettuare una misurazione qualitativa che si è tradotta nell'assegnazione di un punteggio correlato alla verifica e all'analisi degli esiti del progetto di Customer satisfaction “Good practices”, descritto nel paragrafo n. 3.

Per l'applicazione di tali indicatori nella misurazione e la valutazione della performance organizzativa si è tenuto conto, infatti, della collocazione dell'Ateneo, rispetto alle università di pari dimensioni, ai primi posti nell'indagine rivolta al personale docente e tecnico amministrativo, con valori superiori alla media del cluster dimensionale di riferimento, relativamente alla soddisfazione complessiva e alla soddisfazione dei servizi.

Il quinto indicatore di performance organizzativa tiene conto della realizzazione quantitativa e qualitativa delle iniziative previste nel Piano delle azioni positive rendicontate nella relazione del Direttore generale e in quella inviata dal Responsabile Settore di Supporto al CUG.

Per quanto attiene alla valutazione delle Competenze gestionali e organizzative, i valutatori hanno utilizzato le informazioni a disposizione derivanti dall'analisi dei comportamenti osservati all'interno dell'organizzazione

In mancanza di una griglia descrittiva di una scala di valori riferita ai “Comportamenti osservati” – che però è stata prevista nel nuovo Sistema – il giudizio, sostanzialmente qualitativo, si fonda su dati di contesto e sull'osservazione continua delle competenze agite dal personale valutato.

Dall'ufficio di supporto è stata verificata l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della presente relazione e l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione.

Di seguito si riportano a consuntivazione gli esiti della misurazione e della valutazione effettuate secondo il Sistema vigente nel 2024 con il relativo grado di raggiungimento degli obiettivi.

DIRETTORE GENERALE

N.	Obiettivo Strategico di Ateneo 2024-2026		Obiettivo Strategico 2024	Peso % (a)	Tempi di realizzazione	Indicatore 2024	Risultato Raggiunto	Fonti dei dati utilizzate	Grado raggiungimento obiettivo % (b)	Punteggio (axb)/100
1	Inclusione e Sostenibilità nella didattica, Ricerca e Terza Missione	1a	Miglioramento della didattica e delle prove d'esame per gli studenti con disabilità e DSA	10%	31-lug-24	Elaborazione di Linee guida	L'Amministrazione ha elaborato, entro il mese di luglio, il documento "Linee guida per lo svolgimento delle prove di esame per studenti e studentesse con disabilità e/o con DSA", ma nel corso del 2024 si è reso necessario un aggiornamento delle stesse e adeguamento alle nuove Linee guida della CNUDD. Si è giunti all'approvazione del nuovo testo aggiornato nella seduta del Senato Accademico del 27/11/2024.	Elaborazione comunicata con report del 31 luglio 2024 prot. 36116 del Responsabile del Coordinamento Convenzioni e servizi pre l'inclusione e le pari opportunità Delibera del Senato accademico del 27 novembre 2024	100,00%	100
		1b	Promozione e comunicazione dell'offerta formativa e realizzazione attività di orientamento	5%	30-set-24	Almeno n° 5 iniziative di orientamento	Nel corso del 2024 sono state realizzate n. 10 iniziative di orientamento in ingresso rivolte prevalentemente agli studenti degli ultimi anni degli Istituti di istruzione superiore secondaria, nonché n. 5 iniziative dedicate alla promo-	Report circostanziato e dettagliato riferito alle iniziative realizzate e trasmesso con mail del 13 gennaio 2014 dal responsabile dell'Area servizi agli studenti, diritto allo studio e post-lauream	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

					zione dell'offerta formativa dell'Ateneo e dei servizi offerti da tutte le strutture.			
1c	Rafforzamento dei servizi di accompagnamento al lavoro	5%	31-lug-24	Almeno n° 2 eventi di Placement (monitoraggio numero dei partecipanti)	<p>Nel 2024 sono state realizzate 2 importanti attività di Placement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 maggio 2024 Career Day di Unimol (Numero partecipanti: 278 studentesse e studenti, dottorande/i, laureate/i e dottoresse e dottori di ricerca); • 23 ottobre 2024 - My Job Experience (Numero partecipanti: 238 Studenti delle scuole superiori della Regione Molise; 296 Studenti del Dipartimento di Economia dell'Unimol). 	Report inviato in data 8 gennaio 2025 dal Responsabile del Coordinamento per la Terza missione	100,00%	5,00
1d	Accreditamento iniziale Corsi di Studio secondo la riforma delle nuove Classi di Laurea (in collaborazione con il PQA)	5%	31-dic-24	Verifica degli ordinamenti didattici e della corrispondenza con le nuove classi di laurea sulla piattaforma SUA/CDS	<p>La verifica degli ordinamenti e della corrispondenza è stata conclusa per tutti gli ordinamenti.</p> <p>Per i 9 CdS ammessi alla procedura semplificata, il CUN ha espresso parere favorevole in data 17/12/2024.</p> <p>Gli altri CdS richiedono</p>	Delibera del Senato Accademico del 27 novembre 2024 e Parere del CUN del 17 dicembre 2024	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							la procedura di modifica ordinaria, secondo le indicazioni del CUN.			
2	Internazionalizzazione nella didattica, ricerca e terza missione	2a	Potenziamento dei programmi di scambio e di mobilità bi-direzionali per studenti, docenti, ricercatori e personale e delle convenzioni e rapporti di collaborazione	5%	31-dic-24	Redazione di Linee guida per la stipula / rinnovo di Accordi Inter – Istituzionali Erasmus+	Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30/04/2024 ha approvato le “Linee guida per la stipula di Accordi Interistituzionali E+ con Programma Countries”	Delibera del Cda del 30 aprile 2024	100,00%	5,00
		2b	Attivazione di Corsi di inglese e incremento delle certificazioni linguistiche per studenti e per esterni	5%	31-dic-24	Almeno n° 2 corsi di inglese incremento del 10% delle certificazioni linguistiche rilasciate	<p>Nel corso dell'anno 2024, il Centro Linguistico di Ateneo ha organizzato ed erogato le attività di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 3 corsi di lingua inglese per il conseguimento della certificazione linguistica Cambridge; • n. 2 laboratori svolti nell’ambito del Progetto ORIENTANDOCI 2023/2024, di cui al D.M. n. 934/2022, in collaborazione con l’IISS 	Report del 13 gennaio 2024 (nota mail) inviato dal Responsabile amministrativo del Centro linguistico di Ateneo	100,00%	

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							<p>“G. Marconi” di Campobasso;</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 3 corsi di lingua inglese riservati ai docenti del Liceo Scientifico “A. Romita” nell’ambito del Progetto PNRR “Romita STEM”; • percorsi formativi in lingua inglese per il pta, dottorandi e studenti dell’Ateneo. <p>E’ stato raggiunto l’obiettivo dell’incremento del 10%, del numero delle certificazioni/attestazioni di competenza nella lingua inglese. (rilasciate n. 157 tra certificazioni linguistiche e attestati di accertamento linguistico in lingua Inglese, rispetto a n. 140 certificazioni linguistiche rilasciate nel corso dell’anno 2023.</p>			5,00
3	Transizione digitale nella didattica, ricerca, terza missione e nelle pratiche amministrative	3a	Potenziamento didattico digitale e strumenti di didattica innovativa	5%	31-dic-24	Realizzazione di almeno di 2 progetti di didattica digitale e innovativa	<p>I progetti di didattica digitale e innovativa sono stati realizzati nell’ambito dei Corsi di Studio in: i) Diritto, nuove tecnologie e sicurezza (L-14); ii) Ingegneria biomedica (LM-21) interateneo con l’Università degli Studi del Sannio e l’Università degli Studi di Cassino e del</p>	Report inviato dal responsabile dell’Area management della didattica (mail del 9 gennaio 2024)	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

						Lazio meridionale. Gli obiettivi sono stati conseguiti mediante l'utilizzo di piattaforma di e-learning quali Microsoft Teams e Moodle e l'incentivazione di modalità di apprendimento attivo come Flipped Classroom, Learning by Doing o Gamification, oltre che grazie alle dotazioni tecnologiche di cui si sono fornite le Aule didattiche dell'Ateneo.			
	3b	Miglioramento attrezzature / infrastrutture tecnologiche Potenziamento delle azioni di sicurezza informatica (Cybersecurity)	5%	31-ott-24	Affidamento del servizio di Cybersecurity	Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 settembre 2024, ha approvato l'affidamento del servizio Cybersecurity, mediante l'adesione all'Accordo Quadro Consip 2367 "Cybersecurity 2", per la fornitura di prodotti per la sicurezza perimetrale, protezione degli endpoint e anti-apt ed erogazione di servizi connessi per le Pubbliche Amministrazioni.	Delibera del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 settembre 2024	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		3c	Completa- mento digita- lizzazione e dematerializ- zazione proce- dura per la ge- stione dei pro- getti di ricerca	5%	31-dic-24	Realizzazione di un sistema di monitoraggio ed informa- zione dei pro- getti di ricerca e dei progetti PNRR	<p>E' stato realizzato un sistema di monitoraggio dei progetti PNRR (che include i Bandi a cascata dei PNRR) che consente di avere una visione in tempo reale degli importi rendicontati, spesi, dei contributi ricevuti, quindi del flusso di cassa, per ciascun singolo progetto.</p> <p>Il sistema è costruito su base xls, è facilmente consultabile ed è in gestione al Settore Rendicontazione progetti e Progettazione.</p>	<p>Determina diri- genziale n. 42279 del 17 settembre 2024 maggio 2024</p> <p>Scheda di monito- raggio inviata con mail del 17 gen- naio 2025 dal re- sponsabile del Coordinamento per la ricerca scientifica</p>	100,00%	5,00
		3d	Progettazione di spazi fisici e digitali dedi- cati al trasferi- mento tecno- logico	5%	31-dic-24	Realizzazione di almeno n° 1 spazio di aggre- gazione cultu- rale, scientifica e imprendito- riale	<p>L'Ateno ha destinato uno spazio fisico nella sede di Campobasso, in prossimità del II edificio polifunzionale, per la promozione delle attività del Molise Contamination Lab, un laboratorio multidisciplinare per lo sviluppo di progetti di innovazione. A gennaio 2024 sono stati certificati i lavori di rifunzionalizzazione del prefabbricato (DD n. 5 del 25/01/2024) da destinare al "Molise C-Lab" che nel corso del primo trimestre del 2024 ha di</p>	<p>Determina diri- genziale n. 5 del 25/01/2024 (ri- funzionalizza- zione del prefab- bricato destinato a "Molise C-Lab")</p>	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

						fatto avviato le attività nella nuova sede.			
	3e	Dati e Interoperabilità: Integrazione Piattaforma Digitale Nazionale Dati	5%	31-dic-24	Realizzazione e gestione progetto ammesso a finanziamento: Integrazione Piattaforma Nazionale Dati (Avviso Pubblico “Misura 1.3.1)	<p>L’Università degli Studi del Molise ha partecipato, nel luglio 2023, all’Avviso pubblico a valere sul PNRR - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.3 “Dati e Interoperabilità” - “Misura 1.3.1 – Piattaforma Digitale Nazionale Dati - Università e AFAM pubblici, e in data 13 marzo 2024 è stato erogato il finanziamento per un importo totale di € 82.154,80.</p> <p>L’Ateneo, in collaborazione con il Cineca, ha attivato sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) n. 8 servizi API (per il dettaglio si rinvia a quanto esposto nella Relazione finale). Le attività si sono concluse il 22 novembre 2024.</p> <p>Il Dipartimento per la Trasformazione Digitale</p>	<p>Determina dirigenziale del 6 giugno 2024 prot. n. 26815 (individuazione del partner tecnologico Cineca)</p>	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							in data 07/01/2025 ha comunicato che il progetto ha superato le verifiche tecniche e si è in attesa dell'erogazione del finanziamento.	L'esito positivo delle verifiche tecniche è stato comunicato con mail dal Dipartimento per la trasformazione digitale in data 7 gennaio 2025.		
4	Comunicazione, Interconnessione e trasversalità	4a	Miglioramento accessibilità	5%	31-dic-24	Implementazione del sistema di lettura dei documenti in formato pdf sul sito web di Ateneo	Nel corso dell'anno 2024 è stata migliorata l'accessibilità del sito istituzionale, che risulta facilmente navigabile su diversi dispositivi, ed è dotato di un design responsivo che garantisce che il contenuto si adatti automaticamente alle dimensioni dello schermo. È stato rinnovato per tre anni il contratto per l'utilizzazione di Real speaker, strumento di sintesi vocale. Il nuovo contratto prevede la possibilità di alcuni ulteriori servizi aggiuntivi.	Autorizzazione di spesa prot. n. 67021 del 19 dicembre 2024	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

						<ul style="list-style-type: none"> • Messa in funzione del nuovo portale telematico istituzionale 		<p>Nota del Rettore prot. 8649 del 26 febbraio 2024 con la quale si comunica l'attivazione del nuovo portale</p>		
					31 marzo 2024					
						<ul style="list-style-type: none"> • installazione e attivazione di monitor nei punti di ingresso delle sedi principali per facilitare l'orientamento e comunicare real time gli eventi e le iniziative 	<ul style="list-style-type: none"> • dal 1° marzo 2024 è stato messo in funzione il nuovo portale telematico istituzionale; • sono stati installati cinque monitor all'ingresso del I, II e III Edificio Polifunzionale e della Biblioteca di Ateneo, che rendono visibili agli utenti informazioni generali, dettagli sulle attività e servizi offerti; • sono stati realizzati n. 96 servizi video, interviste, testimonianze dirette, caricati sul canale Youtube e diffusi sui principali canali social, riferiti alla diffusione dei più importanti eventi accademico-scientifico-istituzionali regionali, nazionali e internazionali. 	<p>Determina dirigenziale n. 52165 del 23 novembre 2023 (acquisto di 5 monitor da 65 pollici messi regolarmente in funzione entro il 31 marzo 2024)</p>		
					31 marzo 2024					
		4b	Rafforzamento dei canali di comunicazione, del sito web e dei canali digitali	5%					100,00%	5,00
						<ul style="list-style-type: none"> • almeno n. 20 servizi su web TV e canale Youtube 		<p>Archivio digitale video – report inviato in data 14 gennaio 2025 con mail del responsabile del Coordinamento strategico del rettorato</p>		
					31 dicembre 2024					

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

5	Formazione e capitale umano	5a	Promozione e partecipazione del personale ad attività formative	10%	31 dicembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione del personale dirigente ad attività formative per un impegno non inferiore a 24 ore annue; • Definizione dei piani formativi individuali, per almeno il 60% del personale assegnato, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze trasversali e al benessere organizzativo, per un impegno complessivo non inferiore a 24 ore annue. 	<p>L'Amministrazione, nel corso dell'anno 2024, ha realizzato il 100% degli interventi formativi previsti dal Piano della formazione del pta, parte integrante del PIAO 2024/2026. Il personale di ogni area professionale e categoria, di volta in volta individuato in relazione alla tipologia di intervento mirato è stato coinvolto in n. 105 attività formative a fronte dei n. 57 interventi formativi programmati. Pertanto, la formazione è stata erogata al 100% del personale, con un impegno superiore a 24 ore annue.</p>	Report analitico dell'attività formativa svolta, inviato con mail del 15 gennaio 2025 dal responsabile del Settore Formazione e relazioni sindacali	100,00%	10,00
---	-----------------------------	----	---	-----	------------------	--	--	---	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

6	Efficacia ed efficienza delle attività amministrative	6a	Tempestività dei pagamenti	10%	<p>30 giugno 2024</p> <p>30 settembre 2024</p> <p>31 dicembre 2024</p>	<p>Monitoraggio delle scadenze per il pagamento delle fatture commerciali, garantendo le azioni operative per il rispetto dell'indicatore di 30 giorni quale tempo medio di pagamento per almeno l'80% dei pagamenti</p>	<p>Alla luce delle nuove riforme e al fine di adeguarci alle nuove regole previste dalla PCC, consentire il calcolo dell'indice di tempestività dei pagamenti e gestire in modo puntuale la Comunicazione alla PCC, gli uffici contabili dell'Ateneo hanno provveduto a configurare nell'applicativo UGOV nuove modalità operative per la liquidazione delle fatture di acquisto. La diversa modalità di gestione della fase di liquidazione delle fatture con il gestionale U-Gov in dotazione prevede che, per rendere liquidabili le fatture, le stesse debbano essere gestite attraverso la funzione 'seleziona fattura per liquidazione' in cui si determina lo stato del debito. Tale processo consente di includere nel calcolo dell'indice di tempestività dei pagamenti le sole fatture divenute esigibili ed evitare che tale indice possa essere influenzato da fatture che sebbene scadute</p>	<p>Sistema informativo-contabile UGOV</p> <p>Report indicatore inviato con mail de 17 gennaio 2025 dal responsabile dell'Area Pianificazione e risorse finanziarie</p>	100,00%	10,00
---	---	----	----------------------------	-----	--	--	--	--	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							non siano ancora divenute esigibili. E' stato garantito da tutti gli uffici il rispetto dell'indicatore.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

7	Prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Miglioramento del livello di attuazione delle misure e del grado di adempimento degli obblighi di pubblicazione	7a	Adempimento degli obblighi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza previsti nel Piano triennale 2024-2026	10%	<p>Reportistica al: 30 aprile 2024</p> <p>31 luglio 2024</p> <p>31 ottobre 2024</p> <p>31 dicembre 2024</p> <p>Tempistica prevista dalle normative specifiche</p>	<p>Applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e reportistica periodica.</p> <p>Adempimenti definiti nel Piano e nel D. Lgs. n. 33/2013</p>	<p>E' stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (CdA del 26 giugno 2024) con la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" che contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Sono stati posti in essere tutti gli adempimenti previsti dal PTPCT 2024-2026, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, a quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC</p> <p>In tema di trasparenza di cui al D.Lgs n. 33/2013, integrati dal D.Lgs. n. 97/2016, le cui misure costituiscono una sezione del Piano, sono state attuati tutti gli adempimenti, desumibili e pubblicati nell'apposita</p>	<p>DR n. 147 del 31 gennaio 2024 (approvazione PIAO)</p> <p>Rimodulazione PIAO approvata con DR n. 1212 del 7 agosto 2024</p> <p>Report periodici acquisiti dal Responsabile della Prevezione della corruzione e della Trasparenza</p> <p>Griglia di monitoraggio degli obblighi di trasparenza redatta dal Nucleo e pubblicata nella sezione Am-</p>	100,00%	10,00
---	---	----	---	-----	---	---	---	---	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

						sezione del sito "Amministrazione Trasparente".	ministrazione trasparente del sito istituzionale			
								Totale punteggio	100,00	

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

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	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
3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione	1	2	3	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	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	3
6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna	1	2	3	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	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	3
9 - Controllo : capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi	1	2	3	3
10 – Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale	1	2	3	3
Totale				30

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Fattori di Valutazione	Valutazione	Punteggio
Grado di attuazione degli Obiettivi operativi	da 1 a 5	5,00
Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza	da 1 a 5	4
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	da 1 a 4	3,5
Relazioni con utenti esterni ed interni	da 1 a 3	2,5
Attuazione del Piano delle Azioni Positive	da 1 a 3	2,5
Totale		17,50
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
AMBITI DI VALUTAZIONE		Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50)		50,00
Competenze organizzative e gestionali (max 30)		30,00
Performance organizzativa (max 20)		17,50
Totale valutazione		97,50

DIRIGENTE DIRETTORE DIVISIONE SVILUPPO E INNOVAZIONE STRATEGICA

n.	Obiettivo Strategico di Ateneo 2024-2026		Obiettivo Strategico 2024	Peso % (a)	Tempi di realizzazione	Indicatore 2024	Risultato Raggiunto	Fonti di dati utilizzate	Grado Raggiungimento Obiettivo % (b)	Punteggio (axb)/100
-----------	---	--	----------------------------------	-------------------	-------------------------------	------------------------	----------------------------	---------------------------------	---	----------------------------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

1	Inclusione e Sostenibilità nella didattica, Ricerca e Terza Missione	1a	Rafforzamento dei servizi di accompagnamento al lavoro	5%	31-lug-24	almeno n° 2 eventi di Placement (monitoraggio numero dei partecipanti)	<p>Nell'ambito delle iniziative finalizzate all'orientamento in ingresso, in itinere, in uscita ed al job placement, l'Ateneo ha organizzato, fra l'altro, due eventi con l'intento di supportare gli studenti nell'acquisizione della capacità di compiere scelte autonome e consapevoli nei diversi cicli formativi e in vista dell'ingresso nel mondo del lavoro.</p> <p>Nello specifico, sono stati organizzati i seguenti eventi di Job Placement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 maggio 2024 Career Day di Unimol: LA TUA STORIA PARTE DALLA NOSTRA UNIVERSITÀ! 62 aziende operanti a livello nazionale e internazionale hanno accolto giovani, studentesse e studenti, dottorande/i, laureate/i e dottoresse e dottori di ricerca per confrontarsi concretamente con le richieste del mercato del lavoro, una vetrina privilegiata per dimostrare talenti e competenze per il lavoro che verrà. L'edizione 2024 del Career Day ha visto triplicare il numero delle aziende partecipanti, rispetto all'evento di riferimento del 2019, un forte riconoscimento, segno di fiducia e soddisfazione nei confronti dei percorsi formativi intrapresi e migliorati negli anni e delle diverse collaborazioni rafforzate con tutti i Dipar- 	Report inviato in data 8 gennaio 2025 dal Responsabile del Coordinamento per la Terza missione	100,00%	5,00
---	--	----	--	----	-----------	--	---	--	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							<p>timenti dell’Ateneo. Numero partecipanti: 278 studentesse e studenti, dottorande/i, laureate/i e dottoresse e dottori di ricerca.</p> <p>- -23 ottobre 2024- My Job Experience, ospite Alessio Traini, HR Manager di AMAZON: “PEOPLE FIRST: RECLUTAMENTO. INCLUSIONE E DIVERSITÀ NEL MONDO AMAZON. Amazon è una multinazionale del commercio elettronico tra le più innovative e performanti nell’era della digitalizzazione. L’Appuntamento ha rappresentato un’occasione significativa per scoprire e ascoltare dalla viva voce dell’HR di Amazon le strategie di People first, i processi di reclutamento, il ruolo del talent acquisition nei percorsi di carriera e le strategie di competitività nella gestione delle risorse umane negli ultimi anni, con un approfondimento particolare sui temi dell’inclusione. Numero partecipanti: 238 Studenti delle scuole superiori della Regione Molise; 296 Studenti del Dipartimento di Economia dell’Unimol</p>		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

2	Internazionalizzazione nella didattica, ricerca e terza missione	2a	Potenziamento dei programmi di scambio e di mobilità bi-direzionali per studenti, docenti, ricercatori e personale e delle convenzioni e rapporti di collaborazione	5%	31-dic-24	Redazione di Linee guida per la stipula / rinnovo di Accordi Inter – Istituzionali Erasmus+	<p>Con riferimento alle strategie di potenziamento dei programmi di scambio e di mobilità bi-direzionali, gli Accordi interistituzionali di cooperazione (Bilateral Agreement) nell’ambito del Programma Erasmus+ sono finalizzati alla regolamentazione della mobilità Erasmus</p> <p>Ai fini della completa digitalizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi legati alla mobilità degli studenti, nelle sedute degli OO.CC. del mese di aprile 2024 sono state approvate le “Linee guida per la stipula di Accordi Interistituzionali E+ con Programme Countries” per il collegamento di sistemi gestionali, in uso negli Atenei che aderiscono al Programma Erasmus+, al Network Erasmus Without Paper (EWP). Tale collegamento consente la condivisione di dati attraverso l’utilizzo di tools informatici presenti nella rete Erasmus Without Paper (EWP), in grado di garantire l’interscambio informatizzato in modalità sicura e veloce</p>	Delibera di Cda del 30 aprile 2024	100,00%	5,00
---	--	----	---	----	-----------	---	---	------------------------------------	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		2b	Partecipazione ad eventi formativi nazionali e internazionali in materia di ricerca	5%	31-dic-24	Realizzazione di n. 2 eventi per attività di ricerca internazionale (monitoraggio numero dei partecipanti)	<p>Nell'ambito delle iniziative finalizzate all'internazionalizzazione della ricerca e terza missione, sono stati organizzati due Webinar nell'ambito dei corsi che APRE mette a disposizione dei soci. Gli argomenti sono stati scelti in accordo dagli uffici dell'Area Ricerca con il prof. Lupi (delegato per la Ricerca) e la prof.ssa Scippa (Coord. dottorato):</p> <p>1. "Open Science" è stato scelto come argomento trasversale, di interesse anche per il PTA della biblioteca.</p> <p>2. "La partecipazione alle Fellowship individuali MSCA" a beneficio dei giovani ricercatori, in particolare dei dottorandi. Nello specifico, i Webinar organizzati sono i seguenti:</p> <p>- 14/5/2024 Webinar dal titolo "Come scrivere una proposta Marie-Sklodowska Curie Actions: Postdoctoral Fellowships (inglese) Finalità: Fornire gli strumenti utili per comprendere i requisiti di eleggibilità e le richieste del template alla luce dei tre criteri di valutazione nell'ambito delle azioni MSCA Postdoctoral Fellowships/Doctoral Networks/Staff Exchanges</p> <p>Docente: Serena Cheren (APRE) Destinatari: Dottorandi, Assegnisti, Ricercatori, PA e PO Partecipanti: circa 193 unimol</p>	Report fornito con mail del 14 gennaio 2025 dal responsabile del Coordinamento ricerca scientifica	100,00%	5,00
--	--	----	---	----	-----------	--	--	--	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							<p>(complessivamente circa 433 inclusi anche i partecipanti di altri Enti di Ricerca e/o Università) - 10/12/2024 Webinar dal titolo "Open Science" Docente: Diego COGLITORE (APRE) Finalità: offrire una panoramica sul concetto ombrello di Open Science e su come integrare le diverse pratiche Open Science all'interno di una proposta progettuale in Horizon Europe. Destinatari: Dottorandi, Assegnisti, Ricercatori, PA e PO, PTA (ricerca, terza missione e biblioteca) Partecipanti: circa 113</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

3	Transizione digitale nella didattica, ricerca, terza missione e nelle pratiche amministrative	3a	Potenziamento didattica digitale e strumenti di didattica innovativa	10%	31-dic-24	Realizzazione di almeno di 2 progetti di didattica digitale e innovativa	<p>Nell'ambito dei processi di digitalizzazione della didattica, l'Ateneo ha proseguito nella valorizzazione delle esperienze maturate durante l'emergenza covid continuando a potenziare le reti dati esterne ed interne per garantire la continuità operativa e una efficiente erogazione della didattica digitale.</p> <p>Con specifico riferimento al potenziamento della didattica digitale, l'Ateneo ha incluso nella propria Offerta Formativa due Corsi di studio che prevedono l'erogazione della didattica in modalità mista. Nello specifico, i due corsi sono quelli in: Diritto, nuove tecnologie e sicurezza (L-14) ed Ingegneria biomedica (LM-21) interateneo con l'Università degli Studi del Sannio e l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio meridionale. Gli obiettivi sono stati conseguiti mediante l'utilizzo di piattaforme di e-learning quali Microsoft Teams e Moodle e l'incentivazione di modalità di apprendimento attivo come Flipped Classroom, Learning by Doing o Gamification, oltre che grazie alle dotazioni tecnologiche di cui sono fornite le Aule didattiche dell'Ateneo.</p>	Report inviato dal responsabile dell'Area management della didattica (mail del 9 gennaio 2024)	98,00%	9,80
---	---	----	--	-----	-----------	--	--	--	--------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		3b	Completa- mento digi- talizzazione e dematerializ- zazione pro- cedura per la gestione dei progetti di ri- cerca	10%	31-ott-24	Realizzazione di un sistema di mo- nitoraggio ed in- formazione dei progetti di ricerca e dei progetti PNRR	Gli Uffici del Coordinamento per la Ricerca Scientifica hanno realiz- zato un sistema di monitoraggio dei progetti PNRR (che include i Bandi a cascata dei PNRR) che consente di avere una visione in tempo reale degli importi rendi- contati, spesi, dei contributi rice- vuti, quindi del flusso di cassa, per ciascun singolo progetto. Il si- stema, su base xls, è in gestione al Settore Rendicontazione progetti e Progettazione e Sviluppo Ricerca Scientifica	Determina dirigenziale n. 42279 del 17 settembre 2024 maggio 2024 Scheda di monitoraggio inviata con mail del 17 gennaio 2025 dal responsabile del Coordinamento per la ricerca scientifica	100,00%	10,00
		3c	Progetta- zione di spazi fisici e digitali dedicati al trasferi- mento tec- nologico	5%	31-dic-24	Realizzazione di almeno n° 1 spa- zio di aggrega- zione culturale, scientifica e im- prenditoriale	Al fine di porre le basi per soste- nere il trasferimento tecnologico l'Ateneo ha contribuito alla pro- gettazione di spazi fisici e digitali nella sede di Campobasso, per la promozione delle attività di Mo- lise Contaminationa Lab, un labo- ratorio multidisciplinare pensato per educare, ispirare e connettere studenti, dottorandi, ricercatori, imprenditori e investitori. e per lo sviluppo di progetti di innova- zione. In tale direzione, a gennaio 2024 sono stati certificati i lavori di ri- funzionalizzazione del prefabbrica- to posto all'ingresso del II Ed. Polifunzionale (DD n.5 del	Determina dirigenziale n. 5 del 25/01/2024 (rifunzionalizzazione del prefabbricato destinato a "Molise C-Lab")	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

						<p>25/01/2024) da destinare al “Molise C-Lab” che nel corso del primo trimestre del 2024 ha di fatto avviato le attività nella nuova sede.</p> <p>Lo scopo è, appunto, quello di educare, ispirare e connettere studenti, imprenditori, investitori e altri membri per favorire la nascita e la crescita di nuove imprese innovative, stimolare una cultura imprenditoriale e dell’innovazione e incoraggiare il trasferimento tecnologico e di valorizzazione dei risultati scientifici, potenziando la collaborazione con l’ecosistema regionale, nazionale e internazionale.</p>				
		3d	<p>Potenziamento delle attività di divulgazione in tema di ricerca e didattica</p>	5%	31-dic-24	<p>Supporto alla realizzazione di almeno n. 15 eventi di public engagement legati alle tematiche della salute, dell’ambiente, del sociale e delle tecnologiche</p>	<p>Dalla banca dati IRIS risultano un numero di eventi di public engagement superiore a 15. Tra questi 12 (di cui si allega file) sono stati selezionati/individuati ai fini di un possibile inserimento all’interno della VQR 2020-2024 oggetto di valutazione da parte della Commissione.</p>	Banca dati Iris	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		3e	Potenziare i servizi di accoglienza e orientamento delle studentesse e degli studenti italiani e stranieri in mobilità	5%	30 giugno 2024 30 settembre 2024 31 dicembre 2024	Redazione di documenti informativi in lingua straniera Promozione e divulgazione delle opportunità all'estero tramite i social e il web	Entro il 31/12/2024 sono state realizzate le brochure informative del PLACEMENT in lingua inglese e anche in formato digitale al fine di promuovere e divulgare le opportunità offerte dall'Università degli Studi del Molise all'estero tramite i social e il web.	Brochure informative https://www3.unimol.it/terza-missione/placement	100,00%	5,00
--	--	----	--	----	---	--	---	---	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		3f	Promozione dei servizi museali e bibliotecari agli utenti istituzionali e public engagement	5%	30-nov-24	<p>Realizzazione di almeno n. 5 attività culturali e/o formative organizzate per l'utenza interna universitaria.</p> <p>Supporto alla realizzazione di almeno n. 10 attività culturali e/o formative organizzate per l'utenza esterna.</p>	<p>Nell'ambito delle azioni di public engagement, l'Area del Polo Museale-Bibliotecario ha organizzato attività formative attraverso le quali ha instaurato un dialogo con il territorio innestando un processo di interazione e ascolto con l'obiettivo di generare benefici e costruire relazioni e interscambi di valore finalizzati al benessere della comunità e del territorio</p> <p>Con tale finalità, sono state organizzate oltre n. 40 attività formative per studenti universitari sui servizi bibliotecari durante le lezioni didattiche.</p> <p>Per l'utenza esterna sono stati realizzati i seguenti eventi formativi/didattici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 febbraio "Rubik. Prendere in mano la vita...una faccia alla volta" (museo) - 15 marzo "Il lavoro culturale nella transizione digitale: orientamenti e prospettive" (CDE) - 20 marzo scuole superiori (museo-biblioteca) - 17 aprile scuola primaria (museo-biblioteca) - 29-30 aprile Convegno in memoria di Alessio Monciatti e inaugurazione targa "Fondo Alessio Monciatti" - 13 maggio liceo classico (museo-biblioteca) 	Report inviato con mail del 14 gennaio 2025 dal responsabile dell'Area del Polo bibliotecario-museale	100,00%	5,00
--	--	----	---	----	-----------	--	--	---	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							<ul style="list-style-type: none"> - 15 maggio scuola Colozza (museo-biblioteca) - 17 maggio scuola Petrone (museo) - 21 maggio scuola Petrone (museo-biblioteca) - 23 maggio scuola infanzia Baranello (museo) - 24 maggio istituto industriale (museo) - 29 maggio classe Primaria Petrone (museo-biblioteca) - 14 maggio "Quale Europa. Capire, discutere, scegliere" (CDE) - 10 giugno "Bimbi e bimbe in ateneo. A lavoro con i grandi" (museo) - 5 novembre formazione adulti - novembre formazione ANPEAS (museo-biblioteca) - 26 novembre alunni Colozza (museo-biblioteca) 			
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

4	Efficacia ed efficienza delle attività amministrative	4a	Tempestività dei pagamenti	30%	30 giugno 2024 30 settembre 2024 31 dicembre 2024	Monitoraggio delle scadenze per il pagamento delle fatture commerciali, garantendo le azioni operative per il rispetto dell'indicatore di 30 giorni quale tempo medio di pagamento per almeno l'80% dei pagamenti	<p>L'Area Finanza e Controllo e l'Area Management Amministrativo Dipartimenti hanno adottato diverse modalità operative nelle registrazioni contabili connesse alla liquidazione delle fatture per adeguarsi alle nuove regole previste dalla PCC nonché per consentire il calcolo dell'indice di tempestività dei pagamenti e gestire in modo puntuale la Comunicazione alla PCC.</p> <p>Al fine di un adeguamento alle nuove regole previste dalla PCC nonché per consentire il calcolo dell'indice di tempestività dei pagamenti e gestire in modo puntuale la Comunicazione alla PCC, sono state configurate nell'applicativo UGOV nuove modalità per la liquidazione delle fatture di acquisto. L'adozione di questa funzione comporta che le fatture non si devono più autorizzare al pagamento tramite transizione della macchina stati ma occorre renderle liquidabili dal menu 'seleziona fattura per liquidazione' in cui si determina lo stato del debito.</p> <p>La definizione dello stato del debito, desumibile dalla manualistica messa a disposizione dal sito della PCC, è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Liquidabile: se l'importo è esigibile; · Non liquidabile: se l'importo 	<p>Sistema informativo-contabile UGOV</p> <p>Report indicatore inviato con mail de 17 gennaio 2025 dal responsabile dell'Area Pianificazione e risorse finanziarie</p>	100,00%	30,00
---	---	----	----------------------------	-----	---	---	---	--	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

						<p>non è esigibile;</p> <ul style="list-style-type: none"> · Liquidazione sospesa: se l'esigibilità dell'importo è sospesa. <p>L'inserimento sulle fatture delle causali di sospensione consente di evitare che il pagamento della fattura oltre i 30 giorni venga considerato come ritardo. Le causali di sospensione ammesse dalla PCC sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Verifica di conformità: in caso di verifica dell'esatto adempimento della prestazione; · Contestazione: in caso di controversie extra giudiziali · Contenzioso: in caso di controversie giudiziali; · Verifica adempimenti: in caso di attesa DURC, collaudo, verifica Equitalia In attesa di Nota Credito. <p>Per i soli documenti che assumono lo stato liquidato sarà possibile generare gli ordinativi.</p> <p>Il processo descritto consente di includere del calcolo dell'indice di tempestività dei pagamenti le sole fatture divenute esigibili ed evitare che tale indice possa essere influenzato da fatture che sebbene scadute non siano ancora divenute esigibili.</p> <p>Tanto premesso, l'indicatore di 30 giorni come tempo medio di pagamento è stato rispettato per oltre l'80% dei pagamenti</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

5	Formazione e capitale umano	5a	Promozione delle attività formative del personale della propria Divisione	5%	31-dic-24	<p>Assicurare che il 60% del personale della propria Divisione svolga attività formative con impegno complessivo non inferiore a 24 ore annue</p> <p>La partecipazione numero di dipendenti alle attività formative viene favorita mediante la promozione della rotazione tra il personale, compatibilmente con la corrispondenza tra il ruolo svolto e gli obiettivi del corso e con i vincoli economici ed organizzativi. Pertanto, individuati i bisogni formativi avvertiti per lo sviluppo individuale e per lo sviluppo organizzativo del personale delle diverse strutture dell'Ateneo (anche in relazione agli obiettivi assegnati alle diverse strutture organizzative) è definito il piano delle azioni da intraprendere, tenendo conto della normativa vigente e dei cambiamenti regolamentari e tecnologici.</p> <p>Sulla base delle suddette risultanze dell'analisi dei bisogni formativi, e compatibilmente con le risorse disponibili, è stato individuato il personale autorizzato a partecipare agli eventi formativi pianificati.</p> <p>Nel corso del 2024 la percentuale di personale afferente alle Aree della Divisione Sviluppo e Innovazione Strategica, che è stata impegnata in attività formative per un numero minimo di 24 ore, risulta essere al di sopra del 60%.</p>	Report analitico dell'attività formativa svolta, inviato con mail del 15 gennaio 2025 dal responsabile del Settore Formazione e relazioni sindacali	100,00%	5,00
---	-----------------------------	----	---	----	-----------	---	---	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

6	Prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Miglioramento del livello di attuazione delle misure e del grado di adempimento degli obblighi di pubblicazione	6a	Adempimento degli obblighi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza previsti nel Piano triennale 2024-2026	10%	30 aprile 2024 31 luglio 2024 31 ottobre 2024 31 dicembre 2024 e tempistica prevista dalle normative specifiche	<p>Applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e reportistica periodica.</p> <p>Adempimenti definiti nel Piano e nel D. Lgs. n. 33/2013</p>	<p>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 Piano, 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. Le attività per dare attuazione alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, negli ambiti di competenza e nel rispetto delle tempistiche dettate dalla norma sono realizzate regolarmente da tutti i Responsabili delle Aree della Divisione, secondo la tempistica interna e secondo quella prevista dalle normative specifiche, negli ambiti di competenza.</p> <p>Tuttavia, sebbene le Aree afferenti alla Divisione abbiano ottemperato agli adempimenti previsti dalle normative sulla trasparenza e anticorruzione, si evidenziano alcune criticità rispetto alla pubblicazione dei dati di cui al Dlgs 33/2013 riscontrate dal Nucleo di Valutazione in sede di rilevazione effettuata secondo</p>	<p>DR n. 147 del 31 gennaio 2024 (approvazione PIAO)</p> <p>Rimodulazione PIAO approvata con DR n. 1212 del 7 agosto 2024</p> <p>Report periodici acquisiti dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza –</p> <p>Griglia di monitoraggio degli obblighi di trasparenza redatta dal Nucleo e pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale</p>	93,50%	9,35
---	---	----	---	-----	---	---	---	---	--------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							quanto stabilito nell'Atto del Presidente ANAC del 1 giugno 2024.			
Totale punteggio										99,15

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

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	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
3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione	1	2	3	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	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	3
6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna	1	2	3	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	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	3
9 - Controllo : capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi	1	2	3	3
10 – Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale	1	2	3	3
Totale				30

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Fattori di Valutazione	Valutazione	Punteggio
Grado di attuazione degli Obiettivi operativi	da 1 a 5	4
Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza	da 1 a 5	4
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	da 1 a 4	4
Relazioni con utenti esterni ed interni	da 1 a 3	4
Attuazione del Piano delle Azioni Positive	da 1 a 3	3,5
Totale		19,50
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
AMBITI DI VALUTAZIONE		Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50)		49,58
Competenze organizzative e gestionali (max 30)		30,00
Performance organizzativa (max 20)		19,50
Totale valutazione		99,08

DIRIGENTE DIRETTORE DIVISIONE RISORSE E SERVIZI

N.	Obiettivo Strategico di Ateneo 2024-2026		Obiettivo Strategico del Direttore Divisione Risorse e Servizi 2024	Peso % (a)	Tempi di realizzazione	Indicatore 2024	Risultato Raggiunto	Fonti di dati utilizzate	Grado Raggiung. Obiettivo % (b)	Punteggio (axb)/100
1	Inclusione e Sostenibilità nella didattica, Ricerca e Terza Missione	1a	Miglioramento della didattica e delle prove d'esame per gli studenti con disabilità e DSA	5%	31-lug-24	Elaborazione di Linee guida	Il documento "Linee guida per lo svolgimento delle prove di esame per studenti e studentesse con disabilità e/o con DSA" è stato elaborato nei termini richiesti (CIS prot. 36116 del 31/07/2024). Il documento è stato successivamente: a) sottoposto alla valutazione del Delegato del Rettore alla disabilità, b) adeguato alle nuove Linee guida della CNUDD in materia (adottate da SA e CdA nelle sedute di ottobre 2024), c) approvato dal Senato Accademico nella seduta del 27/11/2024, d) pubblicato sul sito web dell'Ateneo e trasmesso alle strutture didattiche.	Elaborazione comunicata con report del 31 luglio 2024 prot. 36116 del Responsabile del Coordinamento Convenzioni e servizi per l'inclusione e le pari opportunità Delibera del Senato accademico del 27 novembre 2024	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		1b	Promozione e comunicazione dell'offerta formativa e realizzazione attività di orientamento	5%	30-set-24	Almeno n° 5 iniziative di orientamento e incontro con le parti interessate	<p>Obiettivo già raggiunto- attività realizzate:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) "Università velate" (CRUI) Campobasso 20 marzo 2024; 2) "Olimpiadi delle Neuroscienze" Campobasso 15 marzo 2024; 3) "Kick Off" del POT di Agraria Campobasso 8-9 febbraio 2024; 4) "Career Festival" Comune di Isernia 22 marzo 2024; 5) "Cantieri Francescani" Campobasso 24-25-26 maggio 2024; 6) "Evento Comics & Games" Termoli 21-22-23 giugno 2024; 7) "Convegno Nazionale Orientamento per finanziamenti PNRR" presso "Tor Vergata - Roma" 24-25-26 settembre 2024; 8) "Campus Orientamento presso la Fiera di Foggia" 8-9-10 ottobre 2024; 9) "Campus Orientamento presso la Fiera di Roma" 19-20-21 novembre 2024; 10) n. 6 incontri di orientamento con gli Istituti di Istruzione Superiore Secondaria di Isernia per n. 1.230 studenti: -- ("Majorana-Fascitelli" - 15.02.2024 e "Cuoco-Manuppella" - 16.04.2024), Campobasso ("Mario Pagano" - 19.02.2024 e "L. Pilla" - 9.04.2024), Termoli ("Boccardi"- 21.02.2024), Vairano Patenora ("Marconi" - 17.04.2024). 	Report circostanziato e dettagliato riferito alle iniziative realizzate e trasmesso con mail del 13 gennaio 2014 dal responsabile dell'Area servizi agli studenti, diritto allo studio e post-lauream	100,00%	5,00
--	--	----	--	----	-----------	--	--	---	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

2	Internazionalizzazione nella didattica, ricerca e terza missione	2a	Potenziamento dei programmi di scambio e di mobilità bi-direzionali per studenti, docenti, ricercatori e personale e delle convenzioni e rapporti di collaborazione	5%	31-dic-24	Redazione di Linee guida per la stipula / rinnovo di Accordi Inter – Istituzionali Erasmus+	<p>Con riferimento alle strategie di potenziamento dei programmi di scambio e di mobilità bi-direzionali, gli Accordi interistituzionali di cooperazione (Bilateral Agreement) nell’ambito del Programma Erasmus+ sono finalizzati alla regolamentazione della mobilità Erasmus</p> <p>Ai fini della completa digitalizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi legati alla mobilità degli studenti, nelle sedute degli OO.CC. del mese di aprile 2024 sono state approvate le “Linee guida per la stipula di Accordi Interistituzionali E+ con Programme Countries” per il collegamento di sistemi gestionali, in uso negli Atenei che aderiscono al Programma Erasmus+, al Network Erasmus Without Paper (EWP).</p> <p>Tale collegamento consente la condivisione di dati attraverso l’utilizzo di tools informatici presenti nella rete Erasmus Without Paper (EWP), in grado di garantire l’interscambio informatizzato in modalità sicura e veloce</p>	Delibera di Cda del 30 aprile 2024	100,00%	5,00
---	--	----	---	----	-----------	---	--	------------------------------------	---------	------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

3	Transizione digitale nella didattica, ricerca, terza missione e nelle pratiche amministrative	3a	Miglioramento attrezzature / infrastrutture tecnologiche Potenziamento delle azioni di sicurezza informatica (Cybersecurity)	10%	31-ott-24	Affidamento del servizio di Cybersecurity	<p>Nel Consiglio di Amministrazione del mese di settembre è stata approvata la delibera di affidamento del servizio.</p> <p>Il Codau ha definito un gruppo di lavoro per approfondire gli ambiti di applicazione della Normativa Europea NIS2 ed in particolare la sua implementazione nelle Università.</p> <p>La Direttiva 2022/2555/UE, cd NIS2 ha l'obiettivo di migliorare la prevenzione e la gestione degli incidenti informatici, garantendo un approccio coordinato e una risposta rapida ed efficace alle emergenze informatiche. Stabilisce i requisiti principali che le organizzazioni devono soddisfare per raggiungere un elevato livello di sicurezza informatica. La normativa NIS2 si applica a tutti i fornitori di servizi essenziali e agli operatori di infrastrutture critiche, tra cui l'energia, i trasporti, la sanità, le telecomunicazioni e gli operatori di servizi online.</p> <p>L'Allegato IV aggiunge, ai settori già presenti nella Direttiva NIS 2 e quindi negli Allegati I e II, il trasporto pubblico locale, gli istituti di istruzione che svolgono attività di ricerca, soggetti che svolgono attività di interesse culturale, società in house, società partecipate e società a controllo pubblico.</p> <p>Parallelamente, l'Italia ha promulgato la Legge n. 90/2024 sulla Cybersecurity, che integra i requisiti della NIS 2 nel contesto nazionale e introduce ulteriori disposizioni volte a rafforzare la resilienza cibernetica delle organizzazioni italiane.</p> <p>Premesso che il 16 ottobre 2024 è entrata in vigore la nuova normativa italiana sulla Network and Information Security (NIS), si riportano alcune scadenze da considerare:</p> <p>- dal 01/12/2024-28/02/2025 è possibile registrarsi</p>	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 settembre 2024	100,00%	10,00
---	---	----	--	-----	-----------	---	--	---	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							<p>sul portale ACN (https://www.acn.gov.it/portale/w/nis-al-via-il-nuovo-percorso-di-acn);</p> <ul style="list-style-type: none">- entro il 15 aprile, ACN chiarirà se l'università è effettivamente un soggetto a cui si applica la NIS2;- entro il 1° gennaio 2026 occorre definire il processo di gestione degli incidenti (art. 25);- entro 1° gennaio 2026 occorre definire l'elenco delle attività e servizi in piattaforma ACN (art. 30);- entro ottobre 2026 occorre definire l'organizzazione (art. 23) gestione dei rischi e implementazione misure (art. 24) adeguamenti sui nomi a dominio (art. 29); <p>In ragione di quanto esposto l'Ateneo ha avviato l'assessment nelle diverse strutture.</p> <p>Link utile ICT_CODAU_241202_UniFi - NIS2.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		3b	Dati e Interoperabilità: Integrazione Piattaforma Digitale Nazionale Dati	10%	31-dic-24	Realizzazione e gestione progetto ammesso a finanziamento: Integrazione Piattaforma Nazionale Dati (Avviso Pubblico "Misura 1.3.1)	<p>Tutte le attività per la gestione del progetto: Integrazione Piattaforma Nazionale Dati (Avviso Pubblico "Misura 1.3.1) si sono concluse il 22 novembre 2024. L'Università ha attivato sulla Piattaforma PDND Interoperabilità i seguenti servizi:</p> <p>Erogazione API 1 - Consultazione offerta formativa (IFS01)</p> <p>Erogazione API 2 - Consultazione iscrizioni accademiche (IFS02)</p> <p>Erogazione API 3 - Consultazione titoli accademici (IFS03)</p> <p>Erogazione API 4 - Rettifica iscrizioni accademiche (IFS04)</p> <p>Erogazione API 5 - Rettifica titoli accademici (IFS05)</p> <p>Erogazione API 6 - Consultazione variazioni iscrizioni accademiche (IFS06)</p> <p>Erogazione API 7 - Consultazione variazioni titoli accademici (IFS07)</p> <p>Erogazione API 8 - Consultazione numero iscritti per fasce ISEE (IFS08)Il Dipartimento per la Trasformazione Digitale in data 07/01/2025 ha comunicato che il progetto presentato dall'Università degli Studi del Molise ha superato le verifiche tecniche. Il 09/01/2025 è stata inviata la richiesta di erogazione del finanziamento spettante pari a € 82.154,8.</p> <p>Il risultato è stato raggiunto.</p>	<p>Determina dirigenziale del 6 giugno 2024 prot. n. 26815 (individuazione del partner tecnologico Cineca)</p> <p>L'esito positivo delle verifiche tecniche è stato comunicato con mail dal Dipartimento per la trasformazione digitale in data 7 gennaio 2025.</p>	100,00%	10,00
--	--	----	--	-----	-----------	---	--	---	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

4	Comunicazione, Interconnessione e trasversalità	4a	Miglioramento accessibilità	10%	31-dic-24	Implementazione del sistema di lettura dei documenti in formato pdf sul sito web di Ateneo	<p>È stato rinnovato per tre anni il contratto per l'utilizzazione di Real speaker, strumento di sintesi vocale.</p> <p>Il nuovo contratto prevede la possibilità di alcuni ulteriori servizi aggiuntivi.</p> <p>La proposta dei servizi aggiuntivi è riportata nella mail trasmessa all'Ufficio Performance, Trasparenza e Anticorruzione.</p>	Autorizzazione di spesa prot. n. 67021 del 19 dicembre 2024	100,00%	10,00
---	---	----	-----------------------------	-----	-----------	--	---	---	---------	-------

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		4b	Rafforzamento dei canali di comunicazione, del sito web e dei canali digitali	5%	<p>31 marzo 2024</p> <p>31 marzo 2024</p> <p>31 dicembre 2024</p> <p>31 dicembre 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Messa in funzione del nuovo portale telematico istituzionale • installazione e attivazione di monitor nei punti di ingresso delle sedi principali per facilitare l'orientamento e comunicare real time gli eventi e le iniziative • almeno n. 20 servizi su web TV e canale Youtube 	<p>Il nuovo portale telematico istituzionale è stato messo in funzione nei tempi previsti.</p> <p>Sono stati installati i monitor ed i contenuti telematici sono diffusi quotidianamente e tempestivamente aggiornati</p> <p>Nell'anno 2024 attraverso la Web tv UniMol, curata dall'Ufficio Relazioni e Comunicazioni Istituzionali del Coordinamento strategico del Rettorato - sono stati realizzati e caricati sul canale Youtube istituzionale n° 96 video totali, e riferiti alla diffusione dei più rilevanti eventi accademico-scientifico-istituzionali regionali, nazionali e internazionali, oltre che di servizi video, interviste, testimonianze dirette e video promozionali e istituzionali di iniziative con importanti risvolti verso il territorio e il contesto socio-economico e culturale della regione</p>	<p>Nota del Rettore prot. 8649 del 26 febbraio 2024 con la quale si comunica l'attivazione del nuovo portale</p> <p>Determina dirigenziale n. 52165 del 23 novembre 2023 (acquisto di 5 monitor da 65 pollici messi regolarmente in funzione entro il 31 marzo 2024</p> <p>Archivio digitale video – report inviato in data 14 gennaio 2025 con mail del responsabile del Coordinamento strategico del rettore</p>	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							Molise (nella mail trasmessa all'Ufficio Performance, Trasparenza e Anticorruzione sono evidenziate le tabelle di analisi).			
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

		4c	Riqualificazione spazi agli studenti	5%	31-dic-24	Realizzazione lavori di ripristino della scalinata esterna della Biblioteca di Ateneo con affidamento e completamento dei lavori	Nel rispetto delle previsioni programmatiche, è stato redatto il progetto esecutivo dell'intervento e sono stati predisposti tutti gli atti amministrativi per l'affidamento dei lavori. In dettaglio: - la determina a contrarre con D.D. del 06.02.2024; - i lavori sono stati affidati con contratto in data 01.03.2024 alla Ditta SOCEDIL srl per un importo complessivo di euro 25.725,00 oltre IVA. I lavori risultano completati in data 15.07.2024.	Determina dirigenziale del 06.02.2024 n.37 prot. n. 5083 (decisione a contrarre) Determina dirigenziale n. 197 prot. 33536 (certificazione regolare esecuzione)	100,00%	5,00
5	Formazione e capitale umano	5a	Predisposizione e realizzazione del Piano delle attività formative	5%	29 febbraio 2024 31 dicembre 2024	Adozione del Piano formativo. Assicurare che il 60% del personale, anche dirigenziale, svolga attività formative con impegno complessivo non inferiore a 24 ore annue	Obiettivo raggiunto - L'Amministrazione, nel corso dell'anno 2024, ha realizzato il 100% degli interventi formativi previsti dal Piano della formazione del pta, parte integrante del PIAO 2024/2026. Il personale di ogni area professionale e categoria, di volta in volta individuato in relazione alla tipologia di intervento mirato è stato coinvolto in n. 105 attività formative a fronte dei n. 57 interventi formativi programmati. Pertanto, la formazione è stata erogata al 100% del personale, con un impegno superiore a 24 ore annue.	Report analitico dell'attività formativa svolta, inviato con mail del 15 gennaio 2025 dal responsabile del Settore Formazione e relazioni sindacali	100,00%	5,00
6	Efficacia ed efficienza delle attività amministrative	6a	Semplificazione e digitalizzazione delle procedure per assegni di ricerca	5%	30-set-24	Implementazione della procedura per la gestione delle candidature mediante piattaforma Concorsi Smart;	Obiettivo raggiunto. La piattaforma è stata messa a pieno regime anche per le candidature dei bandi per assegni di ricerca.	Applicativo Concorsi Smart	100,00%	5,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

					digitalizzazione, mediante l'utilizzo del protocollo informatico, dei contratti degli assegnisti				
	6b	Revisione del Regolamento incentivi tecnici	5%	30-apr-24	Approvazione ed emanazione del regolamento	Obiettivo raggiunto nei termini. Regolamento emanato con DR n. 94 del 5 aprile 2024	DR n. 594 del 05.04.2024	100,00%	5,00
	6c	Realizzazione impianti di raffreddamento presso il I edificio polifunzionale	10%	31-dic-24	Avvio procedura di gara	Non è stato necessario avviare la procedura di gara in quanto l'intervento è stato realizzato attraverso una variante in corso d'opera ai lavori di "INNOVAZIONE TECNICA PER L'ADEGUAMENTO TECNOLOGICO ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEGLI IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE DEGLI EDIFICI I, II E III POLIFUNZIONALE IN CAMPOBASSO – CIG: 9442704DD6 – CUP: H39J20001940005". In particolare, gli interventi oggetto di variante, hanno riguardato l'integrazione dell'impianto attraverso la sostituzione delle elettropompe esistenti per acqua refrigerata con una nuova elettropompa gemellare azionata da inverter, compreso alcuni nuovi tratti di tubature, alimentando le batterie di raffreddamento dell'UTA aula 300 posti e dell'UTA aria primaria con l'obiettivo di consentire un raffrescamento di tutti gli ambienti dell'edificio. Sempre per quanto riguarda il I Edificio Polifunzionale, è stato realizzato di un piccolo impianto di	Delibera di Cda del 30 maggio 2024	100,00%	10,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

							condizionamento VRV per alcuni locali adibiti ad uffici ubicati al piano primo garantendo un ulteriore raffrescamento di questi ambienti.			
		6d	Tempestività dei pagamenti	10%	30 giugno 2024 30 settembre 2024 31 dicembre 2024	Monitoraggio delle scadenze per il pagamento delle fatture commerciali, garantendo le azioni operative per il rispetto dell'indicatore di 30 giorni quale tempo medio di pagamento per almeno l'80% dei pagamenti	Attività di monitoraggio svolta per il rispetto della scadenza tempi medi (obiettivo trasversale)	Sistema informativo-contabile UGOV Report con indicatore inviato con mail de 17 gennaio 2025 dal responsabile dell'Area Pianificazione e risorse finanziarie	100,00%	10,00

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

7	Prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Miglioramento del livello di attuazione delle misure e del grado di adempimento degli obblighi di pubblicazione	7a	Adempimento degli obblighi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza previsti nel Piano triennale 2024-2026	10%	30 aprile 2024 31 luglio 2024 31 ottobre 2024 31 dicembre 2024 e tempistica prevista dalle normative specifiche	Applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e reportistica periodica. Adempimenti definiti nel Piano e nel D. Lgs. n. 33/2013	Tutte le aree afferenti alla Divisione ottemperano agli adempimenti previsti dalle normative sulla trasparenza e anticorruzione. Si evidenziano alcune criticità rispetto alla pubblicazione dei dati di cui al Dlgs 33/2013 riscontrate dal Nucleo di Valutazione in sede di rilevazione effettuata secondo quanto stabilito nell'Atto del Presidente ANAC del 1 giugno 2024.	DR n. 147 del 31 gennaio 2024 2024 (ap-provazione PIAO) Report periodici acquisiti dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza Griglia di monitoraggio degli obblighi di trasparenza redatta dal Nucleo e pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale	91,50%	9,15
Totale punteggio									99,15	

Relazione sulla Performance 2025 – anno di riferimento 2024

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	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
3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione	1	2	3	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	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	3
6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna	1	2	3	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	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	3
9 - Controllo : capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi	1	2	3	3
10 – Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale	1	2	3	3
Totale				30

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Fattori di Valutazione	Valutazione	Punteggio
Grado di attuazione degli Obiettivi operativi	da 1 a 5	4,00
Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza	da 1 a 5	4,00
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	da 1 a 4	4,00
Relazioni con utenti esterni ed interni	da 1 a 3	5,00
Attuazione del Piano delle Azioni Positive	da 1 a 3	2,50
Totale		19,50
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
AMBITI DI VALUTAZIONE		Punteggio Assegnato
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50)		49,58
Competenze organizzative e gestionali (max 30)		30,00
Performance organizzativa (max 20)		19,50
Totale valutazione		99,08

Esiti della valutazione e della misurazione della performance del personale EP titolare di Area o Coordinamento

AREA DI GOVERNANCE STRATEGICA

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

COORDINAMENTO STRATEGICO DEL RETTORATO

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

COORDINAMENTO PROGRAMMAZIONE E PERFORMANCE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

AREA PIANIFICAZIONE E RISORSE FINANZIARIE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	59,30
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,80

AREA MANAGEMENT AMMINISTRATIVO DEI DIPARTIMENTI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

COORDINAMENTO FUNZIONI AMMINISTRATIVE E CONTABILI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

AREA MANAGEMENT DELLA DIDATTICA

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	59,30
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,80

COORDINAMENTO FUNZIONI DIDATTICHE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

COORDINAMENTO PER LA RICERCA SCIENTIFICA

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

COORDINAMENTO PER LA TERZA MISSIONE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

AREA CARRIERE STUDENTI E SERVIZI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

AREA DEL POLO BIBLIOTECARIO-MUSEALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	59,30
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,80

AREA SERVIZI TECNICI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	59,30
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,80

AREA ATTIVITA' NEGOZIALI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	59,30
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,80

COORDINAMENTO CONVENZIONI E SERVIZI PER L'INCLUSIONE LE PARI OPPORTUNITA'

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

AREA SERVIZI STUDENTI, DIRITTO ALLO STUDIO E POST-LAUREAM

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Pun- teggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

COORDINAMENTO SERVIZI AL PERSONALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

AREA SERVIZI INFORMATICI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	59,30
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,80

AREA AMMINISTRAZIONE DIGITALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE	Punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60)	58,80
Competenze organizzative e gestionali (max 30)	29,00
Performance organizzativa (max 10)	9,50
Totale valutazione	97,30

Si precisa inoltre che al personale non appartenente ai ruoli della dirigenza né all'area EP gli obiettivi sono stati assegnati a cascata dai responsabili di Area / Coordinamento in coerenza con quelli contenuti nel PIAO.

Nella tabella di seguito riportata è indicato il grado di differenziazione dei giudizi relativi al personale dirigenziale, alle posizioni organizzative ed al restante personale tecnico amministrativo e bibliotecario, legato al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali 2024.

***Valutazione performance individuale 2024 Personale Tecnico-Amministrativo
Distribuzione punteggio per fasce***

AREA	Fino a 80,00	Da 80,01 a 90,00	Da 90,01 a 100,00	Totale
<i>OPERATORI</i>	0	0	32	32
<i>COLLABORATORI</i>	0	1	101	102
<i>FUNZIONARI</i>	2	0	67	69
<i>ELEVATE PROFESSIONALITA'</i>	0	0	19	19
<i>DIRIGENTI</i>	0	0	2	2
<i>Totale</i>	2	1	219	222

Si dà atto che non sono pervenute opposizioni o osservazioni alle valutazioni effettuate e notificate al personale interessato.

7. Obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2024-2026 (PTPC) (ovvero sezione del PIAO 2024-2026 "Rischi corruttivi e trasparenza") approvato con DR del 31/01/2024, n. 4102, in ottemperanza alle prescrizioni di legge e alle indicazioni ANAC, costituisce un imprescindibile documento programmatico quale sintesi delle finalità degli istituti e delle linee di indirizzo da perseguire in materia di prevenzione della corruzione.

Ai fini dell'attuazione delle misure previste nel Piano, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha supervisionato le attività dei referenti nominati dall'Amministrazione per ciascuna Area/Coordinamento e monitorato le misure adottate al fine di verificare periodicamente la corretta applicazione delle norme di legge e dei regolamenti nei procedimenti amministrativi. Le principali misure sono state:

- ✓ analisi e verifica dei Regolamenti dell'Università in vigore;
- ✓ verifica dell'attuazione della normativa in materia di conflitto di interessi, anche potenziale, di cui all'art. 6 bis della L.240/90, introdotto dalla L.190/2012, nonché in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013;
- ✓ controllo del rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- ✓ monitoraggio attraverso i referenti dei rapporti tra l'Università e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Università;
- ✓ feedback con i referenti per la valutazione dello stato di attuazione di alcune misure, nonché programmazione e realizzazione di attività formative mirate;
- ✓ ulteriore diffusione della "segregazione delle funzioni" quale misura alternativa alla rotazione ordinaria.

I fattori che hanno reso particolarmente complessa l'attività di impulso e di coordinamento del RPCT, rispetto all'attuazione del PTPCT, sono correlati essenzialmente alla complessità del contesto universitario innanzitutto per la presenza dei diversi regimi giuridici del personale e delle relative relazioni gerarchiche.

Tuttavia il RPCT ha continuato nel processo comunicativo con i singoli referenti chiamati a collaborare all'assolvimento degli obblighi imposti, confrontandosi con essi su misure, attività e aree di rischio per favorire una attuazione sempre più puntuale di quanto programmato, oltre a favorire una maggiore e continua sensibilizzazione sui temi dell'etica pubblica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Con specifico riferimento al sistema organizzativo interno, un ruolo strategico è stato sicuramente svolto dai Referenti/Responsabili del trattamento del rischio individuati nella "Sottosezione di programmazione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" del PIAO i quali, in sinergia con il RPCT, mediante una costante attività informativa e reportistica, hanno fornito elementi e riscontri per il monitoraggio e l'attuazione delle misure per la prevenzione e la gestione del rischio con particolare attenzione a quelle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo. .

Uno degli impegni primari dei Referenti del trattamento del rischio è stato proprio quello di interagire sinergicamente con il RPCT comunicando lo stato di attuazione delle misure, evidenziando eventuali criticità emerse nella gestione del rischio e monitorando sull'adeguatezza dei contenuti del Piano anticorruzione. Gli esiti di questa interazione sono poi considerati in occasione dell'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione ha restituito sia i risultati raggiunti sia le criticità rilevate nel precedente anno. Per quanto riguarda i risultati raggiunti, sono stati evidenziati:

1. una graduale evoluzione dei ruoli ricoperti;
2. una crescita della volontà di assunzione di responsabilità;
3. un atteggiamento proattivo;
4. introduzione graduale di nuovi modelli e nuovi strumenti gestionali;
5. adozione di azioni formative.

Tra le criticità, è stata segnalata la ridotta applicabilità della rotazione degli incarichi. La rotazione degli incarichi è pressoché totale nelle Commissioni di concorso e nelle Commissioni di gara secondo, in tal ultimo caso, le "Linee guida per l'applicazione del principio di rotazione nell'affidamento dei contratti pubblici", approvate con Determina del Direttore Generale n. 121 del 16 aprile 2024. Negli altri casi la rotazione degli incarichi viene applicata, ove possibile, nella individuazione del Responsabile del Procedimento oppure nella "segregazione delle funzioni" quale misura alternativa alla rotazione ordinaria.

Tuttavia, il reclutamento di personale di cat. EP nel corso del 2023 ha consentito di incrementare nel 2024 il processo di rotazione degli incarichi di responsabilità. Nel 2024 è proseguito il percorso di riorganizzazione e potenziamento della struttura tecnico-amministrativa con il reclutamento di personale appartenente alle ex cat. B, C e D che consentirà una maggiore collaborazione nell'attuazione delle misure del Piano.

Il monitoraggio periodico ha rappresentato uno degli assi portanti del sistema dei controlli interni anche per quanto riguarda gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/2013. Anche in tale ambito è stata privilegiata una modalità interazionale tra RPCT, Responsabile dell'Ufficio Performance, Trasparenze e Anticorruzione e Responsabili delle singole Aree.

Con specifico riferimento agli obblighi di pubblicazione di cui al Dlgs n.33/2013 ed ai fini di una gestione maggiormente accurata ed aderente al dettato normativo, l'Ateneo, nell'ottica del miglioramento continuo, ha acquistato il software TrasparenzaPA per le pubblicazioni sulla sezione "Amministrazione Trasparente". La ditta fornitrice ha completato la configurazione della piattaforma e dal 27 agosto 2024 ha iniziato la migrazione dei dati presenti su tutte le sezioni dedicate, completata al 100%. La piattaforma è attiva e completamente operativa dal 28 ottobre 2024.

Il nuovo software ha puntato sicuramente a garantire maggiore fruibilità dei contenuti da parte degli utenti ed una migliore praticità di utilizzo degli stessi.

In continuità con i monitoraggi precedenti, le attività di verifica sugli obblighi di pubblicazione sono state condotte dai Responsabili delle pubblicazioni in modalità diffusa così come individuati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione vigente in sinergia con il Responsabile dell'Ufficio Performance, Trasparenze e Anticorruzione. Su tali monitoraggi il RPCT ha svolto attività di controllo.

In relazione agli obblighi di pubblicazione, le criticità emerse, verificata anche dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo (OIV) in occasione dell'annuale attestazione degli obblighi di pubblicazione, riguarda il formato chiuso dei documenti pubblicati in alcune sezioni del D.Lgs. n. 33/2013, e specificamente in quella relative alle pubblicazioni di cui ai seguenti artt.

- art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 "pubblicazione dei curriculum vitae redatto in conformità al modello europeo";

- art. 53, co. 14 D.Lgs n. 165/2001 "attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse"

- art. 27 co.1 lett. F "link al curriculum vitae del soggetto incaricato".

Ad ogni modo, si dà atto dell'impegno da parte degli uffici competenti di aver attuato un processo di miglioramento che ha consentito una rilevante conversione dei documenti pubblicati da formato chiuso a formato aperto.