



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL SANNIO **Benevento**

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

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

atque ipse a  
laqueus rex et  
dux archus a  
contempnens a  
piani suo pteios a  
coronatus atq  
rex atque nimitum usurandum  
asserua dicens a nisi sepatum  
quod manu gestato archus per eua  
cio pteua uuetenoloa ipse de  
quo ptediximus aculus bis denia  
que regi atolimotatem molatus  
esat pro sui regi aresideru fidea

Sommario

<b>PREMESSA.</b>	<b>3</b>
<b>1. PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.</b>	<b>5</b>
<b>2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.</b>	<b>5</b>
<b>3 LE RISORSE UMANE.</b>	<b>7</b>
<b>3.1 LA CONSISTENZA DEL PERSONALE.</b>	<b>7</b>
<b>4. LE MISSIONI ISTITUZIONALI.</b>	<b>10</b>
<b>4.1 DIDATTICA E RICERCA.</b>	<b>10</b>
<b>5. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2023.</b>	<b>11</b>
<b>5.1 ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2023.</b>	<b>12</b>
<b>5.2 IL MONITORAGGIO INTERMEDIO.</b>	<b>12</b>
<b>5.3 IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI.</b>	<b>14</b>
<b>6. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DEL 2023.</b>	<b>14</b>
<b>6.1 LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE - PERFORMANCE DELL'ATENEO NEL SUO COMPLESSO.</b>	<b>15</b>
<b>6.1.1 La performance degli obiettivi strategici.</b>	<b>16</b>
<b>6.1.2 La performance economico finanziaria.</b>	<b>19</b>
<b>6.1.3 La soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni.</b>	<b>21</b>
<b>6.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE.</b>	<b>22</b>
<b>6.3 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.</b>	<b>24</b>
<b>6.3.1 La valutazione del Direttore Generale.</b>	<b>24</b>
<b>6.3.2 Il La performance individuale dei Responsabili di Unità Organizzative (categorie C, D e EP con Posizione Organizzativa).</b>	<b>25</b>
<b>6.3.3 La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie D C e B).</b>	<b>26</b>
<b>7. Conclusioni</b>	<b>26</b>
<b>8. ALLEGATI</b>	<b>27</b>

**Premessa.**

La Relazione sulla Performance, disciplinata dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, con il quale è stato introdotto un sistema di programmazione, valutazione e rendicontazione basato sul ciclo della performance, è il documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto obiettivi programmati ed alle risorse stanziare, con la rilevazione di eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance possiede, di fatto, una natura ambivalente come atto conclusivo del ciclo della performance ed, al tempo stesso, come atto propedeutico al ciclo della performance successivo.

La relazione sulla performance 2023, illustra i principali risultati raggiunti rispetto agli obiettivi, organizzativi ed operativi, fissati con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2023. Le risultanze saranno impiegate anche al fine del miglioramento, in itinere, della performance del corrente anno nonché al fine di programmare adeguatamente il successivo ciclo di gestione della performance.

A seguito dell'introduzione, per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti, dell'obbligo di predisposizione del PIAO, che permette di razionalizzare in un unico documento molti degli atti di pianificazione alla cui adozione le amministrazioni sono tenute, la presente relazione diventa essenziale strumento di attuazione e monitoraggio degli intendimenti espressi in fase di programmazione. La relazione sulla performance mantiene, tuttavia, un fondamentale ruolo all'interno del ciclo della performance, finalizzato a rilevare il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture in cui è articolato l'Ateneo. Nell'ambito della performance di struttura, sono stati definiti gli obiettivi strategici su di un orizzonte temporale di tre anni. Gli obiettivi strategici vengono definiti dal Direttore Generale sulla base del documento di programmazione costituito dal Piano Strategico e dei documenti di programmazione economico finanziaria, frutto di una negoziazione con i responsabili delle strutture.

La natura di tali obiettivi strategici favorisce l'incremento della capacità di collaborazione tra le diverse strutture ed è stato individuato un responsabile per ciascun obiettivo di processo, con il compito di coordinare le attività finalizzate al raggiungimento del target fissato. Gli obiettivi e le relative azioni operative in cui si concretizzano gli obiettivi medesimi, declinati nel PIAO 2023-2025, costituiscono la base per la valutazione della performance organizzativa ed individuale. Va sottolineato che, è stato previsto che, qualora, nel corso dell'anno, il perseguimento degli obiettivi prefissati fosse risultato di difficile o impossibile realizzazione a causa del presentarsi di circostanze tali da determinare tale condizione, è

stata data la possibilità, ai responsabili delle strutture, di richiedere la rimodulazione degli stessi, in fase di monitoraggio intermedio, fissato al 30 giugno.

Tanto premesso, la Relazione sulla performance costituisce parte integrante del ciclo della performance e rappresenta lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra, a tutti gli stakeholders, i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo il ciclo di gestione della performance medesima. La presente relazione rendiconta il Piano integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, così come previsto dal D.lgs 150/2009; l'art. 4 del predetto Decreto Legislativo, al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate dalle pubbliche amministrazioni, invita queste ultime a dare piena attuazione al ciclo di gestione della performance.

Pertanto, la Relazione rendiconta, a consuntivo, i risultati raggiunti dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2023, in relazione agli obiettivi programmati in attuazione a quanto esposto nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, con indicazione, per ciascun obiettivo, del target atteso, di quello raggiunto nonché della percentuale di conseguimento.

La Relazione deve essere intesa come uno strumento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta lo stato di raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi ed alle risorse impiegate e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, nonché le relative cause di detti possibili scostamenti. A tal fine, la Relazione deve essere redatta secondo criteri di sinteticità, chiarezza espositiva, comprensibilità, nel rispetto dei principi di trasparenza e pubblicità, favorendo una ampia leggibilità delle informazioni in essa contenute.

La Relazione annuale sulla performance, successivamente all'approvazione da parte dall'organo di indirizzo politico amministrativo, deve essere validata dal Nucleo di Valutazione, così come prescritto dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. n. 150/2009, che recita testualmente *"...valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione"*. Ciò in piena coerenza con il ruolo svolto dal Nucleo di Valutazione, il quale assicura la correttezza e la coerenza, dal punto di vista metodologico, dell'operato dell'amministrazione medesima con riferimento all'intero ciclo di gestione della performance.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi del nuovo comma 4-bis, dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009, l'NdV procede alla validazione della Relazione anche tenendo conto degli esiti delle valutazioni effettuate con il coinvolgimento dei cittadini/utenti finali, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini e dalle analisi condotte dagli altri soggetti indicati al medesimo comma 4-bis.

## 1. Principali documenti di riferimento.

I documenti a partire dai quali è stato avviato il processo di rendicontazione dei risultati conseguiti dall'Ateneo del Sannio nell'anno 2023 sono:

- ✓ Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025.

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

- ✓ Piano Strategico 2022-2024.

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

- ✓ Sistema di Misurazione a Valutazione della Performance aggiornamento 2023.

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/trasparenza/performance/misurazione>

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

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/trasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-prevenzione-corruzione-trasparenza>

- ✓ Rendicontazione Sociale Integrata.

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

Si rammentano, altresì, gli Indicatori che l'ANVUR fornisce agli Atenei ed ai CdS ai fini del loro monitoraggio annuale, così come definito nelle nuove Linee Guida AVA, che danno la possibilità di operare una comparazione, operata attraverso valori di benchmark riferiti ai corsi di studio della stessa Classe attivati nell'Ateneo, nell'area geografica in cui è attivo il CdS ed in Italia. In aggiunta ai tradizionali indicatori, sono presenti Indicatori di qualità della ricerca e dell'ambiente di ricerca (DM 987/2016) e, pertanto, vengono fornite informazioni circa i risultati della VQR, la qualità media dei colleghi di dottorati, l'attrattività dei corsi di dottorato e il rinnovo del corpo docente di Ateneo.

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

## 2. Il contesto di riferimento.

L'applicazione e la realizzazione delle strategie essenziali allo sviluppo dell'Ateneo è stata declinata nei principali documenti di programmazione e pianificazione economico-finanziaria; in particolare, con il Piano

Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2023-2025 sono stati assegnati, secondo una logica di piena condivisione con il personale responsabile delle varie strutture, gli obiettivi operativi, necessariamente legati alle linee strategiche.

Le strutture hanno lavorato per favorire una maggiore accessibilità ai servizi offerti, digitalizzando numerosi processi e favorendo gli utenti nell'accesso da remoto sia per le attività didattiche sia per l'accesso a banche dati e ai servizi offerti dall'Ateneo; inoltre, coerentemente con quanto stabilito a livello strategico, si è investito sul potenziamento della dimensione internazionale dell'offerta formativa e sulla standardizzazione del processo di immatricolazione degli studenti internazionali.

In termini organizzativi, le iniziative delle strutture si sono basate sulla necessità di semplificare i processi interni e sulla completa digitalizzazione degli stessi sia per quanto riguarda l'accessibilità ai documenti che la trasparenza amministrativa ed il controllo di gestione.

In continuità con le iniziative già avviate nel recente passato, l'Ateneo ha proseguito nel coinvolgimento del territorio e delle varie realtà imprenditoriali. Allo stesso modo, si è potenziato l'orientamento in entrata attraverso il rafforzamento delle relazioni con le scuole superiori, lo sviluppo di nuovi servizi, il collegamento con le iniziative di orientamento in uscita, la sinergia con le attività di comunicazione esterna.

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

Si richiamano le considerazioni che si leggono nella *"La classifica Censis delle Università Italiane - Edizione 2023/2024"*, consultabile al link di seguito riportato, <https://www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-universita%3%A0-italiane-edizione-20232024>, nella quale il Censis rileva: *"I piccoli atenei statali (fino a 10.000 iscritti). In prima posizione l'Università di Camerino (101,7 punti), seguita dall'Università della Tuscia (86,0: +13 punti per l'indicatore Borse e altri servizi in favore degli studenti). È terza l'Università di Macerata (85,7), stabile al quarto posto l'Università di Cassino (84,3), seguita dall'Università del Sannio (84,0), che scala tre posizioni (+24 punti per l'indicatore Borse e altri servizi in favore degli studenti), e dall'Università Mediterranea di Reggio Calabria (83,5). Al settimo posto l'Università di Teramo (80,0), poi l'Università della Basilicata (78,0) e l'Università del Molise (77,3)".*

PICCOLI ATENEI STATALI (fino a 10.000 iscritti) 2022/2023								
Posizione	Ateneo	Servizi	Borse	Strutture	Comunicazione e servizi digitali	Internazionalizzazione	Occupabilità	Media
1	Camerino	108	88	101	110	104	86	99,5
2	Macerata	84	84	88	100	84	83	87,2
3	Cassino	69	93	85	94	92	77	85,0
4	Tuscia	71	78	97	99	78	75	83,0
5	Sannio	73	70	92	87	77	77	79,3
6	Reggio Calabria	75	110	103	84	75	72	86,5
7	Teramo	66	76	98	101	74	66	80,2
8	Basilicata	71	80	99	86	70	77	80,5
9	Molise	66	76	97	75	68	72	75,7

PICCOLI ATENEI STATALI (fino a 10.000 iscritti) 2023/2024								
Posizione	Ateneo	Servizi	Borse	Strutture	Comunicazione e servizi digitali	Internazionalizzazione	Occupabilità	Media
1	Camerino	110	93	104	110	98	95	101,6
2	Tuscia	70	91	97	95	79	84	86
3	Macerata	82	84	95	91	82	80	85,6
4	Cassino	68	93	85	98	83	79	84,3
5	Sannio	72	94	89	96	77	76	84
6	Reggio Calabria	77	110	100	76	66	72	83,5
7	Teramo	66	78	99	101	75	66	80,8
8	Basilicata	71	70	94	96	69	68	78
9	Molise	66	80	96	83	68	71	77,3

### 3 LE RISORSE UMANE.

#### 3.1 La consistenza del personale.

L'Ateneo del Sannio è organizzato in tre Dipartimenti, l'Amministrazione centrale è, invece, articolata, in 9 Settori e 32 Unità Organizzative. L'articolazione della Struttura Organizzativa si completa con la Segreteria Generale e l'U.O. Qualità e Valutazione, che sono Uffici di Staff al Rettore ed al Direttore Generale.

Al 31 dicembre 2023 l'organico vanta 204 docenti e 137 unità di personale tecnico amministrativo e bibliotecario ivi compreso un Collaboratore Linguistico.

Si riporta, nella tabella che segue, la consistenza del personale tecnico amministrativo, relativa all'anno 2023, confrontata con quella relativa all'anno 2022.

Personale tecnico amministrativo in forza (organico o comando)	Tempo indeterminato		Tempo determinato		In comando o aspettativa		Totale in forza		Differenza 2022 - 2023
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	
<b>Dirigenti</b>	1	1	2	2	-1	-1	2	2	
<b>Area Amministrativa-Gestionale</b>	20	20		-	-3	-3	17	17	
<b>Area Amministrativa</b>	70	69		-	-3	-1	67	68	+1
<b>Area Biblioteche</b>	7	7		-			7	7	
<b>Area Servizi Generali e Tecnici</b>	18	15		-		-	18	15	3
<b>Area Tecnica, Tecnico-Scientifica Elaborazione Dati</b>	28	27		-		-	28	26	2
<b>Collaboratori ed Esperti Linguistici</b>	1	1		-		-	1	1	
<b>Totale complessivo</b>	<b>145</b>	<b>140</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-7</b>	<b>-5</b>	<b>140</b>	<b>137</b>	<b>5</b>

Fonte: Datawarehouse, 2023

Con Decreto Direttoriale del 22 dicembre 2022, n. 1634, è stata effettuata una parziale riorganizzazione dei Settori ed una differente distribuzione delle competenze tra alcune Unità Organizzative. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 settembre 2023 ha approvato un adattamento della Struttura Organizzativa proposta dal Direttore Generale e da ritenere valida fino al 2025, nell'ambito di un processo di revisione avviato a partire da maggio 2020, fino a pervenire all'attuale dotazione organica, consultabile al seguente link:

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

Nel dettaglio, la struttura organizzativa in cui si articola l'amministrazione è, di seguito, riportata:

due macroaree:

- Area Servizi;
- Area Risorse e Sistemi;

oltre alla Segreteria Generale e alla possibilità di nomina di personale interno anche in Staff al Rettore e Direttore Generale su specifiche tematiche (ad es. transizione digitale, anticorruzione ecc.);

L'Area Servizi comprende i seguenti Settori:

- Servizi agli Studenti;
- Servizi IT;
- Servizi Tecnici;
- Risorse Strumentali;
- Settore Comunicazione, Didattica e Ricerca;

Area Risorse e Sistemi:

- Sistemi Finanziari;
- Personale e Sviluppo Organizzativo;
- Affari Generali e Centrale Acquisti;
- Servizi ai dipartimenti DEMM e DST;
- Servizi al Dipartimento di Ingegneria.

La descritta articolazione della Struttura Organizzativa di Ateneo è stata attivata a partire dal 1° marzo 2024 e, pertanto, fino a quella data, la Struttura Organizzativa in cui si articola l'Ateneo è quella descritta di seguito:

#### **Area Sistemi**

Sistemi Finanziari

Affari Legali e Generali

Servizi ai Dipartimenti

Risorse Strumentali

Ricerca e Mercato

Personale e Sviluppo Organizzativo

#### **Area Servizi**

Servizi IT

Servizi agli Studenti

Nel corso dell'anno 2023, l'Ateneo ha proseguito le politiche di reclutamento, già avviate, al fine di determinare un incremento della consistenza numerica delle risorse umane, nell'ottica del perseguimento della efficienza dell'azione amministrativa ed in considerazione, altresì, del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno, che ha comportato la ricollocazione di alcune unità di personale presso le Unità Organizzative in cui si struttura l'Ateneo.

L'attuale dotazione organica effettiva prevede oltre al Direttore Generale, un Dirigente a tempo indeterminato, attualmente collocato in aspettativa ed, altresì, un Dirigente Tecnico a tempo determinato, 8 unità di categoria EP, di cui una collocata in aspettativa.

Di seguito, si riporta la tabella contenente i dati dell'anno 2023 relativi al personale docente, confrontati con quelli dell'anno 2022.

#### Consistenza del personale docente e ricercatore.

Personale docente e ricercatori	DEMM		DING		DST		Totale		Differenza
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022 - 2023
Docenti di I° fascia (tempo pieno)	19	18	17	20	10	9	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>1</b>
Docenti di I° fascia (tempo definito)	2	2	0	0	0	0	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Docenti di II° fascia (tempo pieno)	35	33	35	33	27	29	<b>97</b>	<b>95</b>	<b>- 2</b>
Docenti di II° fascia (a tempo definito)	5	5	1	1	0	0	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
Ricercatori (a tempo pieno)	6	6	2	2	11	11	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
Ricercatori (a tempo definito)	2	2	1	1	0	0	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Ricercatori a Tempo Determinato	9	7	16	15	11	10	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>-4</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>209</b>	<b>204</b>	<b>-5</b>

Fonte: Datawarehouse, 2023

#### 4. LE MISSIONI ISTITUZIONALI.

##### 4.1 Didattica e ricerca.

L'Offerta formativa dell'Università degli Studi del Sannio per l'anno accademico 2023/24, relativamente al primo e secondo livello di studi, consta di 22 Corsi di Studio e, precisamente, si articola in 11 Corsi di Laurea CL, 10 Corsi di Laurea Magistrale CLM e 1 Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico CLMCU.

Per quanto riguarda le attività di ricerca e terza missione si rinvia al contenuto della “ *Relazione sulle attività di ricerca svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2023*” redatta ai sensi del D.L. 180/2008, in particolare, dell'art 3-quater che prevede che “...con periodicità annuale, in sede di approvazione del conto consuntivo relativo all'esercizio precedente, il Rettore presenta al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico un'apposita relazione concernente i risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico nonché i finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati”.

## **5. Il ciclo della performance dell'anno 2023.**

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2022 ha approvato il “*Piano Strategico dell'Università degli Studi del Sannio per il triennio 2022-2024*”, che rappresenta lo strumento principale di pianificazione dell'Ateneo, che raccorda la programmazione di quest'ultimo con quella ministeriale, consente di allocare le risorse in sede di predisposizione del bilancio di previsione e rappresenta il documento al quale si ricollegano i documenti di programmazione operativa, quali ad esempio i piani triennali.

Al fine di rendere chiaro l'iter seguito allo scopo di individuare gli obiettivi operativi da assegnare alle Unità Organizzative dell'Ateneo in coerenza con gli obiettivi della Programmazione Strategica, si rinvia al Piano Integrato 2023-2025, consultabile al seguente link:

<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-integrato-202325>

L'applicazione e la realizzazione delle strategie finalizzate allo sviluppo dell'Ateneo, è stata declinata nei principali documenti di programmazione e pianificazione economico-finanziaria; in particolare, con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2023-2025, seguendo una logica basata sulla piena condivisione con il personale responsabile delle varie strutture, sono stati assegnati gli obiettivi operativi, strettamente correlati alle linee strategiche summenzionate. Gli uffici dell'Ateneo hanno indirizzato la propria attività verso una tendenza a favorire una maggiore accessibilità ai servizi offerti, attraverso la digitalizzazione di numerosi processi; inoltre, come già detto, si è investito sul potenziamento della dimensione internazionale dell'offerta formativa e sulla standardizzazione del processo di immatricolazione degli studenti internazionali. Allo stesso modo, la volontà di monitorare la qualità della ricerca prodotta in Ateneo si è tradotta nella realizzazione di un sistema di rendicontazione ritenuto più efficace e funzionale ad introdurre iniziative rivolte al miglioramento dei risultati. In termini organizzativi, le attività delle strutture sono state finalizzate alla semplificazione dei processi interni, favorendo la completa digitalizzazione degli stessi.

## 5.1 Articolazione del ciclo della Performance anno 2023.

Il cardine del ciclo delle Performance è rappresentato dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” - aggiornamento 2023, che rappresenta lo strumento metodologico che ogni amministrazione predispone, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.

Si rammenta, altresì, che l'Ateneo, nel corso dell'anno 2023, ha proceduto ad implementare ulteriormente il software di gestione del ciclo della performance, denominato STRATEGIC PA, di cui si è dotato nell'anno 2021 al fine di operare il controllo Strategico dell'Ente, attraverso il quale avviene la gestione delle varie fasi del ciclo della performance, sviluppando, altresì, nuove funzionalità ed integrando le informazioni contenute nel sistema.

## 5.2 Il monitoraggio intermedio.

Nel corso dell'anno 2023, si è proceduto ad effettuare un formale monitoraggio intermedio, al 30 giugno, relativo allo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati con riferimento al predetto anno. Con nota prot. n. 15798 del 22 giugno 2023, sono state avviate le attività connesse al suddetto monitoraggio, ed, altresì, si è proceduto ad invitare, i responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative, a segnalare eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare agli obiettivi assegnati, qualora fossero intervenute circostanze oggettive che non consentissero la realizzazione, nel corso dell'anno, di questi ultimi.

In sede di monitoraggio sono pervenute, attraverso la piattaforma Strategic PA, richieste di modifiche e/o integrazioni di alcuni obiettivi organizzativi, assegnati con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, a causa, come detto poc'anzi, di sopraggiunte circostanze oggettive, che non ne avrebbero consentito la realizzazione. Pertanto, con Decreto Direttoriale del 4 agosto 2023 n. 84, sono state apportate le modifiche ed integrazioni richieste e, conseguentemente, sono stati assegnati i nuovi obiettivi, come riportato nella tabella che segue:

Unità Organizzativa	Titolo	Richiesta	Motivazione
Manutenzione, Patrimonio, Servizio di Prevenzione e Protezione	Digitalizzazione del patrimonio immobiliare attraverso l'implementazione di un software dedicato e scadenziario degli adempimenti manutentivi e normativi.	Accorpamento dell'obiettivo assegnato alla U.O Manutenzione Immobili con l'obiettivo assegnato alla U.O. Patrimonio e SPP. La definizione del nuovo obiettivo sarà quella, di seguito, riportata: digitalizzazione del	La variazione dell'obiettivo si rende necessaria come conseguenza dell'accorpamento degli uffici a seguito della rimodulazione della struttura organizzativa.

		<p>patrimonio immobiliare attraverso l'implementazione di un software dedicato e scadenziario degli adempimenti manutentivi e normativi.</p>	
<p>Manutenzione, Patrimonio, Servizio di Prevenzione e Protezione</p>	<p>Acquisto arredi al fine di migliorare il decoro dell'Ateneo ed implementazione del servizio integrato energia mediante adesione alla Convenzione Consip SIE4.</p>	<p>Si chiede la modifica dell'obiettivo con conseguente definizione del nuovo obiettivo, di seguito riportato: acquisto arredi al fine di migliorare il decoro dell'Ateneo ed implementazione del servizio integrato energia mediante adesione alla Convenzione Consip SIE4.</p>	<p>La modifica si rende necessaria a seguito dell'accorpamento delle U.U.O.O. Manutenzione Immobili e Patrimonio e SSPP nella U.O. Manutenzione, Patrimonio, Servizio di Prevenzione e Protezione.</p>
<p>Supporto Amministrativo Didattico DING</p>	<p>Implementazione di nuove procedure per l'accesso alle informazioni per lo svolgimento degli adempimenti necessari agli atti di carriera</p>	<p>Si richiede la variazione dell'obiettivo precedentemente inserito con il seguente: "Implementazione servizi per gli studenti sia in fase di immatricolazione che durante il percorso degli studi.</p>	<p>La motivazione è di carattere organizzativo in quanto, in itinere, sono cambiati i presupposti che erano stati posti alla base dell'obiettivo. La rimodulazione dell'obiettivo è stata supportata anche dal Responsabile del Settore.</p>
<p>Supporto Amministrativo Didattico DEMM</p>	<p>Implementazione di nuove procedure per l'accesso alle informazioni per lo svolgimento degli adempimenti necessari agli atti di carriera</p>	<p>Si richiede la variazione dell'obiettivo precedentemente inserito con il seguente: Implementazione servizi per gli studenti sia in fase di immatricolazione che durante il percorso</p>	<p>Obiettivo di competenza di altre Unità Organizzative</p>

		degli studi.	
Supporto Amministrativo Didattico DST	Implementazione di nuove procedure per l'accesso alle informazioni per lo svolgimento degli adempimenti necessari agli atti di carriera	Si richiede la variazione dell'obiettivo precedentemente inserito con il seguente: implementazione servizi per gli studenti sia in fase di immatricolazione che durante il percorso degli studi.	Obiettivo di competenza di altre unità organizzative di Ateneo, non Dipartimentali

### 5.3 Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi.

Il processo di rendicontazione degli obiettivi assegnati alle UU.OO., come previsto dal SMVP, ha preso avvio con la nota protocollo numero 492 del 9 gennaio 2024, inviata ai responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative.

Con la predetta nota, ai fini della conclusione delle attività connesse al ciclo della performance 2023, i responsabili sono stati invitati a procedere alla rendicontazione finale degli obiettivi assegnati e a comunicare, quindi, la misura del raggiungimento, a consuntivo, degli obiettivi medesimi, attraverso la procedura prevista dalla piattaforma Strategic PA.

Le attività connesse alla rendicontazione finale sono state svolte attraverso il software di gestione del ciclo della performance, all'interno del quale ciascun Responsabile ha inserito, in un modulo dedicato, le informazioni relative al target conseguito nonché le osservazioni a corredo del conseguimento parziale o totale del target raggiunto. Il Report completo del monitoraggio intermedio e della rendicontazione finale è disponibile presso il Settore Personale e Sviluppo Organizzativo.

## 6. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DEL 2023.

L'esposizione dettagliata dei risultati della performance per le varie dimensioni di analisi viene fatta precedere da un quadro riepilogativo sinottico dei risultati stessi, per agevolare la lettura del documento da parte dei non addetti ai lavori.

**Quadro sinottico dei risultati della performance anno 2023**

Quadro Sinottico dei risultati della performance anno 2023		
O R G A N I Z Z A T I V A	<b>Performance istituzionale</b>	<b>Punteggio</b>
	22 Obiettivi operativi strategici piano strategico 2022 -2024 (media punteggio di ogni obiettivo).	100
	Performance economico finanziaria (indicatori MUR).	100
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction).	100
	<b>Media aritmetica</b>	<b>100</b>
	<b>Performance delle strutture organizzative</b>	<b>Punteggio</b>
	Settori/Unità Organizzative e obiettivi di performance (media punteggi di ogni singola unità organizzativa).	100

I N D I V I D U A L E	<b>Personale con incarichi di responsabilità n. 30 unità</b>	<b>Risultato</b>	<b>Peso %</b>	<b>Punteggio</b>
	Performance degli obiettivi operativi assegnati alla struttura	100	60%	60
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)	100	10%	10
	Performance dei comportamenti esibiti (valore medio)	94,60	30%	28,38
	<b>Punteggio complessivo medio</b>		<b>100%</b>	<b>98,38</b>
	<b>Personale privo di incarichi di responsabilità n. 107 unità</b>	<b>Risultato</b>	<b>Peso %</b>	<b>Punteggio</b>
	Performance dei comportamenti esibiti	96,21	90%	86,58
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)	100	10%	10
	<b>Punteggio complessivo medio</b>		<b>100%</b>	<b>96,58</b>
	<b>Performance individuale proposta dal Direttore Generale al Nucleo di Valutazione</b>	<b>Risultato</b>	<b>Peso %</b>	<b>Punteggio</b>
	Performance media complessiva dell'obiettivo generale comune	100	20%	20
	Performance media degli obiettivi individuali	100	40%	40
	Performance dei servizi erogati (customer satisfaction)	100	10%	10
	Performance dei comportamenti esibiti	94	30%	28,2
	<b>Punteggio complessivo medio</b>		<b>100%</b>	<b>98,2</b>

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

La *performance* complessiva è l'insieme dei risultati gestionali attesi, misurabili a livello dell'Ateneo nel suo complesso. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle proprie risorse, utilizzi le stesse, in modo razionale, c.d. efficienza, per

erogare servizi adeguati alle attese degli utenti, c.d. efficacia, al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholders* (impatto). Nell'aggiornamento 2023 del SMVP al par. 4.1 *"La Performance dell'Ateneo nel suo complesso"* viene precisato quanto segue:

*"...la performance istituzionale dell'Ateneo nel suo complesso sarà costituita:*

- *dalla performance registrata nel conseguimento degli obiettivi strategici del piano strategico di Ateneo;*
- *dalla performance registrata da un set di indicatori che misurano la dinamica economico-finanziaria dell'Ateneo, desunti, in linea generale, dal bilancio di esercizio;*
- *dalla misura della soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni, derivata dalla rilevazione della loro opinione attraverso i questionari erogati ed elaborati nell'ambito del progetto "Good Practice" al quale, come già riferito, l'Ateneo ha aderito e partecipato a partire dall'edizione 2020/2021".*

### 6.1.1 La performance degli obiettivi strategici.

Per quanto concerne il Piano Strategico 2022-2024 si rammenta che ogni obiettivo strategico viene declinato in uno o più obiettivi strategico operativi: per determinare la misura del loro conseguimento vengono individuati idonei indicatori e per ciascun indicatore viene stabilito il target da raggiungere nell'ultimo anno del triennio.

Il Piano Strategico 2022- 2024 si articola nei seguenti obiettivi:

Area Strategica	Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo strategico
Didattica	Favorire la regolarità delle carriere degli studenti e ridurre la dispersione universitaria	Migliorare le performance dei neo-immatricolati nella transizione tra il primo e il secondo anno di corso
		Incrementare il numero di studenti che conseguono il titolo accademico entro la durata normale del ciclo di studi
		Stabilizzare il numero di immatricolati
		Accrescere l'attrattività dell'offerta formativa e La sostenibilità della didattica
		Adeguare la dotazione organica del personale docente, con particolare riguardo ai settori scientifico disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti

	Migliorare il collegamento con il mondo del lavoro in risposta alle istanze provenienti dal territorio.	Potenziare e razionalizzare l'offerta formativa attraverso lo sviluppo dell'interdisciplinarietà dei percorsi formativi
Internazionalizzazione	Ampliare la dimensione internazionale della formazione degli studenti	Arricchimento della carriera studentesca con attività di studio, tirocinio e ricerca presso istituzioni estere.
		Potenziamento dell'offerta formativa di III livello attraverso incentivazione della dimensione internazionale del Dottorato
		Potenziamento dell'attrattività dell'Ateneo
Ricerca	Aumentare la popolazione di studenti dei corsi di dottorato.	Aumentare le risorse per finanziare le borse di dottorato.
	Potenziare il finanziamento esterno della ricerca.	Incrementare la partecipazione a bandi competitivi e alla stipulazione di commesse per la ricerca.
	Rafforzare la produttività scientifica	Incrementare la produzione di pubblicazioni su riviste Q1 e Q2 (per i settori bibliometrici) e di fascia A e monografiche (per i settori non bibliometrici)
	Aumentare il patrimonio di giovani ricercatori	Incrementare il numero di borse di studio ed assegni di ricerca
	Potenziare le infrastrutture per la ricerca	Aumentare gli spazi destinati ad attività di ricerca
Servizi agli studenti	Migliorare la qualità dei servizi agli studenti	Aumentare la soddisfazione dei laureandi
		Migliorare l'equilibrio tra numero di studenti regolari e docenti, riducendone il rapporto
		Migliorare l'esperienza universitaria extra-curricolare
		Potenziare gli interventi di supporto agli studenti, anche di natura finanziaria, e di orientamento in itinere, al fine di consolidare i livelli di soddisfazione per il percorso di formazione prescelto.
Terza Missione	Incentivare la diffusione della cultura imprenditoriale e l'imprenditorialità accademica	Incrementare la partecipazione di studenti e personale docente/ricercatore ad iniziative di formazione/informazione legate alla creazione di impresa, alla registrazione e commercializzazione di

		brevetti, alla valorizzazione di competenze specifiche legate alla conoscenza sviluppata in Università
	Potenziare la valorizzazione ed il trasferimento dei risultati di ricerca e innovazione ai portatori d'interesse	Sviluppare azioni di interlocuzione con gli stakeholder, in particolare operanti sul territorio, anche partecipando a reti e consorzi per allargare la domanda di innovazione
	Contribuire concretamente allo sviluppo di competenze professionali stabili e integrate	Sviluppare attività di interlocuzione / iniziative congiunte, in partenariato o in sinergia con gli ordini (e i collegi) professionali ed altri soggetti istituzionali
	Università hub del sistema culturale del territorio di riferimento	Sviluppare attività di interlocuzione/iniziativa congiunte, in partenariato o in sinergia con organizzazioni culturali del territorio
Mobilità sostenibile	Riduzione delle emissioni di CO2 pro-capite di dipendenti e studenti dell'Ateneo	Dotare l'Ateneo del piano di spostamenti Casa-Lavoro
		Promuovere la mobilità sostenibile
		Ridurre l'uso dell'auto propria per spostamenti casa-università
Sostenibilità energetica ed ambientale	Riduzione del fabbisogno di energia primaria da fonte fossile	Interventi di riqualificazione energetica degli edifici e interventi finalizzati alla gestione ottimale degli impianti di climatizzazione
	Riduzione delle emissioni di gas climalteranti	Interventi di riqualificazione energetica degli edifici e interventi finalizzati alla gestione ottimale degli impianti di climatizzazione
	Incremento delle aree verdi	Interventi finalizzati ad aumentare le superfici a verde
Bisogni educativi speciali	Creare un ambiente inclusivo	Aggiornare e integrare il vigente progetto di Ateneo sulla disabilità
		Diffondere strumenti di sensibilizzazione a favore delle persone con bisogni educativi speciali

		Attivare un sistema informativo specifico sui Bes
		Attivare un servizio di counseling
Parità di genere	Favorire un ambiente attento alla parità di genere	Migliorare la raccolta dati per una più compiuta visione delle problematiche di genere.
		Promuovere la conoscenza delle questioni di genere.
		Attivare percorsi specifici per la realizzazione della parità di genere.

Si precisa che il punteggio degli obiettivi dell'area Ricerca è negativamente influenzato dall'impossibilità di determinare, l'indicatore "Percentuale di docenti e ricercatori che hanno pubblicato almeno un lavoro Q1/Q2, fascia A/monografia nel triennio".

Nell'allegato n. 1 al presente documento sono esposti, analiticamente, i risultati della performance degli obiettivi operativi strategici. Poiché la massima parte del valore degli indicatori associati agli obiettivi strategici operativi viene formalmente e definitivamente determinato dal MUR nell'ambito degli indicatori PRO3, allo stato, ci si è basati su dati provvisori anch'essi reperibili sul medesimo sito o da dati desunti dal datawarehouse dell'Ateneo. Inoltre, la provvisorietà dei dati è determinata dalla circostanza che il monitoraggio intermedio degli obiettivi del Piano Strategico 2022/2024, avviene nel mese di settembre 2024 con riferimento all'anno 2023.

### 6.1.2 La performance economico finanziaria.

Nel SMVP aggiornamento 2023, si è stabilito di elaborare e presentare nella Relazione un set di indicatori, ritenuti dalla Governance di Ateneo utili a fornire indicazioni su aspetti della gestione considerati particolarmente significativi per l'Ateneo, che misurano le variazioni di alcuni aggregati economico finanziari di particolare rilievo, al fine di evidenziare la performance economico finanziaria dell'Ateneo medesimo.

I predetti indicatori sono stati elaborati al solo scopo di fornire informazioni sull'andamento di variabili economico finanziarie derivabili dal bilancio di esercizio.

Il set di indicatori è stato denominato CRUSCOTTO DIREZIONALE ECONOMICO FINANZIARIO e viene, di seguito, riportato:

<b>Denominazione Indicatore</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Dati al 31/12/2023</b>	<b>%</b>
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse differenti dai contributi	Proventi propri	9.931.125,54 €	23,89%
	Proventi operativi	41.569.894,61 €	
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per le attività di ricerca	Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi	5.833.113,53 €	58,74%
	Proventi propri	9.931.125,54 €	
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali	Proventi da ricerche commissionate e tto	977.853,65 €	9,85%
	Proventi propri	9.931.125,54 €	
Peso in termini percentuali sul sistema universitario relativo al costo standard per studente ai fini dell'attribuzione della quota di FFO			0,28%

<b>Indicatore spese di personale IP</b>	<b>2023 stima (in attesa validazione Proper)</b>
Spese di Personale a carico Ateneo	23.467.380,00 €
Entrate Complessive (FFO + Tasse studenti)	30.141.601,00 €
<b>Rapporto %</b>	<b>77,86%</b>

<b>Indicatore sostenibilità economico-finanziaria ISEF</b>	<b>2023 stima (in attesa validazione Proper)</b>
82% entrate complessive nette	24.716.113,00 €
spese personale + oneri indebitamento	23.467.380,00 €
<b>Rapporto</b>	<b>1,05</b>

<b>Indicatore di indebitamento IDEB</b>	<b>0,00%</b>
---	--------------

### Indicatori MUR ex Dlgs 49/2012

Il valore degli indicatori elaborati dal MUR relativo all'anno di interesse, viene pubblicato con decreto ministeriale emanato nel secondo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento. Si precisa che il valore conseguito è stato desunto dai dati del bilancio di esercizio dell'anno 2023.

Il primo indicatore "IP" (indicatore spese di personale) si ricava rapportando le entrate complessive (FFO + contributi e tasse studenti) alle spese di personale a carico dell'Ateneo.

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

Il terzo indicatore “IDEB” (indicatore di indebitamento) si ricava rapportando gli oneri per indebitamento al valore delle entrate complessive come sopra definite al netto dei fitti passivi: in questa sede si è omesso il calcolo di tale indicatore in quanto il numeratore per il 2023 è pari a 0.

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

### 6.1.3 La soddisfazione dei clienti/utenti esterni e interni.

Con l’adesione al Progetto Good Practice, gestito dal MIP-Politecnico di Milano, l’Ateneo ha deciso di utilizzare i risultati raccolti nella valutazione della performance dei servizi amministrativi somministrati ai principali stakeholders dell’università, che sono riportati, a seguire:

- ✓ studenti (del primo anno e degli anni successivi);
- ✓ personale Docenti, Dottorandi, Assegnisti di ricerca (DDA);
- ✓ personale tecnico-amministrativo (PTA).

Da ultimo, è stato effettuato anche un benchmark relativo al benessere organizzativo, attraverso la somministrazione di questionari al personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Le indagini di Customer satisfaction rappresentano l’impegno dell’Ateneo di adempiere a quanto prescritto dalla normativa che prevede l’adozione, da parte delle amministrazioni, di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti in relazione alle attività e ai servizi erogati, richiedendo, altresì, che *“...gli utenti interni alle amministrazioni partecipino al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali”*. Dal 2021 la rilevazione della customer satisfaction, monitorata, dal nostro Ateneo, attraverso il progetto Good Practice, viene utilizzata concretamente nella valutazione e nell’incentivazione del personale.

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

La misurazione della qualità dei servizi resi dall’Ateneo viene considerata in un’ottica di benchmarking rispetto agli andamenti complessivi del Sistema e degli Atenei che costituiscono il cluster di riferimento. Per tale motivo, il parametro di riferimento da considerare per l’Ateneo del Sannio corrisponde alla media del cluster dei Piccoli Atenei.

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

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

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

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

Nel Piano Integrato 2023 - 2025 si è stabilito di attribuire alla performance dei servizi erogati un valore target di 4,23 che corrisponde al valore medio conseguibile, considerando che i punteggi attribuibili nei questionari vanno da 1 (punteggio minimo) a 7 (punteggio massimo).

Il valore raggiunto dall'Ateneo è stato pari a 4,23 corrispondente ad un punteggio in termini percentuali, del 100%, come si evince dal cruscotto rinvenibile nel report finale.

Per la visione integrale del report finale dell'Ateneo, relativo all'edizione 2022/2023 del Progetto Good Practice, si rimanda al seguente link:

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

## 6.2 La performance organizzativa delle strutture.

Gli obiettivi organizzativi assegnati per il triennio 2023 – 2025 hanno una triplice natura:

- obiettivi che costituiscono una declinazione degli obiettivi strategici;
- obiettivi che costituiscono una declinazione dell'obiettivo generale comune assegnato dal Rettore al Direttore Generale, che nel 2023 è stato "Dematerializzazione e privacy";

- obiettivi funzionali al miglioramento e all’ottimizzazione degli ordinari processi amministrativi, c.d. obiettivi di servizio.

Alle 34 unità organizzative sono stati assegnati due obiettivi ciascuna, per un totale di 68 obiettivi, 28 dei quali costituenti declinazione dell’obiettivo generale comune.

Fonte Obiettivo	Ambito	Numero
Piano Strategico	Didattica	1
Piano Strategico	Ricerca	0
Piano Strategico	Servizi agli studenti	16
Piano Strategico	Terza Missione	2
Piano Strategico	Internazionalizzazione	1
Piano Strategico	Pari Opportunità	2
Performance	Obiettivo generale Comune	17
Performance	Obiettivi di servizio	5
	<b>Totale Obiettivi operativi</b>	<b>44</b>

E’ da notare che gli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione di obiettivi strategici sono solo 22, 16 dei quali relativi all’ambito dei Servizi agli Studenti; i rimanenti 5 obiettivi operativi appartengono all’ambito degli obiettivi di servizio, sono cioè obiettivi finalizzati al miglioramento tout court di procedure amministrative: in definitiva, solo 16 dei 44 obiettivi organizzativi sono funzionali al conseguimento di obiettivi appartenenti alla mission istituzionale delle università.

Ciò rende evidente la dicotomia esistente negli Atenei, tra la funzione del personale docente, impegnato nelle attività connesse alla mission istituzionale e non coinvolto nel ciclo della performance e quella del personale tecnico amministrativo, che è parte del ciclo della performance ma non impatta, in via diretta, sulla mission istituzionale. Tale dicotomia rende il sistema della performance degli Atenei, in qualche misura, incompleto.

Il punteggio medio conseguito nella performance degli obiettivi operativi è pari al 100%.

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

### 6.3 La performance individuale.

La performance individuale viene determinata con protocolli diversi per il Direttore Generale, i dipendenti di categoria EP, D e C titolari di incarico di responsabilità ed, infine, per i dipendenti di categoria D, C e B non titolari di incarico di responsabilità.

#### 6.3.1 La valutazione del Direttore Generale.

Il protocollo di valutazione della performance individuale del Direttore Generale è riportato nella tabella che segue, elaborata sulla base del SMVP aggiornamento 2023, par. 7.2.1 "La valutazione del Direttore Generale":

Dimensione	Pesi parziali	Peso complessivo
<b>Affidabilità</b>		
Obiettivo Comune declinato per tutti i Settori: media dei risultati dei Settori. in relazione a tale obiettivo (media risultati)	20	70
Obiettivi specifici desunti dal Piano Strategico e/o dagli altri atti programmatici dell'Amministrazione.	40	
Customer Satisfaction	10	
<b>Comportamenti:</b> Capacità individuali e manageriali	30	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>	100

Per l'anno 2023 il Rettore ha assegnato al Direttore Generale i seguenti obiettivi:

- ✓ obiettivo di tipo generale da declinare sulle unità organizzative dematerializzazione dei processi amministrativi;
- ✓ obiettivi strettamente connessi all'attività del Direttore Generale che sono, di seguito, riportati:
  - realizzazione del Programma annuale dei lavori pubblici;
  - elaborazione del Programma triennale degli investimenti.

La media della performance degli obiettivi assegnati alle 34 Unità Organizzative come declinazione dell'obiettivo generale comune è risultata pari a 100%, come analiticamente esposto nell'allegato n. 3 alla presente Relazione.

I comportamenti intesi come capacità professionali e personali, oggetto di valutazione, sono estrapolati, in sede di redazione del SMVP, da un catalogo di comportamenti specificamente attinenti al ruolo di Direttore Generale.

Detti comportamenti sono oggetto di autovalutazione da parte del Direttore Generale e di successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione. A ciascuno di essi, in fase di autovalutazione, viene attribuito un punteggio, in applicazione della seguente scala di valori:

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

Il SMVP prevede che il Direttore Generale rediga una relazione avente ad oggetto, la rendicontazione degli obiettivi assegnati e, segnatamente dell'obiettivo generale comune, declinato a cascata sui Settori e le Unità Organizzative, ed, altresì, dei due obiettivi specificamente attinenti alla sua attività, l'autovalutazione dei comportamenti manifestati e gli esiti della customer satisfaction.

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

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

Il SMVP misura la performance dei titolari di incarichi di responsabilità sulla base di tre parametri ai quali è attribuito un peso diverso:

- percentuale di conseguimento degli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura della quale il valutato è responsabile (60%);
- valutazione delle competenze possedute, desunte da una libreria di comportamenti, individuate in fase di predisposizione dal SMVP - aggiornamento 2023 (30%);
- risultati della Customer Satisfaction dell'Amministrazione nel suo complesso, desumibili dalle rilevazioni effettuate nell'ambito del progetto Good Practice (10%);

Della misura del conseguimento degli obiettivi organizzativi si è già riferito.

Nel report, allegato n. 4, denominato *“Valutazione comportamenti personale con Posizione Organizzativa”*, sono analiticamente esposti i punteggi attribuiti dai valutatori al personale titolare di posizione organizzativa per ciascuno dei comportamenti e delle capacità considerate. Il punteggio medio risultante dalle valutazioni è pari a 95,60%.

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

Nel report, allegato n. 5, denominato *“Valutazione complessiva personale con Posizioni Organizzative”* viene determinato il punteggio finale della performance dei Responsabili mediante l'applicazione della procedura esposta al par.7.2.2 *“La valutazione del personale responsabile di settore o di unità organizzativa”* del SMVP anno 2023.

La media complessiva dei punteggi della performance individuale dei dipendenti con posizioni organizzative risulta pari a 98,38%.

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

Il SMVP prevede che la performance complessiva del personale di categoria D, C e B privo di incarichi di responsabilità si articola nella componente comportamentale (90%) e nell'esito delle rilevazioni di customer satisfaction riferibili all'Ateneo nel suo complesso (10%). La performance comportamentale viene valutata dal superiore gerarchico attraverso l'attribuzione di un punteggio ad una serie di comportamenti predefiniti, volti a rilevare le competenze organizzative e professionali del soggetto valutato: per la descrizione della procedura di valutazione si rinvia al par. 7.2.4 *“La valutazione del personale operativo”* del SMVP 2023.

Nel report, allegato n. 6, denominato *“Valutazione comportamenti del personale senza posizione organizzativa”*, vengono esposti, analiticamente, i punteggi attribuiti dai valutatori ai dipendenti afferenti alla struttura di cui sono responsabili, mentre nel report, allegato n. 7, *“Valutazione del Personale privo di incarichi di responsabilità”*, si riporta il risultato complessivo della performance individuale dei dipendenti non titolari di incarichi di responsabilità: il punteggio medio dei comportamenti ponderato, avente un peso del 90%, risulta pari a 86,5% che sommato al punteggio della customer satisfaction ponderato con un peso del 10% e pari al 10%, indistintamente per ciascun dipendente, fa registrare un punteggio medio complessivo pari a 96,5%.

## **7. Conclusioni**

La valutazione finale sul ciclo della performance del 2023 dell'Ateneo del Sannio evidenzia come le strutture abbiano operato diligentemente, conseguendo gli obiettivi entro le tempistiche assegnate, garantendo un grado di raggiungimento dei risultati ampiamente soddisfacente. Un altro aspetto essenziale da sottolineare e che denota un continuo miglioramento della performance organizzativa, è quello relativo al migliore raccordo tra la pianificazione economica e gli obiettivi di performance assegnati. Lo sforzo dell'organizzazione è rivolto al miglioramento della connessione tra linee strategiche, obiettivi di performance e strumenti finanziari.

## 8. ALLEGATI

All. 1 Obiettivi operativi strategici.

All. 2 Obiettivi delle strutture organizzative.

All. 3 Valutazione del Direttore Generale – Obiettivo Generale Comune.

All. 4 Valutazione comportamenti del personale con Posizione Organizzativa.

All. 5 Valutazione complessiva personale con Posizione Organizzativa.

All. 6 Valutazione comportamenti del personale privo di Posizione Organizzativa.

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

All. 8 Valutazione Dirigente tempo determinato.