



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2019

(Ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Settembre 2020

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Sommario | |
| 2. | PREMESSA..... | 3 |
| 3. | PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO | 4 |
| 4. | INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO: LA PERFORMANCE DELLA AMMINISTRAZIONE 6 | |
| 3.1. | Premessa..... | 6 |
| 3.2. | Le Risorse Umane..... | 7 |
| 3.3. | L'Offerta Formativa | 10 |
| 5. | Attività di Ricerca..... | 11 |
| 6. | Attività di terza missione | 11 |
| 7. | La Performance economico finanziaria dell'Amministrazione..... | 12 |
| 8. | LA PIANIFICAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE..... | 22 |
| 8.1. | Attori e compiti..... | 22 |
| 8.2. | Articolazione del ciclo della Performance anno 2019 | 23 |
| 8.3. | La definizione di obiettivi ed indicatori per la valutazione della performance organizzativa e del personale | 24 |
| 8.4. | Il monitoraggio intermedio..... | 26 |
| 8.5. | Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi | 27 |
| 8.6. | Risultati raggiunti nell'anno 2019..... | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 8.7. Risultati della performance individuale | 33 |
| 8.8. La valutazione del Direttore Generale e del Dirigente | 34 |
| 9. Suggerimenti | 36 |

2. PREMESSA

La Relazione sulla Performance viene redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, nel quadro generale del Ciclo di gestione della Performance, a sua volta finalizzato all'attuazione dei "Principi generali" esposti all'art. 3 del suddetto D.lgs.

La Relazione illustra, a consuntivo, i risultati raggiunti dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2019 rispetto ai singoli obiettivi ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti verificatisi nel corso dell'anno, enunciati dall'Ateneo nei propri documenti di programmazione e nello specifico in attuazione a quanto dichiarato nel Piano Integrato 2019-2021.

Il Piano Integrato costituisce un Documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria. Il citato Documento, che sostituisce il Piano della Performance, è stato approvato dal CDA il 07/02/2019 ed è stato redatto nel rispetto dei criteri della chiarezza e della sintesi espositiva nel rispetto del criterio della trasparenza e pubblicità al fine di garantire una maggiore qualità dei processi di comunicazione e partecipazione degli stakeholder dell'Ateneo.

La presente relazione, redatta a partire dal Piano Integrato 2019-2021, sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione che, nella sua funzione di OIV, è chiamato ad effettuare una valutazione di primo livello sulla *qualità* del documento redatto e sulla *significatività dei contenuti* presentati dall'Ateneo del Sannio.

L'ANVUR nelle Linee Guida emanate nel giugno 2015 precisa che nella propria attività di valutazione di secondo livello osserverà tra l'altro

- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato". (vedi ANVUR *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*, Box n.11 pag. 27 <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>)

3. 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 2019 sono:

1. *Piano Integrato 2019-2021* (approvato dal CDA in data 07/02/2019);
https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano%20Integrato%202019-2021_POST_REVISIONS.pdf
2. *Piano Strategico 2016-2018* (approvato dal CDA in data 31/05/2016);
https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/und/PianoStrategico_2016-2018.pdf
3. *Piano Strategico 2019 - 2021* https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/und/PST%202019-2021_0.pdf
4. *Sistema di Misurazione a Valutazione della Performance 2018* (approvato dal CDA il 18/07/2018);
<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Performance-2018.pdf>
5. *Programmazione Triennale Ministeriale 2016-2018* (approvato dal CDA in data 26/06/2016);
6. *Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020*;
https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano_triennale_prevenzione_corruzione_trasparenza_2019_2021.pdf

Una nota di approfondimento, oltre la citata documentazione, meriterebbe l'analisi degli *Indicatori* che l'ANVUR fornisce agli Atenei ed ai CdS ai fini del loro monitoraggio annuale (ex Riesame annuale) - così come definito nelle nuove Linee Guida (LG) AVA - e che offre la possibilità di operare diversi tipi di confronti avendo a disposizione valori di benchmark riferiti ai corsi della stessa Classe nell'Ateneo, nell'area geografica in cui insiste il CdS e in Italia. In aggiunta ai tradizionali indicatori sono presenti Indicatori di qualità della ricerca e dell'ambiente di ricerca (gruppo C, E DM

987/2016) e pertanto vengono fornite informazioni circa i risultati della VQR, la qualità media dei collegi di dottorati, l'attrattività dei corsi di dottorato e il rinnovo del corpo docente di Ateneo.

La diffusione di tali indicatori da parte dell'ANVUR mira a favorire, negli Atenei e nei CdS, una riflessione sul grado di raggiungimento dei propri obiettivi attraverso l'analisi dei valori degli indicatori in relazione alle proprie caratteristiche e ai propri obiettivi (ponendo anche attenzione a eventuali significativi scostamenti dalle medie nazionali o macro-regionali), per pervenire al riconoscimento degli aspetti critici del proprio funzionamento e attuare politiche di miglioramento.

I dati ANVUR relativi alla corte 2019/2020, utile per analizzare la gestione del 2019, vengono però pubblicati nel mese di luglio e non è possibile quindi tenerne conto in questa sede.

4. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO: LA PERFORMANCE DELLA AMMINISTRAZIONE

3.1. Premessa

Quale premessa all'analisi del contesto interno dell'Università del Sannio, si ritiene utile riportare un brano tratto dal 1° paragrafo *“Breve descrizione dell'Ateneo”* della *Relazione Preliminare della CEV* successiva alla visita all'Università degli Studi del Sannio della CEV avvenuta dall'8 all'11 ottobre di quest'anno, in quanto rappresenta il punto di vista di un osservatore esterno particolarmente qualificato che indica le caratteristiche ambientali, particolarmente complesse, che incidono e condizionano il contesto interno dell'Ateneo Sannita del quale, nei successivi paragrafi verrà, fornita una dettagliata descrizione.

“Nel quadro della formazione universitaria nazionale l'Ateneo sannita si distingue per un progetto culturale complesso, caratterizzato, per un verso, da percorsi formativi di forte specializzazione, tali da qualificarlo come sede di rilievo nazionale per determinati ambiti disciplinari, per l'altro, dal ruolo promozionale che l'Università si propone nel processo di sviluppo del sistema economico e sociale della Campania, e in particolare delle sue aree interne. La scelta di un'ipotesi di insediamento delle strutture universitarie secondo logiche di forte integrazione con il territorio diviene, pertanto, tappa indefettibile per la creazione di quel sistema Università - Città che riassume la migliore tradizione universitaria italiana e che esprime, innanzitutto, un'opzione culturale specifica e di elevato impegno civile, destinata a valorizzare l'insieme delle potenzialità preesistenti nell'area, urbanistiche, edilizie e sociali.

Per metà della sua vita (dal 2008) l'Ateneo ha vissuto nel regime di quasi completo blocco del turnover e decurtazione dell'FFO, che hanno limitato fortemente la possibilità di attuare una compiuta programmazione strategica.

Il territorio di riferimento, il Sannio comprende le provincie di Benevento ed in parte Avellino, due provincie con PIL/pro-capite pari a circa il 60% di quello nazionale (Fonte: ISTAT) ed è caratterizzato da piccoli comuni dispersi su un ampio territorio con popolazione in diminuzione e servizi di trasporto pubblico inadeguati. Il tessuto produttivo è prevalentemente caratterizzato da imprese di dimensioni ridotte. Gli studenti provengono da famiglie a bassa scolarizzazione: il 72% sono i primi laureati del nucleo familiare.

La didattica e la ricerca sono integrate nel sistema accademico nazionale ed internazionale e sono caratterizzate da una forte correlazione del corpo docente con altri gruppi accademici anche internazionali e conseguente partecipazione a molti progetti di ricerca anche con responsabilità di coordinamento.”

3.2. Le Risorse Umane

Tabella 1 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale al 31 dicembre 2019 e raffronto con il 2018

| PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale in forza (organico o comando) | | | | |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------|
| (al 31 dicembre 2019) | | | | |
| | TEMPO INDETERMINATO | TEMPO DETERMINATO | In comando o aspettativa | Totale Personale in forza |
| Dirigenti | 1 | 1 | -1 | 1 |
| Area Amministrativa-Gestionale | 17 | 0 | -2 | 15 |
| Area Amministrativa | 82 | 0 | -2 | 80 |
| Area Biblioteche | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Area Servizi Generali e Tecnici | 24 | 0 | 0 | 24 |
| Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati | 23 | 0 | 0 | 23 |
| Collaboratori ed Esperti Linguistici | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Totale complessivo | 156 | 1 | -5 | 152 |

| PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale in forza (organico o comando) | | | | |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------|
| (al 31 dicembre 2018) | | | | |
| | TEMPO INDETERMINATO | TEMPO DETERMINATO | In comando o aspettativa | Totale Personale in forza |
| Dirigenti | 1 | 2 | -1 | 2 |
| Area Amministrativa-Gestionale | 18 | 0 | -2 | 16 |
| Area Amministrativa | 79 | 1 | -1 | 79 |
| Area Biblioteche | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Area Servizi Generali e Tecnici | 27 | 0 | -1 | 26 |
| Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati | 24 | 0 | 0 | 24 |
| Collaboratori ed Esperti Linguistici | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Totale complessivo | 158 | 3 | -5 | 156 |

Fonte: Datawarehouse, 2020

Al 3.12.2019 il personale tecnico amministrativo è diminuito di ulteriori quattro unità, rispetto alla consistenza al 31.12.2018. Si precisa che al 31.12.2019 il precedente Direttore Generale ha terminato il proprio rapporto di lavoro per esaurimento del regime di prorogatio in data 16.12.2019 e non è quindi compreso nella consistenza al 31.12.2019: il 2 gennaio del 2020 è entrato in servizio l'attuale Direttore Generale.

Tabella 2 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2019 - confronto con il 31.12.2018

| | DEMM | | DING | | DST | | TOTALE | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 31/12/2018 | 31/12/2019 | 31/12/2018 | 31/12/2019 | 31/12/2018 | 31/12/2019 | 31/12/2018 | 31/12/2019 |
| Docenti di I° fascia (tempo pieno) | 17 | 16 | 13 | 15 | 9 | 10 | 40 | 41 |
| Docenti di I° fascia (a tempo definito) | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Docenti di II° fascia (tempo pieno) | 24 | 26 | 34 | 34 | 16 | 18 | 74 | 78 |
| Docenti di II° fascia (a tempo definito) | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7 |
| Ricercatori (a tempo pieno) | 20 | 18 | 11 | 10 | 21 | 21 | 52 | 49 |
| Ricercatori (a tempo definito) | 4 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 3 |
| Ricercatori a Tempo Determinato | 6 | 4 | 5 | 11 | 3 | 4 | 14 | 19 |
| Totale complessivo | 77 | 74 | 65 | 71 | 51 | 53 | 193 | 198 |

Fonte: Datawarehouse, 2020

La consistenza del personale docente al 31.12.2019 registra un incremento di 5 unità non omogeneamente distribuite tra i dipartimenti. L'incremento registrato nel DING e in buona parte ascrivibile agli effetti delle risorse messe a disposizione dal MIUR nell'ambito dei finanziamenti cd. dei *Dipartimenti di Eccellenza*

3.3. L'Offerta Formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo del Sannio nell'AA 2019/2020 è sostanzialmente omogenea a quella del precedente anno accademico: è articolata in 20 Corsi di Studio (10 Corsi di Laurea-CL, 9 Corsi di Laurea Magistrale-CLM e 1 Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico-CLMCU) (<http://www.unisannio.it/it/didattica/corsi-di-studio/corsi-di-laurea>) il cui accreditamento, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Decreto Ministeriale 987/2016, è stato confermato a seguito dell'inserimento delle informazioni richieste nella Banca dati dell'offerta formativa (SUA-CdS) e degli esiti della verifica automatica nella medesima banca dati del possesso dei requisiti di docenza, di cui all'allegato A, punto b del DM 987/2016, dei Corsi di Studio già attivati nel precedente anno accademico.

Per le informazioni di dettaglio, allo scopo di non appesantire il presente documento, si rinvia al contenuto della *“Relazione sulle Attività svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2019”* (pagg. 5 - 7), redatta in conformità a quanto disposto dalla Legge 1/09, che ha convertito in Legge con modificazioni il Decreto Legge 10 novembre 2008, n. 180 *“Disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario e della ricerca”*. In particolare, l'art 3-quater *“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. La Relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo al link

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/REL.%20ATENEO%202019%20completa.pdf>

5. Attività di Ricerca

Anche per il resoconto dettagliato dell'attività di ricerca si rinvia alla citata *“Relazione sulle Attività Svolte dall'Università degli Studi del Sannio nell'anno 2019”* (pagg. 8 -16) al link <https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/REL.%20ATENEO%202019%20completa.pdf>, del sito di Ateneo

6. Attività di terza missione

Con *“terza Missione”* si fa riferimento all'insieme delle attività con le quali le Università attivano processi di interazione diretta con la società civile ed il tessuto imprenditoriale, con l'obiettivo di promuovere la crescita di un territorio, in modo che la conoscenza diventi strumentale per l'ottenimento di *output* produttivi. *“Terza missione”* rappresenta lo strumento principale di reperimento di risorse da parte degli Atenei nazionali ed internazionali.

In sintesi, in tema di terza missione, il sostegno alla ricerca scientifica per migliorare le diverse forme di produzione, il benessere sociale e l'attrattività del territorio, lo sviluppo di attività di valorizzazione della proprietà intellettuale, il potenziamento dei rapporti con l'esterno per sostenere il trasferimento e la condivisione di conoscenze, la formazione permanente rappresentano i punti fondamentali che l'Ateneo del Sannio intende valorizzare attraverso il Piano Strategico.

Per il dettaglio delle attività di Terza Missione svolte nel 2019 si rinvia ancora alla ancora alla “Relazione sulle Attività Svolte dall’Università degli Studi del Sannio nell’anno 2019” (pagg. 17 -26)

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/REL.%20ATENEO%202019%20completa.pdf>

7. La Performance economico finanziaria dell’Amministrazione.

Il bilancio di esercizio del 2019 è stato approvato in data 26 giugno 2020.

Di seguito forniamo una sintetica rappresentazione, comprensiva dei risultati del precedente esercizio e degli scostamenti registrati nelle diverse voci del conto economico, riclassificato con il criterio del *valore aggiunto*, e la situazione patrimoniale riclassificata secondo il criterio c.d. *della liquidità decrescente*.

| CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO | 31/12/2019 | % su valore produz. | △ | △ | 31/12/2018 | % su valore produz. |
|--|---------------|---------------------|---------|----------------|---------------|---------------------|
| Proventi propri | 8.165.852,59 | 22,77 | -2,54% | (212.927,85) | 8.378.780,44 | 22,61% |
| FATTURATO NETTO | 8.165.852,59 | 22,77 | -2,54% | (212.927,85) | 8.378.780,44 | 22,61% |
| Contributi in c/esercizio | 26.004.097,42 | 72,50 | 0,34% | 89.076,30 | 25.915.021,12 | 69,94% |
| Incrementi per immobilizzazioni per lavori interni | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00% |
| Altri proventi e ricavi diversi | 1.697.229,59 | 4,73 | -38,51% | (1.062.961,32) | 2.760.190,91 | 7,45% |
| VALORE PRODUZIONE | 35.867.179,60 | 100,00 | -3,20% | 35.867.179,63 | 37.053.992,47 | 100,00% |
| Variazione rimanenze di Mat. Prime | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |
| Acquisti di materie | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |
| Consumo di materie | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |
| Costi e Spese per gestione corrente | 7.439.332,75 | 20,74 | -1,79% | (135.721,03) | 7.575.053,78 | 20,44% |
| Costi per godimento di beni di terzi | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |

| | | | | | | |
|--|---------------|--------|---------|----------------|---------------|--------|
| RISULTATO LORDO INDUSTRIALE (VAL. AGGIUNTO) | 28.427.846,85 | 79,26 | -3,57% | (1.051.091,84) | 29.478.938,69 | 79,56% |
| Docenti e personale della ricerca | 16.571.141,63 | 46,20 | 2,67% | 430.963,17 | 16.140.178,46 | 43,56% |
| Personale tecnico amministrativo | 6.387.114,47 | 17,81 | 0,74% | 46.642,52 | 6.340.471,95 | 17,11% |
| Tot. Spese del personale | 22.958.256,10 | 64,01 | 2,12% | 477.605,69 | 22.480.650,41 | 60,67% |
| MARGINE OPERATIVO LORDO [E.B.I.T.D.A.] | 5.469.590,75 | 15,25 | -21,84% | (1.528.697,53) | 6.998.288,28 | 18,89% |
| Ammortamenti | 2.240.172,06 | 6,25 | -30,42% | (979.324,49) | 3.219.496,55 | 8,69% |
| Accantonamenti | 41.013,20 | 0,11 | -93,66% | (606.233,44) | 647.246,64 | 1,75% |
| Svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |
| Totale ammortamenti e accantonamenti | 2.281.185,26 | 6,36 | -41,00% | (1.585.557,93) | 3.866.743,19 | 10,44% |
| MARGINE OPERATIVO NETTO [E.B.I.T.] | 3.188.405,49 | 8,89 | 1,82% | 56.860,40 | 3.131.545,09 | 8,45% |
| Saldo proventi e oneri diversi | (966.421,00) | (2,69) | 26,14% | (200.261,14) | (766.159,86) | -2,07% |
| Proventi finanziari | 0,96 | 0,00 | -99,88% | (806,36) | 807,32 | 0,00% |
| Saldo area extracaratteristica | (966.420,04) | (2,69) | 26,27% | (201.067,50) | (765.352,54) | -2,07% |
| RISULTATO OPERATIVO AL NETTO GESTIONE EXTRACARATTERISTICA | 2.221.985,45 | 6,20 | -6,09% | (144.207,10) | 2.366.192,55 | 6,39% |
| Oneri finanziari su debiti bancari | (32.616,80) | (0,09) | -18,54% | 7.422,32 | (40.039,12) | -0,11% |
| RISULTATO CORRENTE | 2.189.368,65 | 6,10 | -5,88% | (136.784,78) | 2.326.153,43 | 6,28% |
| Oneri straordinari | (177.999,22) | (0,50) | 576,36% | (151.681,81) | (26.317,41) | -0,07% |
| Rettifiche da attività finanziarie (partecipazioni) | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00% |
| Proventi straordinari comprese le plusvalenze | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |
| Saldo gestione straordinaria | (177.999,22) | (0,50) | 576,36% | (151.681,81) | (26.317,41) | -0,07% |
| RISULTATO ANTE IMPOSTE | 2.011.369,43 | 5,61 | -12,54% | (288.466,59) | 2.299.836,02 | 6,21% |
| Imposte sul reddito d'esercizio | 1.443.952,19 | 4,03 | 2,83% | 39.744,21 | 1.404.207,98 | 3,79% |
| RISULTATO DI ESERCIZIO | 567.417,24 | 1,58 | -36,65% | (328.210,80) | 895.628,04 | 2,42% |

STATO PATRIMONIALE (criterio finanziario)

| ATTIVITÀ | 31/12/2019 | % sul totale | Δ % t-1. | Δ t-1. | 31/12/2018 | % sul totale |
|---|----------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|----------------------|---------------------|
| Denaro e valori in cassa | 25.158.423,15 | 0,40 | 26,96% | 5.342.380,49 | 19.816.042,66 | 32,62 |
| Altre disponibilità liquide | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 |
| Titoli di stato e assimilati | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 |
| LIQUIDITA IMMEDIATE | 25.158.423,15 | 39,70 | 26,96% | 5.342.380,49 | 19.816.042,66 | 32,62 |
| Crediti commerciali | 4.414.065,29 | 6,97 | -31,15% | (1.996.953,21) | 6.411.018,50 | 10,55 |
| Altri crediti finanziari e diversi a breve | 2.130.559,77 | 3,36 | 8,17% | 160.959,02 | 1.969.600,75 | 3,24 |
| LIQUIDITA DIFFERITE | 6.544.625,06 | 10,33 | -21,91% | (1.835.994,19) | 8.380.619,25 | 13,80 |
| ATTIVITA' A BREVE TERMINE | 31.703.048,21 | 50,03 | 12,44% | 3.506.386,30 | 28.196.661,91 | 46,42 |
| Immobilizzazioni materiali | 31.326.256,81 | 49,43 | -2,83% | (912.180,83) | 32.238.437,64 | 53,07 |
| Immobilizzazioni immateriali | 12.524,55 | 0,02 | 55,24% | 4.456,88 | 8.067,67 | 0,01 |
| Immobilizzazioni finanziarie | 328.644,14 | 0,52 | 8,79% | 26.550,00 | 302.094,14 | 0,50 |
| CAPITALE FISSO | 31.667.425,50 | 49,97 | -2,71% | (881.173,95) | 32.548.599,45 | 53,58 |
| TOTALE CAPITALE INVESTITO (Impieghi) | 63.370.473,71 | 100,00 | 4,32% | 2.625.212,35 | 60.745.261,36 | 100,00 |
| PASSIVITÀ | 31/12/2019 | % sul totale | Δ % t-1. | Δ t-1. | 31/12/2018 | % sul totale |
| Debiti finanziari vs banche a b/t | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Altri debiti finanziari a b/t | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Debiti commerciali a b/t | 331.395,09 | 0,52 | -32,74% | (161.342,05) | 492.737,14 | 0,81 |
| Ratei e Risconti passivi | 41.507.301,76 | 4,03 | 6,83% | 2.653.349,62 | 38.853.952,14 | 63,96 |
| Altre passività a breve | 2.555.725,70 | 70,06 | 2,61% | 65.110,17 | 2.490.615,53 | 4,10 |
| PASSIVITÀ CORRENTI (BREVE TERMINE) | 44.394.422,55 | 70,06 | 6,11% | 2.557.117,74 | 41.837.304,81 | 68,87 |
| Debiti finanziari a medio-lungo | 2.855.849,85 | 4,51 | -8,33% | (259.622,72) | 3.115.472,57 | 5,13 |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------|--------------|---------------|---------------------|----------------------|--------------|
| Altre passività a lungo | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 |
| PASSIVITÀ FISSE (M/L TERMINE) | 2.855.849,85 | 4,51 | -8,33% | (259.622,72) | 3.115.472,57 | 5,13 |
| Fondi per rischi e oneri | 2.506.845,10 | 3,96 | -8,73% | (239.699,91) | 2.746.545,01 | 4,52 |
| Trattamento Fine Rapporto [TFR] | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| FONDI ACCANTONATI | 2.506.845,10 | 3,96 | -8,73% | (239.699,91) | 2.746.545,01 | 4,52 |
| Fondo di dotazione | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Riserve libere | 148.048,97 | 0,23 | -71,61% | (373.435,25) | 521.484,22 | 0,86 |
| Riserve vincolate | 12.897.890,00 | | | 1.269.063,29 | 11.628.826,71 | |
| Utile/(perdita) dell'esercizio | 567.417,24 | 0,90 | -36,65% | (328.210,80) | 895.628,04 | 1,47 |
| CAPITALE/PATRIMONIO NETTO | 13.613.356,21 | 21,48 | 4,35% | 567.417,24 | 13.045.938,97 | 21,48 |
| CAPITALI PERMANENTI | 18.976.051,16 | 29,94 | 0,36% | 68.094,61 | 18.907.956,55 | 31,13 |

Rinviando alla lettura del Bilancio di Esercizio per ogni maggiore approfondimento (<https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/bilancio-unico-di-ateneo-esercizio-2019-approvato-dal-consiglio-di-amministrazione-nella-seduta-del>), in questa sede ci si limita a rilevare come la performance economica abbia registrato nel 2019 un calo: il risultato prima delle imposte sul reddito di esercizio (€ 2.011.369) infatti ha subito un decremento percentuale del 12,54% per effetto della compressione dei proventi propri e dell'incremento dei costi del personale e degli oneri diversi di gestione, che il contemporaneo decremento dei costi della gestione corrente e dei costi per ammortamenti e per accantonamenti non è stato sufficiente a compensare.

Il notevole aumento delle imposte di € 397 mila circa, derivante dall'incremento dei costi del personale, ha ridotto l'utile finale di esercizio di € 328.211, con un decremento rispetto al precedente esercizio del 36,65%.

In definitiva nel 2019 si è consolidata ed accentuata la tendenza già registrata nel 2018 che manifesta un decremento dei ricavi propri, con specifico riferimento ai contributi e alle tasse studentesche, per l'effetto combinato di una diminuzione degli iscritti e di una estensione della no tax area, la sostanziale stabilità dei contributi del MIUR e un trend in salita dei costi del personale.

Al fine di costruire un primo tassello del cruscotto che monitorerà i principali indicatori della performance dell'amministrazione, in conformità a quanto precisato nelle Linee Guida DFP già richiamate a pag. 3 della presente relazione, in questa sede presentiamo un set di indicatori economico finanziari che consentiranno, unitamente agli indicatori definiti nella recente revisione del Piano Strategico 2019 - 2021 al quale si rinvia https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Aggiornamento%202020%20del%20Piano_Strategico%20DEF.pdf, di dotarsi di uno strumento, anche se in fase embrionale e sperimentale, il quale consentirà di monitorare e rendere visibile ai portatori di interesse, esterni e interni, le principali dinamiche che assumeranno le dimensioni rilevanti della performance dell'Ateneo.

Poiché è la prima volta che si adotta l'approccio descritto si è deciso:

1. di riportare il valore assunto dagli indicatori c.d. di virtuosità di cui al Dlgs 49/2012.
2. di presentare un ampio set di indicatori per individuare successivamente in collaborazione, con il Nucleo di Valutazione e con la Governance universitaria, quali risultino maggiormente indicativi e significativi;
3. di riportare il valore degli indicatori di cui al punto 2 per ciascun esercizio a partire dal 2015, primo esercizio in cui è stata adottata la contabilità economica, in modo tale da poter apprezzare la dinamica dei loro valori in un arco temporale sufficientemente esteso.

Il primo set di indicatori economico finanziari è costituito dagli indicatori specificamente elaborati dal MIUR per monitorare l'equilibrio economico delle Università e che, in buona sostanza sono utilizzati per definire il tasso di turn over attribuito annualmente e la capacità di indebitamento. Il valore degli indicatori dell'anno di interesse viene pubblicato con decreto ministeriale emanato nel secondo semestre dell'anno successivo. Il valore degli indicatori per l'anno 2019 è quindi stato stimato dall'Amministrazione.

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 "IDEB" (indicatore di indebitamento) si ricava rapportando gli oneri per indebitamento al valore delle entrate complessive come sopra definite al netto dei fitti passivi ;

Il terzo 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 alle spese di indebitamento.

Rispetto ai valori assunti nell'esercizio 2018, che sono i valori ufficialmente determinati dal MIUR, quelli da noi stimati indicano un peggioramento degli indici.

| 1) INDICATORE SPESE DEL PERSONALE "IP" | 2019 | 2018 | 2019 - 2018 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| Numeratore: SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO | | | |
| PREVISIONE SPESE DEL PERSONALE A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO | 21.431.595 | 20.875.517 | 556.078 |
| Denominatore: ENTRATE COMPLESSIVE | | | |
| 1) Fondo di Finanziamento Ordinario (stimato 2019) | 24.861.329 | 23.801.964 | 1.059.365 |
| 2) Programmazione triennale | 0 | 143.162 | (143.162) |
| 3) Tasse, soprattasse e contributi universitari | 3.922.948 | 5.939.404 | (2.016.456) |
| 4) (meno) Spese a riduzione (rimborsi agli studenti) | (185.247) | (210.351) | 25.104 |
| TOTALE STIMA ENTRATE COMPLESSIVE | 28.599.030 | 29.674.179 | (1.075.149) |
| 80% DELLE ENTRATE COMPLESSIVE | 22.879.224 | 23.739.343 | (860.119) |
| % INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE COMPLESSIVE "IP" | 74,94% | 70,35% | 4,59% |
| DIFFERENZE (+/-) DELLE SPESE DI PERSONALE RISPETTO AL LIMITE DELL' 80% DELLE ENTRATE | (1.447.629) | (2.863.826) | 1.416.197 |

| 2) INDICATORE INDEBITAMENTO "IDEB" | 2019 | 2018 | 2019 - 2018 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| SPESE PER INDEBITAMENTO | 259.623 | 259.623 | 0 |
| Denominatore: ENTRATE NETTE | | | |
| 1) TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE | 28.599.030 | 29.674.179 | (1.075.149) |
| 2) (meno) Previsione spese del personale a carico del bilancio di ateneo | (21.431.595) | (20.875.517) | (556.078) |
| 3) (meno) Spese per fitti passivi | (3.700) | 0 | (3.700) |
| TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE AL NETTO DELLE SPESE DEL PERSONALE E DEI FITTI PASSIVI | 7.163.735 | 8.798.662 | (1.634.927) |
| % INCIDENZA DELLE SPESE PER INDEBITAMENTO SULLE ENTRATE NETTE "IDEB" | 3,62% | 2,95% | 0,67% |
| DIFFERENZE (+/-) DELLE SPESE PER INDEBITAMENTO RISPETTO ALLE ENTRATE NETTE | (6.904.112) | (8.539.039) | 1.634.927 |

| 3) INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF" | 2019 | 2018 | 2019 -2 018 |
|---|-------------------|-------------------|--------------------|
| Numeratore: 82% ENTRATE COMPLESSIVE NETTE | | | |
| 1) TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE | 28.599.030 | 29.674.179 | (1.075.149) |
| 2) (meno) Spese per fitti passivi | (3.700) | 0 | (3.700) |
| TOTALE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE | 28.595.330 | 29.674.179 | (1.078.849) |
| 82% DELLE ENTRATE COMPLESSIVE NETTE STIMATE | 23.448.171 | 24.332.827 | (884.656) |
| Denominatore: SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO | | | |
| 1) Previsione spese del personale a carico del bilancio di ateneo | 21.431.595 | 20.875.517 | 556.078 |
| 2) Previsione spese di indebitamento | 259.623 | 259.623 | 0 |
| TOTALE STIMA SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO | 21.691.218 | 21.135.140 | 556.078 |
| STIMA INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA "ISEF" | 1,08 | 1,15 | (0,7) |
| DIFFERENZE (+/-) DELLE ENTRATE NETTE RISPETTO ALLE SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO | 1.756.953 | 3.197.687 | (1.440.734) |

Oltre ai tre indicatori previsti dalla normativa sulle Università, riteniamo di particolare interesse individuare indicatori relativi all'andamento delle iscrizioni ai corsi di laurea e dei ricavi che ne derivano.

Nella nota integrativa al bilancio di esercizio si legge che l'importo dei ricavi per tasse e contributi universitari registra il seguente andamento:

| | |
|-----------------|-------------|
| anno 2019 | € 3.597.047 |
| anno 2018 | € 3.833.792 |
| differenziale | € 236.744 |
| differenziale % | (6,18%) |

Da diversa fonte (Datawarehouse interno) desumiamo i dati relativi alle iscrizioni.

| | |
|------------------------|-------|
| Iscritti al 31.12.2019 | 4.270 |
| Iscritti al 31.12.2018 | 4.520 |
| Differenziale | (250) |
| Differenziale % | 5,53% |

Se isoliamo l'effetto prezzo dall'effetto quantità possiamo avere una prima indicazione di massima sull'effetto della dinamica negativa.

Tassa media pagata nel 2018 per studente € 848,00

Tassa media pagata nel 2019 per studente € 842,00

Applicando il valore della tassa 2018 al numero degli iscritti 2019 otteniamo un importo di € 3.620.960, superiore di € 23.913 agli incassi effettivi, che rappresenta la parte del differenziale negativo registrato nel 2019 imputabile alla variazione in diminuzione del valore medio unitario delle tasse 2019 per iscritto.

Applicando il valore medio della tassa di iscrizione pagata nel 2019 al numero degli iscritti 2018 otteniamo un importo di € 3.805.840, superiore di € 208.793, che rappresenta la quota di differenziale negativo imputabile alla diminuzione del numero degli iscritti.

Da ciò si può ragionevolmente dedurre che l'effetto della tax area (dall'applicazione della quale dipende probabilmente la diminuzione del valore della tassa media) si sta probabilmente stabilizzando e il decremento dei ricavi è ascrivibile in massima parte alla diminuzione delle iscrizioni, trend che si va consolidando dall'anno accademico 2018/2019.

Si ritiene che il rapporto tra variazione dei ricavi attribuibile al valore medio delle tasse di iscrizione e il totale delle tasse di iscrizione, e quello tra la variazione attribuibile al numero degli iscritti e il totale delle tasse di iscrizione possano essere indicatori significativi, considerando il trend decrescente del numero degli iscritti che rappresenta un motivo di preoccupazione anche in considerazione del fatto che la recente pandemia con le conseguenze economiche che si prevedono, potrebbe accelerarne la tendenza.

CRUSCOTTO DIREZIONALE

| INDICI FINANZIARI - REDDITIVITÀ | | 31/12/19 | 31/12/18 | 31/12/17 | 31/12/16 | 31/12/15 |
|--|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| Tipologia Indice | Modalità di calcolo | | | | | |
| R.O.E. (Return on Equity) | Utile d'esercizio | 4,17% | 6,87% | 13,74% | 10,98% | 90,16% |
| | Patrimonio Netto | | | | | |
| R.O.I. (Return on Investment) | Risultato Operativo (EBIT) | 5,03% | 5,16% | 7,29% | 4,09% | 14,29% |
| | Capitale Investito (Totale Attivo) | | | | | |
| R.O.S. (Return on Sales) | Risultato Operativo | 39,05% | 37,37% | 36,80% | 25,82% | 78,49% |
| | Proventi Propri | | | | | |
| INDICI FINANZIARI - LIQUIDITÀ | | 31/12/19 | 31/12/18 | 31/12/17 | 31/12/16 | 31/12/15 |
| Tipologia Indice | Modalità di calcolo | | | | | |
| Indice di LIQUIDITÀ PRIMARIA | Liquidità Immediata+Liquidità Differite | 1,78 | 2,04 | 1,95 | 1,68 | 1,87 |
| | Passività Correnti | | | | | |
| Indice di LIQUIDITÀ SECONDARIA | Attività Correnti | 1,78 | 2,04 | 1,95 | 1,68 | 1,87 |
| | Passività Correnti | | | | | |
| INDICI COMPOSIZIONE PATRIMONIALE | | 31/12/19 | 31/12/18 | 31/12/17 | 31/12/16 | 31/12/15 |
| Tipologia Indice | Modalità di calcolo | | | | | |
| ATTIVO | | | | | | |
| Indice di ELASTICITÀ dell'ATTIVO [elasticità impieghi] | Attivo Circolante | 50,03% | 46,42% | 43,28% | 41,34% | 39,94% |
| | Totale Attivo (Totale Impieghi) | | | | | |
| Indice di RIGIDITÀ dell'ATTIVO [rigidità impieghi] | Attivo Fisso | 49,97% | 53,58% | 56,72% | 58,66% | 60,06% |
| | Totale Attivo (Totale Impieghi) | | | | | |
| Indice di LIQUIDITÀ [%] | Liquidità Immediata+Liquidità Differite | 50,03% | 46,42% | 43,28% | 41,34% | 39,94% |
| | Totale Attivo (Totale Impieghi) | | | | | |
| PASSIVO | | | | | | |
| Indice di ELASTICITÀ del PASSIVO [elasticità fonti] | Passività Correnti | 28,16% | 22,75% | 22,22% | 24,62% | 21,41% |
| | Totale Passivo (Totale Fonti) | | | | | |
| Incidenza PATRIMONIO NETTO | Patrimonio Netto | 21,48% | 21,48% | 19,56% | 16,01% | 13,64% |
| | Totale Passivo (Totale Fonti) | | | | | |
| Incidenza CAPITALE PERMANENTE | Patrimonio Netto+Passività a m/l | 67,88% | 72,73% | 74,11% | 72,71% | 72,81% |
| | Totale Passivo (Totale Fonti) | | | | | |
| Incidenza CAPITALE di TERZI | Totale Mezzi di Terzi | 74,56% | 74,00% | 76,78% | 81,33% | 80,57% |
| | Totale Passivo (Totale Fonti) | | | | | |
| INDICI DI PRODUTTIVITÀ | | 31/12/19 | 31/12/18 | 31/12/17 | 31/12/16 | 31/12/15 |
| Tipologia Indice | Modalità di calcolo | | | | | |
| Numero dipendenti in organico | | 350 | 349 | 351 | 362 | 368 |
| Fatturato netto per dipendente | Valore della produzione | 102.477,66 | 106.171,90 | 113.089,60 | 108.650,64 | 128.073,11 |
| | Numero Dipendenti | | | | | |
| Valore aggiunto per dipendente | Valore aggiunto | 81.222,42 | 84.466,87 | 89.266,20 | 87.757,84 | 105.290,07 |
| | Numero Dipendenti | | | | | |
| Costo del lavoro dipendente | Costo Lavoro | 65.595,02 | 64.414,47 | 63.709,20 | 67.570,96 | 66.325,36 |
| | Numero Dipendenti | | | | | |
| Rendimento dei dipendenti | Valore della produzione | 1,56 | 1,65 | 1,78 | 1,61 | 1,93 |
| | Costo del personale | | | | | |

| INDICI DI PRODUTTIVITA' | | 31/12/19 | 31/12/18 | 31/12/17 | 31/12/16 | 31/12/15 |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Tipologia Indice | Modalità di calcolo | | | | | |
| Redditività: misura il grado di indipendenza dai contributi pubblici | Proventi Propri | 24,27% | 24,15% | 33,68% | 27,29% | 32,26% |
| | totale costi operativi | | | | | |
| Redditività: misura l'incidenza dei contributi studenteschi rispetto ai proventi propri (Didattica, Ricerca, Conto terzi) | Proventi della didattica | 49,17% | 50,55% | 43,08% | 54,80% | 50,47% |
| | Totale Proventi propri | | | | | |
| Redditività: misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del complessivo del personale | Costo del personale | 64,01% | 60,67% | 56,34% | 62,19% | 51,79% |
| | Proventi operativi | | | | | |
| Redditività: misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale docente e ricercatore | Costo personale ricerca e didattica | 46,20% | 43,56% | 40,90% | 45,05% | 35,90% |
| | Proventi operativi | | | | | |
| Redditività: misura l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale tecnico amministrativo | Costo personale tecnico amministrativo | 17,81% | 17,11% | 15,43% | 17,75% | 19,40% |
| | Proventi operativi | | | | | |
| Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse differenti dai contributi pubblici | Proventi Propri | 22,77% | 22,61% | 31,01% | 26,35% | 26,42% |
| | Proventi operativi | | | | | |
| Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per le attività di ricerca | Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi | 9,61% | 8,57% | 15,89% | 10,40% | 11,44% |
| | Proventi propri | | | | | |
| Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali | Proventi da ricerche commissionate e tto | 1,96% | 2,61% | 1,76% | 1,51% | 1,64% |
| | Proventi propri | | | | | |
| Attrattività economica: misura la capacità di attrarre risorse per attività commerciali | Proventi propri | 32,18% | 33,02% | 51,80% | 45,98% | 55,63% |
| | FFO | | | | | |

In questa sede ci si limita a richiamare l'attenzione sulla circostanza che, se da un lato la redditività della gestione registra negli ultimi anni un trend negativo, in maniera antitetica sembra muoversi la dinamica finanziaria che al contrario migliora ogni anno, come è facilmente desumibile dagli indici che ne colgono l'andamento così come dai saldi annuali delle disponibilità liquide.

Nel corso del 2020, nell'ambito dell'aggiornamento del SMVP, ci si riserva di migliorare la rappresentazione degli indicatori e di aprire un dibattito sulla loro utilità da un lato, dall'altro di elaborare un cruscotto che contenga, oltre a indicatori di carattere economico finanziario, gli indicatori definiti nella recente revisione del Piano Strategico 2019 - 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21.07.2020 e al quale si rinvia, di in modo tale da dotarsi di uno strumento, anche se in fase embrionale e sperimentale, il quale consentirà di monitorare e rendere visibile ai portatori di interesse, esterni e interni, le principali dinamiche che assumeranno le dimensioni rilevanti della performance dell'Ateneo.

8. LA PIANIFICAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Università degli Studi del Sannio ha disegnato la propria programmazione strategica per il 2016-2018 tenendo conto innanzitutto dell'esperienza consolidata e del rafforzamento della sua presenza istituzionale nelle aree dell'entroterra campano e delle regioni limitrofe, quale fattore di sviluppo culturale, di volano per l'economia e di forte e positiva aggregazione sociale.

A partire da tale disegno, reso noto nelle Linee Guida per la stesura del Piano Strategico approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2015, nel Piano Strategico 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 maggio 2016, e tenendo conto delle Linee Guida ANVUR emanate nel mese di Luglio 2015, è stato redatto il Piano Integrato 2019-2021.

Le priorità strategiche per il triennio 2016-2018 sono state accorpate nei cinque ambiti di seguito indicati, alcuni di natura funzionale, altri di natura trasversale:

1. promuovere una DIDATTICA di qualità;
2. promuovere una RICERCA di qualità;
3. migliorare la qualità della vita degli STUDENTI attraverso una offerta integrata dei servizi;
4. rafforzare i legami con il TERRITORIO e promuoverne lo sviluppo (Terza missione);
5. migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'AZIONE ORGANIZZATIVA (Governance).

8.1. Attori e compiti

Per quanto concerne l'elencazione degli attori coinvolti nel processo di perseguimento delle finalità e degli obiettivi del ciclo di gestione della Performance dell'Ateneo si rinvia al par. 4.1. della *"Relazione Sulla Performance anno 2018"*.

8.2. Articolazione del ciclo della Performance anno 2019

Alla base delle fasi del Ciclo delle Performance insiste il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che rappresenta lo strumento metodologico che ogni amministrazione predispone, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.

Il rinnovato e aggiornato SMVP, approvato il 18/07/2018, disciplina, alla luce delle recenti modifiche al D.Lgs.n. 150/2009 recate dal D.Lgs n. 74/2017, il ciclo di gestione della performance può essere sintetizzato nelle seguenti fasi principali in cui il ciclo stesso è articolato e per la descrizione delle quali si rinvia alla pag. 15 par. 4 del documento <https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Performance-2018.pdf>

In questa sede richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che l'anno 2019 ha rappresentato, per vari aspetti un anno particolare nella vita dell'Ateneo Sannita.

Nel 2019 sono stati rinnovati gli Organi di Governo dell'Ateneo:

- a) Nel mese di luglio si sono svolte le elezioni per la designazione del nuovo Rettore: è stato eletto il Professor Gerardo Canfora, successivamente insediatosi il 1° novembre dell'anno.
- b) Nel mese di settembre e ottobre sono state convocate le elezioni per la designazione dei Direttori di Dipartimento: la Professoressa Maria Moreno è stata confermata nella carica di direttrice del DST mentre la Professoressa Maria Rosaria Pecce e il Professor Massimo Squillante sono stati eletti rispettivamente direttrice del DING e direttore del DEMM.
- c) Infine nei primi giorni del mese di dicembre sono stati eletti o nominati i nuovo componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.
- d) Il 4 agosto è scaduto il contratto triennale del Direttore Generale, rimasto in carica in regime di proroga e successivamente di prorogatio fino al 16 dicembre. E' stato affidato l'incarico di Direttore Generale a decorrere dal 2 gennaio 2020 all'Ingegnere Gianluca Basile agli esiti della selezione pubblica espletata nei mesi precedenti.

Agli inizi di ottobre si è svolta la prevista visita della CEV finalizzata alla conferma dell'accREDITamento triennale: questo appuntamento ha richiesto un impegno straordinario e notevole sia al Presidio di Qualità e in genere al corpo docente sia al Personale Tecnico Amministrativo che, coordinato da un Gruppo di Lavoro ha affrontato sin dai primi mesi dell'anno la revisione di procedure e regolamenti e la preparazione del materiale da inviare alla CEV prima della visita.

La redistribuzione degli spazi in seguito al rifiuto di concedere al Dipartimento di Ingegneria gli spazi del liceo Giannone occupati dall'omonimo Convitto, con conseguente decisione di acquisire dal Comune di Benevento l'ex Convento delle Orsoline ha impegnato a fondo il personale TAB.

8.3. La definizione di obiettivi ed indicatori per la valutazione della performance organizzativa e del personale

Le priorità strategiche trovano la loro specificazione attraverso la definizione di un sistema di obiettivi e di sub-obiettivi funzionale alla identificazione delle azioni necessarie per l'attuazione degli stessi, tenendo conto della nuova classificazione del Bilancio in Missioni e Programmi.

Le risorse necessarie per l'attuazione del Piano derivano da:

1. risorse interne, derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario, dalla revisione della spesa e dalla contribuzione studentesca;
2. risorse esterne/una tantum, derivanti, ad esempio, da finanziamenti regionali o da partecipazione a progetti specifici, regionali e/o nazionali, riguardanti attività didattiche, scientifiche ed organizzative.

Nell'ambito di ciascuna Missione, e della corrispondente priorità strategica, sono stati individuati gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali ciascuno dei quali collegati ad uno o più indicatori di performance.

I singoli obiettivi individuati, in coerenza con le priorità strategiche, sono proposti dal Rettore al Direttore Generale e, in via subordinata, dal Direttore Generale ai Responsabili di Settori e così via fino a tutto il personale dipendente, in un processo di condivisione delle priorità e delle modalità di monitoraggio e valutazione dei risultati da conseguire, secondo i principi indicati nel SMVP.

L'individuazione dei soggetti responsabili comporta l'attribuzione della responsabilità attuativa degli obiettivi agli uffici amministrativi competenti.

Il SMVP prevede che "In prima applicazione, in attesa della predisposizione di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la valutazione della performance organizzativa viene fatta sulla base di modelli definiti dall'Ateneo.

Attesa la peculiare funzione di una Università e la specificità della sua struttura organizzativa, si ritiene in questa versione del SMVP di limitare l'analisi alla performance organizzativa delle UU.OO.....".

La legittimità di tale impostazione è stata confermata dalle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance* N.3 del Novembre 2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - *Ufficio per la valutazione della performance*, nelle quali nel par. a pag. 10 si legge: "La misurazione e valutazione della performance organizzativa può essere quindi riferita a tre diverse unità di analisi:

- amministrazione nel suo complesso;
- singole unità organizzative dell'Amministrazione;
- processi e progetti.

Come chiarito nelle LG 2/2017 (pag. 12), "le tre unità di analisi non sono necessariamente alternative nel SMVP, in quanto consentono di cogliere insieme diversi di responsabilità, tra loro nidificati. Nel proprio SMVP però ciascuna amministrazione deve indicare quali siano le unità di analisi alle quali intende fare riferimento in sede di valutazione della performance organizzativa"

Per quanto riguarda, infine, i soggetti cui competono le attività di misurazione e valutazione, si rammenta come, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, le attività di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso debbano essere svolte dall'OIV mentre le attività di misurazione e valutazione dei singoli obiettivi siano di competenza dei dirigenti di ciascuna amministrazione."

Il processo di predisposizione del Piano Integrato 2019 - 2021 è stato avviato mediante l'invio di una scheda per acquisire eventuali riflessioni e suggerimenti utili alla eventuale ridefinizione degli obiettivi 2019 e 2020 del precedente piano integrato 2018 - 2020 e per la individuazione degli obiettivi 2021: la scheda di rilevazione è stata partecipata ai Direttori di Dipartimento, ai due dirigenti e ai Responsabili delle UU.OO. In tal senso, come previsto dal SMVP¹, per ciascun obiettivo di performance organizzativa sono stati individuati i dirigenti e i Responsabili di Area e UU.OO./Ufficio

¹ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance-Aggiornamento 2018, Università degli Studi del Sannio, Pag. 32.

direttamente coinvolti nel conseguimento dell'obiettivo stesso: in definitiva, la performance dell'U.O. assume per i Responsabili di UU.OO. una componente della valutazione individuale.

Sulla base delle indicazioni raccolte il Direttore Generale, con l'ausilio della Commissione ha proceduto all'attribuzione degli obiettivi alle UU.OO. Gli obiettivi assegnati sono ripartiti in:

obiettivi della ricerca;

obiettivi della didattica;

obiettivi della terza missione;

obiettivi di servizio;

obiettivi collegati al PRO 3.

In questa edizione del Piano si è cercato, nei limiti del possibile, di individuare le risorse umane impegnate sugli obiettivi operativi per ciascuna U.O., come primo passo per giungere a una quantificazione più precisa in termini di FTE, non sempre possibile attesa l'elasticità della nostra organizzazione, ascrivibile al sottodimensionamento del personale TA, e di realizzare un collegamento maggiormente puntuale alle risorse di budget destinate alla realizzazione degli obiettivi, cercando di evitare il generico riferimento alla quota parte delle COAN. Il tentativo ha dato alcuni frutti soprattutto per quanto concerne gli obiettivi di servizio.

8.4. Il monitoraggio intermedio

Anche quest'anno non è stato possibile procedere a un formale monitoraggio intermedio in quanto il ridotto personale dell'Ateneo era impegnato sui diversi fronti ai quali si è già accennato che ne hanno assorbito notevolmente la capacità produttiva.

Inoltre nel mese di giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il piano strategico 2019 - 2021, che è stato reso noto e discusso nel mese di luglio: si è quindi deciso di soprassedere all'eventuale adeguamento degli obiettivi operativi ai nuovi obiettivi strategici, anche in considerazione dell'imminente rinnovo degli Organi di Governo.

E da tener presente inoltre che la mancanza di una piattaforma informatica per la gestione del ciclo della performance rende particolarmente onerosa l'attività di monitoraggio intermedio.

Ciò nonostante nel corso dell'anno, sulla base di indicazioni del Consiglio di Amministrazione ovvero per effetto di nuove valutazioni sulle priorità da perseguire, alcuni obiettivi operativi sono stati modificati con provvedimenti specifici o con indicazioni informali. Nelle relazioni redatte dalla maggior parte dei Responsabili di U.U. e di Settore si è dato conto di tali modifiche.

8.5. 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 prot. 7017 inviata ai soggetti che nel Sistema sono stati individuati come Valutatori (vedi SMVP par.9 pag. 43).

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Performance-2018.pdf>

Alla nota erano allegate 3 schede di valutazione che ricalcano quelle contenute nel SMVP.

Ai Responsabili di UU.OO. sono state destinate 2 schede.

scheda A per la valutazione delle competenze organizzative e professionali, il cui punteggio ha un peso pari al 40% della valutazione complessiva e è articolata in 10 indicatori di capacità e comportamento.

Scheda B per la rendicontazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi della UU.OO., il cui valore ha un peso pari al 60% del punteggio finale.

La scheda A contiene inoltre un prospetto per la determinazione del punteggio complessivo che costituisce la performance individuale del Responsabile di UU.OO. calcolato secondo l'algoritmo

Valutazione finale (C) = Val.A x 0,40 + Val.B x 0,60.

Se C >= a 95 il premio di risultato verrà attribuito nella misura del 100%;

Se $C < 95$ il premio di risultato viene attribuito in misura proporzionale a C.

Entrambe le schede prevedono una colonna nella quale il Responsabile si autovaluta e una colonna che riporta i punteggi assegnati dal Valutatore che vengono utilizzati per la determinazione della Valutazione finale. In caso di disaccordo sulla valutazione attribuita, nel campo note ne viene indicata la motivazione e il valutato può ricorrere alla procedura prevista dal SMVP.

Al personale di categoria C e B è destinata una scheda contenente cinque indicatori prestazionali e di comportamento cui il Responsabile della UU.OO. attribuisce un punteggio (min 5 max 20) per un valore complessivo (A) che può oscillare tra 25 e 100.

Se $A \geq 90$ il premio di risultato viene attribuito al 100%;

Se $A \geq 40$ e < 90 il premio di risultato viene attribuito in misura proporzionale al valore di A.

Se $A < 40$ non viene attribuito alcun premio di risultato.

In assenza di un software di gestione della performance, tali schede, realizzate in formato elettronico (excel) e differenziate tra Responsabili di UU.OO./uffici e personale operativo, sono state inviate ai responsabili di UU.OO. e di uffici, ai Direttori dei tre Dipartimenti, nonché ai Dirigenti dell'Ateneo, ovvero al personale operativo secondo la struttura prevista dall'organigramma dell'Ateneo.

La nota precisava che, unitamente alle schede, occorreva trasmettere unitamente alle schede compilate la documentazione comprovante il grado di raggiungimento degli obiettivi.

I dati acquisiti sono stati immessi in un data base attraverso il quale è stato possibile ottenere report aggregati da diverse angolazioni dai quali si può desumere il protocollo di valutazione adottato, i risultati della valutazione degli obiettivi attribuiti a ciascuna unità operativa, la sintesi della valutazione di ciascuna unità operativa in relazione agli obiettivi conseguiti, la valutazione delle competenze organizzative e professionale di ciascun responsabile, la valutazione finale complessiva della performance individuale dei responsabili determinata mediante l'applicazione dell'algoritmo previsti nel SMVP.

I prospetti descritti sono allegati in calce alla relazione.

La trasmissione sistematica delle schede di valutazione appena menzionate a tutte le strutture organizzative e, in particolare, alla totalità del personale amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio, già adottata nel 2018, rappresenta una assoluta novità per l'Ateneo in termini di gestione del

ciclo della performance e, maggiormente, un elemento non secondaria rilevanza. In tal senso, questa innovazione ha determinato l'effettivo coinvolgimento di tutti i soggetti valutati nel complesso processo di gestione della performance, comportando una loro produttiva e concreta partecipazione e, conseguentemente, una effettiva e consapevole interiorizzazione del significato e delle potenzialità legate alla corretta e partecipata gestione del ciclo della performance universitaria. La procedura adottata anche nel 2019 ha fatto riscontrare un incremento della sensibilità dei dipendenti sul tema della valutazione e una loro maggiore consapevolezza che lo strumento *performance* progressivamente, anche se con cautela, va assumendo una funzione determinante nella gestione dell'organizzazione amministrativa e non può più essere considerato solo un mero e fastidioso adempimento.

È bene sottolineare che le suddette schede di valutazione della performance costituiscono, di fatto, la base sia concettuale che operativa per l'eventuale impiego da parte della futura governance dell'Università degli Studi del Sannio di una piattaforma informatica per la gestione del ciclo della performance: quest'ultima, infatti, dovrebbe costituire una sorta di automazione delle schede impiegate in occasione della predisposizione della presente relazione sulla performance 2019 e della comunicazione delle informazioni necessarie alla gestione delle varie fasi del ciclo.

Anche quest'anno il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (TAB) ha profuso il massimo sforzo per mantenere adeguati standard qualitativi e quantitativi nei servizi, servizi che, per altro, negli anni recenti sono stati appesantiti da nuovi e complessi adempimenti normativi: dello sforzo e dell'impegno profuso dal personale anche in questa sede si è dato atto e riconoscimento.

D'altra parte, la riduzione quantitativa dell'organico e il contemporaneo appiattimento verso categorie contrattuali basse provocano un diffuso malessere nell'organizzazione amministrativa, malessere che progressivamente si fa più sempre più palpabile e che costituisce motivo di seria preoccupazione.

Si fa presente inoltre che l'anno 2019 ha rappresentato, per vari aspetti un anno, particolare nella vita dell'Ateneo Sannita.

Nel 2019 sono stati rinnovati gli Organi di Governo dell'Ateneo:

- a) Nel mese di luglio si sono svolte le elezioni per la designazione del nuovo Rettore: è stato eletto il Professor Gerardo Canfora, successivamente insediatosi il 1° novembre dell'anno.

b) Nel mese di settembre e ottobre sono state convocate le elezioni per la designazione dei Direttori di Dipartimento: la Professoressa Maria Moreno è stata confermata nella carica di direttrice del DST mentre la Professoressa Maria Rosaria Pecce e il Professor Massimo Squillante sono stati eletti rispettivamente direttrice del DING e direttore del DEMM.

c) Infine nei primi giorni del mese di dicembre sono stati eletti o nominati i nuovo componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

d) Il 4 agosto è scaduto il contratto triennale del Direttore Generale, rimasto in carica in regime di proroga e successivamente di prorogatio fino al 16 dicembre. E' stato affidato l'incarico di Direttore Generale a decorrere dal 2 gennaio 2020 all'Ingegnere Gianluca Basile agli esiti della selezione pubblica espletata nei mesi precedenti.

Agli inizi di ottobre si è svolta la prevista visita della CEV finalizzata alla conferma dell'accREDITAMENTO triennale: questo appuntamento ha richiesto un impegno straordinario e notevole sia al Presidio di Qualità e in genere al corpo docente sia al Personale Tecnico Amministrativo che, coordinato da un Gruppo di Lavoro, ha affrontato sin dai primi mesi dell'anno la revisione di procedure e regolamenti e la preparazione del materiale da inviare alla CEV prima della visita.

Un impegno particolare è stato richiesto per stipulare con il Comune di Benevento il contratto di cessione in uso del complesso c.d. delle ex Battistine, nel quale ubicare le nuove aule e i nuovi laboratori didattici previsti nel programma *Dipartimenti di Eccellenza*, e l'esecuzione e la messa in funzione delle prime aule per il mese di settembre 2019.

8.6. Risultati raggiunti nell'anno 2019

Risultati della performance organizzativa

L'Ateneo ha adottato e applicato le prescrizioni metodologiche previste dall'SMVP approvato nel 2018 che si basano sull'impiego di schede di valutazione in formato elettronico (excel) che, differenziate in relazione alla diversità dei soggetti valutati, hanno consentito una rilevazione sistematica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse unità organizzative dell'Università degli Studi del Sannio. Tali schede sono state predisposte in modo da restituire automaticamente una valutazione finale sulla base del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi di performance assegnati, mediante l'elaborazione automatica degli algoritmi previsti dal SMVP.

I risultati della performance organizzativa evidenziano come la quasi totalità degli obiettivi di performance previsti dal Piano Integrato 2019-2021 sia stata raggiunta: si ribadisce che nel corso dell'anno 2019 sono intervenute modifiche in alcuni obiettivi a causa di processi di riorganizzazione interna dell'intero Ateneo connessi soprattutto alla riallocazione delle attività didattiche e di ricerca che ha coinvolto tutti i Dipartimenti, richiedendo enormi sforzi organizzativi, e consistenti in attività la cui necessità è emersa successivamente alla predisposizione del Piano Integrato.

Nel Report in calce alla Relazione “**Dettaglio degli obiettivi operativi per Unità Organizzativa**” per ciascuna U.O. vengono riportati, suddivisi per struttura di appartenenza, il nominativo del Responsabile, l'indicazione della U.O., la tipologia di obiettivo operativo, il codice dell'obiettivo operativo, una breve descrizione, il peso attribuito, il grado di conseguimento dell'obiettivo e il prodotto del peso per il grado di conseguimento.

Appare immediatamente evidente che il livello di conseguimento degli obiettivi operativi, come già sottolineato dal Nucleo di Valutazione in precedenti occasioni, è decisamente elevato, fenomeno per altro comune a tutte le Pubbliche Amministrazioni.

A tale proposito si riportano le considerazioni tratte dalle Linee Guida n. 5 del dicembre 2019 emanate dal DFP “*Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*” https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG_performanceindividuale_20191220.pdf .

A pagina 19/20 si legge: “[.....] la pratica organizzativa restituisce la fotografia di una generale “neutralizzazione” degli incentivi monetari quale strumento di valorizzazione del merito in quanto da un lato il trattamento accessorio, in linea con quanto già evidenziato sulla differenziazione dei giudizi, viene percepito come parte integrante della retribuzione del dipendente pubblico, dall’altro, le risorse destinate al Fondo e all’erogazione della premialità da parte delle amministrazioni sono in molti casi realmente esigue. In tale contesto, è dunque fondamentale affiancare ai tradizionali strumenti di rewarding non solo strumenti di incentivazione monetaria, ma soprattutto una più efficace attivazione delle leve disponibili [.....].

A tal fine, risulta fondamentale rinforzare il legame tra esiti della valutazione e attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa) nonché attivazione di percorsi formativi e di sviluppo ad hoc per il singolo valutato”

A conclusioni pressoché analoghe, pur partendo da un differente approccio, sembrerebbe giungere il dottor Adriano Scaletta (ANVUR), che in un suo contributo pubblicato il 26.03.2020 su internet <https://www.forumpa.it/riforma-pa/valutazione-e-ciclo-delle-performance-nel-settore-pubblico-una-guida-completa/> afferma nell’ultimo paragrafo “L’erogazione del premio”: L’articolo del Decreto che definisce i “principi generali” della norma, dopo aver indicato i tre momenti del ciclo (vale a dire misurazione, valutazione e erogazione del premio), fornisce alcune indicazioni su quest’ultimo punto.

La valutazione della performance, infatti, “è condizione necessaria per l’erogazione di premi”. Con le modifiche del D.Lgs. 74/2017 vengono associati a questi ultimi anche tutte le altre possibili “componenti del trattamento retributivo legate alla performance” e si aggiunge che la valutazione della performance “rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell’attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali”.

Se la finalità ultima della valutazione della performance è prettamente “organizzativa”, perché mira a rilevare il contributo di ciascuna Amministrazione all’interesse generale, l’uso che se ne fa è invece tutto orientato alla sua dimensione individuale. In altre parole, ciò che interessa ai cittadini e alle imprese è sapere come sono utilizzate le risorse provenienti dalla tassazione, piuttosto che l’ammontare del premio erogato al singolo dipendente pubblico.”

Si ricava l’impressione di un inizio di ripensamento sul legame tra ciclo della performance e salario accessorio che potrebbe portare a conclusioni idonee a rendere tale ciclo maggiormente aderente a finalità di gestione e ottimizzazione delle risorse umane e di trasparenza nell’operato delle Pubbliche Amministrazioni.

8.7. Risultati della performance individuale

La performance individuale dei Responsabili di Unità Operativa (categorie D e EP).

Il SMVP misura la performance dei Responsabili secondo due angolazioni: il punteggio conseguito sulla base della misurazione degli obiettivi operativi dell'U.O. e il punteggio attribuito dai *Valutatori* ad un set di capacità e competenze professionali definito dal Sistema.

Nel report denominato **“Valutazione capacità e competenze professionali anno 2019 responsabili di settore e di unità organizzativa”**, riportato in **calce alla Relazione**, sono analiticamente esposti i punteggi attribuiti dai Valutatori ai Responsabili di U.O., anch'essi, per i motivi richiamati in precedenza, decisamente elevati.

Nell'ultimo report denominato **“Valutazione finale performance individuale del personale responsabile di Settore e di Unità Operativa”** viene determinato il punteggio finale della performance dei Responsabili, considerando che tale misura discende dal seguente algoritmo:

A = Competenze Organizzativa e professionali.

pA = peso attribuito a A 20%

B = Σ valore medio pesato del punteggio attribuito a ciascun obiettivo della U.O.

pB = peso attribuito a B = 60%.

C = Valutazione finale = $A \times pA + B \times pB$

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

Il SMVP prevede che la performance individuale del personale di categoria B e C venga valutata dal superiore gerarchico attraverso l'attribuzione di un punteggio a un set di comportamenti predefiniti che esprimono le competenze organizzative e professionali del valutato:

- Qualità del servizio prestato;
- Collaborazione al perseguimento degli obiettivi della U.O.
- Requisiti di preparazione professionale;

- Presenze in servizio;
- Approccio positivo al lavoro e capacità di relazionarsi positivamente con i colleghi interni e esterni all'Ufficio.

Il valutatore può attribuire i seguenti punteggi: 5 (insufficiente), 10 (sufficiente), 15 (buono), 20 (ottimo).

Un punteggio maggiore di 95 dà diritto all'intera percezione del premio.

Un punteggio compreso tra 40 e 95 dà diritto alla corresponsione del premio in misura percentuale.

Un punteggio inferiore a 40 non dà diritto a nessun premio.

Nell'ultimo Report in calce alla Relazione, denominato valutazione del Personale Operativo (cat. C e B) - Anno 2019 si espongono analiticamente i risultati delle valutazioni.

Si precisa che in caso di avvicendamento nel corso dell'anno negli incarichi ai quali è associata la funzione di Valutatore (p.e. nel 2019 sono stati eletti i nuovi Direttori dei Dipartimenti), come indicato nelle linee guida e qualora possibile le schede di valutazione sono state sottoscritte da entrambi i Valutatori succedutisi nella carica.

8.8. La valutazione del Direttore Generale e del Dirigente

La valutazione dell'unico dirigente, dott. Antonio Scianguetta e del Direttore Generale pro tempore (Ludovico Barone) sarà oggetto di una successiva analisi, separata dalla valutazione della performance di cui alla presente relazione, analogamente a quanto fatto per l'anno 2018, basata sulla somministrazione di questionari a portatori di interesse interni particolarmente qualificati.

Questo metodo è stato formalmente introdotto nell'ultimo aggiornamento al Sistema di Misurazione Valutazione della Performance avendo già ottenuto l'anno scorso l'approvazione di massima del Nucleo di Valutazione ed è caldeggiato nelle Linee Guida n. 5 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La sua adozione costituisce un prezioso ausilio per la ponderazione dei giudizi che il Direttore Generale formula sia riguardo all'operato dell'unico dirigente, sia in relazione al proprio operato, evitando così il rischio di sottoporre al NdV valutazioni autoreferenziali avulse dalle opinioni delle persone che con loro lavorano a stretto contatto, siano esse docenti o personale tecnico amministrativo.

Il questionario, di cui viene garantito l'assoluto anonimato, è somministrato secondo canali differenziati.

Per il Dirigente, dott. Antonio Scianguetta verranno interpellati.

- o i responsabili delle UU.OO. delle quali ha diretta responsabilità;
- o i delegati del Rettore, per le materie afferenti alle attività di tali UU.OO.;
- o i Direttori dei Dipartimenti di Ateneo succedutisi nella carica nel 2019.

Per il Direttore Generale

- o il Rettore in carica e il suo predecessore;
- o i Direttori dei Dipartimenti di Ateneo succedutisi nella carica nel 2019;
- o i delegati del Rettore, per le materie afferenti alle attività delle UU.OO di cui è direttamente responsabile;
- o il dirigente, dott. Scianguetta;
- o i responsabili dei settori ovvero, in mancanza, delle UU.OO. dell'amministrazione centrale.

Nell'occasione, verrà utilizzato e testato un nuovo software per la somministrazione dei questionari che potrebbe costituire un valido strumento di indagine cui ricorrere sistematicamente per raccogliere le opinioni degli stakeholder interni ed esterni

9. Suggerimenti

Con decreto direttoriale n. 480 del 6 luglio 2020 il Direttore Generale, in esecuzione della delibera del Consiglio di Amministrazione del mese di settembre 2019 che ha approvato la nuova struttura organizzativa, ha definito il nuovo organigramma del personale tecnico amministrativo, nel quale è previsto l'affidamento al Settore Personale Tecnico ed Amministrativo della gestione della performance, assegnando una unità di personale di categoria C dedicato a questa specifica attività.

Ancora la nuova direzione generale sta compiendo passi concreti per dotarsi di un software per la gestione del ciclo della performance: di recente è stata approfondita la proposta di CINECA che ha elaborato e ha avviato la commercializzazione di una nuova suite che si collega con gli altri programmi già in uso presso l'Ateneo e che potrebbe costituire una soluzione ottimale per dotarsi di una procedura specificamente studiata per le Università da poter acquisire e avviare con relativa tempestività. Si stanno contemporaneamente valutando anche soluzioni diverse.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, in collaborazione con il NOIPA ha sviluppato una piattaforma per la valutazione della performance che mette a disposizione gratuitamente a tutte le amministrazioni pubbliche <https://noipa.mef.gov.it/cl/performance-e-comportamenti> : l'Ateneo ha contattato, il NOIPA per acquisire maggiori informazioni sulla piattaforma e sulle condizioni del suo utilizzo ed è in attesa di riscontro.

Se fino ad oggi, in assenza di personale specificamente dedicato alla gestione del ciclo della performance e di un software per automatizzare la procedura, l'Ateneo ha fatto in questi ultimi anni progressi solo in relazione alla valutazione del Direttore Generale e del Dirigente, nonché in relazione alla introduzione capillare tra il personale della modulistica elaborata per la rilevazione dei risultati a rendiconto, si confida che nel prossimo futuro si riuscirà a introdurre miglioramenti che consentiranno di rendere la gestione della performance un effettivo strumento di programmazione e gestione delle risorse umane e strumentali.

L'aggiornamento del SMVP, previsto per la fine dell'anno 2020, recepirà i nuovi indirizzi contenuti nelle Linee Guida n. 4 del DFP più volte citate in merito all'adozione diffusa di nuovi strumenti di valutazione basati sull'utilizzo di questionari per rilevare l'opinione dei portatori di interesse esterni ed interni sull'efficacia dei servizi offerti dall'Ateneo attraverso la propria struttura organizzativa.

Un apprezzamento particolare va al Nucleo di Valutazione di Ateneo che ricopre un ruolo fondamentale grazie alla sua posizione di valutatore interno-esterno, che gli consente di cogliere fattori di ostacolo e di successo, specifici e generali, relativamente alla gestione della performance nell'Ateneo del Sannio, nonché di raccomandare, attraverso una meritevole attività di accompagnamento, adeguate soluzioni alle frequenti difficoltà che l'Ateneo incontra nell'applicazione dei sistemi di gestione del Ciclo delle Performance.