



LA RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
ANNO 2025

Il Direttore Generale,
Responsabile della Prevenzione e della Corruzione

ing. Ferdinando Fisciano

Indice

1. Premessa	2
2. Presentazione della Scuola Superiore Meridionale	2
2.1 <i>Gli Organi di Governo della Scuola.....</i>	3
2.2 <i>L'apparato amministrativo</i>	4
2.3 <i>Personale docente e ricercatore</i>	5
3. Risultati raggiunti	9
3.1 <i>Performance Organizzativa Istituzionale-Albero della performance.....</i>	9
4.Obiettivi di performance organizzativa che concorrono alla valutazione individuale dei Dirigenti ..	24
4.1 <i>Dirigente Capo della Ripartizione Affari Istituzionali Negoziali, Didattica e Risorse Umane.....</i>	24
4.2 <i>Dirigente Capo della Ripartizione Tecnica e Contabile.....</i>	27
5. Obiettivi di performance organizzativa che concorrono alla valutazione dei risultati del personale tecnico amministrativo area delle Elevate Professionalità con incarico di responsabilità	30
6. Valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo.....	33
7. Prevenzione della corruzione e trasparenza.....	34
Fonti	53

1. Premessa

La presente Relazione sulla performance, disciplinata dall'art. 10 comma 1 lett. b) del d.lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale sono illustrati i risultati ottenuti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2025, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati contenuti nella Sezione-Performance nel Piano Integrato dell'Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) in forma semplificata, anno 2025/2027, della Scuola Superiore Meridionale.

La Relazione è redatta in ossequio ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna con funzione di comunicazione verso l'esterno garantita dalla pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale della Scuola, nella sezione "Amministrazione Trasparente", e sul portale della Performance istituito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la qualità della performance e le riforme.

La presente Relazione è stata redatta in linea con le indicazioni delle linee guida ANVUR e con l'orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica secondo cui la medesima deve essere caratterizzata dalla sinteticità, chiarezza espositiva e comprensibilità, anche attraverso il ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorirne una maggiore leggibilità delle informazioni.

2. Presentazione della Scuola Superiore Meridionale

La Scuola Superiore Meridionale (in prosieguo anche: Scuola o SSM) è un Istituto di Istruzione Universitaria di Alta Formazione Dottorale ad Ordinamento Speciale, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria, gestionale, amministrativa, patrimoniale e contabile, con lo scopo di rafforzare la partecipazione dell'Italia al progresso delle conoscenze e alla formazione postlaurea, anche mediante l'adesione alle migliori prassi internazionali e per assicurare una più equa distribuzione delle Scuole Superiori nel territorio nazionale. Nell'ambito dei suoi scopi istituzionali, tesi al generale progresso del sistema universitario e di formazione italiano, la Scuola agisce in collaborazione con le altre Scuole ed Università, anche straniere, favorendo la ricezione da parte di esso delle migliori prassi internazionali.

Nel rispetto dei più alti standard qualitativi internazionali, la Scuola svolge:

- attività di ricerca, pura ed applicata, valorizzando quella interdisciplinare, nell'ambito delle aree tematiche in essa presenti;
- attività di insegnamento attraverso corsi per allievi ordinari e dottorali anche a carattere internazionale, teorico-pratico ed interdisciplinare. Nell'ambito delle attività, di cui ai precedenti punti, la Scuola si prefigge di valorizzare il rapporto tra formazione e ricerca, l'interdisciplinarietà, l'interazione con il mondo culturale, sociale ed economico, sperimentando altresì nuovi percorsi formativi e nuovi modelli organizzativi e gestionali.

Secondo le previsioni statutarie, la Scuola può organizzare corsi di:

- a) formazione pre-dottorale e di ricerca e formazione post-dottorato, rivolti a studiosi, ricercatori, professionisti e dirigenti altamente qualificati;
- b) dottorato di ricerca di alto profilo internazionale, che unisce ricerca pura e ricerca applicata in collaborazione con le scuole universitarie federate o con altre università;
- c) ordinari e di master;
- d) laurea magistrale in collaborazione con le scuole universitarie federate o con altre università.

La Scuola, pertanto, si presenta nel contesto universitario come una università giovane e di piccole dimensioni.

2.1 Gli Organi di Governo della Scuola

La Scuola è diretta da un Comitato Ordinatore, nominato con Decreto del MUR n. 420 del 30/07/2020, individuato dal legislatore quale organo deputato a svolgere le funzioni ed i compiti degli organi statutari ad eccezione di quelli di controllo e valutazione. Sono stati, pertanto, nominati il Collegio dei Revisori dei Conti ed il Nucleo di Valutazione. Con la nomina del Direttore Generale, al Comitato Ordinatore competono le funzioni dei restanti organi di governo, ovvero Rettore, Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico, nonché Coordinatore di Struttura accademica e Consiglio dell'Area Interdisciplinare Umanistico-Giuridica e dell'Area Interdisciplinare Scientifico-Tecnologica.

In particolare, l'Area Interdisciplinare Umanistico – Giuridica annovera al suo interno i seguenti corsi dottorali:

- Archeologia e culture del Mediterraneo antico. Ricerca storica, conservazione, fruizione del patrimonio (ACMA);
- Global History and Governance (GHG);
- Law and Organizational Studies for the Promotion of Diversity and Inclusion (LOSPD);
- Testi, tradizioni e culture del libro. Studi italiani e romanzi (TTCL).

L'Area Interdisciplinare Scientifico - Tecnologica annovera al suo interno i seguenti corsi dottorali:

- Molecular Sciences for Earth and Space (MOSES);
- Cosmology, Space Science & Space Technology (SPACE);
- Modeling and Engineering Risk and Complexity (MERC);
- Mathematical and Physical Sciences for Advanced Materials and Technologies (MPHS);
- Genomic and Experimental Medicine (GEM);
- Clinical and Translational Oncology (CTO).

Dal XXXV al XXXVIII ciclo, sono stati istituiti corsi di dottorato ricadenti nel periodo di sperimentazione, quando la Scuola Superiore Meridionale rappresentava un progetto strategico dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. Dal XXXIX ciclo, in continuità con i precedenti cicli, sono stati confermati i medesimi corsi di dottorato ma con sede amministrativa presso la Scuola Superiore Meridionale, in associazione con l'Università degli Studi di Napoli Federico II [ed anche con la Scuola Normale Superiore di Pisa per il solo corso di dottorato Molecular Sciences for Earth and Space (MOSES)].

Di seguito la distribuzione in formato tabellare:

Corso di dottorato	35°	36°	37°	38°	39°	40°	41°	Totale
ARCHEOLOGIA E CULTURE DEL MEDITERRANEO ANTICO. RICERCA STORICA, CONSERVAZIONE, FRUIZIONE DEL PATRIMONIO	6	6	6	7	9	5	5	44
CLINICAL AND TRANSLATIONAL ONCOLOGY				7	12	7	6	32
COSMOLOGY, SPACE SCIENCE & SPACE TECHNOLOGY		6	6	7	9	5	7	40
GENOMIC AND EXPERIMENTAL MEDICINE		6	6	7	8	5	6	38
GLOBAL HISTORY & GOVERNANCE	6	6	6	7	8	5	5	43
LAW AND ORGANIZATIONAL STUDIES FOR THE PROMOTION OF DIVERSITY AND INCLUSION			6	7	5	5	5	28
MATHEMATICAL AND PHYSICAL SCIENCES FOR ADVANCED MATERIALS AND TECHNOLOGIES		6	6	7	8	4	5	36
MODELING AND ENGINEERING RISK AND COMPLEXITY		6	6	5	9	6	5	37
MOLECULAR SCIENCES FOR EARTH AND SPACE			6	5	8	5	7	31

TESTI, TRADIZIONI E CULTURE DEL LIBRO. STUDI ITALIANI E ROMANZI	6	6	6	7	9	5	6	45
Totale complessivo	18	42	54	66	85	52	52	374

Oltre ai corsi dottorali, la Scuola eroga offerta didattica anche agli allievi ordinari i cui corsi sono di seguito indicati per ciascuna area interdisciplinare di afferenza:

Area Interdisciplinare Umanistico-Giuridica:

- Archeologia e culture del Mediterraneo antico. Ricerca storica, conservazione, fruizione del patrimonio (ACMA);
- Global History and Governance (GHG);
- Law and Organizational Studies for the Promotion Disability and Inclusion (LOSPD);
- Testi, tradizioni e culture del libro. Studi italiani e romanzi (TTCL).

Area Interdisciplinare Scientifico – Tecnologica:

- Matematica, Fisica e Ingegneria;
- Molecular Sciences for Earth and Space (MOSES);
- Genomic and Experimental Medicine (GEM).

Al 31 dicembre 2025 il corpo studentesco della Scuola conta 158 allievi ordinari, così distribuiti fra i generi e le aree disciplinari:

Genere	Area Umanistico-Giuridica				Area Scientifico-Tecnologica			Totale
	ACMA	GHG	LOSPD	TTCL	MFI	SCSB	MOSES	
F	12	11	8	14	11	5		61
M	8	19	2	14	48	5	1	97
Totale	20	30	10	28	59	10	1	158

2.2 L'apparato amministrativo

L'assetto organizzativo della struttura tecnico amministrativa è riportato nel seguente organigramma vigente al 31.12.2025.

Tabella 1

<u>DIREZIONE GENERALE</u>	
<u>Ripartizione Affari Istituzionali e Negoziati, Didattica e Risorse Umane</u>	<u>Ripartizione Tecnica e Contabile</u>
<u>Ufficio Segreteria del Rettore e del Direttore Generale, Procedure Elettorali, Comunicazione e Orientamento (USPECO)</u>	<u>Ufficio Bilancio, Contabilità e Adempimenti fiscali (UBICAF)</u>
<u>Ufficio Ricerca, Internazionalizzazione, Didattica, Accreditamento e Valutazione (URIDAV)</u>	<u>Ufficio Tecnico e Patrimonio (UTEP)</u>

<u>Ufficio del Personale Tecnico Amministrativo, Docente e Ricercatore (UPTAD)</u>	<u>Ufficio Sicurezza, Servizi Informatici e Logistica (USSIL)</u>
<u>Ufficio Affari Generali, Legali, Gare e Contratti, Trasparenza (AGELGACT)</u>	
<u>Ufficio Trasferimento Tecnologico e Terza Missione (UTT)</u>	

Di seguito uno schema riepilogativo delle unità di personale tecnico amministrativo e dirigente a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la Scuola al 31.12.2025:

Tabella 2: Personale in servizio a tempo indeterminato

Area	UNITA'
Dirigente di II Fascia	2
Area delle Elevate professionalità	4
Area dei Funzionari	4
Area dei Collaboratori	12
Area degli Operatori	4
Totale	27

Tabella 3: Personale in servizio a tempo determinato

Area	UNITA'
Area dei Funzionari	2
Area dei Collaboratori	5
Totale	7

2.3 Personale docente e ricercatore

a) Personale docente

Al 31 dicembre 2025, la Scuola ha sottoscritto convenzioni ex art. 6, comma 11, Legge 240/2010, con le quali è stato disciplinato il trasferimento al 100% e a tempo parziale di personale di professori afferenti ai seguenti GSD e SSD:

- n. 11 professori con impegno al 100% di cui:

- n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 14/GSPS-04 e settore scientifico disciplinare GSPS-04/C (proveniente dall'Università degli Studi di Pavia);
- n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 12/GIUR-08 e settore scientifico disciplinare GIUR-08/A (proveniente dall'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli");
- n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 13/ECON-08 e settore scientifico disciplinare ECON-08/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
- n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/COMP-01 e settore scientifico disciplinare COMP-01/A (proveniente dall'Università degli Studi di Salerno);

- n.1 professore di seconda fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/ITAL-01 e settore scientifico disciplinare ITAL-01/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n.1 professore di seconda fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/FLMR-01 e settore scientifico disciplinare FLMR-01/B (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 03/CHEM-02 e settore scientifico disciplinare CHEM-02/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 09/IJET-01 e settore scientifico disciplinare IJET-01/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n.2 professori di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 02/PHYS-05 settore scientifico disciplinare PHYS-05/A (provenienti dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n.1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 09/IINF-04 settore scientifico disciplinare IINF-04/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
- n. 3 professori con impegno parziale di cui:
- n. 1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 12/GIUR-06 e settore scientifico disciplinare GIUR-06/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n. 1 professore di seconda fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 12/GIUR-01 e settore scientifico disciplinare GIUR-01/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);
 - n. 1 professore di prima fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 04/GEOS-04 e settore scientifico disciplinare GEOS-04/A (proveniente dall'Università degli Studi di Napoli Federico II);

Il predetto personale docente si aggiunge ai seguenti n. 2 professori di seconda fascia della Scuola Superiore Meridionale in servizio dal 2024, a tempo pieno:

- n. 1 professore di seconda fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 02/PHYS-05 e settore scientifico disciplinare PHYS-05/A;
- n. 1 professore di seconda fascia afferente al gruppo scientifico disciplinare 06/MEDS-09 e settore scientifico disciplinare MEDS-09/A.

b) Personale ricercatore

Al 31.12.2025, il personale ricercatore in servizio presso la Scuola e afferente all'Area Interdisciplinare Umanistico-Giuridica e all'Area Interdisciplinare Scientifico-Tecnologica è di seguito indicato:

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/ARCH-01 settore scientifico disciplinare ARCH-01/F;
- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/STAN-01 settore scientifico disciplinare STAN-01/A;
- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 13/ECON-08 settore scientifico disciplinare ECON-08/A;
- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/ITAL-01 settore scientifico disciplinare ITAL-01/A;
- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/LIFI-01 settore

scientifico disciplinare LIFI-01/B;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 14/GSPS-04 settore scientifico disciplinare GSPS-04/D;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 09/IBIO-01 settore scientifico disciplinare IBIO-01/A;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 09/IINF-04 settore scientifico disciplinare IINF-04/A;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 01/MATH-03 settore scientifico disciplinare MATH-03/B;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 02/PHYS-02 settore scientifico disciplinare PHYS-02/A;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 03/CHEM-02 settore scientifico disciplinare CHEM-02/A;

- n.1 Ricercatore in tenure track afferente al gruppo scientifico disciplinare 06/MEDS-09 settore scientifico disciplinare MEDS-09/A;

- n. 1 Ricercatore a tempo determinato ex art. 24 lett.a) afferente al gruppo scientifico disciplinare 11/HIST-03 settore scientifico disciplinare HIST-03/A

- n. 1 Ricercatore a tempo determinato ex art. 24 lett.a) afferente al gruppo scientifico disciplinare 06/MEDS-02 settore scientifico disciplinare MEDS-02/A

Di seguito si riporta la tabella n.4 riguardante la distribuzione dei summenzionati professori e ricercatori fra i corsi dottorali e i generi:

Tabella 4

Ambiti	F	M	Totale complessivo
ARCHEOLOGIA E CULTURE DEL MEDITERRANEO ANTICO. RICERCA STORICA, CONSERVAZIONE, FRUIZIONE DEL PATRIMONIO		2	2
CLINICAL AND TRANSLATIONAL ONCOLOGY	1	3	4
COSMOLOGY, SPACE SCIENCE & SPACE TECHNOLOGY	1	3	4
GLOBAL HISTORY & GOVERNANCE		3	3
LAW AND ORGANIZATIONAL STUDIES FOR THE PROMOTION OF DIVERSITY AND INCLUSION	3	2	5
MATHEMATICAL AND PHYSICAL SCIENCES FOR ADVANCED MATERIALS AND TECHNOLOGIES		2	2
MODELING AND ENGINEERING RISK AND COMPLEXITY		3	3
MOLECULAR SCIENCES FOR EARTH AND SPACE	1	1	2
TESTI, TRADIZIONI E CULTURE DEL LIBRO. STUDI ITALIANI E ROMANZI	2	3	5
Totale complessivo	8	22	30

c) Assegnisti di ricerca

Gli assegnisti di ricerca presso la Scuola Superiore Meridionale al 31.12.2025 sono in totale n.65 e sono stati assegnati all'Area interdisciplinare Umanistico-Giuridica e all'Area Scientifico-Tecnologica come di seguito indicato:

Tabella 5

Ambiti	F	M	Totale complessivo
ARCHEOLOGIA E CULTURE DEL MEDITERRANEO ANTICO. RICERCA STORICA, CONSERVAZIONE, FRUIZIONE DEL PATRIMONIO	5	3	8
COSMOLOGY, SPACE SCIENCE & SPACE TECHNOLOGY	0	8	8
CLINICAL AND TRANSLATIONAL ONCOLOGY	5	0	5
GENOMIC AND EXPERIMENTAL MEDICINE	6	1	7
GLOBAL HISTORY & GOVERNANCE	1	3	4
LAW AND ORGANIZATIONAL STUDIES FOR THE PROMOTION OF DIVERSITY AND INCLUSION	8	1	9
MODELING AND ENGINEERING RISK AND COMPLEXITY	1	4	5
MOLECULAR SCIENCES FOR EARTH AND SPACE	1	5	6
MATHEMATICAL AND PHYSICAL SCIENCES FOR ADVANCED MATERIALS AND TECHNOLOGIES	1	6	7
TESTI, TRADIZIONI E CULTURE DEL LIBRO. STUDI ITALIANI E ROMANZI	3	3	6
Totale complessivo	31	34	65

d) Contratti di ricerca

Al 31 dicembre 2025 la Scuola ha attivato un totale di n. 10 contratti di ricerca disciplinati dall'art. 22, Legge 30 dicembre 2010, n. 240 come di seguito indicati:

- n. 5 contrattisti di ricerca finanziati a valere sul Decreto Direttoriale MUR n. 47 del 20.02.2025, per l'assunzione di ricercatori internazionali post-dottorato PNRR - Missione 4 "Istruzione e Ricerca" Componente 2 "Dalla Ricerca all'Impresa" - Investimento 1.2 "Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori" di cui n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/ARCH-01 settore scientifico disciplinare ARCH-01/D; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 11/HIST-03 settore scientifico disciplinare HIST-03/A; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 09/IINF-04 settore scientifico disciplinare IINF-04/A; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 03/CHEM-02 settore scientifico disciplinare CHEM-02/A; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 01/MATH-03 settore scientifico disciplinare MATH-03/A;
- n. 4 contrattisti di ricerca a valere sui fondi della Scuola Superiore Meridionale di cui n. 1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 02/PHYS-05 settore scientifico disciplinare PHYS-05/A; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 05/BIOS-08 settore scientifico disciplinare BIOS-08/A; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 10/LIFI-01 settore scientifico disciplinare LIFI-

01/A; n.1 contrattista di ricerca afferente al gruppo scientifico disciplinare 12/GIUR-01 settore scientifico disciplinare GIUR-01/A;

- n.1 contrattista di ricerca finanziato a valere sul decreto dirigenziale del Ministero dell'Università e della Ricerca, n. 22930 del 06.12.2024, Codice Progetto Proben2024_0000013, titolo "Misure di contrasto al disagio psicologico ed emotivo nella popolazione studentesca: dalla prevenzione alla riduzione dell'impairment adattivo – acronimo PRIMA" afferente al gruppo scientifico disciplinare 12/GIUR-06 settore scientifico disciplinare GIUR-06/A.

Tabella 5bis

Ambiti	F	M	Totale complessivo
ARCHEOLOGIA E CULTURE DEL MEDITERRANEO ANTICO. RICERCA STORICA, CONSERVAZIONE, FRUIZIONE DEL PATRIMONIO	0	1	1
COSMOLOGY, SPACE SCIENCE & SPACE TECHNOLOGY	0	1	1
CLINICAL AND TRANSLATIONAL ONCOLOGY	0	0	0
GENOMIC AND EXPERIMENTAL MEDICINE	1	0	1
GLOBAL HISTORY & GOVERNANCE	0	1	1
LAW AND ORGANIZATIONAL STUDIES FOR THE PROMOTION OF DIVERSITY AND INCLUSION	2	0	2
MODELING AND ENGINEERING RISK AND COMPLEXITY	0	1	1
MOLECULAR SCIENCES FOR EARTH AND SPACE	0	1	1
MATHEMATICAL AND PHYSICAL SCIENCES FOR ADVANCED MATERIALS AND TECHNOLOGIES	0	1	1
TESTI, TRADIZIONI E CULTURE DEL LIBRO. STUDI ITALIANI E ROMANZI	1	0	1
Totale complessivo	4	6	10

3. Risultati raggiunti

3.1 Performance Organizzativa Istituzionale-Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che descrive la struttura "a cascata" del sistema degli obiettivi assegnati al personale dell'Amministrazione.

In linea con il Piano per il raggiungimento dei requisiti della Scuola Superiore Meridionale, redatto ai sensi dell'art.2 comma 1, del DM 141/2022, sono state individuate le seguenti aree strategiche alle quali associare i singoli obiettivi strategici declinati in obiettivi operativi:

- Area Amministrativa;
- Area Didattica;
- Area Ricerca;

- Area Edilizia;

Gli obiettivi strategici sono definiti con target triennali e rappresentano gli obiettivi principali che l'Amministrazione intende raggiungere in ciascuna area strategica mentre gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi rientrando tra gli strumenti di natura programmatica delle attività dell'Amministrazione.

Con l'adozione dell'ultimo PIAO, in forma semplificata, per il triennio 2025-2027, la struttura programmatoria è stata ulteriormente implementata con l'introduzione degli obiettivi di valore pubblico che definiscono gli impatti positivi, sostenibili e duraturi generati dall'azione amministrativa sul tessuto sociale, economico e culturale.

In tale quadro gli obiettivi strategici sono correlati agli obiettivi di valore pubblico derivanti dalle missioni istituzionali, secondo una logica di coerenza e integrazione della programmazione e generando per l'effetto un sistema multilivello in cui:

- le missioni istituzionali generano gli obiettivi di valore pubblico;
- gli obiettivi di valore pubblico sono tradotti in obiettivi strategici triennali;
- gli obiettivi strategici triennali sono declinati in obiettivi operativi annuali, assegnati alle strutture organizzative.

Di seguito uno schema riepilogativo:

Tabella 6

Mission	Obiettivi di Valore Pubblico	Obiettivi Strategici
DIDATTICA	Aumentare la formazione universitaria nella popolazione in termini di conoscenze e competenze (VP1)	O.S.1 Incremento popolazione studentesca
	Mettere a disposizione delle istituzioni nuove competenze necessarie per le specifiche missioni (VP2)	O.S.2 Ampliamento dell'offerta formativa nel rispetto dell'interdisciplinarietà
	Aumentare il successo formativo degli Allievi Ordinari della Scuola, riducendo il tasso di abbandono e il numero di espulsi (VP3)	O.S.3 Attuazione programmi di tutorato
	Arricchire l'esperienza formativa didattica e scientifica degli Allievi Ordinari e dotarli di competenze linguistiche e interculturali, così da favorire l'inserimento con successo nel mercato del lavoro internazionale e di contribuire allo sviluppo di una società sempre più interconnessa (VP4)	O.S.4 Introduzione di strumenti tesi a facilitare l'internazionalizzazione degli studenti
	Favorire scelte formative più consapevoli e coerenti con le proprie attitudini e interessi (VP5)	O.S.5 Fortificazione del Programma di Orientamento in entrata
RICERCA E TERZA MISSIONE	Contribuire all'avanzamento della conoscenza a livello nazionale e internazionale mediante la diffusione dei risultati della ricerca (VP6)	O.S.6 Incrementare i volumi di produzione scientifica e la qualità della produzione
	Favorire l'internazionalizzazione della Scuola, promuovere lo scambio di conoscenze e buone pratiche a livello internazionale e stimolare l'innovazione nella	O.S.7 Consolidamento del Programma di Visiting Fellowship

	ricerca attraverso la collaborazione con esperti di fama mondiale (VP7)	
	Contribuire alla nascita di progetti di ricerca congiunti, alla creazione di spin-off universitari e allo sviluppo di nuove tecnologie (VP8)	O.S.8 Incrementare la collaborazione con istituti ed Enti di ricerca
	Garantire la qualità della didattica e della ricerca, promuovendo l'innovazione e lo sviluppo di nuove competenze, a beneficio dell'intera comunità accademica, coerentemente con la Vision della Scuola, candidata a diventare volano del Meridione europeo (VP9)	O.S.9 Assicurare l'eccellenza del corpo docente e ricercatore
	Favorire l'inserimento lavorativo dei laureati, allineando le competenze acquisite durante il percorso universitario alle esigenze del mercato del lavoro, contribuendo così allo sviluppo economico e sociale del territorio (VP10)	O.S.10 Attuazione del piano di placement e orientamento in uscita
	Contribuire alla formazione di futuri professionisti altamente qualificati, in grado di operare in contesti internazionali e di promuovere l'innovazione e lo sviluppo dei territori (VP11)	O.S. 11 Assicurare la mobilità nazionale e/o internazionale degli allievi ordinari per l'espletamento di attività didattiche e scientifiche
3.SOSTENIBILITA'	Contribuire alla tutela dell'ambiente e alla promozione di uno stile di vita sostenibile, sia all'interno della Scuola che nella comunità circostante (VP12)	O.S. 12 Riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola
4. OBIETTIVI STRUTTURALI RELATIVI A SERVIZI E RISORSE UMANE	Garantire spazi adeguati e funzionali per lo svolgimento delle attività didattiche e di ricerca, migliorando la qualità della vita della comunità della SSM e contribuendo allo sviluppo del territorio (VP13)	O.S.13 Ampliamento sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica ed alla ricerca

Tabella 6bis

V P	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target			Attuatori	Risultati anno 2025
				2025	2026	2027		
1	O.S.1 Incremento popolazione studentesca	1.1 Favorire la conoscenza della SSM nel mondo della Scuola	1.1.1 Numero di iniziative di presentazione	Almeno n. 3 iniziative di presentazione	Almeno nn. 3 iniziative di presentazione	Almeno nn. 3 iniziative di presentazione	Direttore Generale e Dirigenti	Realizzazione di n.4 iniziative
		1.2 Favorire la diffusione della prassi	1.2.1 Numero di attività volte a favorire la	Proposta di adesione al	Somministrazione di test di autovalutazione	Somministrazione di test di	Direttore Generale e Dirigenti	Adesione della Scuola Superiore Meridionale al

		dell'autovalutazione delle conoscenze per l'accesso alla SSM	diffusione di test di autovalutazione	consorzio CISIA	one ad almeno 2 istituti della regione Campania	autovalutazione ad almeno 3 istituti in 3 regioni differenti		consorzio CISIA
		1.3Potenziare l'orientamento in ingresso	1.3.1 Numero di iniziative di orientamento realizzate	Almeno n. 3 iniziative di orientamento	Almeno n.3 iniziative di orientamento	Almeno n.3 iniziative di orientamento	Direttore Generale e Dirigenti	Realizzazione di n. 5 iniziative
2	O.S.2 Ampliamento dell'offerta formativa nel rispetto dell'interdisciplinarietà	2.1. Supporto all'innovazione e nell'offerta formativa della SSM	2.1.1 Numero di proposte	Almeno n.1 proposta	Almeno n. 1 proposta	Almeno n.1 proposta	Direttore Generale e Dirigenti	Stipula della Convenzione tra l'Università degli Studi di San Marino e la Scuola Superiore Meridionale per l'attivazione di uno short master
3	O.S.3 Attuazione programmi di tutorato	3.1. Potenziamento del sistema di supporto formativo agli Allievi Ordinari	3.1.1 Numero di iniziative volte a promuovere il programma di tutorato	Almeno n.2 iniziative	Almeno n.2 iniziative	Almeno n.2 iniziative	Direttore Generale e Dirigenti	Pubblicazione di n.2 bandi di selezione per il conferimento di assegni per l'attività di tutorato allievi
4	O.S.4 Introduzione di strumenti tesi a facilitare l'internazionalizzazione degli studenti	4.1. Implementare accordi con università ed enti di ricerca stranieri	4.1.1 Numero di proposte volte a implementare il numero di accordi con università ed enti ricerca stranieri	Almeno n. 1 proposta	Almeno n.2 proposte	Almeno n.3 proposte	Direttore Generale e Dirigenti	Approvazione di n.6 proposte di accordi
5	O.S.5 Fortificazione del Programma di Orientamento in entrata	5.1. Aumentare la partecipazione e degli studenti del quarto e del quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado agli eventi di orientamento organizzati dalla SSM	5.1.1. Numero di studenti partecipanti agli eventi di orientamento rispetto all'anno precedente	Raggiungimento del 100% del target assegnato dal MUR per anno 2025 (decreto MUR n. 934/2022)	Raggiungimento del 100% del target assegnato dal MUR per anno 2026 (decreto MUR n. 934/2022)	Raggiungimento di un numero di studenti pari al 10% in più rispetto al target assegnato dal MUR per l'anno 2026	Direttore Generale e Dirigenti	Rilascio di n. 754 attestati di partecipazione e a fronte del target assegnato dal MUR di n. 540 attesi
6	O.S.6 Incrementare i volumi di produzione scientifica e la qualità della produzione	6.1. Implementare il sistema bibliotecario e digitale teso a migliorare la qualità della	6.1.1. Numero di abbonamenti a riviste scientifiche	Aumento del numero di riviste del 10% rispetto all'anno	Aumento del numero di riviste del 10% rispetto all'anno precedente	Aumento del numero di riviste del 10% rispetto all'anno	Direttore Generale e Dirigenti	Anno 2024 acquisto di n.17 risorse elettroniche Anno 2025 acquisto di n. 2 risorse elettroniche in

		comunicazion e scientifica		precedent e		preceden te		più per un totale di n.19 (17*10%=1,7)
7	O.S.7 Consolidament o del Programma di Visiting Fellowship	7.1. Implementazi one del Programma di visiting fellowship	7.1.1 Accoglienza di studiosi internazionali in qualità di fellowship	Almeno n. 3 studiosi	Almeno n. 3 studiosi	Almeno n. 3 studiosi	Direttore Generale e Dirigenti	Accoglienza di n.3 studiosi stranieri
8	O.S.8 Incrementare la collaborazione con istituti ed Enti di ricerca	8.1 Incrementare il numero di convenzioni con nuovi enti di ricerca e istituti di eccellenza nazionale e internazionali	8.1.1 Numero di proposte volte ad incrementare la collaborazione con istituti ed enti di ricerca	Almeno n. 1 proposta	Almeno n.2 proposte	Almeno n.3 proposte	Direttore Generale e Dirigenti	Stipula di n.3 accordi di collaborazion e
9	O.S.9 Assicurare l'eccellenza del corpo docente e ricercatore	9.1. Incrementare la diffusione di procedure di reclutamento a livello internazionale	9.1.1 Numero di procedure rivolte al mercato accademico internazionale	Almeno n. 1 inserzione	Almeno n. 1 inserzione	Almeno n. 1 inserzion e	Direttore Generale e Dirigenti	n. 2 inserzioni
		9.2. Valorizzazion e del personale docente e ricercatore della SSM	9.2.2 Numero di ore di docenza erogata da docenti e ricercatori della SSM	Almeno 250 ore annue	Almeno 500 ore annue	Almeno 500 ore annue	Direttore Generale e Dirigenti	Erogazione di n. 794 ore di didattica frontale
1 0	O.S.10 Attuazione del piano di placement e orientamento in uscita	10.1 Implementare un sistema di orientamento volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro	10.1.1 Numero di azioni volte all'implement azione del piano di placement e orientamento in uscita	Almeno n.1 azione	Almeno n.2 azioni	Almeno n.2 azioni	Direttore Generale e Dirigenti	Realizzazione di n. 4 iniziative
1 1	O.S. 11 Assicurare la mobilità nazionale e/o internazionale degli allievi ordinari per l'espletamento di attività didattiche e scientifiche	11.1 Incrementare il numero di allievi ordinari che partecipano alla mobilità nazionale e/o internazionale	11.1.1 Numero di allievi ordinari che partecipano alla mobilità nazionale e internazionale	Almeno 10 allievi ordinari	Almeno 10 allievi ordinari	Almeno 15 allievi ordinari	Direttore Generale e Dirigenti	n.24 allievi coinvolti nella mobilità nazionale n. 23 allievi coinvolti nella mobilità internazionale
1 2	O.S. 12 Riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientament o energetico degli edifici e la promozione di	12.1 Raggiungere la classe energetica C del piano secondo dell'immobile sito in via Mezzocannon e 4	12.1.1 Strutture (Mq) con attestato di prestazione energetica non inferiore a C su Mq disponibili (esclusi gli	Ultimazion e dei lavori per 1.000 mq	Collaudo delle opere e certificato di classe energetica per 1.000 mq	Piano di individuaz ione di nuovi spazi da efficientar e energetic amente	Direttore Generale e Dirigenti	Collaudo parziale del piano secondo (prot. 5595 del 26/11/2025) e rilascio dell'attestazio ne della

	comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola.		spazi di locazione)					prestazione energetica in classe C per la superficie di 1000 mq (prot. 6071 del 15/12/2025)
		12.2 Riduzione della produzione di rifiuti monouso all'interno della comunità della Scuola Superiore Meridionale	12.2.1 Percentuale di membri della Comunità SSM in possesso di contenitori per liquidi riutilizzabili in sostituzione del monouso	Almeno 30%	Almeno 50%	Almeno 100%	Direttore Generale e Dirigenti	Distribuzione di n. 350 borracce riutilizzabili a fronte di una comunità di n. 498 membri
13	O.S.13 Ampliamento sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica ed alla ricerca	13.1 Aumentare la superficie dedicata alla didattica ed alla ricerca per il benessere degli allievi	13.1.1 Mq dedicati alla didattica ed alla ricerca	100 mq	820 mq	Piano di individuazione di nuovi spazi	Direttore Generale e Dirigenti	Realizzazione di 235 mq di nuovi spazi
	O.S.14 (PIAO 2024/2026) Fortificazione della struttura tecnico amministrativa in termini di risorse umane	14.1 Implementazione della pianta organica del personale tecnico amministrativo	14.1.1 Percentuale di reclutamento fino a raggiungimento del 70% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi	Reclutamento di un ulteriore 20% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi	Reclutamento di un ulteriore 5% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi		Direttore Generale e Dirigenti	Assunzione di n. 4 unità corrispondenti al 20% della dotazione necessaria costituita da 21 unità $21 \times 20\% = 4,2$ (n.b. 21 unità corrispondono al 70% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento degli obiettivi)
		14.2. Miglioramento della gestione degli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione e trasparenza	14.2.1. Acquisizione delle dichiarazioni previste dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/01 s.m.i da parte dei componenti delle Commissioni prima della nomina nell'ambito delle procedure di reclutamento indette; 16.2.2. Inserimento	100% di tutte le procedure	100% di tutte le procedure		Direttore Generale e Dirigenti	Adempimento effettuato per tutte le procedure

			degli estremi di protocollo della dichiarazione di cui al punto precedente nel decreto di nomina della commissione pubblicato sul sito istituzionale.					
	O.S.15 (PIAO 2024/2026) Miglioramento ed efficienza procedure	15.1. Implementazione di azioni volte al contrasto del fenomeno corruttivo	15.1.1. Redazione della mappatura dei processi a rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del presente documento	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO	Mappatura dei processi a medio e basso rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO		Direttore Generale e Dirigenti	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO
		15.2. Riduzione dei tempi di pagamento	15.2.1. Numero di giorni di riduzione dei tempi di pagamento rispetto al termine di n.30 giorni	Riduzione di n. 3 giorni rispetto al termine di n.30 giorni	Riduzione di n. 5 giorni rispetto al termine di n.30 giorni		Direttore Generale e Dirigenti	riduzione di n. 22,63 giorni rispetto al termine di n.30 giorni. Tempi medi di pagamento pari a 7,37 giorni.
		15.3. Digitalizzazione carriera del dipendente	15.3.1. % di Creazione del fascicolo telematico del dipendente	% di Creazione del fascicolo telematico per almeno il 50% del personale tecnico amministrativo e dirigenziale	% di Creazione del fascicolo telematico per almeno il 100% del personale tecnico amministrativo e dirigenziale		Direttore Generale e Dirigenti	Creazione del fascicolo telematico per tutte le unità
	O.S.16 (PIAO 2024/2026) Costituzione del corpus regolamentare	16.1. Implementazione del corpus regolamentare	16.1.1. Presentazione agli organi di governo della proposta regolamentare	Almeno 1 proposta regolamentare non prevista dal piano di raggiungimento dei requisiti	Almeno 1 proposta regolamentare non prevista dal piano di raggiungimento dei requisiti		Direttore Generale e Dirigenti	n. 5 regolamenti approvati
	O.S.17 (PIAO 2024/2026) Costituzione del patrimonio immobiliare	17.1. Allestimento immobile di via Mezzocannon e n.4	17.1.1. Avanzamento dei lavori	Verbale ultimazione dei lavori	Collaudo		Direttore Generale e Dirigenti	Verbale di ultimazione dei lavori acquisito con prot. SSM n. 5959/2025 del 10.12.2025

		17.2. Nuovi immobili	17.2.1 Avanzamento della procedura di allestimento nuovi immobile	Avvio della procedura finalizzata all'avvio della gara per l'acquisto degli arredi del nuovo immobile (Albergo dei Poveri)	Avanzamento di almeno il 50% della fornitura di arredi del nuovo immobile (Albergo dei Poveri)		Direttore Generale e Dirigenti	Procedura conclusa con l'allestimento di n.2 stanze tipo presso l'Albergo dei Poveri
			17.2.2 Avanzamento della procedura di acquisizione di ulteriore nuovo immobile per aula con almeno 300 posti	Individuazione dell'immobile ed avvio delle procedure per l'acquisto	Avvio dei lavori di realizzazione dell'immobile	Acquisto dell'immobile	Direttore Generale e Dirigenti	Sottoscrizione del contratto di disponibilità rep. 2/2025

In linea con quanto disposto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anno 2025, il raggiungimento degli obiettivi operativi, con valore target anno 2025, sono stati misurati attraverso la seguente modalità:

- Obiettivo non raggiunto: la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 30% dell'obiettivo;
- Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 55% dell'obiettivo;
- Obiettivo sufficientemente raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 80% dell'obiettivo;
- Obiettivo raggiunto in linea con le attese: la prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali; è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo.

La somma delle percentuali del peso attribuito a ciascun obiettivo per il valore numerico risultante dai livelli di realizzazione determina il punteggio finale connesso ai risultati raggiunti per ciascuna componente di valutazione.

In termini matematici, è prevista l'applicazione della seguente formula:

Obiettivo pesato in % ($%B * \%A$):

- A: peso obiettivo
- B: grado di raggiungimento dell'obiettivo

La somma delle percentuali relative a ciascuna componente di valutazione (performance organizzativa istituzionale - performance organizzativa di struttura - performance individuale con i comportamenti) consentirà l'individuazione in una delle seguenti fasce di merito:

Tabella 7

GR (Grado Raggiungimento)	Fascia
< 30%	0
$30\% \leq GR \leq 54\%$	I
$55\% \leq GR \leq 79\%$	II
$80\% \leq GR \leq 90\%$	III
$91\% \leq GR \leq 100\%$	IV

L'attività di monitoraggio in ordine all'andamento dei processi connessi al conseguimento degli obiettivi programmati, indicati nella suddetta tabella, è stata condotta a livello intermedio, alla data del 30 giugno 2025 e finale, alla data del 31 dicembre 2025 e non ha rilevato scostamenti e, per l'effetto, ridefinizioni. In particolare, il monitoraggio intermedio ha permesso non solo di rilevare il livello di avanzamento dei singoli obiettivi, ma anche di individuare tempestivamente eventuali criticità promuovendo un approccio proattivo. In questo modo tale attività non si esaurisce nella sola verifica dei risultati ma rappresenta, anzi, un elemento essenziale per definire priorità di intervento, consentendo di rafforzare il presidio sui processi chiave e di mantenere elevati standard di performance nel tempo.

Tanto premesso, si rappresentano, in sintesi, i risultati raggiunti in ordine agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi ad essi connessi.

Nel corso dell'anno 2025, nell'ambito delle politiche di sviluppo della didattica, la Scuola Superiore Meridionale ha dato attuazione ad un insieme coordinato di azioni finalizzate all'*incremento della*

popolazione studentesca (O.S.1), in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP1-Aumentare la formazione universitaria nella popolazione in termini di conoscenze e competenze)*, orientato ad accrescere la formazione universitaria nella popolazione in termini di conoscenze e competenze.

Detto obiettivo strategico si articola in plurimi obiettivi operativi come di seguito rappresentato:

- “1.1 Favorire la conoscenza della SSM nel mondo della Scuola”, il cui target è stato fissato in “almeno n. 3 iniziative di presentazione”: l'obiettivo è stato conseguito mediante la realizzazione di n.4 iniziative di seguito indicate:

- 1) partecipazione con stand espositivo presso il Salone Internazionale del Libro di Torino tenutosi in data 15-19 maggio 2025;
- 2) formalizzazione di una campagna divulgativa nelle scuole secondarie di secondo grado in Italia ed all'estero attraverso l'invio di materiale e documentazione informativo sulla SSM;
- 3) stipula della Convenzione con il Liceo Classico Statale Vittorio Emanuele II di Napoli per lo svolgimento di un progetto nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali;
- 4) partecipazione alla Giornata informativa "Studi in Italia" giusta decreto del Direttore generale n.93 del 16.12.2025.

- “1.2 Favorire la diffusione della prassi dell'autovalutazione delle conoscenze per l'accesso alla SSM” avente come target di raggiungimento la “Proposta di adesione al consorzio CISIA”: delibera del Comitato Ordinatore n.137 del 15.12.2025 di adesione della Scuola Superiore Meridionale al Consorzio CISIA.

- “1.3 Potenziare l'orientamento in ingresso” il cui target di raggiungimento è stato fissato in “almeno n. 3 iniziative di orientamento”, con l'attuazione di n. 5 iniziative di seguito indicate:

- 1) partecipazione alla "Giornata Studi a Salonicco ed Atene", evento tenutosi alla fiera di Recruitment studenti presso le città di Salonicco e Atene in data 25-27 febbraio 2025;
- 2) progetto "Let's be a scientist" svoltosi dal 07 al 17 luglio 2025 destinato all'orientamento in ingresso per i giovani studenti delle scuole superiori di secondo grado interessati alle discipline delle scienze naturali con evento conclusivo di premiazione dei giovani candidati svoltosi presso l'Aula Magna della SSM in data 17 luglio 2025;
- 3) settimana di Orientamento della Scuola Superiore Meridionale sul tema "La forza dell'errore" nei giorni 1-5 settembre 2025 rivolto agli studenti frequentanti il quarto anno delle scuole superiori di secondo grado italiane ed estere;
- 4) il weekend dei saperi della Scuola Superiore Meridionale sul tema "Che cos'è una città" nei giorni 21-23 novembre 2025;
- 5) partecipazione all'iniziativa denominata UNIVexpò, organizzata da ATENEAPOLI presso il Complesso Universitario di Monte Sant'Angelo in Napoli dal 12 al 14 novembre 2025.

Il secondo obiettivo strategico si è focalizzato sull'*ampliamento dell'offerta formativa nel rispetto dell'interdisciplinarietà (O.S.2)*, in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP2-Mettere a disposizione delle istituzioni nuove competenze necessarie per le specifiche mission)*, finalizzato a mettere a disposizione delle istituzioni nuove competenze necessarie per le specifiche mission. Tale obiettivo rappresenta un'iniziale forma di sperimentazione dello sviluppo dell'offerta didattica della Scuola, orientato alla progettazione di percorsi formativi interdisciplinari ed è connesso all'obiettivo operativo “2.1 Supporto all'innovazione nell'offerta formativa della SSM” il cui target è stato fissato nella presentazione di “almeno n.1 proposta”.

Tale obiettivo è stato raggiunto con l'emanazione della delibera n.128 del 10.11.2025, con la quale il Comitato Ordinatore della Scuola Superiore Meridionale ha approvato la sottoscrizione di una Convenzione tra l'Università degli Studi di San Marino e la Scuola Superiore Meridionale per l'attivazione dello *short master* in “Storia e letteratura della tarda antichità latina” con annesso regolamento di disciplina.

L'obiettivo strategico relativo all'*attuazione dei programmi di tutorato (O.S.3)*, in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP3-Aumentare il successo formativo degli Allievi Ordinari della*

Scuola, riducendo il tasso di abbandono e il numero di espulsi), è volto ad aumentare il successo formativo degli Allievi Ordinari, riducendo il tasso di abbandono e favorendo il completamento dei percorsi di studio.

In tale ambito, il tutorato si configura come uno strumento essenziale di accompagnamento degli studenti lungo l'intero percorso formativo, contribuendo a facilitarne l'inserimento nel contesto accademico e a supportarli nelle diverse fasi di transizione, orientamento e avanzamento negli studi. I programmi di tutorato assumono, pertanto, un ruolo trasversale incidendo sulla qualità dell'esperienza universitaria e sulla capacità della Scuola di garantire percorsi formativi efficaci, inclusivi ed orientati al completamento degli studi nei tempi previsti.

Il perseguimento del suddetto obiettivo strategico si è concretizzato attraverso l'obiettivo operativo *"3.1 Potenziamento del sistema di supporto formativo agli Allievi Ordinari"*, il cui target è stato fissato nella realizzazione di *"almeno n. 2 iniziative"*.

Tale obiettivo è stato raggiunto mediante l'attivazione delle seguenti n. 2 iniziative:

- 1) con Decreto del Responsabile della Scuola n.198 del 03.11.2025 è stato indetto il Bando di selezione per il conferimento di assegni per attività di tutorato a favore delle allieve e degli allievi ordinari iscritti al III°, IV° e V° anno della Scuola Superiore Meridionale per l'a.a. 2025/2026;
- 2) con Decreto del Responsabile della Scuola n.199 del 03.11.2025 è stato indetto il Bando di selezione per il conferimento di assegni per attività di tutorato a favore delle allieve e degli allievi iscritti al I° e II° anno dei corsi ordinari della Scuola Superiore Meridionale per l'a.a. 2025/2026.

L'obiettivo strategico relativo all'*introduzione di strumenti tesi a facilitare l'internazionalizzazione degli studenti (O.S.4)*, in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP4-Arricchire l'esperienza formativa didattica e scientifica degli Allievi Ordinari e dotarli di competenze linguistiche e interculturali, così da favorire l'inserimento con successo nel mercato del lavoro internazionale e di contribuire allo sviluppo di una società sempre più interconnessa)*, è volto ad arricchire l'esperienza formativa degli allievi e a rafforzarne le competenze linguistiche ed interculturali. Tale obiettivo si colloca nell'ambito delle politiche di apertura internazionale della Scuola, finalizzate a consolidarne il posizionamento nel contesto accademico globale ed è connesso all'obiettivo operativo *"4.1. Implementare accordi con enti di ricerca stranieri"*, il cui target è stato fissato nella presentazione di *"almeno n. 1 proposta"*.

Tale obiettivo è stato perseguito con la stipula di 6 convenzioni:

- 1) Convenzione tra l'Università Fudan e la Scuola Superiore Meridionale. Rep. N. 4 del 11.02.2025;
- 2) Convenzione tra la Sichuan University e la Scuola Superiore Meridionale. Rep. N. 5 del 13.03.2025;
- 3) Convenzione tra l'Université d'Orléans e la Scuola Superiore Meridionale. Rep. N. 15 del 4.06.2025;
- 4) Convenzione tra l'Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier e la Scuola Superiore Meridionale. Rep. N. 12 del 05.05.2025;
- 5) Convenzione tra la Tandon School of Engineering della New York University e la Scuola Superiore Meridionale. Rep. N. 26 del 12.06.2025;
- 6) Convenzione tra la Sbarro Health Research Organization (SHRO) e la Scuola Superiore Meridionale. Rep. N. 36 del 31.07.2025.

L'obiettivo strategico avente ad oggetto la *fortificazione del Programma di Orientamento in entrata (O.S.5)* in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP5-Favorire scelte formative più consapevoli e coerenti con le proprie attitudini e interessi)*, è volto a favorire scelte formative consapevoli e coerenti con le attitudini e gli interessi degli studenti ed è connesso all'obiettivo operativo *"aumento della partecipazione degli studenti del quarto e del quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado agli eventi di orientamento organizzati dalla SSM"* il cui indicatore *"numero di studenti partecipanti agli eventi di orientamento rispetto all'anno precedente"* è stato associato al target di raggiungimento del 100% del target assegnato dal MUR per anno 2025 (decreto MUR n. 934/2022).

Il risultato si è tradotto nel rilascio di n. 754 attestati di partecipazione a studenti partecipanti a fronte del target assegnato dal MUR che prevedeva la distribuzione di n. 540 attestati. A tal riguardo le attività ed i risultati conseguiti sono comprovati dai dati certificati dalla piattaforma ministeriale centralizzata relativa all'“Orientamento attivo nella transizione Scuola-Università”.

L'obiettivo strategico relativo all'*incremento dei volumi di produzione scientifica e della qualità della produzione (O.S.6)*, in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP6- Contribuire all'avanzamento della conoscenza a livello nazionale e internazionale mediante la diffusione dei risultati della ricerca)*, è finalizzato a contribuire all'avanzamento della conoscenza a livello nazionale e internazionale mediante la diffusione dei risultati della ricerca e risulta declinato nell'obiettivo operativo 6.1. *Implementare il sistema bibliotecario e digitale teso a migliorare la qualità della comunicazione scientifica*. L'indicatore relativo al “numero di abbonamenti a riviste scientifiche” è associato al target dell'incremento del 10% rispetto all'anno precedente.

L'obiettivo è stato conseguito con l'acquisto di due ulteriori risorse elettroniche ossia: 1) “Social Sciences & Humanities (SSH)” e “Science & Technology (ST)” dell'editore Taylor & Francis, giusta Decreto dirigenziale n.74 del 25.03.2025; 2) NORME UNI giusta Decreto Dirigenziale n.23 del 31.01.2025.

L'acquisto delle predette risorse ha determinato, infatti, un aumento del 10% rispetto all'anno precedente considerato che, nel 2024, sono state acquistate n. 17 risorse elettroniche a fronte dell'acquisto, nel 2025, di n. 19 ($17 \cdot 10\% = 1,7$).

L'obiettivo strategico relativo al *Consolidamento del Programma di Visiting Fellowship (O.S.7)*, in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP7- Favorire l'internazionalizzazione della Scuola, promuovere lo scambio di conoscenze e buone pratiche a livello internazionale e stimolare l'innovazione nella ricerca attraverso la collaborazione con esperti di fama mondiale)*, è volto a favorire lo scambio di conoscenze a livello internazionale e a rafforzare la dimensione globale delle attività di ricerca ed è connesso all'obiettivo operativo 7.1, relativo all'*implementazione del programma di visiting fellowship*, il cui target ha previsto l'accoglienza di “almeno n. 3 studiosi internazionali”. L'obiettivo è stato realizzato con l'accoglienza di n. 3 visiting fellow attraverso le seguenti modalità:

- 1) con la delibera del Comitato Ordinatore n. 10 del 27.01.2025 è stata approvata l'attività di collaborazione scientifica della studiosa proveniente dall'Universidad de Murcia (Spagna);
- 2) con la delibera del Comitato Ordinatore n. 10 del 27.01.2025 è stata approvata l'attività di collaborazione scientifica della studiosa proveniente dalla Taiwan National Yangming-Chiaotung University (Cina);
- 3) con la delibera del Comitato Ordinatore n. 132 del 10.11.2025 è stata approvata l'attività di collaborazione scientifica dello studioso proveniente dalla Dalhousie University (Canada).

L'obiettivo strategico relativo all'*incremento della collaborazione con istituti ed enti di ricerca (O.S.8)*, coerentemente con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP8- Contribuire alla nascita di progetti di ricerca congiunti, alla creazione di spin-off universitari e allo sviluppo di nuove tecnologie)* è collegato all'obiettivo operativo 8.1 finalizzato all'*incremento del numero di convenzioni con nuovi enti di ricerca*, il cui target è stato fissato nella presentazione di “almeno n.1 proposta”.

Tale obiettivo è stato perseguito mediante la proposta e la formalizzazione di n. 3 accordi di collaborazione di seguito indicati:

- 1) accordo Quadro tra l'Osservatorio Vesuviano – Istituto Nazionale di geofisica e vulcanologia, sezione di Napoli, l'Università degli Studi di Napoli Federico II e la Scuola Superiore Meridionale- Rep. N. 11 del 22.04.2025;
- 2) accordo Quadro tra l'Istituto di Scienze e Tecnologie per l'energia e la mobilità sostenibili (STEMS), l'Università degli Studi di Napoli Federico II e la Scuola Superiore Meridionale- Rep. N. 9 del 14.04.2025;

3) accordo tra la SHRO Italia - Sbarro Health Research Organization (SHRO) e la Scuola Superiore Meridionale- Rep. N. 37 del 31.07.2025.

L'obiettivo strategico volto ad *assicurare l'eccellenza del corpo docente e ricercatore (O.S.9)*, in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP9- Garantire la qualità della didattica e della ricerca, promuovendo l'innovazione e lo sviluppo di nuove competenze, a beneficio dell'intera comunità accademica, coerentemente con la Vision della Scuola, candidata a diventare volano del Meridione europeo)* è articolato in due distinti obiettivi operativi:

- l'obiettivo operativo 9.1, volto all'*incremento della diffusione di procedure di reclutamento a livello internazionale*, con target ha previsto "*almeno n.1 inserzione*" è stato raggiunto con l'indizione della selezione pubblica, per titoli, per n. 5 contratti di ricerca a valere sui fondi del D.M. n. 47 del 20.02.2025 (giusta decreto del Responsabile della Scuola n. 47 del 03.04.2025). Al fine di garantire una diffusione a livello internazionale, è stato pubblicizzato anche sulla Piattaforma UK e sulla Piattaforma collegata alla rivista Nature.
- l'obiettivo operativo 9.2, relativo alla *valorizzazione del personale docente e ricercatore*, con target di "*almeno n.250 ore annue di didattica erogata*", è stato raggiunto con l'erogazione di n. 794 ore di didattica frontale.

L'obiettivo strategico relativo *all'attuazione del piano di placement e orientamento in uscita (O.S.10)*, con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP10- Favorire l'inserimento lavorativo dei laureati, allineando le competenze acquisite durante il percorso universitario alle esigenze del mercato del lavoro, contribuendo così allo sviluppo economico e sociale del territorio)* è collegato all'obiettivo operativo 10.1, volto all'*implementazione di un sistema di orientamento finalizzato a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro*, con un target fissato in "*almeno n. 1 azione*". Tale obiettivo è stato perseguito mediante la realizzazione di n. 4 azioni di seguito indicate:

- 1) predisposizione e somministrazione di questionari mirati a rilevare aspirazioni professionali, competenze e aree di interesse;
- 2) attivazione sul sito istituzionale del collegamento diretto alla piattaforma di annunci di lavoro gestita dalla società BIP s.r.l. con la quale è stato stipulato un accordo di collaborazione;
- 3) svolgimento del seminario di orientamento professionale in data 05.11.2025 finalizzato a fornire strumenti pratici per l'ingresso nel mondo del lavoro, con particolare attenzione alle dinamiche operative della consulenza, alla redazione del curriculum vitae e alla gestione del colloquio di selezione;
- 4) organizzazione di una giornata informativa in data 04.12.2025 rivolta all'intera comunità della SSM sulle opportunità offerte dalle Borse di Studio Fulbright per l'Italia, in collaborazione con la Commissione Fulbright del Consolato degli Stati Uniti a Napoli.

L'obiettivo strategico di *assicurare la mobilità nazionale e/o internazionale degli allievi ordinari per l'espletamento di attività didattiche e scientifiche* in coerenza con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP11-Contribuire alla formazione di futuri professionisti altamente qualificati, in grado di operare in contesti internazionali e di promuovere l'innovazione e lo sviluppo dei territori)* è collegato all'obiettivo operativo *incrementare il numero di allievi ordinari che partecipano alla mobilità nazionale e/o internazionale* con target di almeno 10 allievi. Tale obiettivo è stato perseguito nel seguente modo: al 31/12/2025 sono partiti n. 24 allievi in mobilità nazionale e n. 23 in quella internazionale.

L'obiettivo strategico *riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola (O.S.12)* in coerenza con l'obiettivo di *valore pubblico (VP12-Contribuire alla tutela dell'ambiente e alla promozione di uno stile di vita sostenibile, sia all'interno della Scuola che nella comunità circostante)* è articolato in due distinti obiettivi operativi:

- l'obiettivo operativo 12.1, volto al *raggiungimento della classe energetica C del piano secondo dell'immobile sito in via Mezzocannone 4*, per 1.000 mq. è stato conseguito mediante il Collaudo parziale del piano secondo (prot. 5595 del 26/11/2025) ed il rilascio dell'attestazione della prestazione energetica in classe C per la superficie di 1000 mq (prot. 6071 del 15/12/2025).
- l'obiettivo operativo 12.2, relativo alla *riduzione della produzione di rifiuti monouso* il cui target è il possesso da parte del 30% della comunità SSM di contenitori per liquidi riutilizzabili in sostituzione del monouso. Tale obiettivo è stato conseguito mediante la distribuzione di n. 350 borracce riutilizzabili su una comunità composta, nel periodo di riferimento, da 498 membri, contribuendo in modo significativo alla diffusione di comportamenti sostenibili.

L'obiettivo strategico di *ampliamento di sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica e alla ricerca*, in linea con l'obiettivo di *Valore Pubblico (VP13-*, connesso all'obiettivo operativo 13.1, è volto ad aumentare la superficie dedicata alla didattica e alla ricerca per il benessere degli allievi ordinari, con un target fissato in *100 mq*. Tale obiettivo è stato raggiunto mediante la realizzazione di complessivi n. 235 mq di nuovi spazi presso la sede istituzionale di via Mezzocannone n. 4, comprendenti: tre aule didattiche per una superficie totale di 115,50 mq; un'aula destinata ad attività laboratoriali di 46,60 mq; nonché un laboratorio "Digital Humanities" di circa 73 mq collocato al primo piano della SSM.

L'obiettivo strategico relativo alla *fortificazione della struttura tecnico-amministrativa in termini di risorse umane (O.S.14)*, proviene dalla programmazione contenuta nel PIAO 2024/2026 tenuto conto del percorso di sviluppo dell'apparato amministrativo ed è articolato attraverso due obiettivi operativi:

- l'obiettivo operativo 14.1 riguarda l'implementazione della pianta organica del personale tecnico-amministrativo con target di n.4 nuove unità, corrispondenti al 20% della dotazione necessaria pari a 21 unità, secondo il Piano raggiungimento dei requisiti. L'obiettivo è stato raggiunto attraverso il reclutamento di ulteriori n. 4 unità di personale tecnico amministrativo (21 unità* 20%) nelle seguenti modalità. Tutte le predette unità di personale hanno sottoscritto il relativo contratto con contestuale presa di servizio in data 1° luglio 2025.
- l'obiettivo operativo 14.2, relativo al *miglioramento della gestione degli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza*, prevede l'*acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 s.m.i da parte dei componenti delle Commissioni prima della nomina nell'ambito delle procedure di reclutamento indette* e il relativo *inserimento degli estremi di protocollo delle dichiarazioni predette nei decreti di nomina delle commissioni*. L'obiettivo è stato raggiunto con l'attuazione di tutti gli adempimenti ferma l'eliminazione del medesimo operata attraverso l'approvazione del PIAO 2026/2028 come suggerito dal Nucleo di Valutazione.

L'obiettivo strategico *miglioramento ed efficienza delle procedure* proviene dalla programmazione contenuta nel PIAO 2024/2026 e si inserisce nell'ambito del percorso di consolidamento dei sistemi di gestione e di monitoraggio della Scuola, per garantire maggiore trasparenza, riduzione dei tempi procedurali e progressiva digitalizzazione delle attività amministrative. Esso è collegato a tre obiettivi operativi:

- l'obiettivo operativo 15.1 *implementazione di azioni volte al contrasto del fenomeno corruttivo*, con indicatore *redazione della mappatura dei processi a rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 dell'allegato n.2*, e target *mappatura di tutti i processi ad altro rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n.2 del PIAO* è stata completata con la realizzazione della mappatura di tutti i processi ad alto rischio individuati nel catalogo di riferimento link:

https://drive.google.com/file/d/10DjwMARieKI8P_AmknixG4Wf2mfTXsxI/view?usp=drive_link

- l'obiettivo operativo 15.2 *riduzione dei tempi di pagamento*, con indicatore *numero di giorni di riduzione dei tempi di pagamento* con target *riduzione di n. 3 giorni rispetto al termine di n. 30 giorni*: la riduzione dei tempi di pagamento è di -22,63 giorni in media su quattro trimestri rispetto al termine di 30 giorni. Quindi i giorni medi di pagamento della Scuola sono pari a 7,37 giorni. In dettaglio è possibile visionare la sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della SSM, alla voce Pagamenti dell'Amministrazione- Indicatore di Tempestività dei Pagamenti (link https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1055894b&NodoSel=102) dove risulta: per il primo trimestre 2025, un indicatore pari a -24,51; per il secondo trimestre 2025, un indicatore pari a -22,09; per il terzo trimestre 2025, un indicatore pari a -23,36 e, per il quarto trimestre 2025, un indicatore pari a -20,92.
- l'obiettivo operativo 15.3, *relativo alla digitalizzazione della carriera del dipendente*, avente come target *la % di Creazione del fascicolo telematico per almeno il 50% del personale tecnico amministrativo e dirigenziale* è stato raggiunto mediante la creazione del fascicolo telematico per la totalità del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale in servizio al 31 dicembre 2025, ferma l'eliminazione del medesimo operata attraverso l'approvazione del PIAO 2026/2028 come suggerito dal Nucleo di Valutazione.

L'obiettivo strategico relativo alla *costituzione del corpus regolamentare (O.S.16)* proviene dalla programmazione contenuta nel PIAO 2024/2026 e si concretizza attraverso l'obiettivo operativo 16.1, volto alla *implementazione del corpus regolamentare*, con un target fissato in *almeno una proposta*. Tale obiettivo è stato raggiunto con la proposta e conseguente approvazione di ulteriori n. 5 regolamenti: 1) Regolamento per l'elezione della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza della Scuola Superiore Meridionale, link: <https://www.ssmeridionale.it/wp-content/uploads/2025/04/Regolamento-per-lelezione-della-rappresentanza-delle-lavoratrici-e-dei-lavoratori-per-la-sicurezza-della-Scuola-Superiore-Meridionale.pdf> ; 2) Regolamento per l'inventario della Scuola Superiore Meridionale, link: https://www.ssmeridionale.it/wp-content/uploads/2025/11/Decreto_Emanazione_Regolamento_inventario.pdf ; 3) Regolamento della Scuola Superiore Meridionale in materia di costituzione e ripartizione del fondo incentivante di cui al d.lgs. 36/2023, link: https://www.ssmeridionale.it/wp-content/uploads/2025/11/Decreto_Emanazione_Regolamento-per-costituzione-e-ripartizione-del-fondo-incentivante_Scuola_Superiore_Meridionale.pdf ; 4) Regolamento di disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree del personale tecnico amministrativo della Scuola Superiore Meridionale, link <https://www.ssmeridionale.it/wp-content/uploads/2025/11/Regolamento.pdf> ; 5) Regolamento per il conferimento di incarichi post - doc ai sensi dell'art. 22 bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240 della Scuola Superiore Meridionale, link https://www.ssmeridionale.it/wp-content/uploads/2026/03/REGOLAMENTO-PER-IL-CONFERIMENTO-INCARICHI_POST_DOC-L.-240-DEL-2010-DELLA-SSM.pdf .

L'obiettivo strategico relativo alla *costituzione del patrimonio immobiliare (O.S.17)* proviene dalla programmazione contenuta nel PIAO 2024/2026 ed è finalizzato a sostenere lo sviluppo delle attività istituzionali attraverso la disponibilità di spazi adeguati e funzionali, idonei allo svolgimento delle attività didattiche, scientifiche ed amministrative.

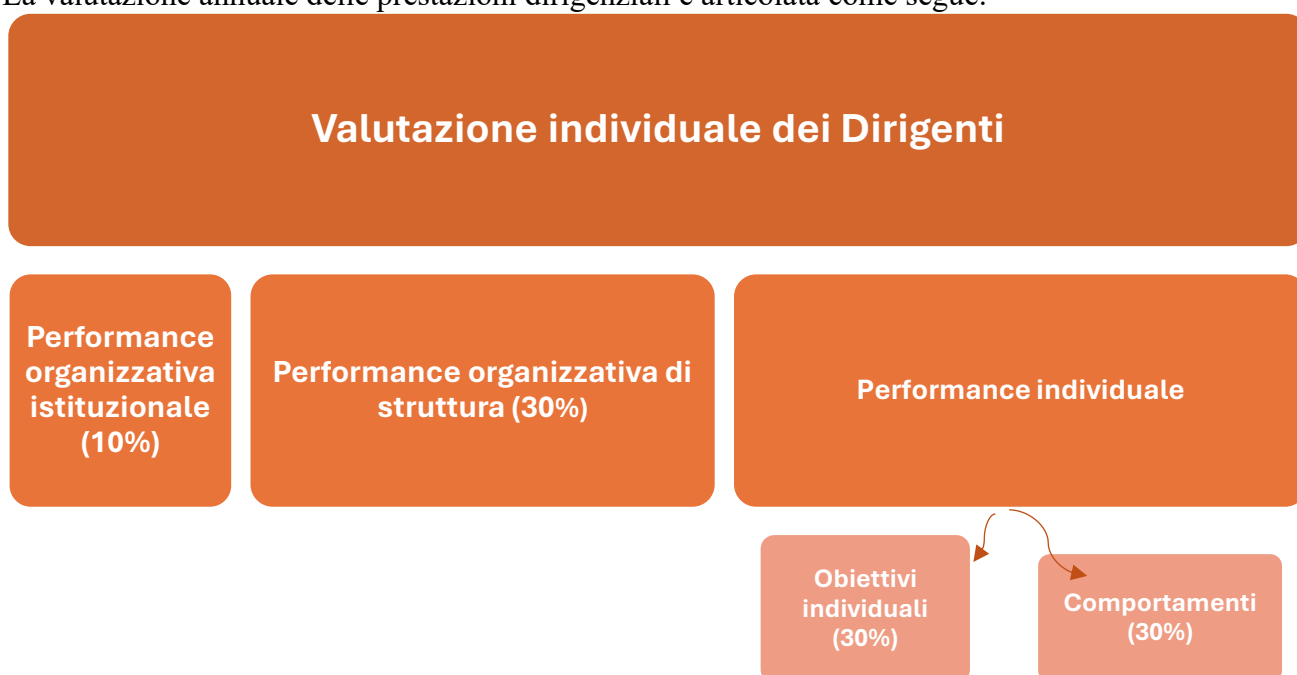
Il perseguimento dell'obiettivo strategico si è articolato attraverso due obiettivi operativi:

- l'obiettivo operativo 17.1 relativo all'*allestimento dell'immobile sito in via Mezzocannone n. 4*, il cui target è stato fissato nel *verbale di ultimazione lavori*, è stato conseguito con la sottoscrizione del relativo verbale prot. SSM n. 5959/2025 del 10.12.2025.
- l'obiettivo operativo 17.2 *nuovi immobili* è stato attuato attraverso *l'avanzamento della procedura di allestimento nuovi immobili* e *l'avanzamento della procedura di acquisizione di*

un ulteriore nuovo immobile per un'aula con almeno 300 posti, con target, rispettivamente di avvio della procedura finalizzata all'acquisto degli arredi del nuovo immobile (Albergo dei Poveri) e individuazione dell'immobile ed avvio delle procedure di acquisto. Con riferimento all'avanzamento della procedura di allestimento di nuovi immobili si è proceduto ad allestire presso l'Albergo dei Poveri n. 2 stanze tipo al fine di dimensionare gli arredi all'interno di un'immobile soggetto a vincoli architettonici. Con riferimento alla procedura di acquisto di un nuovo immobile, in data 14.07.2025, con rep. 2/2025 è stato sottoscritto il contratto di disponibilità avente ad oggetto l'immobile in Napoli alla via Marina.

4. Obiettivi di performance organizzativa che concorrono alla valutazione individuale dei Dirigenti

La valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali è articolata come segue:



Sul punto si sottolinea che, con verbale n. 20 del 26 giugno 2025, il Nucleo di Valutazione ha suggerito, per la programmazione 2026/2028, di intervenire nel PIAO per meglio diversificare gli obiettivi di performance istituzionale e gli obiettivi di performance di struttura, con attribuzione di specifico obiettivo individuale a ciascun dirigente e responsabile di unità organizzativa appartenente all'area delle elevate professionalità, lasciando inalterata l'impostazione già delineata nel PIAO 2025/2027. Pertanto, di seguito si riportano i risultati raggiunti nell'ambito del quadro appena tratteggiato.

4.1 Dirigente Capo della Ripartizione Affari Istituzionali Negoziali, Didattica e Risorse Umane

Si riportano di seguito, in forma tabellare, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi assegnati al Dirigente Capo della Ripartizione Affari Istituzionali, Didattica e Risorse Umane con i relativi risultati:

Tabella 8: performance organizzativa istituzionale e di struttura

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target 2025	Risultati
O.S.1 Incremento popolazione studentesca (VP1)	1.1 Favorire la conoscenza della SSM nel mondo della Scuola	1.1.1 Numero di iniziative di presentazione	Almeno n. 3 iniziative di presentazione	Realizzazione di n.4 iniziative
	1.2 Favorire la diffusione della prassi dell'autovalutazione delle conoscenze per l'accesso alla SSM	1.2.1 Numero di attività volte a favorire la diffusione di test di autovalutazione	Proposta di adesione al consorzio CISIA	Adesione della Scuola Superiore Meridionale al consorzio CISIA
	1.3 Potenziare l'orientamento in ingresso	1.3.1 Numero di iniziative di orientamento realizzate	Almeno n. 3 iniziativa di orientamento	Realizzazione di n. 5 iniziative
O.S.2 Ampliamento dell'offerta formativa nel rispetto dell'interdisciplinarietà (VP2)	2.1. Supporto all'innovazione nell'offerta formativa della SSM	2.1.1 Numero di proposte	Almeno n.1 proposta	Stipula della Convenzione tra l'Università degli Studi di San Marino e la Scuola Superiore Meridionale per l'attivazione di uno short master
O.S.3 Attuazione programmi di tutorato (VP3)	3.1. Potenziamento del sistema di supporto formativo agli Allievi Ordinari	3.1.1 Numero di iniziative volte a promuovere il programma di tutorato	Almeno n.2 iniziative	Pubblicazione di n.2 bandi di selezione per il conferimento di assegni per l'attività di tutorato allievi
O.S.4 Introduzione di strumenti tesi a facilitare l'internazionalizzazione degli studenti (VP4)	4.1. Implementare accordi con enti di ricerca stranieri	4.1.1 Numero di proposte volte a implementare il numero di accordi con università ed enti ricerca stranieri	Almeno n. 1 proposta	Approvazione di n.6 proposte di accordi
O.S.5 Fortificazione del Programma di Orientamento in entrata (VP5)	5.1. Aumentare la partecipazione degli studenti del quarto e del quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado agli eventi di orientamento organizzati dalla SSM	5.1.1. Numero di studenti partecipanti agli eventi di orientamento rispetto all'anno precedente	Raggiungimento del 100% del target assegnato dal MUR per anno 2025 (decreto MUR n. 934/2022)	Rilascio di n. 754 attestati di partecipazione a fronte del target assegnato dal MUR di n. 540 attesati
O.S.6 Incrementare i volumi di produzione scientifica e la qualità della produzione (VP6)	6.1. Implementare il sistema bibliotecario e digitale teso a migliorare la qualità della comunicazione scientifica	6.1.1. Numero di abbonamenti a riviste scientifiche	Aumento del numero di riviste del 10% rispetto all'anno precedente	Anno 2024 acquisto di n.17 risorse elettroniche Anno 2025 acquisto di n. 2 risorse elettroniche in più per un totale di n.19

				(17*10%=1,7)
O.S.7 Consolidamento del Programma di Visiting Fellowship (VP7)	7.1. Implementazione del Programma di visiting fellowship	7.1.1 Accoglienza di studiosi internazionali in qualità di fellowship	Almeno n. 3 studiosi	Accoglienza di n.3 studiosi stranieri
O.S.8 Incrementare la collaborazione con istituti ed Enti di ricerca (VP8)	8.1 Incrementare il numero di convenzioni con nuovi enti di ricerca e istituti di eccellenza nazionale e internazionali	8.1.1 Numero di proposte volte ad incrementare la collaborazione con istituti ed enti di ricerca	Almeno n. 1 proposta	Stipula n.3 accordi di collaborazione
O.S.9 Assicurare l'eccellenza del corpo docente e ricercatore (VP9)	9.1. Incrementare la diffusione di procedure di reclutamento a livello internazionale	9.1.1 Numero di procedure rivolte al mercato accademico internazionale	Almeno n. 1 inserzione	n. 2 inserzioni
	9.2. Valorizzazione del personale docente e ricercatore della SSM	9.2.2 Numero di ore di docenza erogata da docenti e ricercatori della SSM	Almeno 250 ore annue	Erogazione di n. 794 ore di didattica frontale
O.S.10 Attuazione del piano di placement e orientamento in uscita (VP10)	10.1 Implementare un sistema di orientamento volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro	10.1.1 Numero di azioni volte all'implementazione del piano di placement e orientamento in uscita	Almeno n.1 azione	Realizzazione di n. 4 iniziative
O.S. 11 Assicurare la mobilità nazionale e/o internazionale degli allievi ordinari per l'espletamento di attività didattiche e scientifiche (VP11)	11.1 Incrementare il numero di allievi ordinari che partecipano alla mobilità nazionale e/o internazionale	11.1.1 Numero di allievi ordinari che partecipano alla mobilità nazionale e/o internazionale	Almeno 10 allievi ordinari	n.24 allievi coinvolti nella mobilità nazionale n. 23 allievi coinvolti nella mobilità internazionale
O.S. 12 Riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola (VP12)	12.2 Riduzione della produzione di rifiuti monouso all'interno della comunità della Scuola Superiore Meridionale	12.2.1 Percentuale di membri della Comunità SSM in possesso di contenitori per liquidi riutilizzabili in sostituzione del monouso	Almeno 30%	Distribuzione di n. 350 borracce riutilizzabili su una comunità di n.498 membri
O.S.14 (PIAO 2024/2026) Fortificazione della struttura tecnico amministrativa in termini di risorse umane	14.1 Implementazione e della pianta organica del personale tecnico amministrativo	14.1.1 Percentuale di reclutamento fino a raggiungimento del 70% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi	Reclutamento di un ulteriore 20% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi	Assunzione di n. 4 unità corrispondenti al 20% della dotazione necessaria costituita da 21 unità $21*20\%=4,2$ (n.b. 21 unità corrispondono al 70% della pianta organica di cui al piano di

				raggiungimento degli obiettivi)
	14.2. Miglioramento della gestione degli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione e trasparenza	14.2.1. Acquisizione delle dichiarazioni previste dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/01 s.m.i da parte dei componenti delle Commissioni prima della nomina nell'ambito delle procedure di reclutamento indette; 14.2.2. Inserimento degli estremi di protocollo della dichiarazione di cui al punto precedente nel decreto di nomina della commissione pubblicato sul sito istituzionale.	100% di tutte le procedure	Adempimento effettuato per tutte le procedure
O.S.15 (PIAO 2024/2026) Miglioramento ed efficienza procedure	15.1.Implementazione di azioni volte al contrasto del fenomeno corruttivo	15.1.1. Redazione della mappatura dei processi a rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del presente documento	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO
	15.3.Digitalizzazione e carriera del dipendente	15.3.1. % di Creazione del fascicolo telematico del dipendente	% di Creazione del fascicolo telematico per almeno il 50% del personale tecnico amministrativo e dirigenziale	Creazione del fascicolo telematico per tutte le unità
O.S.16 (PIAO 2024/2026) Costituzione del corpus regolamentare	16.1.Implementazione del corpus regolamentare	16.1.1. Presentazione agli organi di governo della proposta regolamentare	Almeno 1 proposta regolamentare non prevista dal piano di raggiungimento dei requisiti	n. 5 regolamenti approvati

4.2 Dirigente Capo della Ripartizione Tecnica e Contabile

Si riportano di seguito, in forma tabellare, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi assegnati al Dirigente Capo della Ripartizione Tecnica e Contabile con i relativi risultati:

Tabella 9: performance organizzativa istituzionale e di struttura

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore Target 2025	Risultati
----------------------	---------------------	------------	--------------------	-----------

O.S. 12 Riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola (VP12)	12.1 Raggiungere la classe energetica C del piano secondo dell'immobile sito in via Mezzocannone 4	12.1.1 Strutture (Mq) con attestato di prestazione energetica non inferiore a C su Mq disponibili (esclusi gli spazi di locazione)	Ultimazione dei lavori per 1.000 mq	Collaudo parziale del piano secondo (prot. 5595 del 26/11/2025) e rilascio dell'attestazione della prestazione energetica in classe C per la superficie di 1000 mq (prot. 6071 del 15/12/2025)
O.S.13 Ampliamento sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica ed alla ricerca (VP13)	13.1 Aumentare la superficie dedicata alla didattica ed alla ricerca per il benessere degli allievi	13.1.1 Mq dedicati alla didattica ed alla ricerca	100 mq	Realizzazione di 235 mq di nuovi spazi
O.S.15 (PIAO 2024/2026) Miglioramento ed efficienza procedure	12.2. Riduzione dei tempi di pagamento	12.2.1. Numero di giorni di riduzione dei tempi di pagamento rispetto al termine di n. 30 giorni	Riduzione di n. 3 giorni rispetto al termine di n.30 giorni	riduzione di n. 22,63 giorni rispetto al termine di n.30 giorni. Tempi medi di pagamento pari a 7,37 giorni.
O.S.17 (PIAO 2024/2026) Costituzione del patrimonio immobiliare	17.1 Allestimento immobile di via Mezzocannone n.4	17.1.1 Avanzamento dei lavori	Verbale ultimazione lavori	Verbale di ultimazione dei lavori acquisito prot. SSM n. 5959/2025 del 10.12.2025
	17.2. Nuovi immobili	17.2.1 Avanzamento della procedura di allestimento nuovi immobile	Avvio della procedura finalizzata all'acquisto degli arredi del nuovo immobile (Albergo dei Poveri)	Procedura conclusa con l'allestimento di n.2 stanze tipo presso l'Albergo dei Poveri
		17.3.1 Avanzamento della procedura di acquisizione di ulteriore nuovo immobile per aula con almeno 300 posti	Individuazione dell'immobile ed avvio delle procedure per l'acquisto	Sottoscrizione del contratto di disponibilità rep. 2/2025

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in riferimento al personale dirigente prevede quattro fasce di valutazione che consentono la differenziazione ed il riconoscimento dei risultati raggiunti. In base al punteggio finale ottenuto, i dirigenti si sono collocati come da figura che segue:

PERSONALE DIRIGENTE- DISTRIBUZIONE PER FASCIA DI RISULTATO 2025

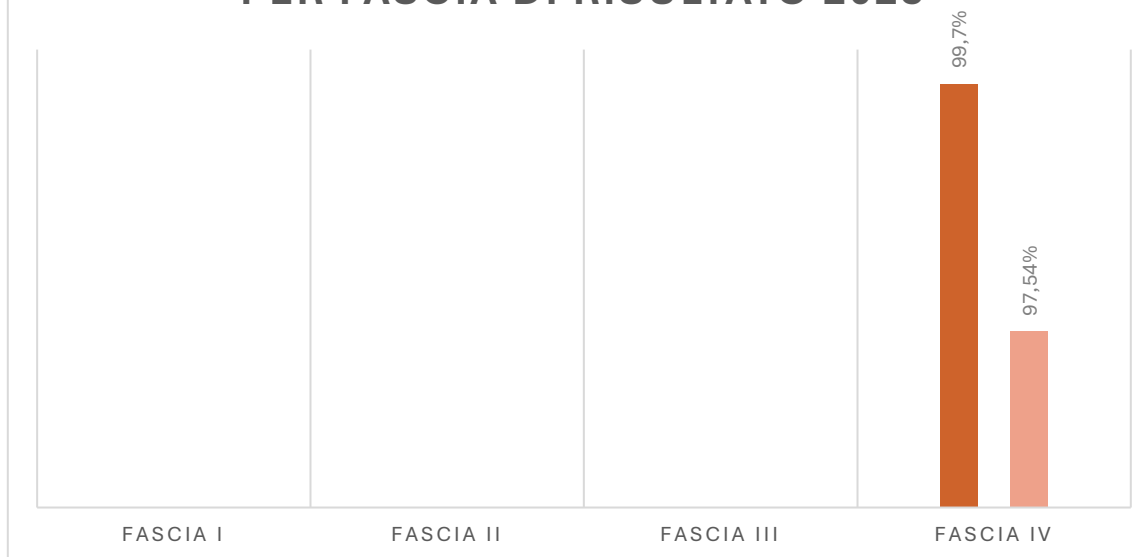


Figura 1. Fasce di retribuzione personale dirigente

Nel processo di valutazione della performance dirigenziale, una componente significativa è rappresentata dall'analisi dei comportamenti, che incidono per il 30% sul punteggio complessivo, come stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dalla Scuola.

In particolare, la valutazione ha riguardato comportamenti chiave quali la collaborazione e comunicazione, il problem solving, la leadership e gestione dei collaboratori, nonché la capacità di valutazione del personale.

Si riporta di seguito una rappresentazione grafica comparativa dei livelli di performance raggiunti nei suddetti ambiti comportamentali (Figura 2).

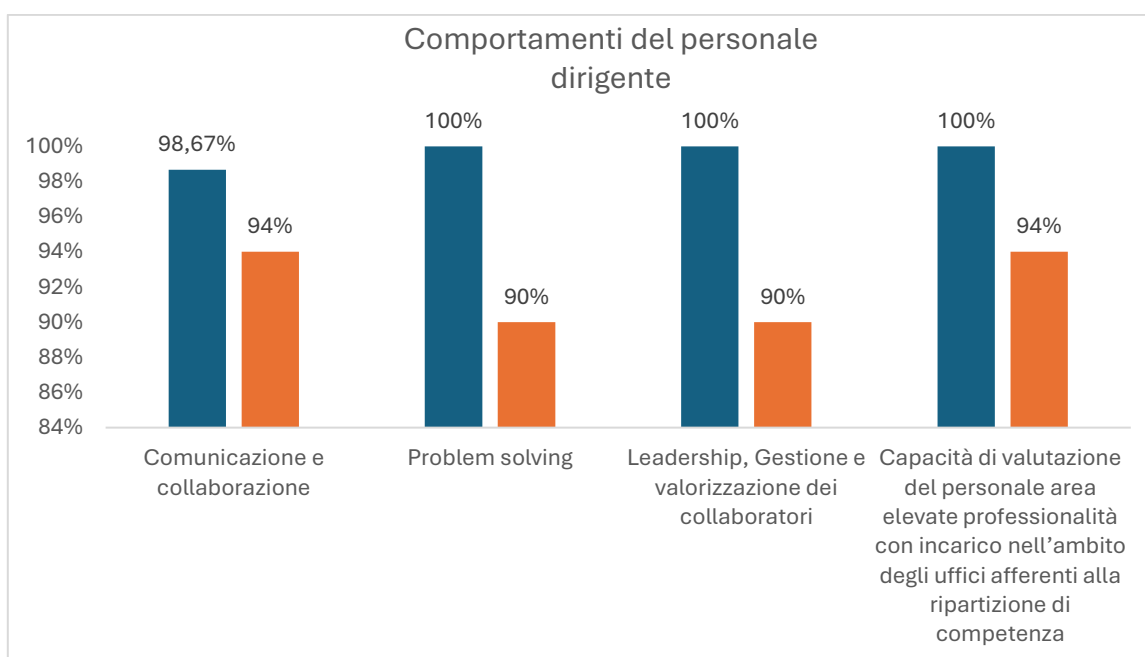


Figura 2. Comportamenti personale dirigente

5. Obiettivi di performance organizzativa che concorrono alla valutazione dei risultati del personale tecnico amministrativo area delle Elevate Professionalità con incarico di responsabilità

Al 31 dicembre 2025 sono in servizio presso la Scuola tre unità di personale appartenente all'area delle Elevate Professionalità con incarico di responsabilità.

Al Capo dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, Docente e Ricercatore (UPTAD), sono stati assegnati i seguenti obiettivi con i relativi risultati:

Tabella 10: Performance organizzativa di struttura (UPTAD)

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore Target 2025	Risultati
O.S.9 Assicurare l'eccellenza del corpo docente e ricercatore (VP9)	9.1. Incrementare la diffusione di procedure di reclutamento a livello internazionale	9.1.1 Numero di procedure rivolte al mercato accademico internazionale	Almeno n. 1 inserzione	n. 2 inserzioni
O.S.14 (PIAO 2024/2026) Fortificazione della struttura tecnico amministrativa in termini di risorse umane	14.1 Implementazione della pianta organica del personale tecnico amministrativo	14.1.1 Percentuale di reclutamento fino a raggiungimento del 70% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi	Reclutamento di un ulteriore 20% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento obiettivi	Assunzione di n. 4 unità corrispondenti al 20% della dotazione necessaria costituita da 21 unità $21 \cdot 20\% = 4,2$ (n.b. 21 unità corrispondono al 70% della pianta organica di cui al piano di raggiungimento degli obiettivi)
	14.2. Miglioramento della gestione degli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione e trasparenza	14.2.1. Acquisizione delle dichiarazioni previste dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/01 s.m.i da parte dei componenti delle Commissioni prima della nomina nell'ambito delle procedure di reclutamento indette; 14.2.2. Inserimento degli estremi di protocollo della dichiarazione di cui al punto precedente nel decreto di nomina della commissione pubblicato sul sito istituzionale	100% di tutte le procedure	Adempimento effettuato per tutte le procedure
O.S.15 (PIAO 2024/2026) Miglioramento ed efficienza procedure	15.1. Implementazione di azioni volte al contrasto del fenomeno corruttivo	15.1.1. Redazione della mappatura dei processi a rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del presente documento	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO
	15.3. Digitalizzazione carriera del dipendente	15.3.1. % di Creazione del fascicolo telematico del dipendente	% di Creazione del fascicolo telematico per almeno il 50% del personale tecnico amministrativo e dirigenziale	Creazione del fascicolo telematico per tutte le unità

O.S.16 (PIAO 2024/2026) Costituzione del corpus regolamentare	16.1. Implementazione del corpus regolamentare	16.1.1. Presentazione agli organi di governo della proposta regolamentare	Almeno 1 proposta regolamentare non prevista dal piano di raggiungimento dei requisiti	n. 5 regolamenti approvati
--	--	---	--	----------------------------

Al Capo dell'Ufficio Tecnico e Patrimonio (UTEP), sono stati assegnati i seguenti obiettivi con i relativi risultati:

Tabella 12: Performance organizzativa di struttura (UTEP)

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore Target 2025	Risultati
O.S.13 Ampliamento sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica ed alla ricerca (VP13)	13.1 Aumentare la superficie dedicata alla didattica ed alla ricerca per il benessere degli allievi	13.1.1 Mq dedicati alla didattica ed alla ricerca	100 mq	Realizzazione di 235 mq di nuovi spazi
O.S.17 (PIAO 2024/2026) Costituzione del patrimonio immobiliare	17.1 Allestimento immobile di via Mezzocannone n.4	17.1.1 Avanzamento dei lavori	Verbale ultimazione lavori	Verbale di ultimazione dei lavori acquisito prot. SSM n. 5959/2025 del 10.12.2025
	17.2. Nuovi immobili	17.2.1 Avanzamento della procedura di allestimento nuovi immobile	Avvio della procedura finalizzata all'acquisto degli arredi del nuovo immobile (Albergo dei Poveri)	Procedura conclusa con l'allestimento di n.2 stanze tipo presso l'Albergo dei Poveri
		17.3.1 Avanzamento della procedura di acquisizione di ulteriore nuovo immobile per aula con almeno 300 posti	Individuazione dell'immobile ed avvio delle procedure per l'acquisto	Sottoscrizione del contratto di disponibilità rep. 2/2025

Al Capo dell'Ufficio Affari Generali, Legali, Gare e Contratti, Trasparenza (AGELGACT) sono stati assegnati i seguenti obiettivi con i relativi risultati:

Tabella 13: Performance organizzativa di struttura (AGELGACT)

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore Target 2025	Risultati
O.S.1 Incremento popolazione studentesca (VP1)	1.10 Favorire la diffusione della prassi dell'autovalutazione e delle conoscenze per l'accesso alla SSM	1.10.1 Numero di attività volte a favorire la diffusione di test di autovalutazione	Proposta di adesione al consorzio CISIA	Adesione della Scuola Superiore Meridionale al consorzio CISIA
O.S.6 Incrementare i volumi di produzione scientifica e la qualità della produzione (VP6)	6.1. Implementare il sistema bibliotecario e digitale teso a migliorare la qualità della comunicazione scientifica	6.1.1. Numero di abbonamenti a riviste scientifiche	Aumento del numero di riviste del 10% rispetto all'anno precedente	Anno 2024 acquisto di n.17 risorse elettroniche Anno 2025 acquisto di n. 2 risorse elettroniche in più per un totale di n.19

				(17*10%=1,7)
O.S. 12 Riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola (VP12)	12.2 Riduzione della produzione di rifiuti monouso all'interno della comunità della Scuola Superiore Meridionale	12.2.1 Percentuale di membri della Comunità SSM in possesso di contenitori per liquidi riutilizzabili in sostituzione del monouso	Almeno 30%	Distribuzione di n. 350 borracce riutilizzabili su una comunità di n.498 membri
O.S.15 (PIAO 2024/2026) Miglioramento ed efficienza procedure	15.1. Implementazione di azioni volte al contrasto del fenomeno corruttivo	15.1.1. Redazione della mappatura dei processi a rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del presente documento	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo tra quelli inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO	Mappatura di tutti i processi ad alto rischio corruttivo inseriti nel catalogo di cui alla sezione n. 2 del PIAO

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede quattro fasce di valutazione e, in base al punteggio finale ottenuto, le tre unità di personale tecnico amministrativo afferenti all'area delle Elevate professionalità si sono collocati come segue:

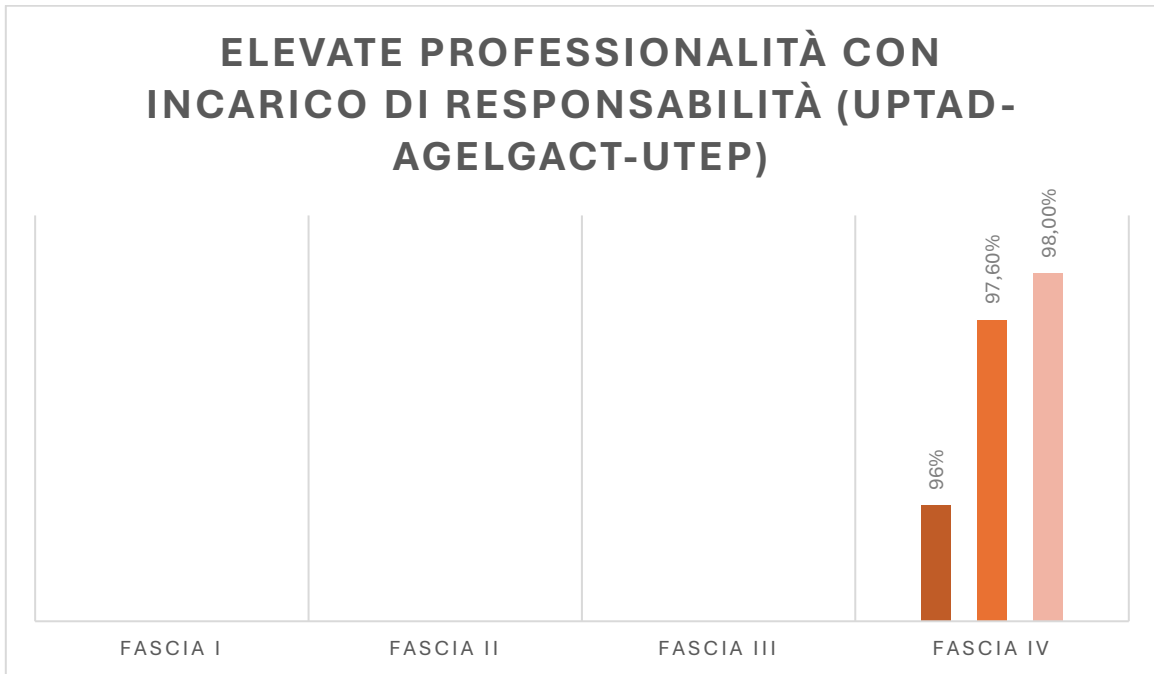


Figura 3. Fasce di retribuzione personale area delle Elevate Professionalità con incarico di responsabilità

6. Valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo

La valutazione delle prestazioni rese dal personale tecnico amministrativo è misurata sulla base dei comportamenti individuali messi in atto dai singoli dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa di struttura, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi formativi intesi quali obiettivi organizzativi trasversali.

Nel processo di valutazione della performance del personale dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari, la valutazione dei risultati è effettuata dal Responsabile dell'unità organizzativa (Capo Ufficio).

Le competenze sono specificate con i rispettivi indicatori di seguito:

COMPETENZE PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO AREA DEGLI OPERATORI, DEI COLLABORATORI E DEI FUNZIONARI
1. AFFIDABILITA' (30%)
Applica correttamente le conoscenze tecnico professionali relative alle proprie attività (6 %);
Utilizza appropriatamente gli strumenti informatici di supporto allo svolgimento delle attività tecnico professionali (5%);
Rispetta tempi e scadenze dei processi lavorativi (7 %);
Si impegna tempestivamente nella risoluzione in autonomia di problemi relativi allo svolgimento delle proprie attività (7 %);
Mostra interesse ed attenzione al proprio aggiornamento tecnico-professionale (5 %)
2. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA (40%)
Mostra spirito di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna (10%);
Si impegna nell'implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza (10%);
Mostra disponibilità ed impegno verso le attività di front office (10%);
Si impegna tempestivamente nella risoluzione dei problemi degli utenti, interni ed esterni, delle attività (10%)
3. FLESSIBILITÀ OPERATIVA (30%)
Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto (10%);
Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate (10%);
Manifesta disponibilità a realizzare Interventi di urgenza ed emergenza (10%);

Ogni competenza con il rispettivo peso in percentuale è suddivisa in indicatori il cui peso è riportato nella tabella sopra citata. Nello specifico il peso complessivo di ogni competenza è ottenuto dividendolo per gli indicatori in essa contenuti.

La somma dei punteggi in percentuale parziali delle singole competenze determina l'assegnazione della fascia corrispondente e dunque del range e del relativo punteggio come di seguito indicato:

Fascia 0:	<30% punti 0 Comportamenti non adeguati.
Fascia I:	da 30% a 38% punti 1 da 39% a 47% punti 2 da 48% a 54% punti 3 Comportamenti in minima parte adeguati.
Fascia II:	da 55% a 63% punti 4 da 64% a 72% punti 5

da 73% a 79% punti 6
Comportamenti sufficientemente adeguati.

Fascia III: da 80% a 85% punti 7
Da 86% a 90% punti 8
Comportamenti discretamente adeguati

Fascia IV: da 91% a 95% punti 9
da 96% a 100% punti 10
Comportamenti pienamente adeguati.

Di seguito viene rappresentata la distribuzione dei punteggi di valutazione complessiva

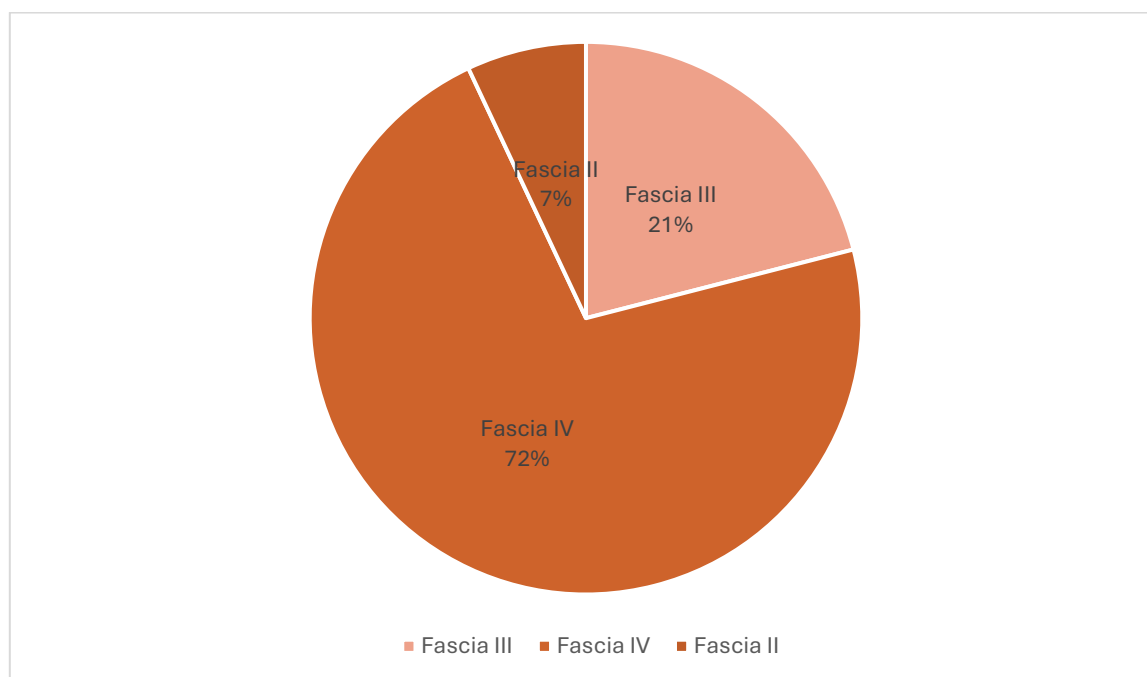


Figura 4. Distribuzione punteggi di valutazione del personale tecnico amministrativo

7. Prevenzione della corruzione e trasparenza

In ragione della progressiva implementazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, un focus particolare è stato attribuito alla tematica dell'etica, dell'anticorruzione e della trasparenza, nonché della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ricadenti all'interno dell'asse denominato "*competenze e comportamenti trasversali*". In particolare, è stato erogato il corso online "Anticorruzione ed etica pubblica-trasparenza amministrativa" rivolto al Direttore Generale e a tutto il personale tecnico amministrativo e dirigenziale. L'attività formativa, della durata complessiva di 8 ore, è stata finalizzata a fornire ai partecipanti una panoramica completa e aggiornata delle normative in materia di anticorruzione e trasparenza amministrativa, aspetti cruciali per garantire l'integrità e l'efficacia delle attività pubbliche. I partecipanti hanno potuto beneficiare di un inquadramento chiaro e puntuale delle disposizioni normative e delle prassi operative, acquisendo strumenti utili per una corretta applicazione delle stesse nel contesto universitario.

Tale formazione ha rappresentato un'occasione non solo per consolidare la consapevolezza dei propri doveri, ma anche per promuovere un comportamento etico e responsabile nell'esercizio della funzione pubblica.

In attuazione alle direttive in materia di formazione emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo, che individuano nella formazione continua uno strumento strategico per la valorizzazione del capitale umano e il rafforzamento delle competenze del personale pubblico, è stata dedicata parte delle ore di formazione, tra l'altro, al corso in materia di *“Principi e valori della PA”*, denominato *“La cultura del rispetto”* erogato a titolo gratuito da Syllabus, piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica creata per i dipendenti della Pubblica Amministrazione. Questo corso, dalla durata di 12 ore, di natura trasversale, è stato finalizzato alla diffusione dei principi di etica pubblica e al rafforzamento di comportamenti improntati al rispetto, all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità nei contesti lavorativi. In particolare, il corso ha approfondito tematiche connesse alla prevenzione di fenomeni discriminatori, al miglioramento delle competenze relazionali e comunicative e alla promozione di un clima organizzativo positivo. L'iniziativa ha contribuito al consolidamento di una cultura organizzativa orientata all'integrità, alla correttezza e al benessere lavorativo, in linea con gli obiettivi di miglioramento della qualità dell'azione amministrativa. In un'ottica di prevenzione generale e promozione del benessere organizzativo, si segnala inoltre il completamento del corso di formazione generale e specifica denominato *“Lavoratori rischio basso”* (8 ore fruite). Esso, pur non essendo strettamente connesso alla prevenzione della corruzione, rientra in un quadro più ampio di promozione di un ambiente di lavoro sano, sicuro e conforme alle normative vigenti in materia.

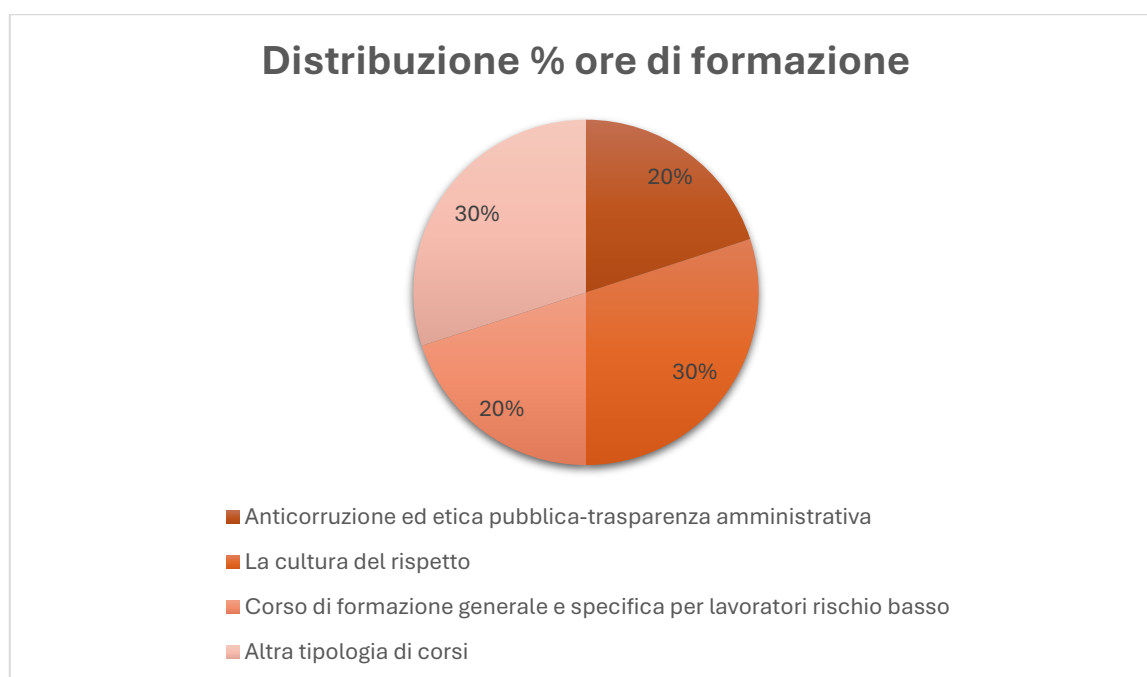


Figura 5. Distribuzione % h di formazione

Nel rispetto degli obblighi previsti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa, nel PIAO è contenuto un catalogo dei processi, ovvero un documento dinamico finalizzato ad individuare le aree strategiche, evidenziando per ognuna di esse le fasi procedurali maggiormente esposte al rischio ed il relativo livello di rischio, nonché le misure preventive adottate o programmabili per ridurre/eliminare tale esposizione. Questo approccio mira a rafforzare l'azione amministrativa in termini di integrità, legalità e accountability.

Di seguito, in formato tabellare, la rendicontazione degli adempimenti attinenti al catalogo dei processi.

Tabella 14: Rendicontazione adempimenti catalogo processi

Area strategica (Piano raggiungimento obiettivi)	Area rischio corruttivo	ID Rischio	Processi a rischio corruttivo	Procedimento	Fase del procedimento a rischio	Descrizione dei possibili rischi di corruzione	Livello di rischio	Motivazione del livello di esposizione al rischio individuato	Misure preventive	Risultato
Area amministrativa	Autorizzazione/Concessioni	A1	Autorizzazioni incarichi extraistituzionali	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte del personale dipendente	Omissioni di comunicazioni di attività extraistituzionali da parte del personale dipendente	Svolgimento non autorizzato o non comunicato di attività extraistituzionali	BASSO	Scarsa discrezionalità in merito.	Estrazione del 10 % per ogni categoria e ruolo di personale in servizio da sottoporre a controllo. Adempimenti di trasparenza: pubblicazione dell'avviso sul sito web del luogo e della data dell'estrazione dei nominativi da sottoporre a controllo	Considerato il numero esiguo delle istanze pervenute (n. 2), si è proceduto nel controllo di tutte le istanze.

		A2	Organizzazione dei corsi di formazione	Organizzazione dei corsi di formazione	Rilascio attestati	Individuazione arbitraria delle unità di personale destinatarie delle iniziative formative, al solo fine di assicurare alle stesse vantaggi, anche non immediati	MEDIO	Il processo può comportare l'attribuzione di vantaggi a soggetti interni	Individuazione effettuata sulla base dei compiti svolti all'interno dell'ufficio di assegnazione	n. 17 corsi di formazione fruiti da personale tecnico amministrativo o individuato in base ai compiti svolti all'interno dell'unità organizzativa di assegnazione
--	--	----	--	--	--------------------	--	-------	--	--	---

		di oggettiva impossibilità; C) Formalizzazione della dichiarazione del Responsabile in relazione allo specifico oggetto della gara: 1) di non essere a conoscenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi previste dal vigente Codice di comportamento, fermo restando l'obbligo di astensione qualora ne venga a conoscenza in un momento successivo o in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza; 2) di non trovarsi nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 2 del D.lgs. 50/2016; 3) di non essere stato condannato, neppure con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti del capo I del titolo II del Libro secondo del codice penale- ai sensi dell'art. 35 bis comma 1 lett. C) del d.lgs165/2001 e s-m.i. D) Nel provvedimento di nomina del Responsabile Unico del Procedimento si darà conto - nell'ultima premessa - dell'avvenuta formalizzazione delle predette dichiarazioni e	
--	--	--	--

								del numero e data di acquisizione delle stesse al protocollo della Scuola.	
	A4	Procedure sotto soglia lavori, servizi e forniture	Procedure per affidamenti diretti sotto-soglia	A seguito di proposta del RUP, si procede ad affidamenti sotto-soglia ai sensi del nuovo Codice dei contratti pubblici	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori delle soglie di importo previste dal Codice dei Contratti, per favorire particolari operatori economici/soggetti determinati	ALTO	Scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Utilizzo prioritario della procedura aperta MEPA in presenza della relativa categoria merceologica ed in subordine dell'albo degli operatori economici	Misura attuata mediante l'utilizzo prioritario della procedura aperta MEPA in presenza della relativa categoria merceologica ed in subordine dell'albo degli operatori economici
	A5	Affidamento diretto	Affidamento Diretto	Individuazione dell'affidatario	Favorire ripetutamente il medesimo affidatario	ALTO	Violazione del principio di rotazione	Utilizzo dell'Albo degli operatori economici, approvato con Decreto del Direttore Generale, con invito su MEPA per importi superiori a 5.000,00 euro ed in presenza della relativa categoria merceologica	Misura attuata mediante l'utilizzo dell'Albo degli operatori economici con invito su MEPA nel rispetto del principio di

										rotazione per importi superiore a 5.000,00 euro
	Concorsi e prove selettive	A6	Procedure di reclutamento personale tecnico-amministrativo e dirigente	Procedura per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo e dirigente	Bando di concorso	Limitare l'accessibilità del bando pubblicando il bando in prossimità della scadenza	MEDIO	Favorire un determinato soggetto e non selezionare la persona più meritevole per il ruolo da ricoprire	Pubblicazione del bando di concorso nel testo integrale sull'Albo ufficiale della SSM nel medesimo giorno di pubblicazione dell'avviso sintetico di indizione del bando in Gazzetta Ufficiale IV serie speciale concorsi ed esami	Misura non applicabile nell'anno 2025 per assenza di fattispecie concrete

Area didattica	Autorizzazione/Concessioni	B1	Autorizzazioni incarichi extraistituzionali (personale docente)	Autorizzazione di professori e ricercatori universitari allo svolgimento di incarichi extraistituzionali	Dichiarazione da parte del Coordinatore di Area attestante che l'attività extraistituzionale cui si riferisce la richiesta di autorizzazione non rappresenta detrimento delle attività didattiche e scientifiche affidate al dipendente e non determina una situazione di conflitto di interessi con l'attività istituzionale della struttura di afferenza	Possono determinarsi delle situazioni di conflitto di interessi rispetto all'attività istituzionale della struttura cui afferisce il professore o ricercatore richiedente l'autorizzazione	ALTO	Il rischio, pur non essendo eccessivamente elevato in quanto del tutto vincolato da leggi e atti amministrativi, ha un alto impatto organizzativo poiché si colloca a livello apicale dell'organizzazione universitaria	Controllo a campione da effettuare sul 10% del totale delle dichiarazioni rese dai soggetti richiedenti l'autorizzazione successivamente all'espletamento dell'incarico	Sono state trasmesse da parte del personale docente n. 8 istanze tutte autorizzate a seguito di controllo effettuato su tutte.
	Concorsi e prove selettive	B2	Concorsi di selezione Allievi Ordinari	Processo di gestione delle selezioni per l'accesso ai corsi di studio a numero programmato	Nella fase della procedura selettiva: formazione della commissione	Irregolare composizione della commissione finalizzata a favorire il reclutamento di candidati particolari	BASSO	La valutazione del livello di esposizione al rischio commisurato al fatto che la rilevanza esterna è legata alla selezione di candidati che per loro natura sono stakeholder	Estensione delle disposizioni di cui all'art. 35bis del Dlgs 165/2001 e s.m.i. ai componenti delle commissioni della procedura di selezione per l'ammissione ai corsi di studio ad accesso programmato. In particolare: - acquisizione, prima della formalizzazione della nomina della commissione, della dichiarazione sostitutiva di certificazione da	Misura attuata con l'acquisizione al protocollo della SSM delle dichiarazioni ex art 35 bis del Dlgs 165/2001 i cui estremi sono stati inseriti nei Decreti di nomina delle rispettive

									rendere ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, della insussistenza delle condizioni ostative fissate all'art. 35bis, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001 s.m.i e conseguente invio al Protocollo della Scuola. Adempimento trasparenza: inserimento degli estremi di protocollo della dichiarazione di cui al punto precedente nel decreto di nomina della Commissione pubblicato sul sito istituzionale	commissioni disponibili sul sito istituzionale della SSM
		B3	Concorsi di selezione Dottorandi di ricerca	Processo di gestione delle selezioni per l'accesso ai corsi di studio a numero programmato	Nella fase della procedura selettiva: formazione della commissione	Irregolare composizione della commissione finalizzata a favorire il reclutamento di candidati particolari	BASSO	La valutazione del livello di esposizione al rischio commisurato al fatto che la rilevanza esterna è legata alla selezione di candidati che per loro natura sono stakeholder	Estensione delle disposizioni di cui all'art. 35bis del Dlgs 165/2001 e s.m.i. ai componenti delle commissioni della procedura di selezione per l'ammissione ai corsi di studio ad accesso programmato. In particolare: - acquisizione, prima della formalizzazione della nomina della commissione, della dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, della insussistenza delle condizioni ostative fissate all'art. 35bis, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001	Misura attuata con l'acquisizione al protocollo della SSM delle dichiarazioni ex art 35 bis del Dlgs 165/2001 i cui estremi sono stati inseriti nei Decreti di nomina delle rispettive commissioni disponibili sul sito istituzionale della SSM

									s.m.i e conseguente invio al Protocollo della Scuola. Adempimento trasparenza: inserimento degli estremi di protocollo della dichiarazione di cui al punto precedente nel decreto di nomina della Commissione pubblicato sul sito istituzionale	
		B4	Gestioni carriere allievi ordinari	Gestioni carriere allievi ordinari	Disamina dei requisiti di accesso e permanenza nella SSM	Irregolare valutazione della documentazione	MEDI O	Omissione del controllo sull'effettiva sussistenza dei requisiti di accesso e di permanenza nella SSM a vantaggio di alcuni allievi ordinari	Acquisizione dei verbali della Commissione di concorso oppure della Commissione didattica permanente (nel caso di passaggi di anno e dunque di valutazione della permanenza dei requisiti) dai quali si evinca chiaramente l'effettuazione puntuale della verifica della sussistenza dei requisiti	Misura attuata con l'acquisizione al protocollo della SSM dei verbali relativi al passaggio d'anno degli allievi ordinari dai quali si evinca la verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e permanenza nella SSM

		B5	Procedure di reclutamento docenti e ricercatori	Processo di gestione delle selezioni	Nella fase della procedura selettiva: formazione della commissione	Irregolare composizione della commissione finalizzata a favorire il reclutamento di candidati particolari	MEDIO	Il processo comporta l'attribuzione di vantaggi sia a soggetti interni, sia a soggetti esterni; tuttavia, i controlli sul processo costituiscono uno strumento efficace per scongiurare il verificarsi dell'evento corruttivo	Applicazione del principio contenuto all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 7 maggio 1948, n. 1172, tuttora vigente, che dà rilevanza, quale causa di incompatibilità/astensione obbligatoria dei commissari, anche ai rapporti di affinità (e non solo a quelli di parentela) fino al quarto grado tra commissari, oltre che tra candidati e commissari.	Misura attuata con l'acquisizione al protocollo della SSM di specifiche dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità/astensione ex art 5, co. 2, del d.lgs. 7 maggio 1948, n. 1172
--	--	-----------	--	--------------------------------------	--	---	--------------	---	--	--

Area Ricerca	Concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi	C1	Budget individuale di ricerca assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca	Gestione del budget	Nella fase di gestione del budget: erogazione del contributo	Riconoscimento del contributo privo della documentazione giustificativa	BASSO	La valutazione del livello di esposizione al rischio commisurato al fatto che non vi è discrezionalità da parte del dipendente incaricato della verifica	Verifica a campione del 3% delle rendicontazioni presentate.	Misura attuata con la verifica a campione del 3% delle rendicontazioni presentate nell'anno 2025
--------------	--	----	---	---------------------	--	---	-------	--	--	--

		C2	Budget attribuito al corso di dottorato di ricerca	Gestione del budget	Nella fase di gestione del budget: erogazione del contributo	Riconoscimento del contributo privo della documentazione giustificativa	BASS O	La valutazione del livello di esposizione al rischio commisurato al fatto che non vi è discrezionalità da parte del dipendente incaricato della verifica	Verifica a campione del 3% delle rendicontazioni presentate.	Misura attuata con la verifica a campione del 3% delle rendicontazio ni presentate nell'anno 2025
--	--	-----------	---	------------------------	--	---	-------------------	--	---	--

		C4	Procedure di selezione contratti di ricerca	Processo di gestione delle selezioni	Nella fase della procedura selettiva: formazione della commissione	Irregolare composizione della commissione finalizzata a favorire il reclutamento di candidati particolari	MEDIO	La valutazione del livello di esposizione al rischio commisurato al fatto che la rilevanza esterna è legata alla selezione di candidati che per loro natura sono stakeholder	Estensione delle disposizioni di cui all'art. 35bis del Dlgs 165/2001 e s.m.i. ai componenti delle commissioni della procedura di selezione per l'ammissione ai corsi di studio ad accesso programmato. In particolare: - acquisizione, prima della formalizzazione della nomina della commissione, della dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, della insussistenza delle condizioni ostative fissate all'art. 35bis, comma 1, lett. a), del D.lgs. 165/2001 s.m.i. e conseguente invio al Protocollo della Scuola. Adempimento trasparenza: inserimento degli estremi di protocollo della dichiarazione di cui al punto precedente nel decreto di nomina della Commissione pubblicato sul sito istituzionale	Misura attuata con l'acquisizione al protocollo della SSM delle dichiarazioni ex art 35 bis del D.lgs. 165/2001 i cui estremi sono stati inseriti nei Decreti di nomina delle rispettive commissioni disponibili sul sito istituzionale della SSM
--	--	-----------	--	--------------------------------------	--	---	--------------	--	--	---

Area edilizia	Area contratti pubblici	D1	Esecuzione lavori pubblici e servizi manutentivi	Rilascio autorizzazioni e al subappalto	Autorizzazione al subappalto	A) accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuirne i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso; B) mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie in capo al subappaltatore al fine di avvantaggiare determinate imprese	ALTO	La verifica della sussistenza dei presupposti per l'autorizzazione al subappalto è un'attività esposta, per sua natura, ad un elevato rischio di corruzione	Verifica dei casi in cui il subappaltatore proposto dalla ditta aggiudicatrice rientrava tra i partecipanti alla gara, per l'adozione di eventuali determinazioni consequenziali.	Misura attuata con verifica del subappaltatore e proposto dalla ditta aggiudicatrice
----------------------	--------------------------------	-----------	---	--	------------------------------	---	-------------	---	---	--

Area edilizia				Procedure per l'esecuzione di lavori	Varianti in corso d'opera	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni		Si tratta di attività esposte, per loro natura, ad un rischio di corruzione molto elevato	Verifica della effettiva necessità della variante e del corretto inquadramento della stessa nell'ambito delle ipotesi dell'art. 120 del D.Lgs. n. 36/2023 (con esclusione del comma 1, lettera a), e della veridicità delle asserzioni contenute nella documentazione relativa alle perizie di variante e suppletive proposte dal Responsabile Unico del Procedimento	Misura non applicabile nell'anno 2025 per assenza di fattispecie concrete
---------------	--	--	--	--------------------------------------	---------------------------	--	--	---	---	---

	Area investimenti immobiliari	D2	Acquisto di immobili da soggetti privati	Procedure di acquisizione immobili	Stima dell'immobile	Possibili accordi collusivi	ALTO	Eccessiva discrezionalità di scelta da parte del Responsabile Unico del Procedimento	Invio della stima all'Agenzia delle Entrate ed Agenzia del Demanio per la valutazione di congruità del prezzo.	Misura non applicabile nell'anno 2025 per assenza di fattispecie concrete
--	-------------------------------	----	--	------------------------------------	---------------------	-----------------------------	------	--	--	---

Fonti

La presente Relazione è stata redatta tenuto conto delle seguenti fonti:

- Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane, pubblicate a Luglio 2015;
- Nota di indirizzo dell'ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018- 2020, 20 dicembre 2017;
- Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018;
- Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane, approvate dal Consiglio Direttivo ANVUR il 23.01.2019;
- Linee Guida ANVUR 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, marzo 2023;
- Piano Integrato dell'Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), in forma semplificata, per gli anni 2025-2027, approvato con delibera del Comitato Ordinatore n. 2 del 27/01/2025;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025 della Scuola Superiore Meridionale, approvato con delibera del Comitato Ordinatore n.129 del 20/12/2025.

**Il Direttore Generale
Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
ing. Ferdinando Fisciano**