

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 (ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009)

ANNO DI RIFERIMENTO 2020

Indice

| | |
|--|-----------|
| 1. Presentazione | 3 |
| 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni | 4 |
| 2.1 L'Amministrazione e il contesto di riferimento | 4 |
| 2.2 I risultati raggiunti dall'Ateneo | 8 |
| 2.3 Risorse umane | 11 |
| 2.4 Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale | 12 |
| 2.5 Performance organizzativa | 15 |
| 2.6 Performance individuale | 16 |
| 2.7 Criteri del sistema di valutazione dei responsabili di settore/ufficio e dei collaboratori. | 25 |
| 2.8 Conciliazione | 28 |
| 3. Gli Obiettivi e la loro Valutazione | 30 |
| 3.1 L' albero della performance | 30 |
| 3.2 La valutazione degli Obiettivi Operativi per l'anno 2020 | 32 |
| 4. Rendicontazione degli obiettivi raggiunti nell'anno 2020: Direzione Generale, Divisioni ed Aree | 33 |
| 4.1 Le Schede | 33 |
| 4.2 I risultati della Performance Individuale 2020 | 80 |
| 5. Prevenzione della corruzione e trasparenza | 80 |
| 6. Pari opportunità e bilancio di genere | 82 |
| 7. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance | 89 |

Il presente documento è stato approvato con DR n. 119 prot. 6082 del 9 febbraio 2021

1. Presentazione

La Relazione sulla Performance 2021 è relativa ai risultati ottenuti dall'Università degli Studi del Molise con la conclusione del ciclo di gestione della performance dell'anno 2020 e, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo rendiconta agli Organi di Governo e a tutti gli stakeholder le innovazioni, il monitoraggio effettuato sulle stesse e la conclusione di tutti i processi posti in essere.

E' redatta in linea con gli obiettivi definiti nel Piano Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2020-2022 e tiene conto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario (ANVUR) nonché dalle raccomandazioni del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

E' predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, al fine di migliorare la qualità dei servizi e rendere trasparenti i risultati e le risorse impegnate dalle Pubbliche Amministrazioni, evidenziando, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate nell'anno 2020.

A garanzia degli obblighi di trasparenza di cui al Decreto Legislativo n. 33/2013, modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016, la Relazione sulla Performance, dopo la validazione, viene pubblicata sul sito istituzionale www.unimol.it nella sezione "Amministrazione Trasparente – Sezione Performance –" come stabilito dagli art.10 e 20 del Decreto Legislativo n.33/2013 nonché sul Portale della Performance, prima denominato "Portale della Trasparenza" previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009.

Definisce, inoltre, le modalità di attuazione del ciclo della performance che si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei relativi indicatori;
- Monitoraggio degli obiettivi nel corso dell'anno ed introduzione di eventuali correttivi;
- Misurazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premiali;
- Rendicontazione dei risultati agli Organi di Amministrazione, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 L'Amministrazione e il contesto di riferimento

L'Università degli Studi del Molise è chiamata a svolgere il ruolo di istituzione di riferimento e della promozione di un territorio ricco di risorse ma non adeguatamente utilizzate, di impulso sul piano sociale, economico e delle relazioni europee ed internazionali.

E' riuscita negli anni a consolidare il proprio rapporto e la propria integrazione con il tessuto produttivo della Regione fino a rappresentare, per il contesto territoriale di riferimento, un presidio fondamentale a tutela di diritti, costituzionalmente garantiti, quale quello alla cultura, all'istruzione e alla formazione, alla salute, in una prospettiva coerente con il principio di eguaglianza tra i cittadini sancito dall'art. 3 della Costituzione.

La sua presenza e la sua vitalità sul piano formativo consentono di attrarre nella Regione Molise studenti e laureati anche da Regioni limitrofe.

La qualità della ricerca espressa dai suoi docenti e ricercatori costituisce cardine insostituibile per garantire al territorio prospettive di sviluppo sociale ed economico, oltre a garantire alla collettività qualità elevata in alcuni servizi essenziali.

Tale elemento ha contribuito ad accrescere il suo ruolo anche in termini di opportunità e di occasioni nel campo del trasferimento tecnologico.

Il processo di rinnovamento e le scelte strategiche, fortemente condizionati dalla pandemia, è stato continuo attraverso scelte quali:

- ▶ La valutazione interna e l'individuazione delle eccellenze sulle quali concentrare prioritariamente attenzione e risorse attraverso verifiche periodiche;
- ▶ L'incentivazione delle attività a supporto della ricerca;
- ▶ Il rafforzamento delle attività a sostegno dell'offerta didattica e conseguente investimento sulle eccellenze;
- ▶ L'impegno teso ad individuare personale tecnico – amministrativo di supporto ai gruppi di ricerca dipartimentali e interdipartimentali e allo svolgimento delle attività didattiche;
- ▶ La verifica funzionale dell'attuale articolazione dipartimentale.

Sul piano organizzativo, l'attuale modello gestionale garantisce una sostanziale condivisione delle scelte di governo e delle strategie programmatiche e assicura una programmazione coerente con i bisogni dell'Ateneo.

L'Ateneo è strutturato in 6 Dipartimenti:

- Dipartimento Agricoltura, Ambiente e Alimenti
- Dipartimento di Bioscienze e Territorio
- Dipartimento di Economia
- Dipartimento Giuridico
- Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio"
- Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione.

L'emergenza legata alla pandemia da Coronavirus sta costringendo tutte le Pubbliche Amministrazioni a rivedere strategie, previsioni di bilancio e obiettivi di breve e medio periodo.

Dal punto di vista organizzativo e tecnologico, poche amministrazioni erano preparate per l'attivazione di un sistema di smart-working come prestazione lavorativa ordinaria.

L'Ateneo, nonostante ciò, ha saputo rispondere contemperando in modo sostanzialmente adeguato le necessità dell'utenza con la sicurezza del personale.

In quest'ottica è da valorizzare la capacità dell'Università degli studi del Molise di agire e reagire sotto stress anche se in un prossimo futuro saranno evidenti le opportunità nate dall'obbligo di riconsiderare forzosamente gli assetti organizzativi, lavorativi ed erogatori dei servizi istituzionali.

In questo quadro anche la gestione del ciclo delle performance deve quindi tenere in debito conto il particolare momento di difficoltà che l'Ateneo ha vissuto e vive tuttora a causa degli sforzi organizzativi sostenuti negli ultimi mesi e delle certe minori entrate.

Pertanto, anche alla luce dei monitoraggi sulla performance diventa indispensabile una tempestiva verifica da parte della dirigenza almeno sui tre seguenti aspetti:

- sostenibilità degli obiettivi perseguiti rispetto alle imprevedibili esigenze organizzative e funzionali generate dall'emergenza;
- impatti finanziari che l'emergenza stessa ha provocato;
- inserimento dei nuovi obiettivi imposti dalla pandemia.

La stessa programmazione delle attività in smart-working, unitamente al rischio di caduta di produttività, l'adeguamento organizzativo e strutturale della logistica alle misure necessarie al

contenimento del contagio, la necessità di rimodulare i servizi all'utenza a supporto della ripresa delle attività produttive e commerciali, hanno impattato e alterato l'assetto dell'organizzazione e talora le sue stesse finalità, la scala delle priorità, l'adeguatezza e la finalizzazione delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Il progressivo superamento dell'emergenza ha imposto, da un lato, la necessità di riavviare gradualmente i servizi in presenza, dall'altro di consolidare lo smart-working.

A tal fine, in relazione alle nuove esigenze organizzative e funzionali si è resa necessaria una rimodulazione degli obiettivi già programmati nonché l'integrazione di nuovi obiettivi imposti dalla situazione pandemica emergenziale e definiti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2020.

In particolare, il perdurare della situazione emergenziale determinata dall'epidemia da Covid-19 e della conseguente modalità di espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile ha reso necessario procedere ad un assestamento del modello organizzativo di Ateneo in termini di semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti e di ridefinizione di alcuni ambiti di competenza delle strutture amministrative.

Al fine di rappresentare le funzioni e l'articolazione degli uffici di Ateneo si riporta l'organigramma aggiornato al 31.12.2020:

2.2 I risultati raggiunti dall'Ateneo

Tra le attività strategiche poste in atto dall'Ateneo di particolare rilievo è il miglioramento dell'offerta formativa con la realizzazione di percorsi di studio sempre più innovativi che rispondono al bisogno degli studenti in prospettiva di una solida preparazione culturale e professionale degli stessi.

Tali attività poste in essere hanno dato risposte importanti alle esigenze formative dell'intero tessuto territoriale.

Le strutture amministrative hanno supportato la gestione dell'offerta formativa e la rimodulazione degli ordinamenti didattici in linea e nel pieno rispetto dei parametri previsti dal processo di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento dell'ANVUR.

Nell'ambito delle azioni intraprese, per garantire la ripresa delle attività didattiche e lavorative in sede, secondo le indicazioni e le prescrizioni dettate dai diversi provvedimenti del Governo circa le misure di prevenzione e contenimento del contagio da Covid-19, sono stati effettuati interventi strutturali sugli edifici universitari al fine di riorganizzare ed attribuire nuove funzioni a spazi esistenti e di realizzare ulteriori aule con capacità ricettiva proporzionata alle esigenze dei diversi corsi di laurea secondo il criterio del distanziamento sociale.

Le misure di distanziamento all'interno dei locali, quali le aule e gli spazi didattici, hanno reso necessari interventi strutturali che hanno consentito l'ampliamento degli spazi per assicurare un numero adeguato di posti in aula.

Le soluzioni adottate hanno consentito di realizzare circa n. 580 nuovi posti aula presso il II e III Edificio Polifunzionale, compensando ed integrando quelli non più utilizzabili all'interno delle aule a seguito del distanziamento anti-contagio.

La spesa complessiva per gli interventi edili ed impiantistici, nonché per l'acquisto di arredo ed apparecchiature e di trasloco è confluita nella richiesta di finanziamento presentata dall'Ateneo ai sensi del Decreto Ministeriale n. 81 del 13 maggio 2020, al Ministero dell'Università e della Ricerca che ha provveduto all'attribuzione, per l'anno 2020, delle risorse del Fondo per l'edilizia universitaria e per le grandi attrezzature.

L'implementazione tecnologica nelle aule permette, inoltre, un'interazione più partecipata tra docenti e studenti sia in presenza sia a distanza.

Nell'ambito delle misure straordinarie adottate per garantire la piena funzionalità delle attività didattiche, considerando il permanere della modalità mista, si sono resi necessari interventi urgenti per il potenziamento dei servizi informatici che hanno mirato a:

1. garantire migliore affidabilità della rete di Ateneo sia dal punto di vista infrastrutturale sia dal punto di vista delle interconnessioni verso la rete internet;
2. garantire un efficace ed efficiente accesso ai servizi di smart-working del personale, potenziando servizi attualmente già attivi (ad esempio la VPN) ed effettuando una analisi di mercato atta all'adozione di nuovi sistemi;
3. mettere a sistema delle piattaforme che consentano la didattica in modalità in presenza, a distanza o blended learning;
4. garantire una migliore integrazione delle piattaforme per l'erogazione di formazione a distanza con i sistemi già in essere;
5. dotare le aule di strumenti tecnologici finalizzati all'erogazione della didattica anche in modalità blended - learning.

A tal fine, si è provveduto ad acquisire una serie di attrezzature, software e servizi che hanno permesso di fronteggiare le esigenze suddette.

L'Ateneo, inoltre, ha presentato richiesta di cofinanziamento per interventi da realizzare nell'ambito dei "Programmi finalizzati all'ammodernamento delle infrastrutture tecnologiche e grandi attrezzature scientifiche da avviare entro il 2020", previsti dal DM. n. 1121 del 5 dicembre 2019, "Fondo investimenti edilizia universitaria 2019-2033", finalizzati all'ammodernamento delle infrastrutture tecnologiche e delle grandi attrezzature scientifiche.

Tale finanziamento è stato approvato dal Ministero dell'Università e della Ricerca con un cofinanziamento del 40% a carico dello Stato.

Nel campo della ricerca scientifica, l'Amministrazione sta per concludere l'iter che porterà all'approvazione del nuovo "Regolamento sui Programmi di Ricerca e Sviluppo" e del "Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la Premialità".

Il "Regolamento sui Programmi di Ricerca e Sviluppo" disciplina le attività di ricerca e sviluppo che l'Ateneo, tramite i propri Dipartimenti e Centri, svolge per conto terzi ovvero con finanziamenti erogati da soggetti pubblici e privati. Il Regolamento, oltre a disciplinare le modalità operative di gestione amministrativa e contabile dei programmi di ricerca, stabilisce la percentuale

del valore del progetto da destinare al Fondo per la premialità previsto dall'art. 9 della L. n. 240 del 30 dicembre 2010 e già istituito con delibera del CdA del 11/12/2018.

Quest'ultimo Fondo può essere destinato a riconoscere un compenso aggiuntivo al personale docente e tecnico – amministrativo che contribuisce all'acquisizione delle commesse esterne o dei finanziamenti pubblici e privati. L'utilizzo di tale Fondo è subordinato alla prossima approvazione del "Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la Premialità".

È stato istituito, altresì, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2020, il "Fondo Unico di Ateneo" e sono state approvate le linee guida di gestione dello stesso. In tale fondo confluiranno gli eventuali utili, economie e/o quote di progetti di ricerca ovvero di contratti conto terzi provenienti da finanziamenti esterni, riscossi, certificati e disponibili nel bilancio di Ateneo.

E' stata assicurata anche per l'anno 2020 la gestione dei corsi extracurricolari previsti dalla normativa ministeriale e, in particolare la "Specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità", il "Percorso formativo per il conseguimento dei 24 CFU di cui ai D.D.M.M. n. 59 del 13/04/2017 e n. 616 del 10/08/2017" e i Master Universitari di I livello e II livello che hanno completato l'offerta formativa.

Per un maggior rafforzamento delle attività di formazione sono stati migliorati alcuni segmenti dell'offerta formativa allo scopo di migliorare gli indicatori di qualità dell'Ateneo anche in linea con la programmazione triennale come quello dell'internazionalizzazione e quello dei dottorati di ricerca che hanno visto un'attività sempre più innovativa e all'avanguardia con i tempi.

Tutto ciò in linea con il Piano strategico sull'offerta formativa, strettamente integrato con quella sulla ricerca scientifica, cardini sui quali si fonda la mission dell'Ateneo, sia a livello regionale sia a livello del sistema universitario nazionale e internazionale.

Tra le attività strategiche di Ateneo è stata migliorata l'intera procedura per l'analisi e l'aggiornamento delle spese per il personale che rappresenta una questione primaria sia per la sua dimensione quantitativa sia per la rigidità della sua dinamica che implica impegni futuri di spesa crescenti per ogni scelta di reclutamento o di progressione di ruolo.

Sulla base della tempistica definita dal MIUR sono stati assicurati gli adempimenti previsti per il calcolo dei finanziamenti annuali di riferimento, la quantificazione del costo del personale in servizio, le riduzioni per cessazioni e trasferimenti, le stime del rapporto tra assegni fissi e FFO. Tale impegno ha comportato un lavoro di aggiornamento costante dei dati in relazione agli indici di riferimento che trova riscontro nella banca dati presente sul sito www.proper.cineca.it.

Il monitoraggio dei costi del personale e dell'andamento degli indicatori legati alla didattica è stato possibile grazie alla creazione del Cruscotto di Ateneo avviato nell'anno 2018 e in continuo aggiornamento.

Nell'adozione dei provvedimenti di spesa, è stata migliorata l'analisi dei costi-benefici basata sulle indagini di mercato approfondite, sul riscontro con i costi CONSIP e del mercato elettronico.

Particolare attenzione è stata dedicata al sostegno all'internazionalizzazione e alla mobilità internazionale anche nella definizione degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano integrato.

L'Università degli Studi del Molise, inoltre, ha continuato a perseguire una strategia di attrazione di studenti e ricercatori provenienti da altri Paesi, basandosi su un aumento dell'offerta di servizi di orientamento, di quelli territoriali (non solo residenziali), sulla personalizzazione del sostegno alla didattica e sul raggiungimento dell'integrazione con il contesto regionale.

L'Ateneo ha garantito il servizio di trasporto gratuito per gli studenti fuori sede anche per l'anno 2020 dimostrando di essere sempre attenta ai bisogni dei propri studenti.

Particolare attenzione è stata dedicata all'azione di supporto dei processi di Assicurazione della Qualità sempre più importanti ed incisivi nell'attività di valutazione dell'Ateneo e dei Corsi di Studio

L'anno 2020 ha visto azioni mirate al miglioramento dei processi di qualità in linea con le indicazioni dell'ANVUR e con gli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano integrato dell'Ateneo.

Tutte le attività e le azioni di miglioramento messe in campo dall'Ateneo sono iniziate già subito dopo la visita effettuata dall'ANVUR nel 2015 e che ha visto il suo epilogo con la conclusione del processo di accreditamento dell'Ateneo e dei suoi Corsi di Studio avvenuto dopo la consegna della relazione finale del Nucleo di Valutazione a maggio 2019.

2.3 Risorse umane

L'Università degli Studi del Molise ha garantito anche per l'anno 2020 il monitoraggio costante del funzionamento del modello organizzativo adottato e delle sue articolazioni interne.

L'organizzazione di competenze "trasversali" tra uffici, la responsabilizzazione delle Aree gestionali, l'istituzione di Coordinamenti e i processi di valutazione ed autovalutazione sono stati il punto di forza di tutte le misure dirette a rendere più performante l'attività amministrativa.

La Governance di Ateneo sempre attenta ad interpretare i fabbisogni del proprio personale e degli stakeholder ha perseguito, anche per l'anno 2020, il miglioramento organizzativo delle attività svolte in Ateneo, incrementando elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle capacità, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico.

Il fabbisogno del personale risulta ancora in numero inferiore rispetto alle necessità espresse dalla programmazione, su scala pluriennale.

Le azioni di Ateneo hanno comportato la definizione ed il consolidamento nel tempo delle politiche di gestione delle risorse umane complesse e articolate, basate su nuove logiche innovative, con un sistema di incentivazione, di formazione e di sviluppo, di valutazione delle prestazioni e dei risultati da ottenere.

Annualmente l'Ateneo avvia il ciclo di gestione della performance con l'individuazione di obiettivi strategici ed operativi, nonché di azioni specifiche di miglioramento e approva il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, e EP.

L'Ateneo ha utilizzato gli strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa anche con la formazione e l'aggiornamento professionale di intesa con le rappresentanze sindacali e oggetto di una programmazione annuale e pluriennale.

La formazione del personale dipendente, in linea con le indicazioni fornite dal CCNL di comparto e con le esigenze imposte dalla pandemia, è stata improntata a criteri di equità e di pari opportunità e ha garantito l'aggiornamento in materia di organizzazione del lavoro agile, di trasparenza e anticorruzione, dei processi AVA, di contabilità, di attività di supporto alla didattica e alla ricerca e di parità di genere.

2.4 Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale

In applicazione dell'art. 7 del D.Lgs 150/2009, l'Università degli Studi del Molise adotta annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale,

coerentemente con le indicazioni fornite dalla CIVIT, dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) e dalle linee guida dell’Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) – competente in materia di valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è volto al miglioramento continuo della performance: il suo scopo è la definizione, attraverso la valutazione e il giudizio, di azioni di miglioramento, con riferimento sia alla performance individuale, sia all’efficacia del Sistema nel suo insieme attraverso la valutazione della performance organizzativa.

Si è reso necessario uno stretto collegamento tra la performance organizzativa e quella individuale, in termini di esplicitazione degli obiettivi dirigenziali e delle funzioni apicali in modo tale da garantire la misurabilità, dei risultati raggiunti e il contributo al conseguimento degli obiettivi strategici dell’amministrazione.

Il contesto normativo e contrattuale di riferimento delle Pubbliche Amministrazioni è caratterizzato da un potenziamento della cultura della valutazione, da un miglioramento organizzativo del lavoro, dal raggiungimento di elevati standard qualitativi, dall’incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, dal riconoscimento del merito, dalla valorizzazione delle capacità, dall’incremento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi amministrativi e gestionali.

Anche per il presente anno di riferimento è stato rafforzato il sistema di valutazione per obiettivi in linea con le azioni strategiche dell’Ateneo, connotato sia da principi di carattere generale per le pubbliche amministrazioni sia da specificità proprie del sistema universitario.

Le vigenti disposizioni normative e contrattuali impongono alle Pubbliche Amministrazioni, e quindi anche alle Università, di perseguire il miglioramento organizzativo del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi svolti, l’incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle capacità, l’incremento dell’efficienza del lavoro pubblico.

L’Ateneo ha adottato un Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale che svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico offerto e nell’allineamento delle attività alle migliori pratiche in tema di comportamenti, di attitudini e performance, in linea con le indicazioni fornite dalla normativa vigente.

La programmazione del fabbisogno di personale è una delle attività più delicate e complesse di gestione delle risorse di Ateneo.

Il presente sistema di valutazione si basa sui seguenti principi generali:

- Individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- Valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- Verifiche periodiche volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
- Verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- Oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- Partecipazione dei valutati al procedimento;
- Contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- Miglioramento della qualità complessiva dei servizi offerti dall'Università con una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Le finalità che l'Amministrazione intende perseguire mediante l'adozione di tale sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

- Evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- Valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- Contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo positivo;
- Premiare la performance individuale attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- Promuovere una corretta gestione delle risorse umane;
- Migliorare la qualità dei processi gestiti e dei servizi erogati.

I destinatari della misurazione e della valutazione della performance individuale sono:

- Il Direttore Generale
- I Dirigenti
- Le Elevanti Professionalità
- I Responsabili di Coordinamento
- I Responsabili di Settore e di Ufficio

- I Dipendenti non responsabili di Settore/Ufficio.

La misurazione e valutazione della prestazione individuale dei Dirigenti e delle Elevate Professionalità ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- Il collegamento tra obiettivi e performance individuale, in particolare per i ruoli di direzione e responsabilità;
- La valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi istituzionali;
- L'individuazione di un numero limitato di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal Dirigente, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- L'individuazione di eventuali obiettivi specifici individuali o collettivi che si rendono utili in considerazione delle peculiarità dell'amministrazione;
- La valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate.

Tra le competenze e i comportamenti oggetto di valutazione, l'amministrazione, sulla base delle proprie specificità, deve evidenziare quelle funzionali al mantenimento della salute finanziaria, organizzativa e relazionale dell'amministrazione.

La misurazione e la valutazione delle performance è di competenza:

- Del Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale, su proposta del Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- Del Direttore Generale per il personale Dirigente;
- Dei Dirigenti per le Elevate professionalità e, su proposta dei Responsabili di Area, per i Responsabili dei coordinamenti/settori/uffici;
- Dei Dirigenti, su proposta del Responsabile di Area, per tutto il personale.

2.5 Performance Organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è componente imprescindibile della valutazione della performance individuale sia della dirigenza sia del personale.

Nella valutazione della performance individuale delle figure apicali, la performance organizzativa riveste naturalmente un ruolo di assoluta centralità e si configura sicuramente come elemento valutativo di alto "peso".

Dall'emanazione del D.Lgs. n.150/2009, per la dirigenza, la performance organizzativa delle strutture alla stessa affidate e il contributo delle medesime strutture alla performance generale dell'Ateneo

sono riconosciuti quali importanti e “pesanti” fattori che contribuiscono alla valutazione delle performance individuali.

La Performance Organizzativa dell’Università degli Studi del Molise attiene a due aspetti:

- Generale dell’Ateneo;
- Delle singole strutture/ Aree gestionali.

La Performance Generale dell’Ateneo è alimentata da valori derivanti dalla valutazione organizzativa delle singole aree gestionali.

La Performance Organizzativa di Ateneo è valutata sulla base dei seguenti fattori:

- Grado di attuazione degli obiettivi operativi;
- Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza;
- Contributo al miglioramento dell’organizzazione;
- Relazioni con utenti esterni ed interni.

2.6 Performance individuale

Le principali fasi del processo di misurazione e valutazione della performance individuale possono essere così individuate:

- Assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi da parte del soggetto valutatore, prevedendo momenti di condivisione con il valutato;
- Monitoraggio intermedio con attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance;
- Comunicazione dei risultati, evidenziando i risultati raggiunti e gli scostamenti rispetto a quelli attesi e le motivazioni della valutazione;
- Utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Elaborazione di piani di miglioramento individuali, individuando criticità, eventuali azioni correttive, di consolidamento, di formazione.

La definizione degli obiettivi è effettuata all’inizio dell’anno di riferimento:

- Dal Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale;
- Dal Direttore Generale per i Dirigenti;
- Dai Dirigenti per i Responsabili di Area/Coordinamento;
- Dai Dirigenti, su proposta dei Responsabili di Area/Coordinamento, per i responsabili di struttura organizzativa e per tutti i dipendenti afferenti l’Area/Coordinamento.

Nella definizione degli obiettivi, in assenza di quelli generali previsti dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, si tiene conto delle linee di attività principali e di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalle Aree, degli obiettivi strategici dell'Ateneo e delle risorse finanziarie a disposizione.

Gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali.

Trascorso il primo semestre il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili di Area/Coordinamento, monitorano gli obiettivi assegnati al fine di verificare la conformità degli stessi rispetto ai risultati raggiunti e alle esigenze dell'Amministrazione, rilevare il grado di avanzamento degli obiettivi, individuare gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e prevedere, ove necessario, le modalità dei relativi interventi correttivi per apportare le necessarie rimodulazioni secondo le modalità stabilite dalla normativa di riferimento.

Gli obiettivi assegnati al Responsabile di Area/Coordinamento, come pure eventuali rimodulazioni degli stessi, devono essere opportunamente condivisi e partecipati a tutti i collaboratori afferenti la propria struttura di riferimento, in modo tale che ognuno di essi possa concorrere, per quanto di propria competenza, al raggiungimento degli stessi.

Il Responsabile di Area/Coordinamento a inizio anno è tenuto a consegnare tempestivamente ad ogni collaboratore afferente alla propria struttura, la Scheda Obiettivi nella quale sono indicati gli obiettivi individuali, sulla base dei ruoli e delle competenze che essi ricoprono a livello organizzativo, con i relativi pesi ed i risultati attesi.

Gli ambiti di misurazione della performance del personale dirigenziale e di categoria EP riguardano:

- Il grado di raggiungimento degli obiettivi nel corso del periodo di riferimento;
- I comportamenti manageriali e gestionali dimostrati;
- La performance organizzativa in termini di contributo assicurato dall'ambito organizzativo di responsabilità alla performance complessiva dell'amministrazione.

Il peso delle tre componenti ai fini della valutazione finale è diversificato in funzione del ruolo del personale valutato.

Nello specifico, per il **Direttore Generale** e il **Personale Dirigente** la valutazione complessiva deriva da:

- **50%** dalla performance individuale
- **30%** dagli aspetti di *organizational behaviour*
- **20%** dai fattori legati alla performance organizzativa.

Per il **personale EP** la valutazione complessiva deriva da:

- **60%** della performance individuale
- **30%** dagli aspetti di *organizational behaviour*
- **10%** dai fattori legati alla performance organizzativa

Gli esiti della valutazione sono rilevanti ai fini dell'erogazione della parte variabile delle indennità accessorie del Personale Dirigente e del Personale di categoria EP dell'Ateneo.

In particolare, la Retribuzione di Risultato sarà erogata, previa valutazione, in base ai seguenti criteri:

- Nella misura massima prevista dal contratto per il Direttore Generale o da provvedimenti interni per il personale dirigente o di categoria EP, qualora la performance rilevata sia uguale o superiore al valore 95;
- Proporzionalmente alla valutazione conseguita, qualora la performance rilevata sia inferiore al valore 95.

Per l'attuazione del processo di valutazione sono state utilizzate le Schede di seguito riportate.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE E
DIRETTORE DI DIVISIONE**

| N. | Obiettivo Stra- tegico 2020-2022 | Obiettivo Operativo 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Metrica | Target Atteso | Risultato Raggiunto | Grado Rag- giung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|---|---|-------------------------------------|---------------------------|------------------------|----------------|----------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | |
| Totale punteggio | | | | | | | | | |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | | |

COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E COMPORTAMENTALI

| Fattori di valutazione | Valutazione | | | Punteggio |
|--|-------------|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1-Autonomia: orientamento al risultato, flessibilità, capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità di contribuire fattivamente e attivamente al conseguimento degli obiettivi | 1 | 2 | 3 | |
| 2 - Gestione delle risorse umane: capacità di motivare i propri collaboratori motivandoli, capacità di valutare i collaboratori in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso, favorendo il lavoro di gruppo. | 1 | 2 | 3 | |
| 3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione. | 1 | 2 | 3 | |
| 4 – Pianificazione e organizzazione: capacità di programmare le attività, proponendo le azioni necessarie e le misure organizzative per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 5 – Capacità gestionale: capacità di porre in essere adeguati atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna. | 1 | 2 | 3 | |
| 7 - Negoziazione e gestione dei conflitti: capacità di prevenire l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | |
| 8 -Organizzazione: capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento della struttura, capacità di assicurare un adeguato carico di lavoro tra i collaboratori, apporto in termini di creatività e di innovazione. | 1 | 2 | 3 | |
| 9 - Controllo: capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi. | 1 | 2 | 3 | |
| 10– Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale | 1 | 2 | 3 | |
| Totale | | | | |

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| Fattori di Valutazione | Valutazione | Punteggio |
|---|--------------------|------------------|
| Grado di attuazione degli Obiettivi operativi | da 1 a 5 | |
| Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza | da 1 a 5 | |
| Contributo al miglioramento dell'organizzazione | da 1 a 4 | |
| Relazioni con utenti esterni ed interni | da 1 a 3 | |
| Attuazione del Piano delle Azioni Positive | da 1 a 3 | |
| Totale | | |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| AMBITI DI VALUTAZIONE | Punteggio Assegnato |
|--|----------------------------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50) | |
| Competenze organizzative e gestionali (max 30) | |
| Performance organizzativa (max 20) | |
| Totale valutazione | |

Data _____

Il Valutatore

Il Valutato

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

SCHEDA RESPONSABILE DI AREA _____

OBIETTIVI

| N. | Obiettivo Strategico 2020-2022 | n. | Obiettivo Operativo 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Target At- teso | Risultato Raggiunto | Grado Rag- giung. Obiet- tivo % (b) | Punteggio = (axb)/100 |
|---|-----------------------------------|----|-----------------------------|---------------|--------------------|--------------------|------------------------|--|--------------------------|
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | |
| Totale punteggio | | | | | | | | | |
| Punteggio ponderato = 60% del Totale punteggio | | | | | | | | | |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | | |

COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E COMPORTAMENTALI

| Fattori di valutazione | Valutazione | | | Punteggio |
|--|-------------|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 -Autonomia: orientamento al risultato, flessibilità, capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse, capacità di contribuire fattivamente e attivamente al conseguimento degli obiettivi | 1 | 2 | 3 | |
| 2 - Gestione delle risorse umane: capacità di motivare i propri collaboratori motivandoli, capacità di valutare i collaboratori in maniera differenziata, curando lo sviluppo della loro professionalità, promuovendo un clima disteso, favorendo il lavoro di gruppo. | 1 | 2 | 3 | |
| 3 – Problem solving: capacità di risolvere i problemi con un efficiente ed efficace impiego delle risorse umane e strumentali a disposizione. | 1 | 2 | 3 | |
| 4 – Pianificazione e organizzazione: capacità di programmare le attività, proponendo le azioni necessarie e le misure organizzative per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 5 – Capacità gestionale: capacità di porre in essere adeguati atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa per il raggiungimento degli obiettivi. | 1 | 2 | 3 | |
| 6- Competenze relazionali: capacità di gestione dei rapporti interni e delle relazioni con l'utenza esterna. | 1 | 2 | 3 | |
| 7 - Negoziazione e gestione dei conflitti: capacità di prevenire l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | |
| 8 -Organizzazione: capacità di migliorare l'organizzazione ed il funzionamento della struttura, capacità di assicurare un adeguato carico di lavoro tra i collaboratori, apporto in termini di creatività e di innovazione. | 1 | 2 | 3 | |
| 9 - Controllo: capacità di effettuare il controllo delle attività e il monitoraggio dei costi. | 1 | 2 | 3 | |
| 10– Apporto professionale: conoscenza delle procedure e dei processi, capacità di semplificazione delle procedure amministrative, conoscenze tecniche e aggiornamento professionale | 1 | 2 | 3 | |
| Totale | | | | |

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| Fattori di Valutazione | Valutazione | | | Punteggio |
|---|-------------|-----|-----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| Grado di attuazione degli Obiettivi operativi | 1 | 2 | 3 | |
| Standard qualitativi dei processi gestiti in termini di efficacia ed efficienza | 1 | 2 | 2,5 | |
| Contributo al miglioramento dell'organizzazione | 1 | 2 | 2,5 | |
| Relazioni con utenti esterni ed interni | 1 | 1,5 | 2 | |
| Totale | | | | |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| AMBITI DI VALUTAZIONE | Punteggio Assegnato |
|--|---------------------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60) | |
| Competenze organizzative e gestionali (max 30) | |
| Performance organizzativa (max 10) | |
| Totale valutazione | |

Data _____

Il Direttore generale / Il Dirigente

Il Valutato

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

2.7 Criteri del sistema di valutazione dei responsabili di settore/ufficio e dei collaboratori.

Il sistema di valutazione adottato in questi anni ha consentito di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente ai risultati conseguiti dall'Amministrazione ed alle prestazioni e competenze organizzative dimostrate nel corso dell'anno.

La valutazione della performance individuale del personale responsabile di struttura organizzativa e del personale afferente all'Area/Coordinamento è stata effettuata dal Dirigente, su proposta del Responsabile di Area/Coordinamento, in relazione:

- a) Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) Al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio collegato alla valutazione della performance, il personale ha dovuto assicurare nell'anno almeno 60 giorni di effettiva presenza in servizio.

Per l'attuazione del processo di valutazione è stata utilizzata la Scheda di seguito riportata:

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| Scheda per la valutazione sulle performance individuali del personale (valida ai soli fini dell'erogazione del trattamento accessorio) | | | | | |
|---|---|--------|---|---|-------------|
| Dipendente: | Cognome | Nome | Inserire nominativo Dipendente nella cella a sinistra | | |
| | | | | | |
| OBIETTIVI Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali | Obiettivo | Peso | Risultato atteso | Risultato raggiunto | Performance |
| | descrizione | | descrizione | | 0% |
| | | | | | 0% |
| | | | | | 0% |
| | | | | | 0% |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | Totale | 0 | Attenzione la somma della colonna Peso deve essere pari a 100 | |
| Punteggio ponderato = 60% del Totale performance | | | | | 0,00 |
| COMPORTEMENTI ATTESI Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi | Fattori di valutazione | | | Valutazione | Punteggio |
| | Complessità dell'attività lavorativa svolta e apporto in termini di precisione e puntualità | | | fino ad un massimo di 10 punti | |
| | Conoscenze e capacità tecnico-operative | | | fino ad un massimo di 10 punti | |
| | Grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento della propria attività | | | fino ad un massimo di 10 punti | |
| | Apporto in termini di collaborazione e orientamento all'utenza | | | fino ad un massimo di 10 punti | |
| Totale | | | | 0,0 | |
| Determinazione della performance individuale | | | | | |
| Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali (max 60) | | | 0,00 | | |
| Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi (max 40) | | | 0,00 | | |
| Totale performance rilevata | | | 0,00 | | |
| Il Responsabile di Area/Coordinatore | | | per presa visione | | |
| Dott. _____ | | | Il dipendente: _____ | | |
| Il Dirigente | | | Data _____ | | |
| Dott. _____ | | | | | |

Nello specifico, i Responsabili di Area/Coordinamenti presentano al Dirigente le proposte di valutazione dei propri collaboratori, rispetto al grado di partecipazione di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi, mediante la compilazione delle relative schede di valutazione.

Il dipendente prende visione della propria Scheda di valutazione mediante sottoscrizione della stessa.

Il processo di valutazione è composto di tre fasi:

- ✓ **Fase 1** – Attribuzione di un punteggio in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza o al singolo dipendente.

Ad ogni obiettivo assegnato al personale è stato associato un peso, rappresentativo della rilevanza strategica che l'obiettivo stesso riveste nell'ambito dell'Ateneo.

La somma dei pesi degli obiettivi assegnati al singolo dipendente ovviamente è pari al 100%.

La performance è determinata in ragione del peso dell'obiettivo e della percentuale di raggiungimento dello stesso.

La Fase 1 si conclude con la determinazione del valore della performance quale somma dei singoli valori espressi per ogni obiettivo (punteggio max 60).

- ✓ **Fase 2** – Valutazione del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

In questa fase sono stati valutati i comportamenti attesi del dipendente ritenuti rilevanti.

In particolare sono state valutate le seguenti competenze raggruppate in quattro ambiti di comportamenti:

- Complessità dell'attività lavorativa svolta e apporto in termini di precisione e puntualità;
- Conoscenze e capacità tecnico-operative;
- Grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento della propria attività;
- Apporto in termini di collaborazione e orientamento all'utenza.

Ad ogni comportamento atteso è stata associata una valutazione su una scala progressiva da 1 a 10.

La Fase 2 si conclude con la determinazione della somma delle performance delle competenze dimostrate, dei comportamenti professionali e organizzativi di ciascun ambito di valutazione (punteggio max 40).

✓ **Fase 3** – Determinazione della Performance.

Una volta completate le Fasi 1 e 2, si procede alla determinazione della performance individuale, data dalla somma del punteggio rilevato in ordine al grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali e in ordine alle competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi (punteggio max 100).

In particolare, tale sistema è stato utilizzato ai fini dell'erogazione dell'Indennità di Responsabilità di parte variabile per il personale di categoria D responsabile di struttura organizzativa, la quale è stata erogata, a valle del processo di valutazione, in base ai seguenti criteri:

- Totale performance rilevata tra 90,01 a 100: è stata riconosciuta il 100% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Performance rilevata tra 80,01 a 90: è stata riconosciuta il 90% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Totale performance rilevata tra 60,01 a 80: è stata riconosciuta il 70% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Totale performance rilevata tra 40 a 60: è stata riconosciuta il 50% dell'indennità di Responsabilità di parte variabile;
- Totale performance rilevata inferiore a 40: non è stata riconosciuta alcuna indennità di Responsabilità di parte variabile.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato altresì utilizzato ai fini dell'erogazione dell'Indennità di Produttività o Miglioramento Servizi a favore di tutto il personale in proporzione al totale della performance rilevata e alle risorse accessorie disponibili.

Inoltre ai sensi dell'art. 20 del suddetto CCNL, è stata assegnata ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, una maggiorazione dei premi individuali pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è stata assegnata al 12% del personale presente in ciascuna categoria contrattuale.

2.8 Conciliazione

La scheda di valutazione per l'attribuzione dei punteggi è controfirmata dal dipendente, il quale, entro il termine di 3 giorni dalla sottoscrizione della scheda, ha la possibilità di formulare motivate osservazioni in merito alla valutazione ricevuta.

A seguito delle risultanze della valutazione e delle eventuali decisioni sulle osservazioni avanzate, l'Amministrazione definisce il processo valutativo e il rendiconto dei risultati raggiunti, anche con riferimento alle premialità erogate.

3. Gli Obiettivi e la loro Valutazione

3.1 L' albero della performance

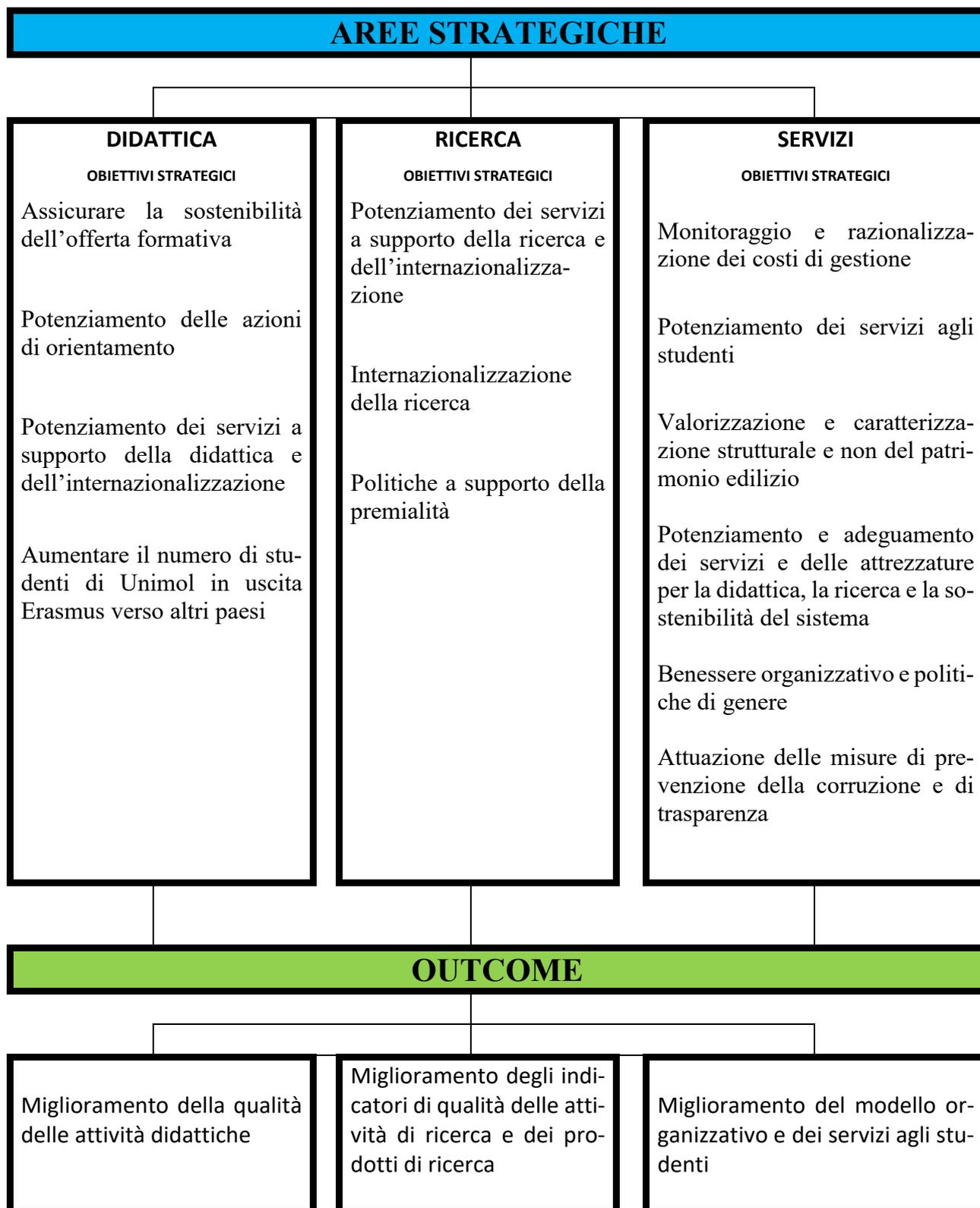
L'albero della performance è una mappa logica tesa a dimostrare come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano alla missione istituzionale, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente:

Rappresenta il legame tra:

- ✓ Missione,
- ✓ Aree Strategiche
- ✓ Obiettivi Strategici
- ✓ Piani Operativi.

Nel Piano integrato 2020/2022, seguendo la logica dell'albero della performance sono stati presentati gli obiettivi strategici sia nella loro veste di obiettivi di particolare importanza rispetto ai bisogni e alle attese dei portatori di interesse, sia nella veste di descrittori di ciò che l'Ateneo ha cercato di migliorare per realizzare le proprie strategie.

L'albero delle Performance può essere così sintetizzato:



Si riportano nella presente relazione gli obiettivi assegnati nell'anno 2020 al Direttore Generale, ai Dirigenti e ai Responsabili di Area in linea con le azioni e gli indicatori considerati.

Sempre secondo la logica dell'albero della performance, ogni obiettivo strategico viene articolato in obiettivi operativi annuali per verificare la loro realizzazione mediante la possibilità di misurare quanto raggiunto, i tempi necessari per il completamento e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi strategici, rimodulati rispetto a quelli dell'anno precedente a seguito dell'approvazione del Documento di programmazione strategica anno 2018- 2020, sono riferiti al triennio 2018-2020. Gli obiettivi operativi riguardano l'anno 2020.

3.2 La Valutazione degli Obiettivi Operativi per l'anno 2020

Per ciascuna delle aree strategiche di intervento, in relazione agli obiettivi operativi assegnati e successivamente rimodulati in corso d'anno in considerazione della fase emergenziale e approvati dal Consiglio di Amministrazione del 30 Luglio 2020, sono stati proposti specifici indicatori. È stato assicurato nel corso dell'anno il monitoraggio dello stato di avanzamento e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per l'anno 2020 la valutazione del personale dirigenziale e del personale EP è stata effettuata sulla base delle schede di seguito riportate.

4. Rendicontazione degli obiettivi raggiunti nell'anno 2020:

Direzione Generale, Divisioni ed Aree

4.1 Le Schede

Schede di valutazione per la Direzione, le Divisioni e le Aree:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Dott. Valerio Barbieri

Obiettivi Strategici

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | | Obiettivo Strategico del DG 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Risultato Raggiunto | Grado Raggiung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|-----------|---|----|--|-------------------|-------------------------------|--|--|----------------------------|
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione | 1a | Supporto alla definizione delle scelte strategiche relative alla partecipazione alla VQR 2015-2019 | 10% | Definizione delle linee guida | Definizione dei prodotti della ricerca di Ateneo da poter sottoporre alla valutazione finale VQR 2015-2019, secondo le Linee guida ministeriali e il cronoprogramma approvato dall'Anvur e previa autovalutazione secondo il Sistema di Supporto Crui/Unibas | 100,00% | 10,00 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|--|--|----|--|----|--|--|--------|------|
| | | 1b | Attuazione del nuovo modello organizzativo | 8% | Definizione del nuovo organigramma con relativo funzionigramma | La situazione emergenziale correlata alla pandemia ha imposto il differimento della definizione del nuovo organigramma, dal momento che è stato prioritario provvedere a un assestamento del modello in funzione dell'attuazione della normativa sul lavoro agile semplificato. Nell'ambito di tale assestamento è stata data priorità a riorganizzazioni funzionali in termini di digitalizzazione dei servizi esistenti e creazione di servizi innovativi adeguati alle esigenze degli utenti emerse nel corso dell'emergenza. | 95,00% | 7,60 |
| | | 1c | Ridefinizione del modello di contabilizzazione dei progetti di ricerca e delle attività in convenzione | 3% | Descrizione delle linee operative di gestione contabile dei progetti | Predisposizione del "Regolamento sui Programmi di Ricerca e Sviluppo"; Predisposizione del "Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la Premialità"; Istituzione del "Fondo Unico di Ateneo". Sostanzialmente le linee operative sono dettagliatamente contenute nei due Regolamenti sopra | 85,00% | 2,55 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|----|--|----|----------------------------------|--|---------|------|
| | | | | | | menzionati e nella delibera di istituzione del Fondo. | | |
| 2 | Potenziamento delle azioni di orientamento e servizi agli studenti | 2a | Definizione e consolidamento del Piano Trasporti | 5% | Avvio del servizio agli studenti | Avvio del servizio di trasporto gratuito per gli studenti iscritti a.a. 2020/2021. Il servizio è stato sospeso in conseguenza all'emergenza Covid-19. | 100,00% | 5,00 |
| | | 2b | Rafforzamento delle iniziative di orientamento in ingresso | 5% | Open Day | Realizzazione della "Open Week UniMol", dall'11 al 15 maggio 2020, settimana di programmazione sul canale YouTube su orientamento, corsi di laurea e servizi offerti agli studenti | 100,00% | 5,00 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|----|--|-----|--|---|---------|-------|
| 3 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | 3a | Monitoraggio degli indicatori di sostenibilità economico - finanziaria ai sensi del D.Lgs. 49/2012 | 5% | Report periodici con analisi delle dinamiche delle variabili che incidono sugli indicatori | Monitoraggio periodico e aggiornamento delle proiezioni sugli indicatori e variabili che incidono sul Proper (spesa del personale, indice di indebitamento, indicatore di sostenibilità economico-finanziaria, costo standard unitario per studente in corso) e analisi dell'andamento del FFO; Attuazione in via sperimentale di misura organizzativa finalizzata alla creazione di un Ufficio con il compito di monitorare in tempo reale tali indicatori. | 100,00% | 5,00 |
| 4 | Valorizzazione e caratterizzazione strutturale e non del patrimonio edilizio | 4a | Realizzazione interventi per rifunzionalizzazione spazi e aule didattiche alla luce dell'emergenza Covid19 | 10% | Realizzazione degli interventi | Realizzazione di interventi strutturali sugli edifici e rifunzionalizzazione di spazi, con la creazione di nuove aule didattiche che hanno aumentato la capacità ricettiva nel rispetto della regola del distanziamento sociale (D.M. n. 81 del 13/05/2020) | 100,00% | 10,00 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|--|--|----|---|-----|---|---|------|--|
| | | | | | | <p>In fase di definizione affidamento con ricorso all'istituto del Partenariato P.P. di interventi tesi al contenimento dei consumi energetici e all'uso razionale dell'energia, oltre che ad un'efficiente ed efficace gestione e conduzione degli impianti tecnologici a servizio degli immobili dell'Università (art. 180 del D.Lgs. 50/2016) senza oneri a carico delle risorse pubbliche con il completo trasferimento del rischio operativo e finanziario in capo al Privato.</p> <p>Elaborazione proposta progettuale di razionalizzazione e ottimizzazione dei consumi energetici di alcuni edifici universitari (I, II e III Polifunzionale) - (D.M. n. 1121 del 5/12/2019).</p> <p>Per entrambi i procedimenti sono in corso ulteriori attività di istruttoria e gli stessi saranno definiti nei primi mesi dell'anno 2021.</p> | | |
| | | 4b | Riqualificazione energetica ed efficientamento degli impianti | 10% | Definizione del partenariato-pubblico privato ai sensi della Parte IV- Titolo I del D.Lgs. 50/2016 dei servizi di gestione termica ed elettrica e di riqualificazione energetica degli impianti | 85,00% | 8,50 | |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|----|---|----|---|---|---------|------|
| 5 | Potenziare i servizi e le attrezzature per la didattica, la ricerca e la sostenibilità del sistema | 5a | Programma ammodernamento infrastrutture tecnologiche e grandi attrezzature scientifiche studenti e piano per il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche per la digitalizzazione della didattica e i servizi agli studenti approvati nel CdA del 30 giugno 2020. | 6% | Realizzazione del Piano | <p>Potenziamento dei servizi didattici per garantire la didattica a distanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - migliore affidabilità della rete - potenziamento servizi per lo smart working - piattaforme per la didattica a distanza o blended learning - dotazione delle aule di strumenti tecnologici per l'erogazione della didattiche in modalità blended learning (D.M. n. 81 del 12/05/2020). <p>Presentazione di un programma di interventi finalizzati all'ammodernamento della infrastrutture tecnologiche e grandi attrezzature scientifiche (D.M. n. 1121 del 5/12/2019)</p> | 100,00% | 6,00 |
| 6 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | 6a | Realizzazione di percorsi formativi per il personale e di momenti di confronto sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza | 3% | Almeno 2 eventi formativi destinati al PTA Almeno 4 incontri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con i Referenti dell'anticorruzione | <p>Organizzazione di due eventi formativi erogati ai dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; Organizzazione di cinque incontri tra il RPCT e i Referenti anticorruzione.</p> | 100,00% | 3,00 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|---|----|---|-----|--|--|---------|-------|
| | | 6b | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 nel rispetto della tempistica richiesta; monitoraggio periodico delle misure. Corretto adempimento degli obblighi sulla trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013 | 100,00% | 5,00 |
| 7 | Benessere organizzativo e politiche di genere | 7a | Piano operativo lavoro agile alla luce della normativa emergenziale (Covid 19) | 15% | Adozione Regolamento e rispetto dei target indicati dalla normativa vigente Realizzazione progetto lavoro agile | Adozione di misure organizzative volte a garantire lo svolgimento del lavoro agile nel periodo emergenziale; Emanazione di un Bando per l'accesso al 50% del personale alla prestazione lavorativa in modalità agile (D.L. n. 34 del 19/05/2020, convertito in L. n. 77 del 17/07/2020); La Governance ha ritenuto di non procedere con l'adozione del Piano Operativo Lavoro Agile in considerazione del perdurare della situazione emergenziale e della vigenza della normativa derogatoria. | 100,00% | 15,00 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|----------------|---|---|-----|--|--|---------|--------------|
| | | 7b | Predisposizione di un Piano di azioni per la sostenibilità ambientale | 5% | Proposta del Piano | Realizzazione di iniziative nell'ambito di un progetto di azioni sistemiche volte a favorire la creazione di un modello di sviluppo sostenibile (Progetto "Stick With Your Earth. Rise to the "Plastic Free Challenge"): - borracce in acciaio a studenti e personale; - installazione di n. 7 erogatori di acqua di rete microfiltrata. | 90,00% | 4,50 |
| 8 | Buone pratiche | 8a | Digitalizzazione processi e documentazione per lavoro agile | 10% | Implementazione delle azioni di analisi organizzativa, monitoraggio e semplificazione delle procedure nell'ottica di digitalizzazione. | Dematerializzazione e digitalizzazione di alcuni archivi cartacei e documenti nell'ottica di favorire il lavoro agile; Progetto di dematerializzazione dell'archivio dei fascicoli dei dipendenti con la creazione del Fascicolo digitale del dipendente. | 100,00% | 10,00 |
| Totale punteggio | | | | | | | | 97,15 |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | In merito all'obiettivo 1b) si precisa che la valutazione è espressa con riferimento agli interventi organizzativi che si sono resi necessari a causa del perdurare della pandemia. | | | | | | |

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DI DIVISIONE

Dott. Vincenzo Lucchese

DIVISIONE PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo Strategico 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Risultato Raggiunto | Tempi di realizzazione | Grado Raggiung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|---|--|------------|--|---|------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione | Supporto alla definizione delle scelte strategiche relative alla partecipazione alla VQR 2015-2018 | 10% | Definizione delle Linee guida | L'Università ha aderito al sistema UNIBAS il cui sistema ha messo a disposizione un report dettagliato che si è sostanziato in un vero e proprio "cruscotto" degli indicatori relativi alla valutazione della produzione scientifica interna, calcolata in modo omogeneo per gli Atenei che hanno aderito al Sistema UniBAS mediante indicatori quantitativi e qualitativi sia per i singoli ricercatori che a livello di settore disciplinare/concorsuale e dipartimento | 30-apr-20 | 98,00% | 9,80 |
| | | Ridefinizione del modello di contabilizzazione dei progetti di ricerca e delle attività in convenzione | 10% | Definizione delle linee operative di gestione contabile dei progetti | La Divisione ha curato la predisposizione di una bozza Regolamento per la definizione dei processi di presentazione e gestione dei progetti di ricerca, innovazione, sviluppo e formazione e istruzione relativi a bandi competitive, da presentare agli Organi Collegiali nella prima seduta utile del 2021. Il Regolamento è agli atti della Direzione Generale per le opportune valutazioni. | 30-set-20 | 95,00% | 9,50 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|--|-----|--|--|--|--------|------|
| 2 | Potenziamento delle azioni di orientamento e servizi agli studenti | Definizione e consolidamento del Piano Trasporti | 10% | Avvio del servizio agli studenti | E' stata confermata la propria attenzione nella programmazione degli interventi finalizzati al miglioramento dei servizi agli studenti confermando, anche per l'a.a. 2020/21, il servizio di Trasporto gratuito per gli studenti UNIMOL, già sperimentato negli anni accademici 2017/18, 2018/19 e 2019/20. Allo stato attuale, tuttavia, in considerazione della sospensione delle attività didattiche in presenza a causa della situazione emergenziale, il servizio è stato temporaneamente interrotto a decorrere dal mese di novembre, con l'intento di ripristinarlo a breve, appena le attività didattiche riprenderanno secondo le modalità naturali e consuete. | 10-ott-20 | 95,00% | 9,50 |
| 3 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Monitoraggio degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria ai sensi del D.Lgs. 49/2012 | 10% | Report periodici con analisi delle dinamiche delle variabili che incidono sugli indicatori | La Divisione Programmazione e Sviluppo ha coordinato l'attività di monitoraggio costante degli indicatori durante l'anno di riferimento, anche in numero maggiore rispetto a quello previsto. In particolare, sono stati effettuati periodici monitoraggi e verifiche, anche con scadenze inferiori a quelle programmate e su richiesta del Rettore e Direttore generale. Essi hanno riguardato le dinamiche e le variabili che incidono sulla spesa del personale e sugli indicatori che saranno presi in considerazione per le verifiche annuali Proper. | 31 maggio 2020 30 sett 2020 30 novembre 2020 | 95,00% | 9,50 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|--|--|--|--------|-------|
| 4 | Valorizzazione e caratterizzazione strutturale e non del patrimonio edilizio | Progettazione spazi e ingresso campus universitario su Viale Manzoni | 15% | Affidamento della realizzazione del Progetto preliminare, del Progetto definitivo e del Progetto esecutivo | Gli Uffici dell'Area Tecnica, in collaborazione con il prof. Panunzi, docente di Progettazione Architettonica e urbana, hanno elaborato nel mese di febbraio lo studio di fattibilità tecnico economica dell'intervento, agli atti degli Uffici di progettazione. | 30-giu-20 | 95,00% | 14,25 |
| | | Ammodernamento, miglioramento e rifunzionalizzazione degli spazi e degli strumenti destinati alla didattica | 10% | Definizione di un piano di interventi migliorativi | Gli Uffici dell'Area Tecnica hanno elaborato la progettazione esecutiva degli interventi finalizzati alla realizzazione di nuove aule all'interno delle diverse sedi universitarie, per garantire ulteriori posti dovuti alla contrazione di quelli disponibili a seguito del loro ridimensionamento per il richiesto "distanziamento sociale" a seguito dell'emergenza Covid-19. La progettazione, per un valore complessivo di € 470.000,00 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 07.05.2020 | 30 aprile 2020 salvo diversa tempistica correlata a finanziamenti Miur | 95,00% | 9,50 |
| | | | 10% | Attuazione degli interventi | Gli interventi di riqualificazione degli spazi e la realizzazione di nuove aule didattiche, corredate di tutte le strumentazioni informatiche, sono stati realizzati e completati entro la prima decade del mese di settembre, con completa fruizione degli spazi da parte dell'utenza all'avvio della ripresa dei corsi universitari. | 31 dicembre salvo diversa tempistica MIUR | 97,00% | 9,70 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|---|-----------|--------|--------------|
| | | Riqualificazione energetica ed efficientamento degli impianti | 20% | Definizione del partenariato-pubblico privato ai sensi della Parte IV- Titolo I del D.Lgs. 50/2016 dei servizi di gestione termica ed elettrica e di riqualificazione energetica degli impianti | LA Divisione Programmazione e Sviluppo ha coordinato la predisposizione di un apposito programma di interventi per accedere al cofinanziamento di cui alla lettera b) “Lavori di edilizia da avviare successivamente al 2020 ma con almeno le procedure di affidamento avviate entro il 2022”, del DM. n. 1121 del 5 dicembre 2019, Fondo investimenti edilizia universitaria 2019-2033. La riqualificazione energetica dei plessi universitari attraverso interventi che prevedano la rifunzionalizzazione di alcune centrali termiche, la regolazione ed ottimizzazione degli impianti di condizionamento, per una previsione di spesa di € 1.800.000,00 e stata inserita nel Programma Triennale e dell’elenco annuale dei lavori (di cui al D.M. n. 14 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 16 gennaio 2018) per il triennio 2021/2023, approvato dal CDA nel 2020. | 31-dic-20 | 98,00% | 19,60 |
| 8 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | Le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza negli ambiti di competenza dell’Area Servizi Studenti sono state tutte espletate così come desumibile dalla consultazione delle specifiche sezioni del sito ufficiale di Ateneo, secondo quanto previsto da norme di legge | 31-dic-20 | 95,00% | 4,75 |
| Totale punteggio | | | | | | | | 96,10 |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DI DIVISIONE

Dott. Vincenzo Lucchese

DIVISIONE RISORSE E SERVIZI

Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo Strategico 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Risultato Raggiunto | Tempi di realizzazione | Grado Raggiung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|-----------|---|---|-------------------|---|---|-------------------------------|--|----------------------------|
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione | Attuazione del nuovo modello organizzativo | 20% | Definizione del nuovo organigramma con relativo funzionigramma | La Divisione Risorse e Servizi ha coordinato l'Area Risorse Umane nella predisposizione del nuovo modello organizzativo e del nuovo funzionigramma maggiormente corrispondente alle esigenze della nuova governance di Ateneo. Tuttavia, a seguito dell'emergenza COVID, l'approvazione del modello organizzativo è stato rinviato dal Direttore generale, d'intesa con il Rettore, al 2021. I documenti istruttori sono agli atti degli Uffici competenti | 30-giu-20 | 95,00% | 19,00 |
| 2 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al Consorzio CINECA | 20% | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | Gli Uffici della Divisione Risorse e Servizi hanno elaborato una relazione amministrativa, ora agli atti della Direzione Generale, da presentare al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile del 2021 a supporto della decisione del Consiglio nella scelta tra affidamenti in house e ricorso al mercato. Le risultanze della relazione amministrativa saranno valutate dal Consiglio di Amministrazione per le deliberazioni di propria competenza. La relazione amministrativa è agli atti della Direzione generale. | 31-lug-20 | 96,00% | 19,20 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|--|--|-----------|--------|-------|
| | | Verifica della fattibilità tecnica e convenienza economica del ricorso al noleggio per le attrezzature informatiche nelle aule didattiche | 10% | Analisi costi/benefici e, in caso di esito positivo, avvio delle procedure di affidamento | Nel corso del 2020 sono stati redatti tutti gli elementi istruttori per l'obiettivo indicato. Tuttavia, pur essendo stato effettuato il lavoro di analisi nelle linee generali, la sua operatività è stata rinviata nel prossimo anno sia a causa dell'emergenza covid sia perché sono stati esperiti acquisti grazie a finanziamenti ad hoc del Ministero | 30-set-20 | 98,00% | 9,80 |
| 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Aggiornamento delle linee guida per l'affidamento dei lavori e la fornitura di beni e servizi per importi inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 50/2016 | 15% | Approvazione Regolamento delle procedure sotto soglia ed integrazione delle Linee guida approvate dal CdA nella seduta del 31 marzo 2017 | Gli Uffici dell'Area Acquisti e Contratti, coordinati dalla Divisione Risorse e Servizi, hanno predisposto una bozza di Regolamento per l'affidamento dei lavori e la fornitura di beni e servizi per importi inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 50/2016 e delle Linee Guida Anac. Il Regolamento disciplina le modalità ed i principi che dovranno essere rispettati nell'affidamento dei lavori sotto soglia rilevanza comunitaria. La bozza di Regolamento è agli atti della Direzione generale per le valutazioni di competenza ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. | 31-mag-20 | 98,00% | 14,70 |
| | | Adozione del Regolamento per la disciplina delle procedure di controllo sulle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR 445/2000 | 10% | Definizione del testo regolamentare | E' stato predisposto il "Regolamento sullo svolgimento dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del DPR n. 445/2000" (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2020) per disciplinare i criteri e le modalità dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà presentate all'Università degli Studi del Molise e rese ai sensi degli articoli 46 e 47 del T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 28.12.2000 n. 445 e successive modifiche ed integrazioni. | 31-ott-20 | 98,00% | 9,80 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|--|-----------|--------|------|
| | | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | Le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza negli ambiti di competenza delle Aree della Divisione Risorse e Servizi sono state tutte espletate così come desumibile dalla consultazione delle specifiche sezioni del sito ufficiale di Ateneo, secondo quanto previsto da norme di legge | 31-dic-20 | 98,00% | 4,90 |
| 4 | Benessere organizzativo e politiche di genere | Sperimentazione delle misure di lavoro agile | 10% | Mappatura dei processi organizzativi per i quali è possibile la realizzazione anche attraverso modalità organizzative di lavoro agile | E' stato avviato un processo di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e della relativa dematerializzazione documentale nel corso del 2020 che ha facilitato l'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile, individuandole anche trasversalmente rispetto ai processi gestiti all'interno della medesima Area o in Aree diverse. Inoltre, è stato avviato anche il progetto finalizzato a dematerializzare l'archivio cartaceo dei fascicoli dei dipendenti, mediante la creazione del Fascicolo digitale del dipendente, utilizzando le funzionalità della piattaforma Titulus. | 31-lug-20 | 98,00% | 9,80 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----|--|--|-----------|--------|--------------|--|
| | | | | Progetto di lavoro agile che coinvolga almeno 2 dipendenti | Al riguardo, la Divisione Risorse e Servizi ha coordinato gli uffici dell'Area Risorse Umane nella predisposizione di provvedimenti organizzativi volti a garantire lo svolgimento del lavoro agile in modalità semplificata a tutto il personale tecnico-amministrativo che svolge funzioni lavorative idonee allo svolgimento della prestazione da remoto. L'Università degli Studi del Molise, inoltre, ha pubblicato uno specifico bando che ha permesso l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile ad una percentuale di dipendenti, in linea con le disposizioni ministeriali. Inoltre, è stato avviato un processo di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e della relativa dematerializzazione documentale nel corso del 2020 che ha facilitato l'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile, individuandole anche trasversalmente rispetto ai processi gestiti all'interno della medesima Area o in Aree diverse. | 31-dic-20 | 98,00% | 0,00 | |
| | | | 10% | Proposta del Piano | L'Ateneo già nel 2019 ha aderito al progetto Stick With Your Earth. Rise to the "Plastic Free Challenge", inserito nella campagna plastic free promossa dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare e ha nominato una apposita Commissione per la sua realizzazione. La Commissione ha avviato i lavori programmando una serie di iniziative da realizzare, alcune delle quali sono state già realizzate: distribuzione gratuita delle borracce in acciaio; allestimento, presso le diverse sedi universitarie, n. 7 erogatori di acqua di rete microfiltrata e sicura. Tali erogatori entreranno a breve in funzione. | 31-ott-20 | 95,00% | 9,50 | |
| Totale punteggio | | | | | | | | 96,70 | |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | | |

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DI DIVISIONE

Dott. Vincenzo Lucchese

AREA STUDENTI

Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo Strategico 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Risultato Raggiunto | Tempi di realizzazione | Grado Raggiung. Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|--|--|------------|----------------------------------|--|------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1 | Potenziamento delle azioni di orientamento e servizi agli studenti | Definizione e consolidamento del Piano Trasporti | 20% | Avvio del servizio agli studenti | L'Amministrazione ha confermato la propria attenzione nella programmazione degli interventi finalizzati al miglioramento dei servizi agli studenti confermando, anche per l'a.a. 2020/21, il servizio di Trasporto gratuito per gli studenti UNIMOL, già sperimentato negli anni accademici 2017/18, 2018/19 e 2019/20. Allo stato attuale, tuttavia, in considerazione della sospensione delle attività didattiche in presenza a causa della situazione emergenziale, il servizio è stato temporaneamente interrotto a decorrere dal mese di novembre, con l'intento di riprenderlo a breve, appena le attività didattiche riprenderanno secondo le modalità naturali e consuete. | 10-ott-20 | 98,00% | 19,60 |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|--|--|--|-----|-------------------------------|--|---|--------|-------|
| | | Supporto alla partecipazione ai POT e al PLS e alla loro gestione e omogeneizzazione delle procedure | 15% | Definizione delle linee guida | <p>E' stato dato supporto alla partecipazione ai POT e PLS, alla loro gestione e organizzazione ed è stato seguito un unico percorso delle procedure. Sono state definite le linee guida e sono stati presentati, anche per l'anno 2021, progetti di Orientamento e Tutorato, che dovranno essere sottoposti a valutazione entro i primi mesi dell'anno 2021. È stato effettuato un monitoraggio periodico su performance didattiche con analisi delle attività di tutorato da porre in essere. Dal mese di marzo 2020, i servizi di supporto alla didattica, sono stati integrati con l'organizzazione della didattica a distanza per lo svolgimento delle lezioni, degli esami e delle sedute di laurea.</p> | 31 luglio salvo diversa tempistica MIUR | 95,00% | 14,25 |
|--|--|--|-----|-------------------------------|--|---|--------|-------|

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|--|-----|---|---|-----------|--------|--------------|
| 2 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al Consorzio CI-NECA | 40% | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | Gli Uffici della Divisione Risorse e Servizi hanno elaborato una relazione amministrativa, ora agli atti della Direzione Generale, da presentare al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile del 2021 a supporto della decisione del Consiglio nella scelta tra affidamenti in house e ricorso al mercato. Le risultanze della relazione amministrativa saranno valutate dal Consiglio di Amministrazione per le deliberazioni di propria competenza. La relazione amministrativa è agli atti della Direzione generale. | 31-lug-20 | 97,00% | 38,80 |
| 8 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | Le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza negli ambiti di competenza dell'Area Servizi Studenti sono state tutte espletate così come desumibile dalla consultazione delle specifiche sezioni del sito ufficiale di Ateneo, secondo quanto previsto da norme di legge | 31-dic-20 | 95,00% | 4,75 |
| Totale punteggio | | | | | | | | 97,00 |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

COORDINAMENTO DIREZIONE GENERALE

Responsabile: dott. Giacomo VERDE

A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo Strategico di Area 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|-----------|---|---|-------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---|---|----------------------------|
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione | 30% | 31-dic-20 | Definizione delle Linee guida | Il rinvio delle scadenze correlate alla VQR ha consentito esclusivamente il supporto alle attività propedeutiche e istruttorie (Dm Miur n. 444 del 25 settembre 2020). E' stato assicurato il supporto direzionale all'attività a sostegno della valutazione della qualità della produzione | 98% | 29,40% |
| | | Aggiornamento ed emanazione del "Regolamento progetti di ricerca e sviluppo" | 15% | 31-dic-20 | Definizione del testo regolamentare | Il testo regolamentare è stato predisposto ed è al vaglio dei competenti organi | 98% | 14,70% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|---|--|------|--------|
| 2 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Monitoraggio degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria ai sensi del D.Lgs. 49/2012 | 25% | 31 maggio 2020 30 settembre 2020 30 novembre 2020 | Report periodici con analisi delle dinamiche delle variabili che incidono sugli indicatori | Sono stati effettuati periodici monitoraggi e verifiche, anche con scadenze inferiori a quelle programmate su richiesta del Rettore e Direttore Generale. Essi hanno riguardato le dinamiche e le variabili che incidono sulla spesa del personale e sugli indicatori che saranno presi in considerazione per le verifiche annuali Proper. | 98% | 24,50% |
| 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Adozione del Regolamento per la disciplina delle procedure di controllo sulle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR 445/2000 | 10% | 31-ott-20 | Definizione del testo regolamentare | Il testo regolamentare è stato approvato nei termini | 100% | 10,00% |
| | | Realizzazione di percorsi formativi per il personale e di momenti di confronto sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza | 15% | 31-dic-20 | Almeno 2 eventi formativi destinati al PTA Almeno 4 incontri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con i Referenti dell'anticorruzione | Gli incontri previsti sono stati realizzati (10 febbraio 2020, 14 febbraio 2020, 20 aprile 2020, 22 aprile 2020, 10 dicembre 2020) | 95% | 14,25% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|--|----|-----------|--|--|-----|---------------|
| | | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 5% | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | Sono stati posti in essere gli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione | 96% | 4,80% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 97,65% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 58,59% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

AREA RISORSE UMANE
Responsabile: dott. Giacomo VERDE
A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo Strategico di Area 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|---|--|------------|------------------------|--|--|--------------------------------------|---------------------|
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione | Attuazione del nuovo modello organizzativo | 25% | 31-dic-20 | Definizione del nuovo organigramma con relativo funzionigramma | sono stati adottati gli atti di proroga del funzionigramma sulla base delle indicazioni fornite dal Direttore generale. La situazione emergenziale e il nuovo contesto organizzativo legato all'impiego dello smart working come strumento ordinario di lavoro hanno imposto il rinvio dell'adozione del nuovo funzionigramma. | 90% | 22,50% |
| | | Aggiornamento del "Regolamento Reclutamento personale docente e ricercatore" | 10% | 30 aprile 2020 | Definizione del testo regolamentare | il testo regolamentare è stato approvato ed emanato. | 100% | 10,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|--|--|------|--------|
| | | Programmazione e attuazione del piano formativo | 10% | 30 giugno 2020 31 dicembre 2020 | Approvazione piano Attuazione piano | il piano è stato approvato ed è stato attuato | 100% | 10,00% |
| | | | | 31-dic-20 | Attuazione almeno del 70% degli interventi formativi | | | |
| 2 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Monitoraggio degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria ai sensi del D.Lgs. 49/2012 | 25% | 31 maggio 2020 30 settembre 2020 30 novembre 2020 | Report periodici con analisi delle dinamiche delle variabili che incidono sugli indicatori | Sono stati effettuati periodici monitoraggi e verifiche, anche con scadenze inferiori a quelle programmate e su richiesta del Rettore e Direttore generale. Essi hanno riguardato le dinamiche e le variabili che incidono sulla spesa del personale e sugli indicatori che saranno presi in considerazione per le verifiche annuali Proper. | 100% | 25,00% |
| 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | Sono stati assicurati gli adempimenti di trasparenza previsti dal D.Lgs. n. 33/2013. | 100% | 5,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|--|--|---|---|---------------|
| 4 | Benessere organizzativo e politiche di genere | Realizzazione di un corso di formazione sul linguaggio di genere | 5% | 31-dic-20 | Realizzazione di un percorso formativo che coinvolga almeno il 50% del personale | Il corso sul linguaggio di genere è stato realizzato ed ha coinvolto quasi la totalità del personale | 100% | 5,00% |
| | | Piano operativo lavoro agile alla luce della normativa emergenziale (Covid 19) | 20% | 15 settembre 2020 (prima fase) 31 dicembre 2020 | Adozione Regolamento e rispetto dei target indicati dalla normativa vigente | E' stata realizzata la mappatura dei processo ed è stato avviato il lavoro agile secondo le indicazioni fornite dalla normativa emergenziale. Allo stato attuale è coinvolto nel lavoro agile il 50% del personale. La governance ha ritenuto di non procedere con lo strumento del POLA, in considerazione del perdurare della situazione emergenziale e della vigenza della normativa derogatoria | 98% | 19,60% |
| | | | | | | | Totale punteggio | 97,10% |
| | | | | | | | Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | 58,26% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

AREA FINANZA E CONTROLLO

Responsabile: dott.ssa Angelina Antonecchia

A) Obiettivi 2020

| N. | n. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato Raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|-----------|-----------|---|--|-------------------|---|--|---|---|----------------------------|
| 1 | 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Ridefinizione del modello di contabilizzazione dei progetti di ricerca e delle attività in convenzione | 30% | 30-set-20 | Individuazione e attuazione delle linee operative e di gestione contabile dei progetti | Predisposta bozza di regolamento in accordo con l'Area Ricerca (allegato n.1) | 100% | 30,00% |
| 2 | 2 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Monitoraggio degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria ai sensi del D.Lgs. 49/2012 | 35% | 31 maggio 2020 30 settembre 2020 30 novembre 2020 | Report periodici con analisi delle dinamiche delle variabili che incidono sugli indicatori | Le proiezioni degli indicatori PROPER vengono aggiornate periodicamente e, comunque, su richiesta della Direzione Generale (allegato n. 2 - ultima proiezione predisposta al 31/12/2021) | 100% | 35,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|-----|-----------|---|--|---------------|--------|
| | | | Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al Consorzio CI-NECA* | 30% | 31-lug-20 | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | Supporto agli altri uffici per il completamento dell'attività istruttoria e per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | 92% | 27,60% |
| 3 | 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. N. 33 /2013 | Continuano regolarmente le attività per dare attuazione alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, negli ambiti di competenza e nel rispetto delle tempistiche dettate dalla norma | 98% | 4,90% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 97,50% | |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 58,50% | |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | Tutte le attività hanno risentito del periodo di emergenza sanitaria. | | | | | | | |

AREA SERVIZI DIPARTIMENTALI
Responsabile: dott.ssa Maria Teresa De Blasis
A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato Raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|---|--|------------|---|---|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Supporto alla partecipazione ai POT e al PLS e alla loro gestione e omogeneizzazione delle procedure | 20% | 31 luglio 2020 salvo diversa tempistica MIUR | Definizione delle linee guida | Si | 100% | 20,00% |
| 2 | Sostenibilità dell'offerta formativa | Monitoraggio periodico degli indicatori AVA-ANVUR | 30% | 31 maggio 2020 31 ottobre 2020 31 dicembre 2020 | Report periodici, a supporto della programmazione della didattica e delle attività di orientamento e tutorato di Ateneo, di alcuni indicatori rilevanti quali: - CFU conseguiti per gli studenti in corso - CFU conseguiti all'estero | Si | 100% | 30,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|-----------|---|----|------|---------------|
| | | Supporto all'accREDITamento iniziale e periodico dei corsi di studio, con particolare riferimento anche al corso L_GASTR e L_26 | 25% | | Copertura dei SSD collegati ad attività caratterizzanti e di base con docenti di ruolo - Tasso di abbandono | Si | 97% | 24,25% |
| | | | | 30-giu | AccREDITamento iniziale L_GASTR e L_26 | Si | | |
| | | | | 30-set | Chiusura Rapporto riesame ciclico dei corsi di studio | Si | | |
| 3 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al Consorzio CI-NECA | 20% | 31-lug | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | Si | 92% | 18,40% |
| 4 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | 31-dic-20 | Adempimento in base alla tempistica definita nel Piano e nel Dlgs 33/2013 | Si | 100% | 5,00% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 97,65% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 58,50% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

AREA ACQUISTI E CONTRATTI

Responsabile: dott.ssa Rossella CACCHIONE

A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|--|--|------------|------------------------|---|---|--------------------------------------|---------------------|
| 1 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | 1a Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al consorzio CINECA | 30% | 31-ott-20 | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra andamento in house o ricorso al mercato | E' stata predisposta l'allegata relazione amministrativa (All.1) | 92% | 27,60% |
| 2 | Valorizzazione e caratterizzazione strutturale e non del patrimonio edilizio | 2a- Riqualificazione energetica ed efficientamento degli impianti | 25% | 31-dic | Definizione del partenariato-pubblico privato ai sensi dell'art. 183 del D.Lgs 50/2016 dei servizi di gestione termica ed elettrica e di riqualificazione energetica degli impianti | Con delibera C.d.A del 27.2.2020 la società ENGIE Servizi s.p.a. è stata incaricata di redigere un Progetto di Fattibilità finalizzato al contenimento dei consumi energetici e all'uso razionale dell'energia, oltre che ad un'efficiente ed efficace gestione e conduzione degli impianti tecnologici a servizio degli immobili dell'Università (All.2) | 100% | 25,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|--|-----|-----------|--|---|------|---------------|
| 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | 3a- Aggiornamento delle linee guida per l'affidamento dei lavori e la fornitura di beni e servizi per importi inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 50/2016 | 25% | 30-set-20 | Approvazione Regolamento delle procedure sotto soglia ed integrazione delle Linee guida approvate dal Cda nella seduta del 31 marzo 2017 | E' stato predisposto il Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture per importi inferiori alle soglie comunitarie, che potrà andare a sostituire le linee guida per gli acquisti (All.3) | 100% | 25,00% |
| | | Costituzione Albo per l'individuazione dei componenti delle Commissioni di gara | 15% | 30-set | Realizzazione dell'Albo | E' stata predisposta a bozza di D.D. istitutiva dell'Albo con il relativo allegato (All.4) | 100% | 15,00% |
| | | 3b-Costituzione Albo per l'individuazione dei componenti delle Commissioni di Gara | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. N. 33/2013 | Tutti gli adempimenti previsti dalla vigente normativa sono stati correttamente espletati | 100% | 5,00% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 97,60% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 58,50% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

AREA SERVIZI INFORMATICI
Responsabile: dott. Antonio Parmentola
A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|--|---|------------|------------------------|---|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 1 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al Consorzio CINECA (1) | 35% | 31-ott-20 | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio di Amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | si | 92% | 32,20% |
| | | Verifica della fattibilità tecnica e convenienza economica del ricorso al noleggio per le attrezzature informatiche nelle aule didattiche | 10% | 30-set-20 | Analisi costi/benefici e, in caso di esito positivo, avvio delle procedure di affidamento | si | 96% | 9,60% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|-----|-----------|---|----|------|---------------|
| 2 | Potenziare i servizi e le attrezzature per la didattica, la ricerca e la sostenibilità del sistema | Verifica dei requisiti tecnici dell'accessibilità degli strumenti informatici (postazioni di lavoro a disposizione del dipendente con disabilità, web di Ateneo, applicazioni mobili) | 20% | 30-set-20 | Applicazione del modello di autovalutazione sull'accessibilità degli strumenti informatici (AGID 2019) per il monitoraggio del livello di accessibilità delle postazioni di lavoro, del sito web e delle applicazioni mobili Report sul livello di accessibilità con proposte migliorative | si | 100% | 20,00% |
| | | Adeguamento criteri di accessibilità (All. A DM 8 luglio 2005 aggiornato nel 2013) | | 31-dic-20 | Dichiarazione di accessibilità | si | | |
| | | Programma ammodernamento infrastrutture tecnologiche e grandi attrezzature scientifiche studenti e piano per il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche per la digitalizzazione della didattica e i servizi agli studenti approvati nel CdA del 30 giugno 2020 | 30% | 30-set-20 | Realizzazione del Piano | si | 100% | 30,00% |
| 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. n. 33/2013 | si | 100% | 5,00% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 96,80% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | |
|---|--|---------------|
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | 58,09% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | <p>(1) Tutta l'attività istruttoria per i profili informatici e di rete per l'erogazione dei servizi forniti dal Cineca è stata puntualmente svolta, la verifica della possibilità di individuare altri possibili affidatarie dei servizi è stata svolta verificandone la possibilità potenziale, le problematiche indotte dall'emergenza COVID19 (in particolare lockdown e didattica a distanza) hanno richiesto di potenziare i servizi in house-providing non consentendo di trovare altre possibili soluzioni a rischio di pregiudicare i servizi stessi.</p> | |

AREA RISORSE E SERVIZI BIBLIOTECARI E MUSEALI
Responsabile: dott.ssa Mariarosaria NAPOLEONE
A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Stra- tegico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di rea- lizza- zione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Rag- giungi- mento Obiet- tivo % (b) | Punteg- gio (axb)/100 |
|----|--|---|------------------|-------------------------------------|---|--|--|-----------------------------|
| 1 | Potenziamento delle azioni di orientamento e servizi agli studenti | Progettazione, realizzazione e sperimentazione di un nuovo modelli di utilizzo dei servizi bibliotecari e museali | 35% | 31 maggio 2020 30 novembre 2020 | Definizione del progetto di un nuovo modello di erogazione dei servizi e prima sperimentazione Realizzazione del modello e test di efficienza ed efficacia | <p>ampliamento orari Biblioteca a gennaio e serali fino alle 22:00 a febbraio;</p> <p>attivazione di un piano di comunicazione editoriale digitale attraverso la gestione integrata dei nuovi profili BiblioUnimol Instagram e Twitter con Facebook al fine di promuovere i servizi bibliotecari da remoto e in sede dopo il post lock down;</p> <p>implementazione RFID e dell'autoprestito nella Biblioteca di Pesche;</p> <p>progetto integrazione delle anagrafiche concluso a fine luglio: gli studenti iscritti ai Corsi di laurea di qualsiasi livello dell'Università del H5Molise sono ora automaticamente iscritti ed abilitati anche ai Servizi di Biblioteca, in tutte e tre le sedi di Campobasso, Pesche, Termoli. Pertanto, per autenticarsi sul portale- catalogo BiblioUniMOL, gli studenti debbono inserire le medesime credenziali utilizzate per il Portale dello studente;</p> <p>il 28 maggio vengono riaperti i servizi di prestito e restituzione mentre il 12 ottobre vengono riaperte le sale di consultazione;</p> <p>attivazione sul portale di Ateneo di servizi gratuiti accademici resi disponibili da Editori accreditati per il contesto particolare del Covid;</p> | 98% | 34,30% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|---|---|-----|-----------------------------------|---|--|-----|--------|
| | | | | | | attivazione di un nuovo servizio da remoto: il digital lending di ebook. | | |
| 2 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Definizione di un Piano di correlazione tra i servizi bibliotecari e museali e le aree della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | 30% | 31 maggio 2020 30 ottobre 2020 | Definizione degli interventi e degli indicatori Report indicatori, misure attuative e programmazione interventi (Relazione finale) | <p>Con il trasferimento a maggio 2020 del Museo della scuola dalla residenza Vazzieri alla Biblioteca di Ateneo e del fondo libraio del Censis presso la Sala Archimede della Biblioteca si avvia l'integrazione dei due sistemi museale e bibliotecario;</p> <p>attività di didattica museale presso il Museo della scuola per le scuole secondarie di I grado e primarie richiedenti in concomitanza con la Giornata della Memoria e presso il Convitto Mario Pagano di Campobasso;</p> <p>Convenzione del Polo SBN della Regione Molise;</p> <p>progettazione e partecipazione al bando come partner per la presentazione del progetto Cepell-Educazione alla lettura, con vincita di bando;</p> <p>sottoscrizione del "Patto locale per la lettura" del Comune di Campobasso</p> <p>ricerca e studio di piattaforme di ebook a supporto della ricerca e della didattica di Ateneo;</p> | 98% | 29,40% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|-------------------------------------|---|--|------|---------------|
| 3 | Monitoraggio e razionalizzazione dei costi di gestione | Piano di razionalizzazione degli acquisti | 30% | 30 aprile 2020 30 settembre 2020 | Definizione del Piano degli acquisti con report di scostamento rispetto agli anni precedenti e identificazione delle aree di efficientamento Verifica finale | La definizione del Piano degli acquisti è stata effettuata a settembre e resa nota | 100% | 30,00% |
| | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. N. 33/2013 | Come centro di spesa acquisti vengono effettuati secondo la normativa vigente e le Linee ANAC, nonché secondo le circolari amministrative di Ateneo. In particolare vengono inseriti nelle relative piattaforme i dati relativi agli artt. 23-26-27 del D. Lgs 33/2013, mod. D. Lgs 97/2016, alla L. 190/2012 e all'art. 29 del D. Lgs 50/2016 sul sito del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti MIT. l'antitaccheggio RFID dei documenti serve a prevenire maggiormente eventuali furti o smarrimenti dei documenti librari; avvio inventario patrimonio museale. | 95% | 4,75% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 98,45% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 59,07% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

AREA SERVIZI TECNICI
Responsabile: dott.Giovanni LANZA
A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|--|--|------------|------------------------|--|---|--------------------------------------|---------------------|
| 1 | Valorizzazione e caratterizzazione strutturale e non del patrimonio edilizio | Progettazione spazi e ingresso campus universitario su Viale Manzoni | 20% | 30-set-20 | Affidamento della realizzazione del Progetto preliminare, del Progetto definitivo e del Progetto esecutivo | <p>Nel mese di febbraio è stato elaborato lo studio di fattibilità tecnico economica dell'intervento in collaborazione con il Prof. Panunzi, docente di Progettazione Architettonica e urbana di questo ateneo.</p> <p>Gli elaborati progettuali, con la relativa stima economica dei lavori a farsi, sono depositati presso gli uffici dell'Amministrazione.</p> <p>A seguito dell'emergenza Covid, l'Amministrazione ha ritenuto di soprassedere nell'iniziativa, dando priorità alla realizzazione di nuove aule e spazi didattici per garantire la didattica in presenza.</p> | 96% | 19,20% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|---|--|------|--------|
| | | Ammodernamento, miglioramento e rifunzionalizzazione degli spazi e degli strumenti destinati alla didattica | 15% | 30 aprile 2020 salvo diversa tempistica correlata a finanziamenti Miur | Definizione di un piano di interventi migliorativi | E' stata elaborata la progettazione esecutiva degli interventi finalizzati alla realizzazione di nuove aule all' interno delle diverse sedi universitarie, per garantire ulteriori posti dovuti alla contrazione di quelli disponibili a seguito del loro ridimensionamento per il richiesto "distanziamento sociale" a seguito dell'emergenza Covid-19. La progettazione, per un valore complessivo di Euro 470.000,00 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 07.05.2020 (Prot. n. 14069 del 22/05/2020 rep.139/2020) | 95% | 14,25% |
| | | | | 31 dicembre 2020 salvo diversa tempistica correlata a finanziamenti Miur | Attuazione degli interventi | Gli interventi di riqualificazione degli spazi e la realizzazione di nuove aule didattiche, corredate di tutte le strumentazioni informatiche, sono stati realizzati e completati entro la prima decade del mese di settembre, con completa fruizione degli spazi da parte dell'utenza all'avvio della ripresa dei corsi universitari. | | |
| 3 | | Verifica della funzionalità delle aule e della strumentazione didattica | 15% | continuo | Monitoraggio continuo con attuazione tempestiva degli interventi di ripristino della funzionalità | In collaborazione con l'Area Servizi Informatici dell'ateneo ed in attuazione di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 03.04.2020 (Prot. N. 10328 del 9/04/2020 - Rep.97/2020), si è provveduto ad integrare e potenziare le aule di strumenti tecnologici finalizzati all'erogazione della didattica anche in modalità blended learning | 100% | 15,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | |
|--|---|-----|--|--|---|------|--------|
| | | | verifica semestrale | Verifica complessiva di tutti gli spazi prima dell'avvio del nuovo anno accademico con proposte di interventi ove necessari | Durante l'intero periodo di lock down, il personale dell'Area Tecnica presente in struttura, ha provveduto a verificare la funzionalità degli arredi e delle attrezzature presenti nelle varie aule e ad effettuare tutti gli interventi di manutenzione ordinaria, in grado di ripristinare l'originario grado prestazionale degli stessi | | 0,00% |
| | Verifica complessiva di tutti gli spazi prima dell'avvio del nuovo anno accademico con proposte di interventi ove necessari | 20% | 31 dicembre 2020 salvo diversa tempistica correlata a finanziamenti Miur | Definizione del partenariato-pubblico privato ai sensi dell'art. 183 del D.Lgs. 50/2016 dei servizi di gestione termica ed elettrica e di riqualificazione energetica degli impianti | Con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 27.02.2020 (Prot. N. 10424 del 10/04/2020 - rep. 99/2020) è stata recepita la proposta avanzata dalla Società ENGIE Servizi S.p.A., relativa alla predisposizione da parte della stessa di un Progetto di Fattibilità relativo al finanziamento di interventi tesi al contenimento dei consumi energetici e all'uso razionale dell'energia, oltre che ad un'efficiente ed efficace gestione e conduzione degli impianti tecnologici a servizio degli immobili dell'Università. Nel corso dei mesi successivi sono stati sviluppati approfondimenti tecnici per definire la proposta. L'ultimo incontro, alla presenza del delegato, Prof. Vanoli, è avvenuto il 20.11.2020. Attualmente si è in attesa di ricevere il progetto tecnico-economico da porre a gara per l'affidamento del partenariato. | 100% | 20,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | |
|--|--|-----|------------------|--|--|------|---------------|
| | Piano Energetico | 20% | 31 dicembre 2020 | Definizione del Piano | Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.07.2020 (Prot. N. 19251 del 14/7/2020 - Rep. 189/2020), è stato approvato il progetto definitivo, elaborato dall'area tecnica ed a firma dell'Ing. Lanza, relativo agli interventi di innovazione tecnica per l'adeguamento tecnologico e l'efficientamento energetico degli impianti a servizio del I,II e III Polifunzionale, per un importo di Euro 1.800.000,00, all'interno delle iniziative di cui al D.M. 1121 del 05.12.2019. | 100% | 20,00% |
| Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Aggiornamento delle linee guida per l'affidamento dei lavori e la fornitura di beni e servizi per importi inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs., 50/2016 | 5% | 31-mag-20 | Approvazione Regolamento delle procedure sotto soglia ed integrazione delle Linee guida approvate dal CdA nella seduta del 31 marzo 2017 | In collaborazione con l'Area Acquisti e Contratti è stato elaborato il Regolamento delle procedure sotto soglia. Il documento agli atti degli uffici è stato trasmesso in Direzione Generale, nel giugno 2020, per l'approvazione da parte degli Organi competenti. | 100% | 5,00% |
| | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel Piano triennale 2020-2022 | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs. N. 33/2013 | Sono stati effettuati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa di settore e nel rispetto della tempistica della stessa e del Piano elaborato dall'Amministrazione, così come risulta da quanto riscontrabile sul portale dell'ateneo nell'apposita sezione. | 100% | 5,00% |
| Totale punteggio | | | | | | | 98,45% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | 59,07% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | |

AREA MEDICA E ASSISTENZIALE
Responsabile: dott. Antonio Parmentola
A) Obiettivi 2020

| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Tempi di realizzazione | Indicatore 2020 | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
|----|--|---|------------|---|--|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 1 | Sostenibilità dell'offerta formativa | Monitoraggio periodico degli indicatori AVA-ANVUR | 50% | 31 maggio 2020 31 ottobre 2020 31 dicembre 2020 | Report periodici a supporto della programmazione, della didattica e delle attività di orientamento, e tutorato di ateneo, di alcuni indicatori rilevanti quali: - CFU conseguiti per gli studenti in corso - CFU conseguiti all'estero - Copertura dei SSD collegati ad attività caratterizzanti e di base con docenti di ruolo - Tasso di abbandono | Completo | 98% | 49,00% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|-----------|--|---|------|---------------|
| 2 | Monitoraggio e realizzazione dei costi di gestione | Supporto alla definizione delle modalità di acquisizione di servizi e procedure informatiche attualmente affidate al consorzio CINECA | 45% | 31-lug-20 | Completamento dell'attività istruttoria e relazione finale per il giudizio di congruità a supporto della decisione del Consiglio d'amministrazione tra affidamento in house o ricorso al mercato | Analisi completata, da verificare i parametri per il ricorso al mercato | 95% | 42,75% |
| 3 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nel piano triennale | 5% | 31-dic-20 | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.L.gs n. 33 /2013 | Completo | 100% | 5,00% |
| | | | | | | | | |
| Totale punteggio | | | | | | | | 96,75% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 58,05% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | (*) La società aggiudicataria dei servizi in CLUOD ha fornito a tutto il personale dell'Ateneo giornate formative sui temi della "protezione dati", una utile attività di formazione per tutto il personale volto a prendere consapevolezza della rilevanza e problematicità della "protezione dati"; nel mese di dicembre è stata presentato i documenti di gap analysis. | | | | | | | |

| <p style="text-align: center;">AREA INNOVAZIONE E SVILUPPO Responsabile: dott.ssa Ida Oriunno A) Obiettivi 2020</p> | | | | | | | | |
|--|---|---|------------|-------------------------------------|------------------------|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| N. | Obiettivo Strategico di Ateneo 2020-2022 | Obiettivo 2020 | Peso % (a) | Indicatore 2020 | Tempi di realizzazione | Risultato raggiunto | Grado Raggiungimento Obiettivo % (b) | Punteggio (axb)/100 |
| 1 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Supporto alla definizione delle scelte strategiche relative al processo di internazionalizzazione | 15% | Definizione delle Linee guida | 31 dicembre 2020 | si | 100% | 15,00% |
| 2 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Aggiornamento ed emanazione del "Regolamento progetti di ricerca e sviluppo" | 10% | Definizione del testo regolamentare | 31 ottobre 2020 | si | 98% | 9,80% |

Relazione sulla Performance 2021 – anno di riferimento 2020

| | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|---|-----------------|----|------|---------------|
| 3 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Aggiornamento ed emanazione del Regolamento generale di Ateneo per il conferimento delle borse di ricerca | 35% | Definizione del testo regolamentare | 31-dic-20 | si | 98% | 34,30% |
| 4 | Potenziamento dei servizi a supporto della didattica, della ricerca e dell'Internazionalizzazione | Aggiornamento ed emanazione del Regolamento per il conferimento di assegni di ricerca per lo svolgimento di attività di ricerca, ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 240/2010 | 35% | Definizione del testo regolamentare | 31 ottobre 2020 | si | 98% | 34,30% |
| 5 | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | 5% | Adempimenti in base alla tempistica definita nel Piano e nel D.Lgs n. 33/2013 | 31-dic-20 | si | 100% | 5,00% |
| Totale punteggio | | | | | | | | 98,40% |
| Punteggio Ponderato = 60% del totale punteggio | | | | | | | | 59,04% |
| Eventuali Criticità e Osservazioni | | | | | | | | |

4.2 I risultati della Performance Individuale 2020

Nella tabella e nel grafico di seguito riportati è indicato il grado di differenziazione dei giudizi relativi al personale dirigenziale, alle posizioni organizzative ed al personale dipendente, legato al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

Valutazione performance 2020 Personale Tecnico-Amministrativo Distribuzione punteggio per fasce

| Categoria | Fino a 80,00 | Da 80,01 a 90,00 | Da 90,01 a 100,00 | Totale complessivo |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| B | 0 | 2 | 44 | 46 |
| C | 0 | 5 | 105 | 110 |
| D | 1 | 1 | 56 | 58 |
| EP | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Totale complessivo | 1 | 8 | 213 | 222 |

5. Prevenzione della corruzione e trasparenza

Il programma e gli obiettivi in tema di performance sono stati formulati in linea con la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione (legge n. 190/2012) e di quelle tese ad assicurare l'attuazione degli obblighi di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013).

Sono stati assegnati e rendicontati obiettivi trasversali correlati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza nei report di competenza dei referenti anticorruzione.

I Referenti hanno provveduto a redigere trimestralmente i report indicando per la propria area di competenza l'applicazione delle misure di prevenzione, la loro attuazione e monitorando con un report finale il grado di attuazione delle misure rispetto alle aree di rischio individuate nel Piano anticorruzione. Tali report saranno utilizzati per la Relazione annuale richiesta dall'ANAC.

Il Referente individuato nel Piano di prevenzione ha l'obbligo di verificare l'applicazione delle che le misure di prevenzione e quelle di trasparenza.

E' stata assicurata altresì la formazione al personale tecnico-amministrativo in materia di prevenzione della corruzione (legge n. 190/2012) e di trasparenza amministrativa (D.Lgs. n. 33/2013) nei giorni 10 febbraio 2020, 14 febbraio 2020, 20 aprile 2020, 22 aprile 2020 e 10 dicembre 2020.

Il 19 giugno 2020 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dott. Giacomo VERDE ha tenuto una Giornata formativa sulla “PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE” rivolta ai Referenti e al personale maggiormente coinvolto nelle attività a rischio.

La presentazione della relazione annuale anticorruzione prevista all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione, è stata differita al 31 marzo 2021 come da comunicato del Presidente dell'ANAC del 2 Dicembre 2020.

6. Pari opportunità e bilancio di genere

Il CUG dell'Università degli Studi del Molise.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Università degli Studi del Molise è stato istituito con Decreto Rettorale n. 302 in data 17 aprile 2013.

Esso si è rinnovato per il quadriennio 2017/2021 con Decreto Rettorale n.454 del 01 giugno 2017.

Il CUG dell'Ateneo è composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con ugual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale.

Nell'anno 2020 il CUG si è riunito per cinque sedute 3 ordinarie e due straordinarie nelle seguenti date: 20 febbraio 2020, 28 maggio 2020, 14 settembre 2020, 20 novembre 2020 e 18 dicembre 2020.

Operatività

Nell'ambito dei rapporti l'impegno è stato profuso per le seguenti azioni:

- prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra Università degli studi di Milano-Bicocca, Università degli studi del Molise e altre università;
- rapporti e collaborazioni con la Consigliera di Parità Regione Molise e di Consigliere di parità di altri enti in particolare con il Comune di Campobasso viste le varie iniziative svolte insieme e con l'autorità regionale per i diritti e le pari opportunità e Consigliera di Parità della Provincia;
- prosecuzione nel protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra la Regione Molise, gli uffici territoriali del Governo, le forze dell'ordine ecc.;
- prosecuzione nella Convenzione con la Consigliera di Parità Regione Molise;
- adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;
- partecipazione al Tavolo di coordinamento Interistituzionale per il contrasto alla violenza di genere presso la Giunta Regionale, ove si è proceduto a riassumere i provvedimenti di maggiore interesse in materia di contrasto alla violenza di genere sia a carattere nazionale che regionale;
- adesione alla Consulta Femminile (istituita con delibera di Consiglio comunale n.

16/2017). Tale Consulta è un organismo consultivo e propositivo che si occupa della condizione femminile per l'effettiva attuazione dei principi di eguaglianza sanciti dalla Costituzione; in particolare, essa ha il compito di elaborare proposte e progetti volti a sviluppare la cultura delle pari opportunità, promuovendo la partecipazione delle donne alla vita pubblica;

- collaborazione alle iniziative formative e di sensibilizzazione in merito alle attività di contrasto del fenomeno della violenza di genere promosse dalla “Cooperativa BeFree contro Tratta, Violenza e Discriminazioni” - già soggetto gestore del Centro Antiviolenza e della Casa Rifugio attivati nell'anno 2016, nell'ambito del progetto regionale “Intervento per la realizzazione e gestione di un Centro Antiviolenza e di una Casa Rifugio per l'assistenza a donne, sole o con figli minori, vittime di violenza”;
- aggiornamento pagina web del CUG che viene di volta in volta implementata;
- convenzione operativa per il supporto di personale specializzato nello spazio Nursery con il CUS MOLISE.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi del Molise effettua il monitoraggio alla realizzazione delle azioni inserite nel Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 approvato con D.R. n. 165 del 27.02.2019.

Attività

- Protocollo d'intesa con l'associazione culturale “Nati per leggere”, finalizzato alla più ampia e reciproca collaborazione nel settore della letteratura per l'infanzia.
- E' stato attuato a gennaio 2020 da parte dell'Amministrazione il Corso di primo soccorso per il personale tecnico-amministrativo proposto e richiesto dal CUG in una precedente riunione quale attività per promuovere il benessere lavorativo. L'obiettivo del corso, tenuto dalla prof.ssa Klara Komici, è stato quello di fornire al personale non sanitario delle basi teorico-comportamentali da attivare in caso di primo soccorso. Tale iniziativa è di preminente interesse per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nelle situazioni di emergenza.
- Nell'ambito della realizzazione del progetto Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge»: dopo la distribuzione gratuita delle borracce in acciaio – avvenuta lo scorso dicembre, nei riguardi di tutto il personale docente e tecnico-amministrativo e degli studenti immatricolati nell'a.a. 2019/2020 nei Corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico – sono stati allestiti, presso le diverse sedi universitarie, n. 7 erogatori di

acqua di rete microfiltrata (per trattenere particelle superiori a 0,5 micron e migliorare il sapore dell'acqua potabile) e sicura (grazie alla tecnologia UV, sistema debatterizzante per la zona di erogazione); tali erogatori entreranno a breve in funzione. Tale azione positiva intende perseguire la limitazione dell'utilizzo delle plastiche monouso in Ateneo, scoraggiando l'acquisto di bottigliette di plastica "usa e getta" e veicolando messaggi a favore della sostenibilità ambientale.

- E' stato organizzato con il CUS un Corso gratuito di yoga per studenti e personale Unimol. Al fine di agevolare la partecipazione del personale docente e tecnico-amministrativo è stata richiesta dal CUG l'aggiunta di un'ulteriore lezione (oltre quella delle ore 11.00) da svolgere durante la fascia oraria "pausa pranzo" (ore 13.15/14.15). L'attività così erogata – a partire da martedì 18 febbraio 2020 – consentirà, da un lato, di ampliare il numero di utenza e, dall'altro, di meglio conciliare l'equilibrio tra vita personale/lavoro. I benefici della disciplina (combatte l'osteoporosi, aiuta la mente a rilassarsi, aumenta la capacità di concentrazione, ottimizza le funzioni cerebrali) sono appropriati a migliorare il benessere sul posto di lavoro.
- Il CUG ha aderito alla giornata di mobilitazione internazionale in nome del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili, lanciata dal programma radiofonico Caterpillar, di Radio2. L'iniziativa, denominata «M'illumino di meno», quest'anno si svolge il 6 marzo ed è dedicata ad aumentare il verde intorno a noi.
- Il CUG ha richiesto l'attivazione della Carriera ALIAS in Ateneo. Al riguardo si ricorda che il nostro CUG aveva già provveduto ad aderire ad Universitrans, progetto nazionale di analisi e mappatura digitale degli Atenei pubblici italiani che offrono la Carriera ALIAS (verbale n. 2/2018), al quale partecipano i CUG di tutte le Università statali, con il sostegno della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e del CUN. Tale Carriera ALIAS è uno strumento digitale pensato in primis per studenti e studentesse che, durante la carriera universitaria, stanno intraprendendo (o hanno già iniziato) un percorso di transizione di genere e che, in attesa della rettifica anagrafica, necessitano di un profilo burocratico temporaneo che sostituisca il nome indicato all'anagrafe con quello di elezione, prevedendo il rilascio di un nuovo indirizzo e-mail e di un nuovo badge. Lo stesso per il personale docente, tecnico-amministrativo e ATA.
- Con l'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 – in specie nella "Fase 1", caratterizzata da un rigido isolamento – pur restando di fatto chiusa al pubblico, l'Università ha continuato a offrire il suo servizio sul territorio. In particolare, la Biblioteca di Ateneo ha

potenziato la sua attività attraverso canali social, anche con "Consigli di lettura" (del Personale docente e tecnico-amministrativo), mentre il CUS di Ateneo ha aperto il suo canale facebook a tutti (non soltanto ai tesserati) offrendo corsi e consigli per lo svolgimento di attività fisica indoor, grazie ai suoi qualificati istruttori.

- Il CUS ha attivato un'App (Well Team) per consentire le prenotazioni per allenarsi in sala cardio-fitness, verificare la disponibilità dei corsi e l'orario migliore, al fine di evitare assembramenti in palestra. Il CUS ha chiesto al CUG un supporto per un'indagine conoscitiva fra tutti i dipendenti di Ateneo (in specie con figli dai 3 ai 12 anni) per valutare l'opportunità dell'attivazione del servizio del Campus estivo.
- E' stato attivato il servizio di supporto psicologico con lo psichiatra dott. Marco Marchetti e la psicologa dott.ssa Francesca Baralla.

Sin dai vari D.P.C.M. e D.l. 25 marzo 2020, n. 19 su Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, in "Fase 1", e in seguito, con l'inizio della "Fase 2", con i vari provvedimenti del Governo (spec. D.l. 19 maggio 2020, n. 34, c.d. Decreto Rilancio) – il CUG è sempre stato attivo e vigile nel seguire i cambiamenti organizzativi adottati dall'Ateneo, inclusa l'esperienza dello smart working (ampiamente sostenuta dal Comitato in tempi imprevedibili), monitorando l'impatto che tale situazione emergenziale ha avuto sulle condizioni di vita e di lavoro. Il CUG ha, inoltre, anche in questo difficile momento svolto un ruolo di monitoraggio e di verifica.

- Il CUG ha programmato (nel «Progetto n. 6: Bike to Unimol - Bike to work» del Piano di Azioni Positive) e, in parte, attuato l'iniziativa «UNIMOL-BIKE» diretta a realizzare lo sviluppo della mobilità sostenibile attraverso diverse azioni, tutte volte alla promozione dell'uso della biciletta quale mezzo di spostamento urbano e da casa a lavoro. Tale iniziativa, lo si ricorda, è volta a incentivare comportamento ecosostenibili, promuovere una nuova cultura della mobilità, realizzare diverse attività dirette sia alla incentivazione di tale mezzo di locomozione, in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo, sia alla diffusione di momenti d'incontro, formativi e di comunicazione. Al riguardo, il recente D.l. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) ha previsto, all'art. 229, una serie di incentivi per lo sviluppo della mobilità sostenibile: in particolare, il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare insieme al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti hanno previsto l'erogazione di c.d. buoni mobilità per incentivare forme di trasporto sostenibili nelle aree urbane, limitare il trasporto pubblico locale operato dagli enti locali, fronteggiare l'emergenza da Covid-19 nel miglior modo possibile.

Il CUG è intervenuto sulla questione che ha coinvolto il prof. Marco Gervasoni, docente ordinario di Storia contemporanea presso l'Università degli Studi del Molise.

Il Comitato Unico di Garanzia, nelle sue diverse componenti, ha disapprovato il comportamento tenuto dal prof. Gervasoni e all'unanimità ha condiviso e approvato la posizione assunta dall'Ateneo.

Il Comitato, inoltre, ha posto in luce come la vicenda vada oltre il semplicistico tweet (in seguito rimosso dal professore), facendo emergere un problema culturale di fondo: la necessità di educare alle differenze, prima che le stesse si trasformino in diseguaglianze, prevenendo la violenza nelle sue dimensioni, reale e digitale, al fine di tutelare l'individuo da forme di discriminazione e comportamenti che possano ledere la sua dignità.

A tal riguardo, dunque, ha accolto con ampio favore la promozione della giornata di studi sui temi della discriminazione e della comunicazione.

Il CUG ha proposto all'Amministrazione di attivarsi per consentire anche al nostro Ateneo di acquisire, grazie all'utile strumento del Bilancio di genere, la consapevolezza della situazione di donne e uomini all'interno del contesto organizzativo e riprogrammare le proprie politiche in funzione degli obiettivi di pari opportunità.

Con D.D. rep. n. 167/2020 prot. n. 20424_ VII/4 del 28 luglio 2020, è stato costituito un Gruppo di coordinamento per il Bilancio di Genere dell'Ateneo composto da personale docente e tecnico amministrativo, così composto: prof.ssa Loredana Tullio, dott. Vincenzo Lucchese, prof.ssa Daniela Grignoli, prof.ssa Maria Cipollina, dott.ssa Maria Rita Di Rubbo, dott.ssa Carmela Iannone e dott.ssa Maria Scocca.

Il gruppo avrà il compito di attivarsi per la realizzazione di tale importante documento, nel rispetto delle normative vigenti, affinché la predisposizione del Bilancio di genere (ex art. 38 septies, l. 196/2009 e Circolare della Ragioneria Generale dello Stato, 29 marzo 2019, n. 9) diventi una pratica consolidata anche nell'attività di rendicontazione sociale del nostro Ateneo, consentendo la formazione e diffusione di un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 3.5, dir. 2/2019).

Tale documento sarà un utile strumento di analisi per il Comitato Unico di Garanzia non soltanto per tutelare al meglio la condizione femminile, ma migliorare globalmente l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi in Ateneo. iniziativa, sollecitata dallo stesso CUG e inserita nel Piano Triennale 2019/2021 (punto 1a: Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità, Progetto n. 2).

Al fine di implementare la conoscenza in merito alle modalità di redazione del Bilancio di genere nelle Università italiane, la Commissione sulle questioni di genere della CRUI ha attivato un "Corso di formazione a distanza" per presentare il contenuto e le modalità di utilizzo delle Linee guida CRUI per il Bilancio di Genere.

Tale importante iniziativa ha lo scopo di migliorare la conoscenza e favorire la più ampia diffusione del documento, quale strumento d'elezione per promuovere l'eguaglianza di genere in ogni Ateneo.

- Il CUG ha partecipato al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e relativa Assemblea. Quest'anno organizzato in collaborazione con il CUG del Politecnico di Milano, e – nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento del contagio da Covid-19 e nell'osservanza delle necessarie misure di sicurezza previste a livello nazionale – si è svolto in modalità da remoto nei giorni 3-4 dicembre 2020. Il Convegno ha avuto ad oggetto "Smart Academia. Valutazione, lavoro benessere ed equità nell'Università che cambia".
- Il CUG si è attivato alla richiesta di un dipendente nella verifica di disagio lavorativo e assenza di discriminazione acquisendo documentazione e ascoltando il dipendente.

Nel recepire le Linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", nella quale sono definite le allegato linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità – ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione – il CUG ha sentito la necessità di modificare alcuni articoli del Regolamento per il funzionamento del CUG di Ateneo, emanato con D.R. n. 25 del 12 gennaio 2015.

Dopo un attento studio della normativa vigente e un proficuo confronto il Comitato: ha accolto con favore al suo interno una rappresentanza studentesca, al fine di dare voce ad una componente fondamentale dell'Università qual è la comunità degli studenti; ha adeguato la regolamentazione precedente alle nuove disposizioni previste in merito alla nomina dei componenti, alla redazione della relazione annuale, allo svolgimento delle funzioni e compiti del Comitato, nonché alla tutela della privacy.

Infine ha formulato un testo di Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise. Successivamente, alla luce delle disposizioni contenute nella Direttiva n. 2/2019, il Comitato ha proceduto anche alla nuova definizione dell'art. 48 dello Statuto

d'Ateneo.

Il Comitato all'unanimità ha approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise e la nuova definizione dell'art. 48 dello Statuto dell'Università degli Studi del Molise e ha inviato la richiesta agli organi competenti.

- In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, si è tenuto il seminario di studi avente ad oggetto la presentazione del volume del prof. Fabrizio Giorgilli, *Etica e virtù nel lavoro pubblico. Il comportamento lavorativo nelle amministrazioni pubbliche*. Tale iniziativa – alla quale hanno collaborato anche la Consigliera di parità Regione Molise, il Consiglio regionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali del Molise e la FIDAPA BPW Italy Sezione di Campobasso – ha visto la partecipazione, oltre dell'autore, dei prof.ri, Daniela Grignoli, associato di Sociologia, Davide Barba, ordinario di Sociologia giuridica, e Ruggiero Di Pace, ordinario di Diritto amministrativo, della Consigliera regionale di parità e della Presidente e Vice Presidente dell'associazione FIDAPA BPW Italy. Il seminario, fruibile sulla piattaforma Google Meet (<https://meet.google.com/dsv-urgx-nzn>), si è svolto il giorno 30 novembre 2020, alle ore 15.30.
- Come da proposta del CUG, si è svolto il Corso di formazione “Il linguaggio di genere nella scrittura amministrativa” tenuto dal prof. Antonio Montinaro, rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo e della durata complessiva di 11 ore.
- E' stata data la possibilità a tutti i componenti effettivi e supplenti del CUG di partecipare alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. La Conferenza si è svolta via web dal Politecnico di Milano nei giorni 3 e 4 dicembre 2020 con oggetto “Smart Academia. Valutazione, lavoro benessere ed equità nell'Università che cambia”.
- Ai Componenti CUG è stata data la possibilità di partecipare quale attività di formazione al Seminario avente ad oggetto la presentazione del volume del prof. Fabrizio Giorgilli, *Etica e virtù nel lavoro pubblico. Il comportamento lavorativo nelle amministrazioni pubbliche*.
- Partecipazione di tutto il personale tecnico-amministrativo del Corso di formazione “Il linguaggio di genere nella scrittura amministrativa” tenuto dal prof. Antonio Montinaro.
- Partecipazione del personale tecnico-amministrativo al Corso di formazione di Primo soccorso.

7. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

La piena attuazione del ciclo di gestione della performance richiede un monitoraggio costante dei processi valutativi e di quelli di pianificazione, controllo e programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo.

La Commissione per i processi valutativi di Ateneo anche nell'anno 2020 ha continuato a svolgere le proprie funzioni al fine di migliorare l'intero ciclo della performance.

Per assicurare efficaci ed incisivi miglioramenti al ciclo delle performance si individuano i principali ambiti di intervento nei seguenti punti di forza e di debolezza:

PUNTI DI FORZA:

- ▶ integrazione degli obiettivi con il Piano strategico triennale di Ateneo;
- ▶ individuazione di un sistema di obiettivi chiari e misurabili con relativi indicatori e target;
- ▶ partecipazione consapevole al ciclo di gestione da parte dei vari organi di indirizzo politico e amministrativo;
- ▶ correlazione tra Ciclo della Performance e azioni previste nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

PUNTI DI DEBOLEZZA (aree di miglioramento):

- ▶ maggiore definizione degli obiettivi operativi per renderli effettivamente e concretamente misurabili nell'ambito del processo valutativo;
- ▶ ulteriore miglioramento del quadro organizzativo, principalmente in ordine alla responsabilizzazione delle figure che partecipano al processo di valutazione;
- ▶ miglioramento del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria;
- ▶ processo di informatizzazione del ciclo della performance
- ▶ attuazione di un sistema di Customer Satisfaction per l'affermazione della cultura della valutazione come principio cui l'Ateneo si ispira;
- ▶ realizzare nel corso del triennio un sistema di performance budgeting per correlare ad ogni azione strategica adeguate e specifiche risorse di bilancio.