



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DEL SANNIO Benevento

## *Relazione sulla Performance*

### *Anno 2024*

Redatta ai sensi dell'art. 10 comma 1, lettera *b*, del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

atque ipse a  
latius rex e  
dux etichus a  
Pari suoprecios  
coronatus a  
rex atque nuntium usurandum  
asseruit dicens a  
quod manu gestato etichus pete  
cio peccata uenerenoloa ipse de  
quo prediximus aculus bis denia  
que regi atolimotatem molitatus  
es pro sui regi aresideru fidea

Sommario

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	<b>4</b>
<b>1.1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO</b>	<b>7</b>
<b>1.2 ORGANICO DI ATENEO</b>	<b>8</b>
<b>2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2024.</b>	<b>10</b>
<b>2.1 ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - ANNO 2024.</b>	<b>11</b>
<b>2.2 IL MONITORAGGIO INTERMEDIO.</b>	<b>12</b>
<b>2.3 IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI.</b>	<b>12</b>
<b>3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO</b>	<b>13</b>
<b>3.1 COLLEGAMENTO TRA I RISULTATI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO.</b>	<b>14</b>
<b>3.2 LA PERFORMANCE ECONOMICO FINANZIARIA.</b>	<b>15</b>
<b>4. COSTI ED EFFICIENZA</b>	<b>17</b>
<b>4.1 LA SODDISFAZIONE DEI CLIENTI/UTENTI ESTERNI E INTERNI.</b>	<b>17</b>
<b>5. OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>18</b>
<b>5.1 LA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE.</b>	<b>18</b>
<b>5.2 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>19</b>
<b>5.3 VALUTAZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILE DI SETTORE.</b>	<b>20</b>
<b>5.4 IL LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI UNITÀ ORGANIZZATIVE.</b>	<b>21</b>
<b>6. SINTESI DELLE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE</b>	<b>23</b>
<b>7. CONCLUSIONI</b>	<b>23</b>

## Premessa

Il D. Lgs. n. 150 del 2009 ha introdotto, per tutti gli enti pubblici, ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali del personale attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti, il cosiddetto ciclo della performance; quest'ultimo contempla una fase di pianificazione, che definisca e assegni gli obiettivi e le risorse per il raggiungimento degli stessi, il monitoraggio in corso di esercizio e l'adozione di eventuali interventi correttivi, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito e, infine, la rendicontazione dei risultati. Il processo di valutazione della performance organizzativa degli Atenei non riguarda solo i corsi di studio e le attività di ricerca e terza missione ma coinvolge anche il rendimento della struttura tecnico-amministrativa. Pertanto, coesistono due distinti attori all'interno del ciclo della Performance, che devono essere sinergicamente indirizzati verso gli stessi obiettivi. Esiste, quindi, la necessità di integrare la gestione del ciclo della performance all'interno del processo di pianificazione strategica di Ateneo in una logica unitaria e ciclica. In particolare, le azioni di governo e di gestione sono state sviluppate nell'ambito del quadro delineato di obiettivi strategici al fine di garantire piena coerenza tra obiettivi strategici e di performance organizzativa. Partendo dalle strategie individuate dagli Organi di Governo, le principali fasi del processo di pianificazione di Ateneo sono state fatte convergere in un flusso integrato, mediante il coinvolgimento di tutti gli attori interessati, per arrivare a un'integrazione degli strumenti di programmazione legati al contesto accademico, valutato in base al sistema AVA e alla VQR e a quello tecnico amministrativo, valutato in base al ciclo della performance. Il ciclo della performance si articola in tre diversi momenti, che dovrebbero replicarsi di anno in anno in modo coerente; i risultati della valutazione dell'anno precedente nonché i risultati dell'attività di monitoraggio sull'anno in corso vengono considerati e si integrano con le nuove istanze di programmazione dell'anno successivo.

Le fasi del ciclo della performance prevedono:

- un atto di programmazione di valenza triennale che il Consiglio di Amministrazione deve approvare entro il 31 gennaio del primo anno del triennio di riferimento ossia il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- un'attività di monitoraggio che comporta l'adozione di eventuali interventi correttivi in presenza di eventi sopravvenuti che rendano non raggiungibili gli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio, necessaria per controllare lo stato di avanzamento degli obiettivi lungo l'arco dell'anno, viene effettuata al termine del primo semestre dell'anno in corso. In base ai risultati del monitoraggio, se necessario, si procede alla variazione delle schede obiettivi allegate al PIAO;
- una valutazione dei risultati ottenuti che viene effettuata sulla base di un documento di rendicontazione ossia la Relazione sulla performance, che deve essere approvato dal CdA e validato

dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno dell'anno successivo. Dall'approvazione della Relazione sulla Performance discende, tra l'altro, l'attribuzione dei premi individuali conseguenti alla fase di valutazione. Il presente documento, pertanto, è stato elaborato per rispondere a quest'ultima fase del ciclo. È stato predisposto con una duplice finalità:

- dare evidenza a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare;
- illustrare ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente a conclusione del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione e presentazione della Relazione sulla Performance nelle sedi opportune

Si rappresenta che la presente Relazione è stata redatta tenendo in considerazione, le raccomandazioni del NdV, la recente evoluzione normativa e gli indirizzi dell'Agenzia ANVUR mirati a rafforzare il ruolo ed il coinvolgimento dei Nuclei di Valutazione degli Atenei nei processi di monitoraggio e valutazione della performance.

## **1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni**

L'Università ha, per sua stessa natura, due interlocutori naturali: lo studente e la società.

Infatti, compiti prioritari dell'Università sono la formazione degli studenti, la produzione di nuova conoscenza tramite la ricerca scientifica, il trasferimento della conoscenza alla società, lo sviluppo di competenze specifiche nei vari ambiti del sapere.

La centralità della formazione nello sviluppo di ogni paese, ribadita nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite come fondamentale obiettivo di sviluppo, è il valore che l'Ateneo condivide con la società e tutte le realtà universitarie nazionali e internazionali.

Gli studenti rappresentano la categoria primaria di stakeholder dell'istituzione universitaria, essendo gli stessi i destinatari del processo di formazione; pertanto, a questi ultimi, sono dirette le azioni volte a garantire servizi che favoriscano il diritto allo studio e l'apprendimento necessario per realizzarsi nel lavoro e nella società civile.

La presente Relazione è rivolta agli stakeholder dell'Università degli Studi del Sannio. Questi possono essere suddivisi in due grandi gruppi a seconda della natura del rapporto che li lega all'Ateneo. Il primo gruppo di riferimento è costituito da coloro che si interfacciano direttamente con l'Ateneo in qualità di fruitori o fornitori di servizi e vi appartengono:

- studenti/studentesse;
- personale docente;
- personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- istituzioni pubbliche italiane ed estere;
- aziende ed enti datori di lavoro;
- territorio, comunità.

A questi si aggiungono altri soggetti di interesse che a vario titolo entrano in contatto con l'Ateneo e verso i quali la normativa estende gli obblighi di rendicontazione e sono:

- gli studenti di istituti di istruzione secondaria superiore in qualità di potenziali futuri studenti, – le famiglie come soggetti che partecipano alle scelte formative dei propri figli;
- i docenti di istituti di istruzione secondaria superiore che sono gli interlocutori privilegiati capaci di indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte formative;
- gli ex-studenti che rappresentano la testimonianza dell'esperienza formativa universitaria in Ateneo;
- le altre amministrazioni pubbliche;
- le associazioni ed istituzioni portatori di interessi collettivi o di categoria;
- la comunità scientifica.

L'Università degli Studi del Sannio, tramite la presente relazione riassume in un unico documento i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2024, con riferimento alle proprie missioni istituzionali, alle strategie adottate, alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, ai servizi tecnico-amministrativi di supporto e, in generale, della creazione del valore pubblico. La relazione, dunque, è un essenziale strumento di monitoraggio e rendicontazione dei proponimenti espressi dall'Ateneo in fase di programmazione e ricopre un fondamentale ruolo all'interno del ciclo di gestione della performance al fine di definire il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli uffici in cui si articola l'Ateneo.

La relazione sulla performance possiede, di fatto, una natura duplice in quanto atto conclusivo del ciclo della performance ed, al tempo stesso, rappresenta un atto propedeutico al ciclo della performance successivo.

La relazione sulla performance relativa all'anno 2024 illustra i principali risultati raggiunti rispetto agli obiettivi, organizzativi ed operativi, fissati con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2024. Le risultanze saranno impiegate anche al fine del miglioramento, in itinere, della performance del corrente anno nonché al fine di programmare adeguatamente la gestione del successivo ciclo della performance.

Figura 1. Albero della Performance



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 di performance organizzativa vengono definiti dal Direttore Generale, sulla base del documento di programmazione rappresentato dal Piano Strategico e dei documenti di programmazione economico finanziaria e rappresentano il frutto di un confronto e di una condivisione con i responsabili delle strutture.

Il Piano Strategico ha identificato i macro-obiettivi strategici ponendosi, rappresentando, quindi, il punto di partenza per la definizione degli obiettivi gestionali da assegnare alla Direzione Generale ed ai responsabili delle strutture. Si è così costruito, di fatto, un sistema "a cascata" all'interno del quale ogni struttura ed ogni responsabile risulta fattivamente coinvolto nelle attività di realizzazione e raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione ha declinato i macro-obiettivi strategici individuando gli indicatori di output/outcome che si ritengono adeguati alla misurazione del Valore Pubblico. In sostanza, sono state descritte le strategie finalizzate alla creazione di Valore Pubblico nonché i relativi indicatori di impatto attraverso i quali verrà misurato il risultato raggiunto rispetto ai target prefissati.

Inoltre, per ogni singolo obiettivo, sono stati individuati gli obiettivi gestionali finalizzati ad implementarne l'operatività. In tal modo, è stata realizzata, secondo una logica a cascata, la pianificazione degli obiettivi da attribuire ai responsabili. Alla fine del primo semestre 2024, parallelamente alla revisione infra-annuale del budget, è stata effettuato un monitoraggio ed una conseguente revisione degli obiettivi annuali. L'attività di monitoraggio è finalizzata ad una revisione o ad una integrazione degli obiettivi, delle azioni e dei target, con conseguente modifica degli allagati al PIAO.

Certi che il raggiungimento dei risultati dipenda dal pieno e consapevole coinvolgimento di tutta la comunità accademica, nel pieno rispetto delle reciproche competenze, la Relazione sulla Performance 2024 integra la Relazione sui risultati delle attività di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico, nonché sui finanziamenti

ottenuti, redatta ai sensi dell' art. 3-quater della Legge 1/2009, cui si rimanda e che espone i risultati relativi alla didattica, alla ricerca e alla terza missione analizzandoli in relazione alle finalità e agli obiettivi di Ateneo.

### 1.1 Il contesto di riferimento

Nel corso dell'anno 2024 l'Ateneo è stato interessato da un processo di riorganizzazione amministrativa la cui finalità è stata quella di rendere i procedimenti amministrativi più snelli, privi di ridondanze ed omogenei, nella forma, nella sostanza e nelle tempistiche di attuazione. La riorganizzazione, quale momento di assestamento e di revisione delle procedure amministrative, è stata supportata da un significativo processo di digitalizzazione e dallo sviluppo delle competenze trasversali.

Con Decreto Direttoriale del 21 febbraio 2024 n. 212, è stata disposta l'attivazione, a decorrere dal 1° marzo 2024, della nuova Struttura Organizzativa dell'Università degli Studi del Sannio, che si dettaglia di seguito:

I Settori organizzativi nei quali si articola l'amministrazione sono:

Area Servizi:

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

Area Sistemi:

- Sistemi Finanziari;
- Gestione delle Risorse Umane;
- Affari Generali;
- Servizi ai Dipartimenti DEMM e DST;
- Servizi al Dipartimento di Ingegneria.

Unità Organizzativa in posizione di Staff

- Segreteria Generale.

Nel dettaglio, sono previste n. 2 Aree, n. 10 Settori e n. 32 Unità Organizzative.

E' prevista, altresì, la possibilità di nomina di personale interno anche in Staff al Rettore e al Direttore Generale su specifiche tematiche, come transizione digitale, anticorruzione ecc.

L'offerta formativa erogata dall'Ateneo, con riferimento all'a.a. 2024/2025, si articola in 23 Corsi di Studio di cui 12 Corsi di Laurea, 1 Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico, 10 Corsi di Laurea Magistrale, erogata dai tre Dipartimenti DEMM, DING, DST. Inoltre, l'offerta didattica si completa con tre corsi di Dottorato di Ricerca e 2 Corsi di Master nonché di ulteriori Corsi di Master in fase di attivazione. Sono previsti, inoltre, alcuni programmi di mobilità internazionale con il rilascio di doppio titolo (Hanoi University - Vietnam, Università di Siviglia - Spagna, Universidade de Coimbra - Portogallo, Gdansk School of Banking - Polonia, Università di Mahajanga e Antsiranana - Madagascar, Universidad Autonoma de Santo Domingo). In Ateneo, è attivo il "programma di mobilità" degli studenti al fine per sostenere esami o svolgere attività di tirocinio, del personale tecnico amministrativo per attività di STAFF TRAINING e dei docenti per attività di TEACHING STAFF presso atenei stranieri con i quali siano stati stipulati Accordi Interistituzionali (Programma Erasmus) e 8 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - AGGIORNAMENTO 2025 programmi di mobilità extraeuropea (nello specifico i Programmi KA107/KA171 che prevedono la mobilità INCOMING e OUTGOING con Paesi terzi).

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 marzo 2025, ha approvato il Piano Strategico 2025/2027 con il quale si è proceduto a definire una visione strategica condivisa, basata su obiettivi chiari e misurabili. Il Piano, infatti, si pone in continuità con la programmazione precedente (2022-2024), introducendo, al tempo stesso, anche elementi innovativi, in risposta alle istanze del sistema universitario e della società. Il Piano Strategico 2025-2027 si pone in una prospettiva di ampio respiro, allineandosi agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, del Green Deal Europeo e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); esso, infatti, in continuità con il precedente Piano Strategico, è stato strutturato in linea con gli obiettivi ONU dell'Agenda 2030 e con il Green Deal Europeo, con l'intento di contribuire strategicamente al loro raggiungimento. In continuità con il Piano strategico 2022-2024, l'Ateneo ha rinnovato il suo impegno su tematiche di grande rilevanza sociale, tra cui la sostenibilità, declinata in termini di mobilità sostenibile, il consumo energetico, la riduzione delle emissioni di CO2 e le Pari opportunità, con particolare attenzione ai bisogni educativi speciali, attraverso l'inclusione degli studenti con disabilità nei percorsi formativi, e alla parità di genere. Inoltre, l'attuale Piano introduce un nuovo ambito tematico, quello dello sviluppo organizzativo, con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane dell'Ateneo. Di fatto, il Piano si propone di rappresentare un motore di crescita sostenibile per il territorio, contribuendo al contrasto di fenomeni come lo spopolamento giovanile, la disoccupazione e il divario tecnologico, favorendo la crescita culturale, economica e sociale del territorio.

## 1.2 Organico di Ateneo

La struttura organizzativa della Università degli Studi del Sannio si articola in Amministrazione Centrale ed in tre Dipartimenti, segnatamente, Dipartimento di Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi - DEMM, Dipartimento di Ingegneria - DING, Dipartimento di Scienze e Tecnologie - DST.

L'Amministrazione centrale ha il compito di gestire i servizi di tipo tecnico, amministrativo, logistico. I Dipartimenti sviluppano l'attività di ricerca e di terza missione nonché l'attività didattica.

La dotazione organica al 31 dicembre 2024, prevede oltre al Direttore Generale, un Dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa, un Dirigente Tecnico a tempo determinato, 8 unità di categoria EP, di cui una collocata in aspettativa. Nelle tabelle che seguono si riporta la consistenza del personale tecnico amministrativo e quella del personale docente al 31.12.2024 desunta da fonte interna.

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	In comando o aspettativa	Totale Personale in forza
Dirigenti	1	2	-1	2
Settore Amministrativo- Gestionale	20	-	-2	18
Settore Amministrativo-dipartimentale	7			7
Settore Amministrativo	64	-	-1	63
Settore delle Biblioteche	7	-		7
Settore scientifico-tecnologico	2			2
Settore dei servizi generali e tecnici	8	-	-	8
Settore tecnico-informatico	9			9
Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	27	-	-	27
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	-	-	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>146</b>	<b>2</b>	<b>-4</b>	<b>144</b>

*faciatque nuntium usurandum*

	DEMM	DING	DST	Totale
Docenti di I° fascia ( <i>tempo pieno</i> )	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>50</b>
Docenti di I° fascia ( <i>a tempo definito</i> )	<b>2</b>			<b>2</b>
Docenti di II° fascia ( <i>tempo pieno</i> )	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>96</b>
Docenti di II° fascia ( <i>a tempo definito</i> )	<b>4</b>			<b>4</b>
Ricercatori (a tempo pieno)	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
Ricercatori (a tempo definito)	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>3</b>
Ricercatori a Tempo Determinato	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>26</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>57</b>	<b>195</b>

L'Amministrazione centrale, congiuntamente agli uffici dipartimentali, presidia i servizi tecnici ed amministrativi, gestendo i servizi a supporto della didattica, della ricerca e della terza missione, che hanno carattere generale e che svolgono funzioni di supporto alle Strutture. L'Amministrazione centrale è organizzata secondo una struttura gerarchico-funzionale che individua unità di primo livello (Aree) differenziate per funzione. nonché

unità organizzative di secondo e terzo livello a supporto del Rettore e del Direttore Generale. Il modello organizzativo delineato è fortemente orientato verso una gestione coordinata delle risorse complessivamente impegnate su ciascun processo, al fine di includere ed integrare le professionalità disponibili.

## 2. Il ciclo della performance dell'anno 2024.

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*" e, come già detto, nella seduta del 24 marzo 2025 "*Piano Strategico dell'Università degli Studi del Sannio per il triennio 2025-2027*" 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.

A seguito dell'introduzione per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti dell'obbligo di approvazione 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 delle intenzioni espresse in fase di programmazione.

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 2024-2026, consultabile al seguente link:

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

Per **gli obiettivi strategici**, sono stati definiti dei target triennali, ritenendosi che gli effetti delle strategie siano evidenti solo nel medio periodo. Pertanto, al fine di misurare i risultati raggiunti, si è proceduto a una verifica della coerenza tra il valore dell'indicatore e il suo target.

Anche per gli obiettivi di performance organizzativa, si è proceduto alla definizione di target triennali ed al fine di ottenere risultati mirati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni, alla sostenibilità organizzativa e finanziaria, a quella ambientale nonché al benessere organizzativo di tutti coloro che concorrono alla realizzazione della mission dell'Ateneo, gli obiettivi di performance organizzativa sono collegati alle linee strategiche della Governance, da cui discendono.

Per gli obiettivi operativi sono stati definiti target annuali e, con riferimento agli stessi, è possibile quantificare puntualmente il grado di raggiungimento dell'obiettivo attraverso la misurazione del relativo target.

## 2.1 Articolazione del ciclo della Performance - anno 2024.

Il cardine del ciclo delle Performance è rappresentato dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"- aggiornamento 2024, 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 2024, ha proceduto ad implementare il software di gestione del ciclo della performance, denominato STRATEGIC PA, attraverso il quale avviene la gestione delle varie fasi del ciclo della performance, sviluppando, altresì, nuove funzionalità ed integrando le informazioni contenute nel sistema.

Le fasi principali che compongono il ciclo di gestione della performance sono le seguenti:

- pianificazione strategica ed operativa;
- monitoraggio;
- misurazione;
- valutazione.

I processi di definizione, gestione e valutazione degli obiettivi sono coerenti con gli altri documenti programmatici dell'Ateneo. In particolare:

- il Piano Strategico di Ateneo ed il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per quanto concerne la Pianificazione strategica e la Pianificazione operativa;
- l'aggiornamento del SMVP per l'anno 2024 per le fasi di misurazione e valutazione.

Dagli obiettivi strategici e dalle azioni a essi collegati, dipendono gli obiettivi operativi, annualmente definiti per allineare le attività di tutte le strutture alle finalità strategiche dell'Ateneo, che misurano le dimensioni trasversali di semplificazione e miglioramento continuo dei processi, digitalizzazione e accessibilità, trasparenza e anticorruzione, pari opportunità, mediante indicatori che monitorano l'efficacia, l'efficienza dei principali servizi, oltre alla customer satisfaction.

Possiamo immaginare questo processo come l'albero della performance dell'Ateneo che schematizza il sistema a cascata degli obiettivi.

Con l'approvazione del Piano di Attività e Organizzazione 2024- 2026 sono stati assegnati gli obiettivi al Direttore Generale, al Personale con incarichi dirigenziali, ai responsabili di Settore ed ai responsabili delle Unità Organizzative.

## 2.2 Il monitoraggio intermedio.

Per valutare gli scostamenti e programmare eventuali azioni correttive, nel corso dell'anno 2024, si è proceduto ad effettuare un formale monitoraggio intermedio, con riferimento allo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi al 30 giugno 2024. Ciò al fine anche di individuare eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare agli obiettivi assegnati formalmente con il PIAO, in presenza di circostanze oggettive che non consentissero la realizzazione, nel corso dell'anno, di questi ultimi. In secondo luogo, il monitoraggio può contribuire a meglio tarare i target che sono stati definiti, in quanto, il profondo mutamento delle condizioni del contesto, può richiedere una revisione dei target che erano stati ipotizzati.

In sede di monitoraggio è pervenuta, attraverso la piattaforma Strategic PA, una richiesta di modifica di un obiettivo di performance individuale, assegnato con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026, a causa, di una necessità cogente. Pertanto, con Decreto Direttoriale del 18 settembre 2024 n. 1133, è stata apportata la sostituzione dell'obiettivo, come riportato nella tabella che segue, a seguito di formale richiesta della responsabile interessata:

Unità Organizzativa	Titolo	Richiesta	Motivazione
Docenti e Ricercatori	Adeguamento del Regolamento di Ateneo per la disciplina degli incarichi extraistituzionali dei professori e ricercatori" a seguito delle modifiche all'art. 6 L.240/2010 introdotte dal D.L. 44/23 convertito dalla Legge 74/23	Si richiede la sostituzione dell'obiettivo assegnato con il seguente: predisposizione bozza del "Regolamento di Ateneo per la disciplina delle procedure di reclutamento e del rapporto di lavoro dei ricercatori universitari con contratto a tempo determinato in RTT".	La richiesta di sostituzione dell'obiettivo è motivata dalla cogente necessità di procedere all'attivazione di procedure di reclutamento specificamente regolamentate dal Regolamento all'uopo predisposto.

## 2.3 Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi.

Il processo di rendicontazione degli obiettivi assegnati ai Settori ed alle UU.OO., come previsto dal SMVP, ha preso avvio con nota inviata in data 6 dicembre 2024, ai fini della conclusione delle attività connesse al ciclo della performance 2024.

Si è proceduto, pertanto, alla rendicontazione finale degli obiettivi assegnati attraverso la misurazione del raggiungimento, a consuntivo, del target degli obiettivi medesimi.

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.

### 3. La performance organizzativa di Ateneo

La performance organizzativa viene misurata sia a livello di Ateneo che a livello di strutture in cui l'Ateneo stesso si articola, allo scopo di valutare l'effettivo andamento dell'organizzazione nel suo complesso, in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici, ossia la performance istituzionale, utilizzando in modo efficiente le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per fornire servizi qualitativamente e quantitativamente adeguati e di impatto sugli stakeholder. La performance organizzativa di struttura viene misurata prendendo in considerazione i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi specificatamente attribuiti alla struttura.

Il quadro dei degli obiettivi di performance organizzativa è stato definito in modo condiviso tra Rettore, Direzione Generale e Responsabili di Settore, parallelamente alla definizione del budget per un'attenta valutazione della sostenibilità finanziaria delle azioni da intraprendere. Al fine di ottenere risultati mirati alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni, alla sostenibilità organizzativa e finanziaria, alla sostenibilità ambientale nonché al benessere organizzativo di tutti coloro che concorrono alla realizzazione della mission dell'Ateneo, gli obiettivi di performance organizzativa sono collegati alle linee strategiche della Governance da cui discendono.

La Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo è misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi operativi, in particolare:

1. Obiettivi operativi, definiti, mediante un processo a cascading, a partire dalle priorità strategiche individuate dal Direttore Generale;
2. Obiettivi operativi, con riferimento alle dimensioni trasversali che integrano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in un'ottica di miglioramento continuo dell'azione amministrativa;
3. Obiettivi operativi di miglioramento della qualità percepita complessiva dei servizi erogati dalle stesse strutture.

I primi discendono a cascata dagli obiettivi e dalle azioni pluriennali previste nel Piano Strategico, accanto a questi, sono previste tutte le azioni di miglioramento o di mantenimento della qualità percepita riferita a specifici servizi erogati dall'Ateneo, misurate attraverso le rilevazioni annuali di customer satisfaction, previste nell'ambito del Progetto Good Practice e rivolte al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti, al personale tecnico-amministrativo, agli studenti del primo anno e agli studenti degli anni successivi al primo.

Ciascun obiettivo è misurato attraverso uno o più indicatori, con indicazione del valore di riferimento e del valore target annuale da raggiungere. Osservando i risultati raggiunti, il livello medio di performance è pari al 99%, emergendo, pertanto, un quadro virtuoso.

### 3.1 Collegamento tra i risultati di performance organizzativa e gli obiettivi strategici di Ateneo.

L'aspetto di integrazione tra programmazione strategica, piano operativo e valutazione individuale è un elemento su cui l'amministrazione ha molto investito in questi anni. Gli elementi di maggior valore prodotti da questo approccio sono da considerarsi nel senso di una crescita di efficienza nella gestione dei processi ed in una significativa trasparenza e responsabilizzazione circa gli obiettivi dei singoli e nel contributo offerto alla strategia di Ateneo. Infatti, come già evidenziato, tutti gli obiettivi assegnati alle strutture gestionali sono collegati ad uno degli obiettivi strategici definiti all'interno del Programma Strategico dell'Ateneo. Pertanto, il positivo risultato raggiunto ha contribuito al raggiungimento del risultato strategico definito dalla Governance

Alla fase di misurazione, segue quella di valutazione del risultato, che analizza le evidenze rendicontate, valutandone la completezza nonché l'effettiva rispondenza ai requisiti stabiliti. Questa fase prevede, inoltre, una valutazione di 'outcome' o, comunque, di qualità del risultato raggiunto espressa dagli stakeholder di riferimento, ovvero utenti interni, esterni. Al fine di migliorare il processo di valutazione individuale con l'aggiornamento relativo all'anno 2025 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è stata rivista anche la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti, al fine di rispondere, in modo ancora più mirato, alle indicazioni del Ministero della Pubblica Amministrazione in tema di valorizzazione delle competenze trasversali.

### 3.2 La performance economico finanziaria.

L'Ateneo del Sannio, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, ha adottato il sistema della contabilità economico-patrimoniale e della contabilità analitica, con conseguente redazione del bilancio unico di Ateneo. L'applicazione di tale sistema contabile consente la rilevazione del risultato di esercizio determinato come una grandezza unitaria e derivante da una visione unica e sinergica sia dei processi che della struttura organizzativa dell'Ateneo. Gli stessi fattori di sviluppo e di investimento sono intercettati nella fase di budgeting in modo da favorire un ciclo unico e integrato di definizione degli obiettivi, ma anche di misurazione dei risultati e di avvio di eventuali azioni correttive.

Nel contesto appena descritto, si conferma l'importanza del processo di pianificazione e programmazione integrato, unitamente al controllo di gestione, attuato da parte dell'Ateneo, con lo scopo di garantire la correlazione tra allocazione delle risorse e linee strategiche ma anche l'ottimizzazione in termini di efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse allocate.

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

<b>Denominazione Indicatore</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Dati al 31/12/2024</b>	<b>%</b>
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse differenti dai contributi	Proventi propri	12.980.716,25 €	26,54%
	Proventi operativi	48.918.655,45 €	
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per le attività di ricerca	Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi	8.313.422,81 €	64,04%
	Proventi propri	12.980.716,25 €	
Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali	Proventi da ricerche commissionate e tto	1.414.934,61 €	10,90%
	Proventi propri	12.980.716,25 €	
Peso in termini percentuali sul sistema universitario relativo al costo standard per studente ai fini dell'attribuzione della quota di FFO			0,27%

Il quadro informativo dei dati di bilancio può essere integrato e completato dall'analisi degli indicatori Proper: si tratta di indicatori definiti a livello ministeriale per il contesto universitario, il cui rispetto è finalizzato a garantire la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale degli Atenei. La

tabella seguente mostra una sintesi dei valori di tali indicatori, che sono annualmente validati e certificati a livello ministeriale mediante la banca dati Proper e forniscono informazioni circa il contesto all'interno del quale possono svilupparsi le politiche di Ateneo.

<b>1) INDICATORE SPESE DEL PERSONALE "IP"</b>	<b>STIMA ANNO 2024</b>	<b>STIMA ANNO 2025</b>
<b>Numeratore: SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO</b>		
1) Spesa per Docenti e ricercatori	€ 18.447.046,96	€ 18.584.443,61
2) Spesa per Personale dirigente, tecnico ed amministrativo e collaboratore linguistico	€ 6.006.907,84	€ 6.596.451,49
<b>PREVISIONE SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO</b>	<b>€ 24.453.954,80</b>	<b>€ 25.180.895,10</b>
<b>Denominatore: ENTRATE COMPLESSIVE</b>		
1) Fondo di Finanziamento Ordinario	€ 27.869.700,00	€ 27.670.354,00
2) Programmazione triennale	€ 388.823,00	€ 388.823,00
3) Tasse, soprattasse e contributi universitari	€ 2.954.154,51	€ 3.296.000,00
4) <b>(meno)</b> Spese a riduzione (rimborsi agli studenti)	-€ 124.528,17	-€ 60.000,00
<b>TOTALE STIMA ENTRATE COMPLESSIVE</b>	<b>€ 31.088.149,34</b>	<b>€ 31.295.177,00</b>
<b>80% DELLE ENTRATE COMPLESSIVE</b>	<b>€ 24.870.519,47</b>	<b>€ 25.036.141,60</b>
<b>% INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE COMPLESSIVE "IP"</b>	<b>78,66%</b>	<b>80,46%</b>
<b>2) INDICATORE INDEBITAMENTO "IDEB"</b>	<b>STIMA ANNO 2024</b>	<b>STIMA ANNO 2025</b>
<b>Numeratore: SPESE PER INDEBITAMENTO</b>		
1) Onere complessivo di ammortamento annuo per mutui e altre forme di indebitamento (Rata Capitale +Interessi)	€ -	€ -
<b>PREVISIONE SPESE PER INDEBITAMENTO</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Denominatore: ENTRATE NETTE</b>		
1) TOTALE STIMA ENTRATE COMPLESSIVE	€ 31.088.149,34	€ 31.295.177,00
2) <b>(meno)</b> Previsione spese del personale a carico del bilancio di ateneo	-€ 24.453.954,80	-€ 25.180.895,10
3) <b>(meno)</b> Spese per fitti passivi	€ -	€ -
<b>TOTALE STIMA ENTRATE COMPLESSIVE AL NETTO DELLE SPESE DEL PERSONALE E DEI FITTI PASSIVI</b>	<b>€ 6.634.194,54</b>	<b>€ 6.114.281,90</b>
<b>% INCIDENZA DELLE SPESE PER INDEBITAMENTO SULLE ENTRATE NETTE "IDEB"</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>3) INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF"</b>	<b>STIMA ANNO 2024</b>	<b>STIMA ANNO 2025</b>
<b>Numeratore: 82% ENTRATE COMPLESSIVE NETTE</b>		
1) TOTALE STIMA ENTRATE COMPLESSIVE	€ 24.453.954,80	€ 25.180.895,10
2) <b>(meno)</b> Spese per fitti passivi	€ -	€ -
<b>TOTALE STIMA ENTRATE COMPLESSIVE NETTE</b>	<b>€ 24.453.954,80</b>	<b>€ 25.180.895,10</b>
<b>82% DELLE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE STIMATE</b>	<b>€ 25.492.282,46</b>	<b>€ 25.662.045,14</b>
<b>Denominatore: SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO</b>		
1) Previsione spese del personale a carico del bilancio di ateneo	€ 24.453.954,80	€ 25.180.895,10
2) Previsione spese di indebitamento	€ -	€ -
<b>TOTALE STIMA SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO</b>	<b>€ 24.453.954,80</b>	<b>€ 25.180.895,10</b>
<b>STIMA INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF"</b>	<b>1,04</b>	<b>1,02</b>

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 2024 è pari a 0.

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

## 4. Costi ed efficienza

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

Anche nel 2024, l'Ateneo del Sannio ha aderito alla ventesima edizione del Progetto Good Practice, coordinato dal MIP, la Business School del Politecnico di Milano. Il progetto Good Practice per l'anno 2023/24 coinvolge 62 Atenei, di cui sei non statali, uno telematico e quattro Scuole Superiori e mantiene una continua e proficua relazione con CODAU e ANVUR. Nato nel 1999, il progetto GP ha l'obiettivo di misurare la performance dei servizi amministrativi di supporto delle università, di fornire un benchmarking prestazionale tra gli atenei partecipanti e di identificare e condividere buone pratiche di gestione dei servizi amministrativi. Nell'edizione in parola del progetto, sono stati affrontati temi nuovi e sono stati integrati, all'interno delle analisi tradizionali, alcuni temi indagati nei laboratori connessi tra loro ed ai processi oggetto di comparazione.

La rilevazione della customer satisfaction avviene attraverso la somministrazione di questionari, rispettivamente alle seguenti categorie di stakeholder:

- ✓ 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.

La parte tradizionale del Progetto Good Practice è basata sulle due aree di rilevazione: costi/efficienza e customer satisfaction. L'analisi di benchmark tra gli Atenei viene effettuata dal Politecnico attraverso i protocolli di efficienza ed efficacia ed esclusivamente a livello di macroaree e non di processi. Per quanto riguarda la rilevazione dei costi/efficienza, il costo unitario dei servizi amministrativi è ormai una pratica consolidata all'interno del progetto Good Practice, anche se in continua trasformazione e consente di quantificare l'investimento medio nei servizi amministrativi, i costi unitari e i FTE dedicati. Le principali novità riguardano un rinnovato "Protocollo Efficienza" che passa dai 53 servizi a 46 poiché è stata riprogettata la macroarea riguardante il supporto alla didattica, è stato, inoltre, aggiunto un servizio legato alla gestione editoriale e sono stati rivisti alcuni driver. Pertanto, l'analisi dei costi unitari per processo, può essere effettuata dal singolo ateneo, rispetto al trend dei propri dati nel tempo ma non è più possibile un confronto con gli altri atenei non essendo noti i dati sui costi complessivi ed i driver per singoli processi.

Per la visione integrale del report finale dell'Ateneo, relativo all'edizione 2023/2024 del Progetto Good Practice, si rimanda al seguente link:

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

## 5. Obiettivi individuali

La performance individuale viene determinata con protocolli diversi per il Direttore Generale, i dipendenti titolari di incarico di responsabilità ed, infine, per i dipendenti non titolari di incarico di responsabilità.

### 5.1 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 2024, par. 8.2.1 "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)	15	70
Obiettivi specifici desunti dal Piano Strategico e/o dagli altri atti programmatici dell'Amministrazione.	35	
Customer Satisfaction	20	
<b>Comportamenti organizzativi</b>		
Capacità individuali e manageriali	30	100

Per l'anno 2024 il Rettore ha assegnato al Direttore Generale i seguenti obiettivi:

- obiettivo di tipo generale da declinare sulle unità organizzative dematerializzazione diffusa delle procedure;
- obiettivi strettamente connessi all'attività del Direttore Generale che sono, di seguito, riportati:
  - ✓ attuazione della riorganizzazione della Struttura Amministrativa;
  - ✓ attuazione del piano triennale del reclutamento del personale tecnico amministrativo relativamente all'anno 2024.

La media della performance degli obiettivi assegnati alle Unità Organizzative, come declinazione dell'obiettivo generale comune, è risultata pari a 100%.

Pertanto, la predetta valutazione è determinata dall'andamento degli indicatori di performance organizzativa di Ateneo, derivata da finalità strategiche, così come identificati annualmente nel Piano Integrato di Attività e

Organizzazione ed, altresì, in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo assegnati dal Consiglio di Amministrazione ed, inoltre, in relazione alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

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 del Direttore Generale.

Detti comportamenti sono oggetto di autovalutazione da parte del Direttore Generale stesso 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, nonché 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.

## 5.2 La valutazione del personale dirigente

Sulla base dell'effettivo raggiungimento di standard quantitativi e qualitativi raggiunti nel corso dell'anno, il Direttore Generale, in base a quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs 150/2009, esprime un giudizio complessivo sulla performance dei singoli dirigenti. La Direzione Generale provvede ad effettuare la valutazione delle performance 2024 del dirigente a tempo determinato in servizio in Ateneo, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, utilizzando un'apposita scheda secondo il seguente protocollo:

- media del punteggio relativo al conseguimento degli obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture alle dirette dipendenze (35%);
- misura del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (15%);
- esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction* dell'Ateneo nel suo complesso (20%);
- valutazione dei comportamenti esibiti (30%).

Gli obiettivi individuali vengono assegnati dal Direttore Generale e la somma dei loro pesi sarà pari a 100; la valutazione avrà per oggetto i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e, più in generale, alla gestione del piano di lavoro secondo le scadenze e le attività pianificate.

La valutazione delle competenze comporta l’attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 20 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:

Alternative	Punteggio
Comportamento non esibito mai	2
Comportamento esibito raramente	4
Comportamento esibito spesso	6
Comportamento esibito molto spesso	8
Comportamento esibito sistematicamente	10

La normativa prevede che il personale dirigente sia valutato anche rispetto alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi assegnati in fase di valutazione della loro prestazione individuale. Per tale ragione, rientra in maniera stabile nella valutazione delle capacità manageriali l’area comportamentale definita “empowerment e sviluppo dei collaboratori”. Gli obiettivi individuali vengono assegnati dal Direttore Generale e la somma dei loro pesi sarà pari a 100; la valutazione della misura del loro conseguimento verrà effettuata dal Direttore Generale. Le rilevazioni di customer satisfaction verranno eseguite nell’ambito del progetto “Good Practice”, come già riferito, con l’obiettivo di evidenziare il grado di soddisfazione in merito ai principali servizi erogati. Per i dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, ai sensi del DL 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, una quota della valutazione complessiva va attribuita sulla base del raggiungimento dell’indicatore “Ritardo annuale dei pagamenti” della Legge 30 dicembre 2018 n. 45.

### 5.3 Valutazione del personale responsabile di Settore.

La valutazione individuale del personale responsabile di Settore si compone di due dimensioni.

Per quanto concerne la dimensione comportamentale, verranno presi in considerazione i comportamenti attesi, sulla base di un *set* che declina le capacità professionali e comportamentali esibite.

La procedura di valutazione è attribuita al Direttore Generale secondo il seguente protocollo:

- valutazione delle competenze necessarie per eccellere nel proprio lavoro (30%), rilevanti al fine di partecipare all’attribuzione dei premi connessi alla *performance* individuale;
- obiettivi operativi assegnati (50%) e risultati della *Customer Satisfaction* (20%) dell’Amministrazione nel suo complesso, desumibili dalle rilevazioni effettuate nell’ambito del Progetto “*Good Practice*”, rilevanti al fine di partecipare all’attribuzione dei premi connessi alla *performance* organizzativa ed a quella individuale.

La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi collegati alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti, con la seguente scala di valori:

10	Coefficiente ottimo
8	Coefficiente Buono
6	Coefficiente Sufficiente
4	Coefficiente Insufficiente

In definitiva, il protocollo di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore si articola secondo lo schema che segue.

<b>Valutazione performance individuale Responsabile di Settore</b>	<b>Peso</b>
Risultati obiettivi operativi del Settore	50%
Risultati customer satisfaction	20%
Dimensione comportamentale	30%
<b>Totale</b>	<b>100</b>

#### **5.4 Il La performance individuale dei Responsabili di Unità Organizzative.**

Il sistema di valutazione per il personale titolare di posizione organizzativa, per i quali è prevista una valutazione dei risultati per l'erogazione dell'indennità di risultato collegata all'incarico ricoperto, è applicato in coerenza al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo e prevede un processo di valutazione articolato nel seguente modo:

La valutazione di tale categoria di personale è determinata dai seguenti elementi che vi contribuiscono con pesi diversi:

- grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati al relativo Settore nel quale l'Unità Organizzativa è inquadrata;
- grado di conseguimento di eventuali obiettivi individuali loro assegnati dal Direttore Generale;
- valutazione di comportamenti esibiti;
- media dei risultati di customer satisfaction rilevati nell'ambito del progetto "Good Practice" per l'Ateneo nel suo complesso.

In definitiva, il protocollo di valutazione della *performance* individuale del personale di categoria D e C titolare di posizione organizzativa si articola secondo lo schema che segue:

<b>Valutazione performance individuale Responsabile di U.O.</b>	<b>Peso</b>
Risultati obiettivi operativi del Settore di appartenenza	25%
Risultati obiettivi individuali assegnati	25%
Risultati customer satisfaction	20%
Dimensione comportamentale	30%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Per quanto concerne la dimensione delle competenze verranno presi in considerazione i comportamenti attesi, sulla base di un *set* relativo agli stessi, che rivelano le capacità professionali e i comportamenti esibiti. La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:

10	Coefficiente ottimo
8	Coefficiente Buono
6	Coefficiente Sufficiente
4	Coefficiente Insufficiente

### 5.5 La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità.

Il SMVP prevede che la performance complessiva del personale privo di incarichi di responsabilità si articoli nella componente comportamentale (80%) e nell'esito delle rilevazioni di customer satisfaction riferibili all'Ateneo nel suo complesso (20%). 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. Il protocollo di valutazione può essere così sintetizzato:

<b>Valutazione performance individuale personale senza incarichi di responsabilità</b>	<b>Peso dimensione</b>
Risultati customer satisfaction	20%
Dimensione comportamentale	80%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:

10	Coefficiente ottimo
8	Coefficiente Buono
6	Coefficiente Sufficiente
4	Coefficiente Insufficiente

Tale categoria di personale potrà conseguire un punteggio massimo di 100 punti. La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione dei dipendenti in due distinte fasce A e B, la prima composta dal personale che abbia raggiunto un punteggio maggiore di 75 punti, e la seconda dal personale che abbia raggiunto un punteggio compreso tra 50 e 75 punti. Per la Fascia A è previsto un *bonus* aggiuntivo in misura fissa determinata annualmente in sede di contrattazione integrativa prelevato dalla parte del Fondo di cui al vigente CCNL, che il contratto stesso destina alla remunerazione della *performance*: il bonus verrà ripartito in parti uguali tra il personale appartenente a tale fascia.

La rimanente parte del predetto Fondo, destinata dal CCNL medesimo alla remunerazione della *performance* (comma 3), verrà ripartita secondo i criteri concordati in sede di contrattazione integrativa.

## 6. Sintesi delle valutazioni della performance del personale

L'intero processo di valutazione della performance del personale prevede la gestione, da parte dei valutatori, delle schede di valutazione all'interno dell'applicativo dedicato.

Sulla base delle disponibilità complessive di Ateneo, è stato assegnato un budget dedicato alla corresponsione delle quote di salario accessorio connesse alla misurazione della performance organizzativa relativa al miglioramento del livello di efficacia percepita rispetto ai servizi offerti dal personale tecnico ed amministrativo.

## 7. Conclusioni

La valutazione finale sul ciclo della performance del 2024 dell'Ateneo del Sannio evidenzia come le strutture abbiano profuso il massimo impegno al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi assegnati, entro le tempistiche previste, garantendo un grado di raggiungimento dei risultati ampiamente soddisfacente. Un altro aspetto da sottolineare, poiché 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, gli obiettivi di performance e gli strumenti finanziari. Va rappresentato come, a seguito dell'aggiornamento del Sistema

di Misurazione e Valutazione della performance, anche nell'ambito della nuova cornice metodologica, le strutture abbiano operato diligentemente, conseguendo gli obiettivi entro le tempistiche assegnate, garantendo un grado di raggiungimento dei risultati ampiamente soddisfacente. La metodologia di rendicontazione evidenzia le risorse effettivamente utilizzate ponendole in relazione con i budget previsionali stimati dai Responsabili delle strutture in fase di progettazione. Si rileva, infine, lo sforzo dell'organizzazione rivolto al miglioramento della connessione tra linee strategiche, obiettivi di performance e strumenti finanziari, posto in evidenza nell'avvio del prossimo ciclo, che vede l'impostazione del budget previsionale in pieno raccordo con il Piano Strategico e con il Piano integrato di attività ed organizzazione.

