



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2018

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

Giugno 2019

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 luglio 2019,
validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 15 luglio 2019

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPALI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	3
3. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE: ANALISI DEL CONTESTO	4
3.1. Risorse Umane	6
3.2. Offerta Formativa.....	7
3.3. Offerta Formativa Post-Laurea	9
3.4. Attività di Ricerca	10
3.4.1. La valutazione ANVUR.....	10
3.4.2. Le risorse per la ricerca	12
3.5. Attività di terza missione	14
4. LA PIANIFICAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	17
4.1. Attori e compiti	18
4.2. Definizione di un sistema di misurazione e valutazione	19
4.3. Definizione di obiettivi ed indicatori per la valutazione della performance organizzativa e del personale.....	20
5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (NEL NUOVO QUADRO NORMATIVO).....	21
5.1. Punti di Forza e di Debolezza del Ciclo della Performance di Ateneo	21
5.2. Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi.....	22
5.3. Risultati raggiunti nell'anno 2018	25
5.4. La valutazione del Direttore Generale e del Dirigente	26
5.5. Monitoraggio e variazioni degli obiettivi di performance	28
5.5.1. Monitoraggio e gestione dei progressi	28
5.5.2. Aspetti metodologici in materia di monitoraggio e variazione degli obiettivi di performance.....	28
6. OPPORTUNITÀ.....	29

1. 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 2018 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 2018-2020.

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 30/01/2018 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 2018-2020, sarà validata dal 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 invita in questa sede gli Atenei ad utilizzare questo momento come " ... un'autovalutazione sull'andamento del proprio ciclo di performance annuale e per questo, nella sua attività di valutazione di secondo livello, osserva:

- *la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;*
- *il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;*
- *l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;*
- *il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;*
- *la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato".*

2. 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 2018 sono:

1. *Piano Integrato 2018-2020* (approvato dal CDA in data 20/01/2018);
2. *Piano Strategico 2016-2018* (approvato dal CDA in data 31/05/2016);

3. *Sistema di Misurazione a Valutazione della Performance 2018* (approvato dal CDA il 18/07/2018);
4. *Programmazione Triennale Ministeriale 2016-2018* (approvato dal CDA in data 26/06/2016);
5. *Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020*;
6. *Risultati VQR 2011-2014*;

Una nota di approfondimento, oltre la citata documentazione, merita 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 esaminando i 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. Tenuto conto della recente chiusura della fase sperimentale, durata circa 40 giorni, nella quale gli Atenei si sono confrontati con l'Anvur e con il CINECA in merito ad eventuali segnalazioni di tipo tecnico o relativamente a riflessioni su aspetti metodologici, la rendicontazione dei risultati forniti dall'ANVUR attraverso gli indicatori sarà illustrata in altre sedi, e comunque in ossequio alle disposizioni dell'Agenzia, ma con lo stesso fine di fornire un effettivo miglioramento della formazione disciplinare degli studenti.

3. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE: ANALISI DEL CONTESTO

Quale premessa all'analisi del contesto interno dell'Università del Sannio, si ritiene utile riportare una prospettiva assertiva della Relazione Annuale 2017 (AVA), nella quale il Nucleo di Valutazione di Ateneo riassume gli aspetti di maggiore rilievo emersi dall'analisi della complessità del Sistema di Assicurazione di Qualità attuato dall'Ateneo:

«Il sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo del Sannio ha raggiunto la piena operatività: tutti i numerosi attori coinvolti nel complesso processo hanno espletato le loro funzioni regolate da una serie di documenti programmatori e “strumenti per la qualità” condivisi e immediatamente fruibili, con indicazioni

puntuali sui processi e sugli indicatori, grazie all'intensa attività di coordinamento svolta dal Presidio di Qualità. Quest'ultimo ha anche seguito efficacemente la profonda riorganizzazione del sistema di AVA analizzando in dettaglio il nuovo contesto normativo nonché i relativi indicatori e svolgendo una funzione di informazione e formazione. Il PQ ha infine intensificato con incontri settimanali le sue attività e differenziato tra i suoi membri le competenze. Recentemente è stata istituita una specifica delega rettorale alla Qualità, con competenze da CEV, che sta svolgendo un'efficacissima azione di rivisitazione ed aggiornamento di tutti i documenti, di mappatura dei processi e di collaborazione costante con tutti gli attori del sistema di AQ di Ateneo. L'Ateneo ha anche avviato l'elaborazione di un "Progetto di Ateneo" in vista della visita di accreditamento periodico prevista per ottobre del prossimo anno.

Quest'anno le CPDs hanno elaborato in tempo le loro relazioni e i Gruppi del Riesame hanno completato la stesura del loro primo Rapporto di Riesame Ciclico analizzato dal Nucleo durante le audizioni. Infine i Dipartimenti hanno elaborato documenti di programmazione relativi alla Ricerca ed alla Terza Missione.

L'attività di valutazione delle opinioni percepite dai portatori di interesse è capillare ed in linea con le indicazioni degli organi preposti al controllo del sistema universitario, ANAC e ANVUR. Studenti, frequentanti e non, hanno espresso il loro parere in modalità online, laureati e laureandi sono stati direttamente intervistati dal Consorzio "AlmaLaurea". Nel 2016 è stata svolta la prima indagine sul "Benessere Organizzativo" del Personale Tecnico ed Amministrativo sotto la diretta supervisione del Nucleo che ha anche svolto l'audizione diretta dei tre Dipartimenti e di sei Corsi di Studio. Nonostante le notevoli criticità e l'impegno organizzativo, l'attività di audit è continuata nel 2018, coerentemente al nuovo sistema AVA 2.0 ed utilizzando gli ultimi Indicatori ANVUR resi disponibili nello scorso luglio, permettendo l'analisi di altri sei CdS uniformemente selezionati tra l'offerta formativa dei tre Dipartimenti dell'Ateneo. Il Nucleo ha infine già deciso di attuare la seconda indagine sul "Benessere Organizzativo" del Personale entro il 2018 e di completare l'audizione di tutti i Corsi di Studio attivi prima della visita di accreditamento.

Come elementi di forza vanno ricordati inoltre, oltre alla consolidata tradizione di autovalutazione dell'Ateneo, il diffuso utilizzo di database e strumenti di supporto alle analisi, la qualità e la fruibilità degli strumenti di elaborazione e pubblicazione delle opinioni degli Studenti ed infine l'elevata professionalità del Personale Tecnico Amministrativo a supporto dei molteplici attori del sistema di AQ, nonostante la più volte richiamata carenza di organico.

Il Nucleo di Valutazione esprime all'unanimità una valutazione positiva sull'organizzazione per l'Assicurazione Qualità dell'Ateneo.

Anche la valutazione sull'organizzazione per la formazione dell'Ateneo e dei Corsi di Studio è positiva e il Nucleo ha rilevato che l'Ateneo continua a svolgere un fondamentale ruolo di promozione sociale sia sul territorio di pertinenza, contribuendo al suo sviluppo culturale ed economico, che sui suoi Allievi che manifestano un elevato livello di soddisfazione per gli studi intrapresi e ne riconoscono l'utilità in termini occupazionali»¹.

¹ Relazione Annuale Nucleo di Valutazione di Ateneo Anno 2018, Pagg. 107-108.

Per l'analisi delle principali dimensioni fattuali si rinvia a quanto di seguito riportato.

3.1. Risorse Umane

Tabella 1 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale al 31 dicembre 2018 e raffronto con il 2017

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	-	-2	16
Area Amministrativa	79	1	-1	79
Area Biblioteche	8	-	0	8
Area Servizi Generali e Tecnici	27	-	-1	26
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati	24	-	0	24
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	-	0	1
Totale complessivo	158	3	-5	156

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale in forza (organico o comando) (al 31 dicembre 2017)				
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	In comando o aspettativa	Totale Personale in forza
Dirigenti	1	2	-1	2
Area Amministrativa- Gestionale	20	-	-3	17
Area Amministrativa	79	0	-1	78
Area Biblioteche	8	-	0	8
Area Servizi Generali e Tecnici	31	-	-1	30
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati	24	-	0	24
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	-	0	1
Totale complessivo	164	2	-6	160

Tabella 2 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2018

	DEMM		DING		DST		TOTALE	
	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2017	31/12/2018
Docenti di I° fascia (tempo pieno)	18	17	14	13	9	10	41	40
Docenti di I° fascia (a tempo definito)	1	1	-	-	-	-	1	1
Docenti di II° fascia (tempo pieno)	21	24	34	34	18	16	73	75
Docenti di II° fascia (a tempo definito)	4	5	-	-	-	1	4	6
Ricercatori (a tempo pieno)	23	20	12	11	22	21	57	52
Ricercatori (a tempo definito)	4	4	1	2	-	-	5	6
Ricercatori a Tempo Determinato	5	6	2	5	3	3	10	14
Totale complessivo	76	77	63	66	52	51	191	194

Personale Docente e Ricercatore, al 31 dicembre 2018, Fonte: Interna, 2019.

3.2. Offerta Formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo del Sannio nell'AA 2018/19 è composta da 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.

Di seguito si riporta l'elenco dei Corsi di Studio afferenti ai tre Dipartimenti attivi presso l'Ateneo del Sannio:

Dipartimento di Scienze e Tecnologie, DST

- CL in Biotecnologie - Classe L-2;
- CL in Scienze Biologiche - Classe L-13;
- CL in Scienze Geologiche - Classe L-34;
- CLM in Biologia - Classe LM-6, per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Universidade de Coimbra (Portogallo) con rilascio di doppio titolo;
- CLM Biotecnologie Genetiche E Molecolari Interateneo in Scienze e Tecnologie Genetiche - Classe LM-9 - con l'Università di Napoli Federico II con rilascio congiunto del titolo e con programmazione locale degli accessi (10 posti di cui 2 stranieri);
- CLM in Scienze e Tecnologie Geologiche - Classe LM-74.

Dipartimento di Ingegneria, DING

- CL Interateneo in Ingegneria Civile - Classe L-7 con l'Università del Molise con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio;
- CL in Ingegneria Informatica - Classe L-8;
- CL in Ingegneria Elettronica per la Automazione e le Telecomunicazioni - Classe L-8;
- CL in Ingegneria Energetica - Classe L-9;
- CLM Interateneo in Ingegneria Civile - Classe LM-23 - con l'Università di Napoli Federico II con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio;
- CLM in Ingegneria Elettronica per la Automazione e le Telecomunicazioni - Classe LM-29;
- CLM Interateneo in Ingegneria Energetica Classe - LM-30 - con l'Università di Napoli Federico II con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio;
- CLM in Ingegneria Informatica - Classe LM-32.

Dipartimento di Diritto, Economia Management e Metodi Quantitativi (DEMM)

- CL in Economia Aziendale - Classe L-18 - per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;
- CL in Economia Bancaria e Finanziaria - Classe L-18
- CL in Scienze Statistiche ed Attuariali - Classe L-41 - per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;
- CLMCU in Giurisprudenza - Classe LMG-01 per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con la Universidad De Castilla - La Mancha (Spagna) con rilascio di doppio titolo;
- CLM in Economia e Management - Classe LM-77 - per il quale sono attivi programmi di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) e con la Gdansk School of Banking (Polonia) con rilascio di doppio titolo;

- CLM in Scienze Statistiche ed Attuariali - Classe LM-83 - per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo.

Al fine di favorire la mobilità internazionale degli studenti e di introdurre elementi di internazionalizzazione dei titoli accademici sono stati stipulati accordi e convenzioni con diversi atenei stranieri sia per favorire lo scambio di studenti sia per il rilascio del doppio titolo.

Tabella 3 - STUDENTI ISCRITTI AL 31/12/2018

Dipartimento	Ordinamento DM 270/2004						Ordinamento DM 509/99 (LT+LS)		Ordinamento ante DM 509/99		Totale	
	I° livello		II° livello		Ciclo Unico		31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2017	31 dic. 2018
DING	762	919	201	221	-	-	31	24	3	3	997	1.167
DEMM	840	934	223	262	695	727	42	27	33	30	1.833	1.980
DST	944	1.121	178	223	-	-	31	26	2	3	1.155	1.373
Totale	2.546	2.974	602	706	695	727	104	77	38	36	3.985	4.520

Fonte: (Datawarehouse, 2019)

3.3. Offerta Formativa Post-Laurea

Tabella 4 - CORSI MASTER ATTIVI AL 31/12/2018

Dipartimento	Denominazione	a.a.	Provvedimento di istituzione	Iscritti	Stato
DEMM	Master II livello Manager nelle Amministrazioni pubbliche: misurazione e valutazione delle performance	2017/2018	D.R. n. 628 del 1° agosto 2017	27	In itinere
DEMM	Master II livello Management Sanitario Ma.Ma.S	2016/2017	D.R. n. 2 del 7 gennaio 2014	55	In itinere
DEMM	Master II livello Management Sanitario e Governo Clinico *	2018/2019	D.R. n. 187 del 16 ottobre 2017	*	Procedur e di iscrizione in corso

* Corsi di Master di II Livello attualmente con iscrizioni ancora aperte

Fonte: Interna, 2019

Tabella 5 - CORSI, CICLI E STUDENTI DI DOTTORATO ATTIVI AL 31/12/2018

DIPARTIMENTO	CORSO	XXXI ciclo	XXXII ciclo	XXXIII ciclo	XXXIV ciclo (*)	Totale
DING	Tecnologia dell'Informazione per l'Ingegneria	15	13	11	18	57

DEMM	Persona, Mercato, Istituzioni	7	8	9	10	34
DST	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e la Salute	7	6	10	11	34
Totale		29	27	30	39	125

* Dati non definitivi per procedure di immatricolazione non ancora completate.

Fonte: Interna, 2019

Tabella 6 - ASSEGNI DI RICERCA ATTIVI AL 31/12/2018

Amministrazione di competenza	n. Assegni
DING	14
DEMM	6
DST	12
Amministrazione centrale	7
Totale	39

3.4. Attività di Ricerca

Si riporta nel seguente paragrafo un estratto della relazione annuale redatta nel mese di maggio del 2017 in ossequio all'art 3-quater della Legge 1/09, che recita " ... 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".

3.4.1. La valutazione ANVUR

In questa sezione si riporta l'analisi dei dati prodotti nel mese di febbraio 2017 dall'ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (www.anvur.org), relativi ai risultati conseguiti nella Valutazione della Qualità della Ricerca VQR 2011-2014 dalle Università e dagli Enti di Ricerca.

L'ANVUR ha individuato diversi criteri basati principalmente sulla valutazione della qualità dei prodotti presentati da ciascuna struttura, ma anche su altri criteri legati ai dati finanziari o di propensione all'internazionalizzazione della ricerca e all'alta formazione. Questi parametri sono stati utilizzati per l'elaborazione di un unico indicatore finale che, messo in relazione con la dimensione della struttura ha consentito di valutarne la performance.

Le unità di analisi prese in considerazione dall'ANVUR sono state sia le Aree scientifiche (o Aree CUN) sia i Dipartimenti, la tabella 7 riporta l'elenco delle aree esistenti con indicazione dei prodotti conferiti da ricercatori nell'Ateneo sannita. La tabella mostra che su 359 prodotti attesi, 22 non sono stati consegnati, in particolare nelle aree 1, 3, 4, 5, 9, 12, 13.

Tabella 7 – STATISTICHE SUI PRODOTTI PER AREA

Area	# Prodotti attesi (n)	% sul totale di area	# Prodotti conferiti	% conferiti su attesi	# Prodotti mancanti	% mancanti su attesi
1	16	0,28	12	75,00	4	25,00
2	7	0,18	7	100,00	0	0,00
3	6	0,11	4	66,67	2	33,33
4	33	1,73	29	87,88	4	12,12
5	40	0,46	38	95,00	2	5,00
6	2	0,01	2	100,00	0	0,00
7	7	0,13	7	100,00	0	0,00
8a	2	0,06	2	100,00	0	0,00
8b	18	0,64	18	100,00	0	0,00
9	92	0,96	86	93,48	6	6,52
10	4	0,04	4	100,00	0	0,00
11a	8	0,13	8	100,00	0	0,00
12	58	0,66	56	96,55	2	3,45
13	60	0,69	58	96,67	2	3,33
14	6	0,20	6	100,00	0	0,00
Totale	359	0,35	337	93,87	22	6,13

Fonte: ANVUR - VQR 2011-2014

La tabella 8 da una visione complessiva della valutazione dell'Ateneo nelle diverse aree in cui è attivo.

Tabella 8 -VQR: Valutazione dei prodotti di ricerca dell'Università del Sannio

Area	# Prodotti A	# Prodotti B	# Prodotti C	# Prodotti D	# Prodotti E	# Prodotti F	Somma punteggi (v)	# Prodotti attesi (n)	Voto medio (v/n)	R	(n/N) x 100	IRAS1 x 100	Pos. grad. compl.	Num. istituzioni compl.	Classe dimensionale	Pos. grad. classe	Num. istituzioni classe	% prodotti A + B	X
1	6	4	2	0	0	4	9,60	16	0,60	0,99	0,28	0,28	33	59	P	19	34	62,50	1,03
2	1	1	3	1	1	0	3,00	7	0,43	0,55	0,18	0,10	55	55	P	24	24	28,57	0,36
3	4	0	0	0	0	2	4,00	6	0,67	0,89	0,11	0,10	44	56	P	26	35	66,67	0,84
4	5	14	6	4	0	4	17,60	33	0,53	0,85	1,73	1,47	30	43	P	9	17	57,58	0,91
5	10	16	8	4	0	2	24,80	40	0,62	0,95	0,46	0,44	40	62	P	23	31	65,00	0,98
7	0	1	3	3	0	0	2,20	7	0,31	0,53	0,13	0,07	38	40	P	18	19	14,29	0,24
8b	14	4	0	0	0	0	16,80	18	0,93	1,48	0,64	0,94	2	51	P	2	40	100,00	1,57
9	47	18	14	4	2	7	65,60	92	0,71	1,10	0,96	1,06	18	63	P	16	43	70,65	1,09
11a	0	1	6	1	0	0	3,20	8	0,40	0,72	0,13	0,09	67	74	P	42	48	12,50	0,22
12	9	28	10	9	0	2	33,50	58	0,58	1,16	0,66	0,76	12	82	P	9	49	63,79	1,37
13	6	9	21	15	7	2	22,20	60	0,37	0,80	0,69	0,55	56	82	P	22	43	25,00	0,57
14	0	1	0	4	1	0	1,10	6	0,18	0,42	0,20	0,08	68	69	P	47	48	16,67	0,44

Fonte: ANVUR - VQR 2011-2014

I parametri v e n rappresentano rispettivamente la valutazione complessiva dei prodotti attesi nell'area e il numero di prodotti attesi. Le colonne A, B, C, D, E contengono il numero di prodotti nelle 5 classi di valutazione VQR; la colonna F contiene il numero di prodotti non valutabili e mancanti. Gli indicatori I e R, definiti nella Sezione 4.2 del Rapporto, rappresentano il voto medio dei prodotti attesi della istituzione nell'area e il rapporto tra voto medio della istituzione nell'area e voto medio di area. L'indicatore X rappresenta il rapporto tra la frazione di prodotti eccellenti (A) ed elevati (B) della istituzione nell'area e la frazione di prodotti eccellenti (A) ed elevati (B) dell'area. Le colonne "Pos. grad. compl." e "Pos. grad. Classe" rappresentano rispettivamente la posizione della istituzione nella graduatoria complessiva di area delle università e la posizione nella graduatoria della classe dimensionale di appartenenza secondo l'indicatore R. Le colonne "Num. compl." e "Num. Classe" indicano il numero complessivo delle università che hanno presentato prodotti nell'area e il numero delle università all'interno della classe dimensionale. Infine, la colonna

“Classe” dimensionale indica la Classe di appartenenza della istituzione (P=piccolo, M= medio, G=grande). Per questioni di privacy, la tabella non include le aree con meno di 5 prodotti attesi.

Tali risultati vengono, in linea generale, rispettati nella graduatoria che riconduce le aree ai Dipartimenti. La tabella 9 riporta i dati relativi ai Dipartimenti dell’Università degli Studi del Sannio (post Legge 240) con i valori degli indicatori della qualità media della ricerca per ogni area in cui il Dipartimento risulta attivo. E’ importante notare che, con riferimento al periodo di osservazione (2011-2014) il Dipartimento di Ingegneria con l’area 8a “Ingegneria civile” si colloca in seconda posizione nella graduatoria del segmento dimensionale di appartenenza.

Tabella 9 -VQR: Valutazione dei dati dei Dipartimenti dell’Università del Sannio

Area	Sottoistituzione	Somma punteggi (v)	# Prodotti attesi (n)	Voto medio (l=v/n)	R	Pos. grad. compl.	# Sottoistituzioni compl.	Classe dimensionale	Pos. grad. classe	# Sottoistituzioni classe	% prodotti A + B	X
1	Scienze e Tecnologie	2,80	6	0,47	0,77	94	120	P	62	87	50,00	0,82
1	Ingegneria	6,80	10	0,68	1,12	35	120	P	30	87	70,00	1,15
3	Scienze e Tecnologie	4,00	6	0,67	0,89	81	114	P	50	75	66,67	0,84
4	Scienze e Tecnologie	17,60	33	0,53	0,85	35	51	P	15	28	57,58	0,91
5	Scienze e Tecnologie	24,80	40	0,62	0,95	123	211	P	101	175	65,00	0,98
7	Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi	1,40	5	0,28	0,47	75	78	P	36	38	20,00	0,33
8b	Ingegneria	16,80	18	0,93	1,48	2	73	P	2	56	100,00	1,57
9	Ingegneria	63,40	88	0,72	1,12	40	140	P	37	124	72,73	1,13
11a	Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi	3,20	8	0,40	0,72	161	190	P	115	142	12,50	0,22
12	Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi	33,40	57	0,59	1,18	20	167	P	17	137	64,91	1,39
13	Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi	20,80	58	0,36	0,78	124	186	P	79	131	22,41	0,51
14	Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi	1,10	6	0,18	0,42	115	119	P	98	102	16,67	0,44

Fonte: ANVUR - VQR 2011-2014

3.4.2. Le risorse per la ricerca

La tabella 10 riepiloga il numero di risorse umane impegnate, presso le sedi dipartimentali, nelle attività di ricerca. Nel complesso, il maggior numero di risorse umane fa capo al Dipartimento di Ingegneria (91), segue il DEMM (84) ed infine il DST (60).

Considerando le tipologie di risorse impiegate nelle attività di ricerca risulta, invece, che il maggior numero di personale strutturato fa riferimento al DEMM (76), seguono il DING (63) e il DST (52). Tali valori ricalcano sostanzialmente la stessa situazione relativa agli anni 2015 e 2016, e riportata per completezza nei quadranti inferiori della stessa Tabella 10. Come negli anni precedenti, infine, il DING è la struttura che presenta la più bassa incidenza di personale strutturato 69,23%, rispetto ad una media pari a 81,28%.

Tabella 10 - Il personale addetto alla ricerca per Dipartimento di afferenza

Personale addetto alla ricerca al 31 dicembre 2018							
<i>Dipartimento</i>	<i>N. Ordinari</i>	<i>N. Associati</i>	<i>N. Ricercatori</i>	<i>Tot. Personale Strutturato (A)</i>	<i>N. Assegnisti</i>	<i>Totale (B)</i>	<i>Indice (A/B)</i>
DEMM	18	29	30	77	6	83	92,77%
DING	13	34	18	65	14	79	82,28%
DST	10	17	24	51	12	63	80,95%
Totale	41	80	72	193	32	225	85,78%
Personale addetto alla ricerca al 31 dicembre 2017							
<i>Dipartimento</i>	<i>N. Ordinari</i>	<i>N. Associati</i>	<i>N. Ricercatori</i>	<i>Tot. Personale Strutturato (A)</i>	<i>N. Assegnisti</i>	<i>Totale (B)</i>	<i>Indice (A/B)</i>
DEMM	19	25	32	76	8	84	90,48%
DING	14	34	15	63	28	91	69,23%
DST	9	18	25	52	8	60	86,67%
Totale	42	77	72	191	44	235	81,28%
Personale addetto alla ricerca al 31 dicembre 2016							
<i>Dipartimento</i>	<i>N. Ordinari</i>	<i>N. Associati</i>	<i>N. Ricercatori</i>	<i>Tot. Personale Strutturato (A)</i>	<i>N. Assegnisti</i>	<i>Totale (B)</i>	<i>Indice (A/B)</i>
DEMM	20	23	36	79	3	82	96,34%
DING	14	31	19	64	37	101	63,36
DST	9	19	26	54	8	62	87,10%
Totale	43	73	81	197	48	245	80,41%
Personale addetto alla ricerca al 31 dicembre 2015							
<i>Dipartimento</i>	<i>N. Ordinari</i>	<i>N. Associati</i>	<i>N. Ricercatori</i>	<i>Tot. Personale Strutturato (A)</i>	<i>N. Assegnisti</i>	<i>Totale (B)</i>	<i>Indice (A/B)</i>
DEMM	19	24	33	76	9	85	89,41%
DING	14	29	24	67	39	106	63,20
DST	8	20	24	52	5	57	91,23%
Totale	41	73	81	195	53	248	78,62%

La Tabella 11 fornisce una panoramica dei fondi di ricerca suddivisi per Dipartimento e per tipologia di finanziamento. Nel complesso, confrontando il triennio 2015-2017, si conferma una significativa riduzione dei fondi di ricerca complessivamente a disposizione delle tre strutture dipartimentali nell'ultimo biennio, anche se il 2017 ha sostanzialmente confermato la dotazione finanziaria dell'esercizio 2016. Dalla distribuzione dei fondi per Dipartimento si evince, anche per il 2017, una marcata differenza tra i singoli dipartimenti; il dipartimento che riesce ad attrarre maggiori fondi in totale è il DING, con una percentuale pari al 86,91% del totale dei fondi a livello di Ateneo, segue il DST (11,43%) ed infine il DEMM (1,66%).

Tabella 11 – Fondi di Ricerca per tipologia e dipartimento

Fondi di Ricerca per tipologia e dipartimento al 31 dicembre 2018				
<i>Natura</i>	<i>DEMM</i>	<i>DING</i>	<i>DST</i>	<i>Totale</i>
Publici	€ 270.863,00	n.p. (*)	€ 331.926,34	602.789,34 (**)
Privati	€ 57.593,44	n.p. (*)	€ 93.006,15	150.599,59 (**)
Totale	€ 328.456,44	n.p. (*)	€ 424.932,49	753.388,93 (**)
Fondi di Ricerca per tipologia e dipartimento al 31 dicembre 2017				
<i>Natura</i>	<i>DEMM</i>	<i>DING</i>	<i>DST</i>	<i>Totale</i>
Publici	€ 8.196,72	€ 2.057.367,00	€ 229.728,87	€ 2.295.292,59
Privati	€ 39.592,79	€ 449.926,00	€ 100.069,50	€ 589.588,29
Totale	€ 47.789,51	€ 2.507.293,00	329.798,37	€ 2.884.880,88
Fondi di Ricerca per tipologia e dipartimento al 31 dicembre 2016				
<i>Natura</i>	<i>DEMM</i>	<i>DING</i>	<i>DST</i>	<i>Totale</i>
Publici	€ 44.371,00	€ 1.670.912,00	€ 390.205,00	€ 2.105.488,00
Privati	€ 209.054,00	€ 320.039,00	€ 86.697,00	€ 615.790,00
Totale	€ 253.425,00	€ 1.990.951,00	€ 476.902,00	€ 2.721.278,00
Fondi di Ricerca per tipologia e dipartimento al 31 dicembre 2015				
<i>Natura</i>	<i>DEMM</i>	<i>DING</i>	<i>DST</i>	<i>Totale</i>
Publici	€ 81.409,00	€ 4.362.761,00	€ 583.000,00	€ 5.027.170,00
Privati	€ 54.659,00	€ 699.565,00	€ 222.000,00	€ 976.224,00
Totale	€ 136.068,00	€ 5.062.326,00	€ 805.000,00	€ 6.003.394,00

(*) Dato non pervenuto a seguito del trasferimento del Responsabile della segreteria amministrativa del DING.

(**) Il dato non comprende i valori riferiti al DING, a causa dei dati non pervenuti per trasferimento del Responsabile della segreteria amministrativa del DING.

3.5. 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.

Si riporta di seguito il riepilogo delle attività di terza missione al 31.12.2018 (Tabella 12).

Tabella 12 - RIEPILOGO DELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

SPIN-OFF autorizzate nel 2018	CONTRATTI/CONVENZIONI stipulati nel 2018	PROGETTI GESTITI nel 2018	PROGETTI PRESENTATI nel 2018	EVENTI organizzati nel 2018
2	n. 3 accordi quadro n. 11 accordi di partenariato per PSR	2	14 (n. 11 per PSR, N. 2 finalizzati a studi di fattibilità e MA.CROSS _ Bando Mise 2018)	5

Ad oggi, nell'Ateneo del Sannio, risultano autorizzate 21 società Spin-Off accademico, nelle quali vi è la partecipazione di almeno un docente o ricercatore di ruolo.

Tabella 13 - Numero Imprese Spin-Off autorizzate dall'Ateneo del Sannio e anno di autorizzazione

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totale
Numero di società Spin-Off	2	2	2	4	1	1	0	1	0	2	3	1	2	21

Tabella 14 - NUMERO BREVETTI CONCESSI

N.	Titolo	N.	Authority	Anno Pubblicazioni	Ffamily ID	Num. PB Family	Elenco Inventori
1	Alimentatore universale in corrente e tensione regolabili specifico per applicazione a led denominato "UNI-VI"	BN20120003	IT	2014	46832672	0	Baccari Silvio (Area:09)
2	Biosensore, sensore chimico, modulatore e switch ottico basato su reticoli a passo lungo in fibra ottica ricoperti da una sottile stratificazione di materiali ad alto indice di rifrazione e regolati in regime di transizione modale	BN20090004	IT	2011	42338379	1	Cusano Andrea (Area:09)
3	Copolimeri dendronizzati biodegradabili a base di poliesteri alifatici	SA20090017	IT	2011	42246353	1	Pappalardo Daniela (Area:03)
4	Macchina per la deposizione controllata su fibre ottiche di materiali in fase liquida, polimerici, non polimerici, fotosensibili e non, anche in soluzione	CS20120003	IT	2013	46018051	1	Cusano Andrea (Area:09) Consales Marco (Area:09)

5	Sistema di previsione della portata idrica di acquiferi carsici	BN20120005	IT	2014	48046700	0	Rampone Salvatore (Area:09)
6	Sistema di rilevazione di onde acustiche in mare	BO20120711	IT	2014	47748683	0	Cusano Andrea (Area:09)
7	Sistema per il monitoraggio del peso e delle anomalie di ruote di materiale rotabile in movimento	BN20110004	IT	2012	44554717	1	Cusano Andrea (Area:09)
8	Sistemi per il monitoraggio di terreni a rischio di frane, in particolare frane causate dalla pioggia	RM20110682	IT	2013	45614968	1	Guadagno Francesco Maria (Area:04) Ravellino Paola (Area:04)
9	Smart led supply (SLS) alimentatore intelligente per led	BN20110012	IT	2012	45540927	1	Vasca Francesco (Area:09) Iannelli Luigi (Area:09)
10	System, method and computer program for forecasting energy price	2013071414	WO	2013	48428881	3	Vaccaro Alfredo (Area:09)
11	Un nuovo rivelatore ottico per la misura senza contatto delle variabili cinematiche	BN20110011	IT	2013	45955249	1	Cusano Andrea (Area:09)

Tabella 15 - PROGETTI DI TRASFERIMENTO AL 31/12/2018

Nome Progetto	Durata	Budget	Importo Ricevuto	Attività Realizzate
TecINet (TEMPUS IV PROGRAMME) codice progetto 544197-TEMPUS-1-2013-1-IT-TEMPUS-JPHES (2013-4614/001-001)	1.12.2013- 30.11.2016	€ 570.165,00	€ 123.514,38	ATTIVITA' DI TECHNOLOGICAL TRANSFER CON N.10 PARTNERS INTERNAZIONALI (George Asachi Technical University of Iasi, Romania; Technical University of Kosice Slovakia; Instituto Superior Técnico, Portogallo; Technical University of Moldova, Moldavia; State Agrarian University of Moldova, Moldavia; Moldova State University, Moldavia; Alecu Russo Balti State University, Moldavia; Moldovan Technology Transfer Network, Moldavia; Agency for Innovation and Technological Transfer, Moldavia; State Agency on Intellectual Property, Moldavia)
Avviso pubblico "Sostegno ai programmi di scouting, idea generation ed accelerazione di start up innovative. Campania in Hub ecosistema regionale a favore della nuova imprenditoria innovativa - PAC III DGR 497/2013	Luglio-Settembre 2016	€ 24.000,00	FINANZIATO MA NON REALIZZATO	Supporto alla stesura del progetto
Domanda di agevolazioni finanziarie DM 1 giugno 2016 "Horizon 2020-PON 2014/2020" ottobre 2016	36 mesi	€ 1.665.002,56	IN ATTESA DI FINANZIAMENTO	Supporto alla stesura del progetto
Progetto di valorizzazione delle eccellenze della ricerca per il trasferimento tecnologico (progetto a valenza strategica nell'ambito della programmazione dell'Ateneo connesso agli ambiti della ricerca, della didattica e dell'internazionalizzazione - art 11 del D.M. 6 Luglio 2016 n. 552.) presentato il 30.9. 2016	5 anni	€ 391.198,70	IN ATTESA DI APPROV AZIONE	Stesura ed ideazione del progetto
MA.CROSS. MATCHING AND CROSSING	3.12.2015- 31.5.2018	€ 55.000,00	FINANZIATO DAL M.I.S.E AL 50%	Progetto finanziato dalla Direzione Generale per la lotta alla contraffazione dell' Ufficio Italiano Brevetti e Marchi il 23.12.2015
MA.CROSS. MATCHING AND CROSSING (RIFINANZIAMENTO)	1.6.2018-30.06.2020	€ 54.166,67	FINANZIATO DAL M.I.S.E AL 50%	Progetto finanziato dalla Direzione Generale per la lotta alla contraffazione dell' Ufficio Italiano Brevetti e Marchi con Decreto Direttoriale del 30 luglio 2018.

Le Associazioni di categoria insieme ad altri enti, in quanto soggetti rappresentativi degli operatori economici del territorio costituiscono un elemento di congiunzione importante tra le istituzioni ed il territorio. Attraverso la loro collaborazione è stato possibile contattare molte aziende associate ed avviare insieme un percorso di diagnosi innovativa.

Le associazioni contattate sono state: Confindustria Benevento, CLAAI - Unione Provinciale Artigiani e della Piccola Impresa Benevento, CNA-Confederazione Nazionale Artigiani Benevento, CIA Benevento (Confederazione italiana agricoltori), Unimpresa Benevento. È stato, inoltre, contattato il gruppo di azione locale GAL Taburno che associa diverse associazioni e soggetti pubblici e privati con la finalità di promozione del territorio e dello sviluppo rurale.

Contestualmente si è avviata un'attività di analisi e di mappatura delle aziende associate e programmate una serie di visite al fine di trasferire al tessuto imprenditoriale locale le competenze di ricerca ed innovazione dell'Ateneo. Con Confindustria Benevento, inoltre, si è intrapresa una intensa attività di collaborazione con gli organi direttivi mediante incontri e riunioni collegiali.

4. 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).

4.1. Attori e compiti

Gli attori coinvolti al perseguimento delle finalità e degli obiettivi del ciclo di gestione della Performance dell'Ateneo sono:

- CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, che ha il compito di indicare nel Piano Integrato e di concerto con il Direttore Generale, gli indirizzi, gli obiettivi e i relativi indicatori programmati per la misurazione dei risultati che sono poi rendicontati, a consuntivo, nella Relazione della performance;
- il DIRETTORE GENERALE, che ha il compito di declinare e condividere tali obiettivi con la struttura tecnico-amministrativa, individuare le dimensioni trasversali, per valutare poi i propri dirigenti in base alle performance complessivamente conseguite;
- il RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA che svolge attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate. Si fa garante della correttezza dell'assolvimento che permette di rafforzare l'efficacia del sistema di controllo preventivo;
- i DIRIGENTI e i RESPONSABILI, che concorrono alla costruzione e condivisione degli obiettivi, declinano gli stessi nelle Unità Organizzative ed Uffici di cui sono responsabili e valutano a loro volta i propri collaboratori per le prestazioni rese al servizio dell'ateneo nel suo complesso;
- il PERSONALE T-A che concorre al raggiungimento degli Obiettivi propri e a quelli dell'U.O. ovvero all'Ufficio di afferenza;
- i PRESIDII POLITICI responsabili del perseguimento di obiettivi specifici riguardanti le tre missioni istituzionali dell'Ateneo: Didattica, Ricerca e Terza Missione;
- il NUCLEO DI VALUTAZIONE nelle sue funzioni degli OIV tra le quali figurano: il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione; la validazione della Relazione sulla Performance, la garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la responsabilità sulla corretta applicazione delle Linee Guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANVUR nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del d.lgs. 150/2009, in conformità ai poteri di indirizzo dell'ANAC e infine del DFP.

Con Decreto Direttoriale del 20 gennaio 2016, n. 56, è stato costituito un Gruppo di Lavoro permanente con il compito di svolgere attività di supporto agli Organi per il Ciclo di Gestione della Performance. Tale Gruppo di Lavoro, successivamente modificato con Decreto Direttoriale del 25

agosto 2016, n. 751, è stato ulteriormente integrato con Decreto Direttoriale del 10 agosto 2017, n. 655, mediante l'individuazione di una figura di coordinamento. Pertanto, esso risulta attualmente composto da:

1. il Prorettore, prof. Massimo Squillante;
2. il prof. Paolo Esposito, successivamente DELEGATO con D.R. del 15.02.2017 per le funzioni relative al "Piano e al Ciclo della Performance";
3. il Direttore Generale, dott. Ludovico Barone;
4. il dott. Antonio Scianguetta nella qualità di Coordinatore del Gruppo di Lavoro
5. la dott.ssa Iolanda Manicatori, la dott.ssa Maria Labruna, dott.ssa Maria Grazia De Girolamo, dott. Pasqualino Pascucci nella qualità di componenti del Gruppo di Lavoro.

4.2. Definizione di un sistema di misurazione e valutazione

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 viene articolato:

1. Recepimento degli "obiettivi generali" che verranno emanati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri per identificare le priorità strategiche delle PA. Fino alla loro emanazione l'ANVUR invita a far riferimento agli obiettivi strategici. Entro il mese di ottobre di ciascun anno deve essere deliberato, su proposta del Direttore Generale, il programma triennale delle attività che definisce le priorità strategiche per il triennio di riferimento, includendo anche le priorità in tema di Trasparenza e Anticorruzione.
2. Bilancio preventivo annuale e triennale, redatto anche in forma di missioni e programmi. La programmazione finanziaria e di bilancio è definita nell'ambito del bilancio di previsione annuale e pluriennale da approvare entro il 31 dicembre.
3. Definizione degli "obiettivi specifici" da adottare nel Piano della Performance, intesi come obiettivi strategici, derivati dalle priorità strategiche, dai quali derivare a cascata gli obiettivi operativi, coerenti con gli "obiettivi generali" e con gli obiettivi strategici, nonché dei relativi indicatori e target. Nel periodo novembre/gennaio, sulla base delle linee strategiche contenute nel programma triennale, il Rettore definisce gli obiettivi da assegnare al Direttore, mentre il Direttore declina e condivide con i dirigenti gli obiettivi operativi e organizzativi, i relativi indicatori e target.

4. Aggiornamento annuale e validazione da parte del NV del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Tale aggiornamento deve precedere l'approvazione del Piano Integrato.
5. Approvazione del Piano Integrato e del Programma triennale anticorruzione e trasparenza. Entro il 31 gennaio dovrà essere approvato il Piano Integrato e il Programma triennale anticorruzione e trasparenza.
6. Monitoraggio in corso d'anno ed eventuale revisione degli obiettivi. Almeno una volta all'anno entro il 30 giugno.
7. Misurazione, valutazione e rendicontazione sul conseguimento degli obiettivi. Entro il 30 aprile dell'anno successivo.
8. Approvazione della Relazione della performance e validazione da parte del NV. Entro il 30 giugno dell'anno successivo.

4.3. 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, prevalentemente di natura trasversale, 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.

5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (NEL NUOVO QUADRO NORMATIVO)

Il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, art. 60 comma 2, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 20 agosto 2013, ha stabilito che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, precedentemente in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT - all'art.13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), sono trasferite all'ANVUR.

Con l'approvazione del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (art.5 comma 3), convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, la CIVIT è stata in seguito trasformata in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC).

L'art.19 comma 9 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114) ha trasferito poi al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance di cui era titolare l'ANAC, che rimane dunque titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione.

Secondo il dettato normativo i compiti valutativi in materia di performance sono svolti dall'Agenzia nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del d.lgs. 150/2009, in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione (quindi successivamente dell'ANAC e infine del DFP).

L'approccio dell'ANVUR in tema di valutazione della performance mira a generare un Sistema di Valutazione delle università statali e degli EPR vigilati dal MIUR, all'interno del quale Agenzia Nazionale e Nuclei di Valutazione, nella loro funzione di OIV, agiscono in stretta sinergia tra loro.

L'aspettativa è che la parte della Relazione dei Nuclei dedicata alla performance assuma in futuro la funzione di rendicontare sinteticamente e in modo non formale l'attività svolta dal Nucleo nell'anno precedente, in modo integrato e complementare rispetto alle altre attività valutative. Il riferimento primario è ovviamente al processo di Assicurazione della Qualità (AVA), ma in generale l'idea è di utilizzare questo strumento per mettere in evidenza come e quanto il lavoro degli uffici di supporto aiuti l'ateneo a perseguire le proprie finalità istituzionali (didattica, ricerca e terza missione).

5.1. Punti di Forza e di Debolezza del Ciclo della Performance di Ateneo

Relativamente ai fattori di criticità, di sviluppo e di miglioramento, nonché ai punti di forza del ciclo della performance e dei documenti di pianificazione si rimanda di seguito agli elementi rilevati dal Nucleo di Valutazione che, nello specifico, *«esprime pertanto le seguenti raccomandazioni da prendere in considerazione in occasione del prossimo aggiornamento annuale del SMVP:*

- Nel documento (v. pag. 24) si dichiara di valutare la performance organizzativa su modelli definiti dall'Ateneo in attesa di appositi modelli annunciati dal Dipartimento della Funzione Pubblica ma non ancora disponibili. Quando saranno disponibili il SMVP ne dovrà tenere conto;
- Tutte le dimensioni del modello di valutazione dei servizi dovranno essere valutate, mentre nel documento si precisa che "in sede di prima applicazione potranno essere valutate solo le dimensioni principali" (p. 27);
- Il modello di pesatura dei servizi dovrà essere applicato a partire dal prossimo anno. Nel documento si precisa che, in sede di prima attuazione "la pesatura è a cura della Direzione Generale" (p. 29);
- Si raccomanda un impegno particolare nella definizione di un'anagrafe di indicatori usabili per la performance organizzativa e individuale. Tale anagrafe in formato digitale *xlsx*, dovrà essere allegata al prossimo aggiornamento del SMVP;
- Nel prossimo aggiornamento sarà necessario prevedere le modalità di partecipazione dell'OIV al processo di monitoraggio e alla valutazione della partecipazione degli utenti interni ed esterni al Ciclo della Performance, previste dal D. Lgs 74/2017. Ci si attende che il prossimo aggiornamento delle Linee Guida dell'ANVUR per il ciclo della performance facciano riferimento anche a queste innovazioni normative. A titolo sperimentale il NdV raccomanderà un'integrazione del questionario per la prossima indagine sul benessere organizzativo, al fine di valutare la soddisfazione degli utenti interni rispetto ai servizi strumentali e di supporto;
- Il raccordo con i documenti di bilancio dovrà essere ulteriormente migliorato con l'introduzione della contabilità analitica, strumento necessario per un livello soddisfacente di integrazione;
- Infine, nel prossimo aggiornamento dovranno essere introdotti i formati e le tabelle previsti dal sistema informativo di supporto che ci si augura sia completato in tempo per l'elaborazione del prossimo Piano Integrato»².

5.2. Il Processo di Rendicontazione degli Obiettivi

Il Piano ha rispettato la corrispondenza con le Missioni ed i Programmi, definiti con il Decreto Interministeriale del 16 gennaio 2014, n. 21, emanato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ed ha consentito l'integrazione con il Bilancio di Ateneo per il tramite della classificazione COFOG. In linea con le indicazioni del Nucleo gli obiettivi gestionali individuati sono stati declinati con un orizzonte prevalentemente di natura trasversale.

La procedura di assegnazione degli obiettivi, si è svolta mediante l'invio di una scheda per la raccolta di eventuali riflessioni e osservazioni tecniche utili al miglioramento del processo di corretta

² Si veda il Verbale n. 3 del 28/06/2018 con cui il Nucleo di Valutazione ha espresso il parere vincolante favorevole sull'aggiornamento del SMVP.

definizione degli obiettivi operativi della Performance: la scheda di rilevazione è stata partecipata ai Direttori dei Dipartimenti e ai due Dirigenti dell'Ateneo che, a loro volta, hanno provveduto alla successiva condivisione con i Responsabili di Settori, Uffici e Unità Organizzative. In tal senso, come previsto dal SMVP³, per ciascun obiettivo di performance organizzativa sono stati individuati i dirigenti e i Responsabili di Area e UU.OO./Ufficio direttamente coinvolti nel conseguimento dell'obiettivo stesso: in definitiva, la performance dell'U.O. è una componente della valutazione individuale.

Il processo di misurazione e valutazione della performance, d'altra parte, è stato realizzato con il supporto del Gruppo di Lavoro a supporto degli Organi di Governo per il "Ciclo di gestione delle Performance" ed è consistito nell'impiego di opportune schede di valutazione, previste anch'esse dal SMVP⁴ e che, naturalmente, risultano differenziate in relazione alla diversità dei soggetti valutati. 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 rispettivamente 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. Le schede per i Responsabili UU.OO./uffici sono suddivise in due sezioni, come disciplinato dal SMVP:

- una prima, prevede la rendicontazione degli obiettivi della performance (che, secondo il nuovo SMVP, ha un "peso" ponderato pari al 60% della performance complessiva);
- una seconda, prevede la valutazione delle competenze organizzative e funzionali e contribuisce al 40% della performance complessiva.

Per il personale operativo, invece, la scheda informatizzata prevede la valutazione delle sole competenze organizzative e funzionali, come indicato dal SMVP.

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, rappresenta una assoluta novità per l'Ateneo in termini di gestione del ciclo della performance e, maggiormente, un elemento di enorme 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. Tale considerazione appare davvero notevole, specie in funzione delle esternalità positive che,

³ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance-Aggiornamento 2018, Università degli Studi del Sannio, Pag. 32.

⁴ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance-Aggiornamento 2018, Università degli Studi del Sannio, Pagg. 33 e ss.

probabilmente, genererà a partire dalla futura programmazione delle performance dell'intera struttura organizzativa di Ateneo.

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, per la prima volta, in occasione della predisposizione della presente relazione sulla performance 2018 e della comunicazione delle informazioni necessarie alla gestione delle varie fasi del ciclo. Da ultimo, proprio in relazione a tale ultimo aspetto, si evidenzia che la Direzione Generale dell'Ateneo ha già condotto alcune analisi sulla scorta delle quali ha individuato una piattaforma software già utilizzata con soddisfazione presso altre Università e Enti Pubblici, anche mediante alcune missioni⁵ che hanno consentito di constatare materialmente le potenzialità e la relativa semplicità di utilizzo. Non si è proceduto all'acquisizione del software individuato considerando l'imminente scadenza degli Organi di Governo e l'attuale assenza finanche di una unità di personale strutturalmente addetto alla gestione del ciclo della performance, causa il ben noto sottodimensionamento quantitativo dell'organico, segnalato peraltro dal Nucleo di Valutazione nella sua relazione⁶. In ogni caso la nuova Governance potrà utilizzare se lo riterrà opportuno gli esiti delle indagini di mercato effettuate.

Approfondendo l'argomento della carenza di personale tecnico-amministrativo già trattato dal Nucleo si forniscono i seguenti dati relativa alla dinamica del personale negli ultimi otto anni.

Anno	Tempo indet.	Tempo determ.	Totale
2011	170	39	209
2012	168	49	217
2013	167	42	209
2014	172	40	212
2015	167	5	172
2016	163	6	169
2017	163	0	163
2018	158	0	158

Fonte MIUR e interna

⁵ Tra i diversi momenti di interlocuzione relativi alla individuazione del software per la gestione del ciclo della performance, si sottolinea la missione del 22 marzo 2019, presso l'azienda HERA di Bologna, nell'ambito della quale si è svolta una presentazione delle funzionalità del software proposto dalla Tempo Innovation Solution srl, alla presenza del Direttore Generale e dell'Università del Piemonte Orientale che già utilizza da tempo il software.

⁶ Relazione Annuale Nucleo di Valutazione di Ateneo Anno 2018, Pagg. 24-26.

Senza entrare nel merito delle motivazioni che hanno impresso la dinamica illustrata, non si può non pensare che il drastico ridimensionamento dell'organico effettivo registrato a partire dal 2015 non abbia influito sulle condizioni e sul prodotto del lavoro degli Uffici.

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'impiego 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.

5.3. Risultati raggiunti nell'anno 2018

Risultati della performance organizzativa

L'Ateneo, per la prima volta, ha adottato e applicato le prescrizioni metodologiche previste dal SMVP e 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 2018-2020 sia stata raggiunta e le uniche eccezioni sono riconducibili esclusivamente a 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. In tal senso, difatti, si ricorda che:

- l'attività didattica per l'AA 2018/2019 del Dipartimento di Scienze e Tecnologie è stata avviata presso la sede di via Calandra;
- è stato istituito un servizio navetta che collega l'edificio Battistine, sito alla Via Port'Arsa e la sede del Dipartimento di Scienze e Tecnologie, sito alla via dei Mulini, con il complesso di via Calandra a beneficio di studenti e personale del Dipartimento;
- è stato programmato il trasferimento degli studi di alcuni docenti e degli uffici del personale tecnico-amministrativo del Dipartimento di Scienze e Tecnologie;

- sono state avviate le attività necessarie per ottimizzare l' utilizzo di alcuni locali ubicati presso la sede in via delle Puglie, in modo tale da recuperare lo spazio concesso al Dipartimento di Scienze e Tecnologie presso la sede in via Calandra;
- è stata programmata la concentrazione delle biblioteche del Dipartimento di Ingegneria e del Dipartimento di Scienze e Tecnologie nei locali già destinati a biblioteca nel Palazzo De Simone;
- il laboratorio informatico di via Calandra ha ospitato anche l'attività del Dipartimento di Scienze e Tecnologie;
- l'acquisizione del complesso immobiliare denominato ex Orsoline, che ha consentito di ampliare notevolmente gli spazi a disposizione del Dipartimento di Ingegneria⁷.

Risultati della performance individuale

In relazione alla valutazione della performance individuale, è necessario sottolineare che l'Ateneo ha applicato – per la prima volta – le prescrizioni previste dal rinnovato SMVP (approvato dal CDA il 18/07/2018, con parere vincolante del Nucleo di Valutazione del 28/06/2018). Anche in questo caso, si ricorda l'impiego – per la prima volta – di schede individuali per la valutazione delle competenze organizzative e professionali che, secondo il SMVP, è posta a carico del superiore gerarchico.

Risultante trasparenza e anticorruzione

Dall'analisi delle aree anticorruzione e trasparenza del Piano Integrato dell'Università degli Studi del Sannio relativo all'anno 2018, si evidenzia il raggiungimento di tutti gli obiettivi programmati e formalizzati nel relativo Piano Integrato (2018-2020). Il raggiungimento di questi obiettivi assume una rilevanza e una crucialità significative, considerando anche l'attenzione dedicata dal legislatore, e dalle ultime novelle normative, a tali aspetti.

Per l'approfondimento analitico dei risultati della performance raggiunti nell'anno 2018, si rinvia all'Allegato 1.

5.4. La valutazione del Direttore Generale e del Dirigente

La valutazione dell'unico dirigente, dott. Antonio Scianguetta e del Direttore Generale sarà oggetto di una successiva analisi, separata dalla valutazione della performance di cui alla presente relazione.

⁷ Si rimanda, per maggiori dettagli, alla Relazione riepilogativa di tali attività esposta dal Rettore agli organi di governo nelle sedute del 4 e 5 giugno 2019.

Più precisamente, si ritiene opportuno strutturare il processo di valutazione delle competenze professionali del dirigente e del direttore generale attraverso la rilevazione dell'opinione dei cosiddetti "portatori di particolari interessi interni"⁸ all'Ateneo, ricorrendo alla somministrazione di questionari anonimi grazie ai quali sarà possibile ricevere indicazioni preziose riguardo agli aspetti da valutare previsti nel SMVP.

Per l'anno in corso, il metodo sarà introdotto in via sperimentale, in quanto esso non è esplicitamente previsto dal vigente SMVP: ciononostante l'ascolto, la rilevazione delle opinioni dei portatori di interesse interni all'Ateneo, potrà costituire un prezioso ausilio per la ponderazione dei giudizi che il Direttore Generale dovrà formulare sia riguardo all'operato dell'unico dirigente, sia in relazione al proprio operato, evitando così il rischio di valutazioni autoreferenziali avulse dall'effettiva percezione dell'*umore* che percorre l'ambiente organizzativo e delle opinioni che dei valutandi hanno alcune delle principali componenti dell'Ateneo sulle quali la loro attività produce direttamente effetti.

Trattandosi, per il momento, di un'attività promossa meramente in via sperimentale, non verrà attribuito un peso predeterminato ai risultati che emergeranno dai questionari, anche se, d'altra parte, i risultati stessi saranno considerati dalla Direzione Generale un importante punto di riferimento e un'occasione di riflessione da tenere in debito conto nella procedura di valutazione del dirigente e della propria autovalutazione.

Il questionario, di cui verrà garantito l'assoluto anonimato, sarà somministrato secondo canali differenziati, come di seguito:

- **Per il dirigente, dott. Antonio Scianguetta, la somministrazione avverrà:**
 - ai responsabili delle UU.OO. di rispettiva diretta responsabilità,
 - ai delegati del Rettore, per le materie afferenti alle attività di tali UU.OO.;
 - ai Direttori dei Dipartimenti di Ateneo.
- **Per il Direttore Generale**
 - al Rettore;
 - ai Direttori dei Dipartimenti di Ateneo;
 - ai delegati del Rettore, per le materie afferenti alle attività delle UU.OO.;
 - al dirigente, dott. Scianguetta;
 - a tutti i responsabili dei settori ovvero, in mancanza, alle UU.OO. dell'amministrazione centrale.

⁸ In tal senso, sono state prese in considerazione le conclusioni evidenziate dalla dott.ssa Francesca Lombardi (Presidio di Qualità) nella sua tesi "*La prospettiva del cliente interno nelle università: un'indagine empirica basata sulla tecnica del focus group*" e dal dott. Vincenzo Gaudiosi (U.O. Applicativi Informatici) nella sua tesi "*La prospettiva del cliente interno nelle Università: un'indagine di customer satisfaction*", entrambe discusse per il conseguimento del diploma di Master universitario di II Livello in "Manager nelle amministrazioni pubbliche: misurazione e valutazione delle performance", III edizione, AA 2017/2018.

5.5. Monitoraggio e variazioni degli obiettivi di performance

5.5.1. Monitoraggio e gestione dei progressi

L'art. 6 del D.lgs. 150/2009 stabilisce che "... gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio". E ancora "gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione".

Nel corso dell'anno 2018, l'attività di monitoraggio è stata attuata mediante la predisposizione di una "Scheda per la raccolta di riflessioni e osservazioni tecniche utili al miglioramento del processo di corretta definizione degli obiettivi operativi della Performance dell'Università degli Studi del Sannio", che è stata inviata ai Dipartimenti, ai Dirigenti e alle Unità Organizzative dell'Ateneo.

L'attività di monitoraggio sull'avvio del Ciclo della Performance prevista invece dalle delibere CiVIT n. 6/2013 e n. 23/2013, in capo agli OIV, sembra essere stata superata con il passaggio delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università all'Anvur (Legge 98/2013), e soprattutto alla luce delle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane" emanate dalla stessa Anvur a luglio 2015. Rispetto a tale adempimento, non più necessario secondo le modalità previste dalle citate delibere, l'Anvur ha ritenuto di lasciare gli OIV liberi di gestire quest'attività secondo proprie modalità, in un'ottica di semplificazione.

L'attività di monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance, sulla relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni e sulle validazioni delle relazioni sulla performance (relazioni, verbali, ecc.) sono disponibili nella pagina del Nucleo di Valutazione (<http://www.unisannio.it/it/ateneo/organizzazione/nucleo-di-valutazione>).

5.5.2. Aspetti metodologici in materia di monitoraggio e variazione degli obiettivi di performance

Al fine di dare maggiore intensità all'intero Ciclo della Performance dell'Ateneo è necessario che le fasi della pianificazione e della programmazione siano strettamente connesse e supportate dalle fasi del monitoraggio e del controllo.

La pianificazione e la programmazione rappresentano infatti condizione necessaria ma non sufficiente per la realizzazione degli obiettivi aziendali se non supportati da costanti processi di misurazione, monitoraggio e controllo volti a fornire al management una serie di informazioni sulla gestione al fine di verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi ed eventuali criticità.

La presente nota metodologica, che si intende progressivamente sviluppare – seppur semplificata in ragione delle dimensioni e dell’ articolazione dell’ Ateneo – consiste in processi di audit attraverso i quali si raccolgano e si analizzino le informazioni utili a verificare la coerenza e la congruenza tra gli obiettivi definiti in sede di pianificazione e quelli raggiunti in sede di rendicontazione.

Fino all’ entrata in funzione di un sistema informativo meccanizzato che consenta di realizzare quanto descritto, le attività di monitoraggio saranno strutturate in maniera programmata sia attraverso *step* periodici, sia mediante incontri e contatti formali e informali.

Ad essi parteciperà il Delegato del Rettore e il Gruppo di Lavoro sulla Performance, già istituito.

Più nello specifico, nella “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020” l’ ANVUR, nel riepilogare alcune tra queste sensibili innovazioni, ha sottolineato il tema della rimodulazione di obiettivi e indicatori di performance specificando, con il nuovo art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009, che *«Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)»*.

Pertanto, alla luce di quanto premesso, è stata predisposta una scheda che ha consentito di raccogliere, in maniera sistematica e organizzata, tutte le proposte di revisione, modifica e rettifica responsabilmente considerate necessarie dalle UU.OO. dell’ Ateneo per ottimizzare ulteriormente il processo di gestione della performance e il connesso Piano Integrato.

6. OPPORTUNITÀ

Alla luce dell’ avvio del sistema AVA, diventa sempre più evidente ed esplicita la stretta relazione tra l’ assicurazione della qualità e le prestazioni del personale tecnico-amministrativo di supporto. L’ ANVUR infatti “... considera utile e necessaria la progressiva convergenza programmatica delle due logiche che caratterizzano l’ accademia e per questo ritiene di dover integrare di conseguenza le sue funzioni valutative. Partendo dal presupposto che la performance amministrativa è la misura delle prestazioni di supporto di ogni attività che si realizza all’ interno dell’ università, l’ intenzione è di intraprendere un percorso che si concentri dapprima sulla mappatura delle diverse forme di didattica, ricerca e terza missione, per fornire in seconda battuta un supporto metodologico per una loro opportuna descrizione e valutazione. ... Sul piano valutativo l’ ANVUR si aspetta un percorso argomentativo più ampio, centrato sulla qualità del contributo

offerto dal personale amministrativo per l'espletamento delle funzioni istituzionali che l'Agenzia valuta dall'esterno attraverso le procedure AVA e VQR".

L'Impegno dell'Ateneo, con lo sforzo di tutti gli attori coinvolti nella gestione del Ciclo della Performance e nei processi di Assicurazione di Qualità, è di adeguare documenti di programmazione e processi ad essi legati alle metodologie che l'ANVUR, nel suo più ampio disegno valutativo, sta proponendo al fine di incentivare il miglioramento continuo delle attività amministrative e di supporto alla didattica e alla ricerca del sistema universitario italiano.

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.