



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DEL SANNIO **Benevento**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2025

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il _____

Validata dal Nucleo di Valutazione il _____

SOMMARIO

Sigle e acronimi	—
1. Premessa	—
2. L'Ateneo	—
2.1 L'Ateneo in cifre	—
2.2 Organi di governo	—
2.3 L'assetto organizzativo	—
2.4 Le risorse umane	—
2.5 Le risorse economiche	—
3. I risultati dell'Ateneo	—
3.1 Accreditalimento e qualità	—
3.2 L'offerta formativa	—
3.3 La ricerca e la terza missione	—
3.4 L'internazionalizzazione	—
4. Il ciclo della performance 2025	—
4.1 Le fasi del ciclo 2025	—
4.2 Il monitoraggio intermedio	—
4.3 La rendicontazione finale	—
5. La performance organizzativa di Ateneo	—
5.1 Collegamento con gli obiettivi strategici	—
5.2 La performance economico-finanziaria	—
6. Costi, efficienza e soddisfazione degli utenti	—
6.1 Costi ed efficienza	—
6.2 La soddisfazione degli utenti	—
7. La performance individuale	—
7.1 La valutazione del Direttore Generale	—
7.2 La valutazione del personale dirigente	—
7.3 I responsabili di Settore (personale EP)	—
7.4 I responsabili di Unità Organizzativa	—
7.5 Il personale senza incarichi di responsabilità	—
8. Sintesi delle valutazioni della performance del personale	—
9. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere	—
9.1 Il benessere organizzativo del personale	—
9.2 Pari opportunità	—
9.3 Lavoro agile e telelavoro	—
10. Anticorruzione e trasparenza	—
11. Considerazioni sul ciclo della performance	—
12. Le procedure di conciliazione	—
Conclusioni	—

SIGLE E ACRONIMI

ANVUR | Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

AQ | Assicurazione della Qualità

CCNL | Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

CdA | Consiglio di Amministrazione

CUG | Comitato Unico di Garanzia

DFP | Dipartimento della Funzione Pubblica

DG | Direttore/Direttrice Generale

EP | Elevate Professionalità

FFO | Fondo di Finanziamento Ordinario

GP | Progetto Good Practice

ISEF | Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria

MUR | Ministero dell'Università e della Ricerca

NdV | Nucleo di Valutazione

PAP | Piano delle Azioni Positive

PIAO | Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PNRR | Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PROPER | Sistema di indicatori ministeriali per le università

PSA | Piano Strategico di Ateneo

PTA | Personale Tecnico-Amministrativo

RPCT | Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

SMVP | Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

TTO | Trasferimento Tecnologico

UO | Unità Organizzativa



1. PREMESSA

La Relazione sulla Performance è il documento annuale (D.Lgs. 150/2009, art. 10, c. 1, lett. b) con cui l'Università degli Studi del Sannio rende pubblici, a consuntivo, i risultati conseguiti nell'anno precedente rispetto agli obiettivi programmati. La Relazione 2025 dà conto dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi pianificati nel PIAO 2025-2027, chiudendo il ciclo della performance dell'anno 2025.

Fase	Descrizione	Attività	Documenti principali	Scadenza 2025
PLAN	Pianificazione	Definizione obiettivi organizzativi e individuali e delle risorse.	<i>PSA · PIAO 2025-2027 · SMVP · Budget di Ateneo</i>	Gennaio 2025
DO	Attuazione	Le strutture danno attuazione alle azioni programmate.	<i>Obiettivi assegnati a DG, Settori e UO</i>	Anno 2025
CHECK	Monitoraggio	Verifica intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi.	<i>Relazione monitoraggio intermedio</i>	Giugno 2025
CHECK	Rendicontazione	Misurazione finale dei risultati conseguiti.	<i>Relazione sulla performance</i>	Entro 30 giugno 2026
ACT	Nuova programmazione	Revisione degli obiettivi per il ciclo successivo.	<i>PIAO 2026-2028 · SMVP 2026</i>	Gennaio 2026

Nella redazione si è fatto riferimento alle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (ANVUR, 2019), alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica e alle Linee Guida per il PIAO e Report del PIAO (DFP, 2025). L'impostazione del documento ha tenuto conto delle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in occasione della validazione della Relazione sulla Performance 2024.

Uso inclusivo della lingua: nel presente documento i titoli, i ruoli e le cariche si intendono riferiti a persone di tutti i generi. L'Ateneo adotta la lingua italiana in modo inclusivo, con attenzione, rispetto e valorizzazione delle differenze di genere.

2. L'ATENEO

2.1 L'Ateneo in cifre

Struttura e personale		Studenti e formazione	
Dipartimenti	3	Corsi di laurea triennale	12
Docenti e ricercatori	201	Corsi di laurea magistrale	9
Personale tecnico-amministrativo	145	Laurea magistrale a ciclo unico	1
Dottorati di ricerca attivi	3	Master universitari (I e II livello)	4
		Programmi di mobilità internazionale	5

Dati studenti	Numerosità
Immatricolati	937
Iscritti	3768
Laureati	728
Studenti internazionali - Incoming	107
Studenti internazionali - Outgoing	33

2.2 Organi di governo

L'Università degli Studi del Sannio è retta dai seguenti organi di governo, ai sensi dello Statuto di Ateneo:

- **Rettrice/Rettore** Rappresenta legalmente l'Ateneo, esercita funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività scientifiche e didattiche.
- **Senato Accademico** Organo collegiale con competenze di indirizzo didattico, scientifico e di ricerca.
- **Consiglio di Amministrazione** Organo di governo con competenze di gestione finanziaria, amministrativa e di personale.
- **Nucleo di Valutazione** Esercita funzioni di valutazione interna e di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai sensi del D.Lgs. 150/2009.
- **Collegio dei Revisori dei Conti** Esercita la vigilanza sulla regolarità contabile e la legittimità amministrativa.



PER APPROFONDIMENTI
www.unisannio.it/statuto

Statuto dell'Ateneo e composizione degli organi:

2.3 L'assetto organizzativo

La Direzione Generale è responsabile dell'organizzazione complessiva dei servizi e della gestione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. Fino all'ultimo scorcio dell'anno 2025, l'incarico di Direttore Generale è stato ricoperto dall'Ing. Gianluca Basile.

L'attuale struttura organizzativa, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2025, è articolata in due macro-Aree — Area Servizi e Area Sistemi — e dieci Settori, oltre alla Segreteria Generale e alla possibilità di nomina di personale in Staff alla Direzione Generale e al Rettore su specifiche tematiche (transizione digitale, anticorruzione, disability manager, ecc.).

AREA SERVIZI	AREA SISTEMI
– Settore Comunicazione, Formazione Continua e Ricerca – Settore Servizi agli Studenti – Settore Servizi Tecnici – Settore Servizi IT – Settore Risorse Strumentali	– Settore Servizi ai Dipartimenti DEMM e DST – Settore Personale e Sviluppo Organizzativo – Settore Sistemi Finanziari – Settore Affari Legali e Generali – Settore Servizi al Dipartimento di Ingegneria

→	PER APPROFONDIMENTI Organigramma aggiornato e funzionigramma: www.unisannio.it/amministrazione/trasparenza/organizzazione
---	--

Il Progetto RiVA e la revisione organizzativa

La revisione dell'assetto organizzativo completata nel 2025 si è sviluppata nell'ambito del Progetto RiVA (Rilevazione e Valorizzazione delle professionalità Amministrative), promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il supporto di Formez PA. Il Cantiere 1 del Progetto, avviato nel corso del 2025 e formalmente concluso con il Decreto del Direttore Generale n. 1643 del 29 dicembre 2025, ha consentito all'Ateneo di costruire un primo linguaggio comune fondato su profili professionali, competenze attese, attività svolte e fabbisogni organizzativi.

La nuova articolazione in due Aree e dieci Settori, approvata dal CdA nella medesima giornata del 22 dicembre 2025, rappresenta la prima applicazione sperimentale di questo modello all'organizzazione di Unisannio: un passaggio dalla programmazione del personale in termini prevalentemente quantitativi verso una gestione del capitale umano basata sulle competenze. Gli esiti del Cantiere 1 — profili, fabbisogni, mappa delle competenze — alimenteranno la sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2026-2028, in collegamento con performance, formazione e assicurazione della qualità (AVA3, Quadro B).

2.4 Le risorse umane

Personale tecnico-amministrativo

Al 31 dicembre 2025 il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in servizio è il seguente.

Profilo	T. indeterminato	T. determinato	In asp./comando	In forza
Dirigenti	1	2	1	2
Settore Amm.vo-Gestionale	29	–	1	28
Settore Amm.vo-Dipartimentale	7	–	–	7
Settore Amministrativo	54	–	–	54
Settore Biblioteche	7	–	–	7
Settore Scientifico-Tecnologico	2	–	–	2
Settore Servizi Generali e Tecnici	7	–	–	7
Settore Tecnico-Informatico	10	–	–	10
Settore Tecnico, Scientifico, IT e Servizi	27	–	–	27
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	–	–	1
TOTALE	145	2	2	145

Personale docente e ricercatore

Al 31 dicembre 2025 il personale docente e ricercatore per Dipartimento è il seguente.

Ruolo	DEMM	DING	DST	Totale
Professori di I fascia (tempo pieno)	17	23	11	51
Professori di I fascia (a tempo definito)	2	—	—	2
Professori di II fascia (tempo pieno)	34	36	35	105
Professori di II fascia (a tempo definito)	5	—	—	5
Ricercatori (tempo pieno)	4	2	8	14
Ricercatori (a tempo definito)	2	1	—	3
Ricercatori a Tempo Determinato	3	15	3	21
TOTALE	67	77	57	201

Ruolo Giuridico	2025				2024			
	F	M	totale	% F ruoli apicali	F	M	totale	% F ruoli apicali
PTA a tempo indeterminato	72	71	143	4,8%	76	70	146	3,4%

Ruolo Giuridico	2025				2024			
	F	M	totale	% F ruoli apicali	F	M	totale	% F ruoli apicali
PTA a tempo determinato	1	1	2	50%	1	1	2	50%

	2025				2024			
	F	M	totale	% F su totale	F	M	totale	% F su totale
Personale docente PO	12	41	53	22,6%	10	42	52	19,2%
Personale docente PA	49	61	110	44,5%	44	56	100	44%
Personale RU	8	9	17	47,0%	8	9	17	47%
Personale RTD	9	12	21	42,8%	15	11	26	57,6%
TOTALE	78	123	201	38,8%	77	118	195	39,48%

La formazione del personale

La formazione del personale tecnico-amministrativo è una priorità strategica dell'Ateneo, coerentemente con quanto stabilito dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 e dal PNRR. Il Piano di Formazione 2025, contenuto nella sezione 3.4 del PIAO 2025-2027, ha fissato come obiettivo minimo 40 ore di formazione annue per dipendente — soglia superiore alle 24 ore previste dalla normativa. Il budget stanziato nel Bilancio 2025 per la formazione è di € 89.810,00 (di cui € 59.810 per formazione diretta e € 30.000 per contributi e quote associative).

Soggetto erogatore / iniziativa	Contenuti principali	Destinatari
Syllabus — Dipartimento Funzione Pubblica	8 programmi formativi online su: anticorruzione e trasparenza, parità di genere e cultura del rispetto (RiForma Mentis), cybersicurezza, qualità dei servizi digitali, accountability, transizione ecologica e appalti verdi.	Tutto il PTA (144 unità)
Co.In.Fo. — 4 Comunità di Pratica	ISOIVA (fiscalità università), UniCONTRACT (appalti pubblici), UniRU (gestione del personale), Segreterie 2.1 (servizi agli studenti). 2 iniziative per comunità, 2 giornate ciascuna.	5 unità per comunità
INPS Valore PA	Comunicazione efficace e nuovi mezzi digitali (60 ore, on-line). Bando 2024, erogazione 2025.	Settore Didattica e Segreteria Generale (4 unità)
LineAtenei / Procedamus	Aggiornamento su dati, documenti, trasparenza, amministrazione digitale e procedimenti amministrativi. Gruppi di lavoro tematici.	Personale coinvolto in processi documentali
Formazione tecnica per ambito professionale	Didattica/Ricerca: Esse3, gestione carriere studenti, AVA3/qualità, Erasmus+ eWBL. Biblioteche: biblioteconomia, catalogazione, Open Access. IT: applicativi gestionali.	Strutture di competenza
Formazione neoassunti	Percorsi di inserimento e affiancamento per il personale di nuova assunzione, in accordo con il Responsabile di Settore/UO.	Personale assunto nel 2025

Risultati della formazione 2025

Il Piano formativo 2025 ha conseguito risultati complessivamente eccellenti. Su 41 strutture monitorate, 40 hanno raggiunto il target di 40 ore di formazione per addetto (100%). Una sola struttura — l'U.O. Supporto Amministrativo Didattico DEMM — ha registrato 39 ore (97,5%), per uno scostamento di un'ora sul monte ore previsto. Nessuna struttura è rimasta al di sotto delle 24 ore minime di legge.

Indicatore	Target PIAO	Consuntivo	Esito
Strutture con 40 ore/anno per addetto	41/41	40/41	99,97%
Ore medie di formazione per addetto	40 ore	≈ 40 ore	Raggiunto
Budget formazione stanziato	€ 89.810	—	—



PER APPROFONDIMENTI Piano di Formazione 2025 (sez. 3.4 del PIAO 2025-2027): www.unisannio.it/amministrazione/trasparenza/performance/piano-delle-performance

2.5 Le risorse economiche

Di seguito i principali indicatori economico-finanziari al 31 dicembre 2025 e i parametri di sostenibilità ministeriali (PROPER).

Indicatore	Valore al 31/12/2025	Peso / soglia
Proventi propri (€)	18.048.256,95	34,67% sui proventi operativi
di cui: proventi da ricerca competitiva (€)	13.297.455,59	73,68% sui proventi propri
di cui: proventi da attività commerciale e TTO (€)	1.248.735,75	6,92% sui proventi propri
Proventi operativi totali (€)	52.058.128,61	—
Peso FFO Unisannio sul sistema universitario	—	0,28%
Indicatore spese di personale (IP)		< 80% — soglia PROPER
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)		> 1 — soglia PROPER
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0 (oneri indebitamento = 0)	Rispettato

In relazione a quanto indicato nella Relazione sulla gestione del Bilancio di esercizio 2025, redatta tra la fine di marzo e gli inizi di aprile 2026, ai fini della stima degli Indicatori ministeriali di cui al Decreto legislativo del 29 marzo 2012, n. 49, si rappresenta che la nota ministeriale PROPER anno 2026 poneva quale scadenza per l'inserimento da parte degli atenei dei dati ai fini del calcolo dei predetti indicatori la data del 30 aprile 2026. Pertanto, fermo restando un indicatore di indebitamento pari a 0 in quanto il nostro ateneo non ha contratto alcuna forma di indebitamento, si rappresenta che le stime formulate di un Indicatore di spese del personale e di un Indicatore di sostenibilità economico finanziaria pari rispettivamente a 0,81 e a 1,01, alla luce dei dati definitivi inseriti nella piattaforma PROPER e della definizione delle assegnazioni di FFO 2025, vengono nuovamente stimati in 0,79 e 1,04.

Si fa presente, inoltre, che in piattaforma PROPER non risultano, come di consueto, essere presenti le voci di FFO 2025 che il MUR prenderà in considerazione nel calcolo degli Indicatori e che, pertanto, gli stessi ad oggi vengono stimati tenuto conto delle voci FFO prese in considerazione dal MUR per il calcolo degli indicatori relativi all'anno 2024. Solamente, in fase di assegnazione dei punti organico 2026 per le facoltà assunzionali degli atenei (di solito nel IV trimestre dell'anno), il MUR comunicherà il dato definitivo degli indicatori 2025.



PER APPROFONDIMENTI Bilancio unico di esercizio 2025, Bilancio preventivo e Nota integrativa: www.unisannio.it/amministrazione/trasparenza/bilanci

3. I RISULTATI DELL'ATENEO

Il presente capitolo illustra i principali risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2025 in relazione alle proprie missioni istituzionali di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, indipendentemente dal sistema degli obiettivi operativi, che è dettagliato nel capitolo 5.

3.1 Accreditemento e qualità

Nel 2025 l'Ateneo ha avviato le attività preparatorie in vista della visita di accreditamento periodico ANVUR prevista per l'inizio del 2027, rimandando al 2026, per una più puntuale definizione le responsabilità e le scadenze per la predisposizione della documentazione richiesta. Questo avvio ha beneficiato dell'esperienza maturata nel 2022, quando l'Ateneo aveva partecipato alla sperimentazione del Modello AVA 3 ottenendo valutazioni positive in tutti gli ambiti esaminati. Di seguito, a corollario, sono riportate le posizioni, disponibili da fonti certificate, relative all'Università degli Studi del Sannio, con riferimento ai dati pubblicati nel 2025 e agli indicatori statistici coerenti con il periodo di osservazione.

Le fonti considerate sono **CENSIS**, **AlmaLaurea** e **MUR-USTAT**¹.

Fonte	Indicatore	Posizione Unisannio	Valore Unisannio	Media piccoli statali meridionali	Media piccoli statali
CENSIS 2025/2026	Classifica generale	5^a su 9	84,8	82,4	85,8
CENSIS 2025/2026	Servizi	3^a su 9	82	74,0	77,3
CENSIS 2025/2026	Borse	5^a su 9	84	84,2	87,1
CENSIS 2025/2026	Strutture	8^a su 9	92	97,4	97,6
CENSIS 2025/2026	Comunicazione e servizi digitali	3^a su 9	100	89,4	93,7
CENSIS 2025/2026	Internazionalizzazione	5^a su 9 ex aequo	77	73,0	79,1
CENSIS 2025/2026	Occupabilità	7^a su 9	74	76,4	79,9
AlmaLaurea 2025	Laureati 2024	—	728	—	—
AlmaLaurea 2025	Occupazione a 1 anno, totale	—	39,9%	—	—
AlmaLaurea 2025	Occupazione a 1 anno, lauree magistrali biennali	—	76,9%	—	—
MUR-USTAT 2024/2025	Immatricolati	7^a su 9	937	944	1.202
MUR-USTAT 2024/2025	Iscritti totali	9^a su 9	3.768	5.180	6.277

Fonte: <https://www.censis.it/la-classifica-censis-delle-universita-italiane-edizione-20252026/2/>

Fonte: <https://www.almalaurea.it/document-download/29074>

Fonte: MUR-USTAT dati-ustat.mur.gov.it

3.2 L'offerta formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo per l'anno accademico 2025/2026 comprende:

- 12 corsi di laurea triennale;
- 1 corso di laurea magistrale a ciclo unico;
- 9 corsi di laurea magistrale;
- 3 corsi di dottorato di ricerca;
- 2 corsi di master universitario di primo livello e 2 di secondo livello (oltre a ulteriori corsi in fase di attivazione).

→ **PER APPROFONDIMENTI** Offerta formativa completa e schede SUA-CdS:
www.unisannio.it/didattica

3.3 Ricerca e attrattività dei finanziamenti

Nel 2025 l'Ateneo ha confermato la propria eccellente capacità di attrarre risorse per la ricerca. Sono rimasti attivi la maggior parte dei **62 progetti PRIN** di cui l'Ateneo è risultato vincitore nel 2023 — 30 dei quali finanziati con fondi PNRR — avanzando nelle fasi esecutive e di rendicontazione. Sono proseguite le attività relative ai progetti finanziati negli anni precedenti e sono state avviate nuove iniziative progettuali attraverso la partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali.

Con riferimento ai **nuovi progetti acquisiti nel 2025**, l'Ateneo ha ottenuto finanziamenti per un importo complessivo di **€ 3.539.531,70**, distribuiti tra i tre Dipartimenti e provenienti da una pluralità di fonti: bandi PNRR, fondi ministeriali (MiMit, MIMIT), programmi europei (Horizon), bandi regionali (PR FESR Campania 2021-2027) e bandi a cascata. La tabella seguente riporta il dettaglio dei progetti acquisiti.

Responsabile scientifico	Acronimo progetto	Avviso / Fonte di finanziamento	Dip.	Importo finanziato (€)
Cesarelli Mario	SENSAI4PRO	Bando a cascata	DING	510.000,00
De Masi Rosa Francesca	GreenH2Buildings	Ministero della Transizione Economica – PNRR	DING	440.080,16
Cusano Andrea	RARE-GLIALS	Giunta Regionale della Campania	DING	331.528,29
Tamburri Damian Andrew	PENTION	HORIZON-CL3-2024-SSRI-01-02	DING	126.875,00
Vito Pasquale	@Thena	Decreto MiMit	DST	667.581,25
Vito Pasquale	DIAMO	Accordo per l'innovazione – DM 2 agosto 2019, Fondo crescita sostenibile	DST	120.000,00
Malinconico Antonella	FtDaisy	MIMIT	DEMM	184.140,72
Vito Pasquale	MARTA	MIMIT – Fondo per la crescita sostenibile (DM 25 ottobre 2024)	DST	412.805,28
Esposito Vincenza	PA: performance e innovazione	PR FESR Campania 2021-2027	DEMM	32.015,00
Zimeo Eugenio	MIRIC	PR FESR Campania 2021-2027	DING	164.000,00
Guarino Carmine / Pepe Francesco	Conversione energetica rinnovabili	PR FESR Campania 2021-2027	DST/DING	80.000,00

Responsabile scientifico	Acronimo progetto	Avviso / Fonte di finanziamento	Dip.	Importo finanziato (€)
Sasso Maurizio	Innovazione industriale sostenibile	PR FESR Campania 2021-2027	DING	98.000,00
Saracini Paola	Studi per la cittadinanza sociale	PR FESR Campania 2021-2027	DEMM	57.500,00
Simonetti Biagio	Turismo e ATTO	PR FESR Campania 2021-2027	DEMM	59.998,00
Maddaloni Giuseppe	CURA	PR FESR Campania 2021-2027	DING	31.540,00
Del Prete Rossella	VIS Cultura Campania	PR FESR Campania 2021-2027	DEMM	59.880,00
Gallo Mariano	TPL Campania	PR FESR Campania 2021-2027	DING	85.000,00
Nazzaro Concetta	RIAGRO	PR FESR Campania 2021-2027	DEMM	78.588,00
TOTALE				3.539.531,70

Tabella 8 – Nuovi progetti di ricerca acquisiti nell'anno 2025

Ai fini di una valutazione prospettica post PNRR, si riportano di seguito i finanziamenti ottenuti dalla partecipazione a bandi competitivi: circa 3.600.000 € nel 2021, circa 5.600.00 € nel 2022, circa 5.800.000 € nel 2023, circa 7.600.000 € nel 2024.

Come si può osservare, con la riduzione del flusso finanziario previsto dalle azioni del PNRR, già nel 2025 il finanziamento complessivo ottenuto dalla partecipazione a bandi competitivi è ritornato al valore del 2021. Pertanto, al fine di rendere sistemica la spinta propulsiva derivante dalle misure previste dal PNRR nella presentazione di proposte progettuali anche dopo la chiusura di tali finanziamenti, si è deciso di introdurre una serie di azioni di supporto ai professori e ricercatori dell'Ateneo. Allo scopo, nel mese di dicembre del 2025 è stato rilasciato il *Bollettino bandi dei progetti di ricerca*, visitabile al link:

<https://www.unisannio.it/it/ricerca/bollettino-bandi>.

L'Università degli Studi del Sannio utilizza la piattaforma **IRIS di CINECA** per l'archiviazione, la consultazione e la valorizzazione dei prodotti della ricerca. Il sistema, che ha incorporato i dati delle precedenti piattaforme (tra cui il sito docente MIUR), offre un'anagrafe integrata delle pubblicazioni con vista pubblica (iris.unisannio.it) e vista privata per ricercatori e uffici di Ateneo. L'Ateneo aderisce all'accordo quadro CRUI per l'accesso a **Scopus** e **Web of Science**, consentendo a ricercatori e uffici di consultare i dati bibliometrici dei prodotti della ricerca direttamente dall'interfaccia IRIS.

A partire dalle informazioni disponibili sulla piattaforma IRIS si può osservare che 163 dei 201 docenti e ricercatori in servizio nel 2025 hanno pubblicato almeno un lavoro su una rivista in Q1/Q2 (per i settori bibliometrici) o su una di fascia A oppure monografie (per i settori non bibliometrici), raggiungendo l'81,1%, valore che ha già superato il target previsto per il triennio 2025-2027, fissato al 75%.

La tabella che segue riassume i risultati della ricerca in termini di pubblicazioni di lavori scientifici degli ultimi 5 anni:

Tabella 16: Numero e tipologia di pubblicazioni dell'Ateneo negli ultimi anni per tipologia (Fonte: IRIS).

Tipologia (collezione)	Conteggio pubblicazioni				
	2021	2022	2023	2024	2025
1.1 Articolo in rivista	344	323	329	344	274
1.2 Recensione in rivista	4	2	4	1	2
1.4 Nota a sentenza	2	3	0	2	2
1.5 Abstract in rivista	0	0	0	0	0
2.1 Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	64	33	63	44	37
2.2 Prefazione/Postfazione	1	2	2	1	1
2.3 Breve introduzione	0	1	1	0	1
2.4 Voce (in dizionario o enciclopedia)	1	1	1	3	0
2.5 Traduzione in volume	0	0	0	0	0
2.7 Schede di catalogo	0	0	0	0	0
3.1 Monografia o trattato scientifico	11	10	11	10	5
4.1 Contributo in Atti di convegno	88	63	86	79	77
4.2 Abstract in Atti di convegno	5	4	9	6	4
5.10 Banca dati	1	0	0	0	0
7.1 Curatela	5	2	1	2	5
Totali	526	444	507	492	408

Dalla tabella si può osservare una sostanziale stabilità della produttività scientifica dei docenti e ricercatori dell'Ateneo negli ultimi cinque anni. Il dato del 2025 riflette sia l'impegno eccezionale sui progetti PNRR sia l'inserimento parziale dei prodotti della ricerca nel sistema IRIS da parte dei docenti e ricercatori dell'Ateneo, a causa dell'assenza di scadenze per la valutazione, cosa che invece ha caratterizzato il periodo 2020-2024 per le esigenze della VQR. Vi è comunque da sottolineare che l'incremento rispetto agli anni precedenti della percentuale (81,1%) dei docenti che ha pubblicato almeno un articolo in riviste Q1/Q2 o di fascia A o monografia.

SPIN OFF

Tabella 17: Spin-off attive e/o autorizzate nell'anno 2025

Spin-off	Settore di attività
LEAVING FOOTPRINTS SRL	Consulting factory dedicata all'heritage marketing a livello strategico e operativo.
KNOWLAB – THE KNOWLEDGE FACTORY SRL	Impiego delle ICT finalizzato al trattamento della conoscenza, dei documenti e delle informazioni in area eterogenea tra diritto, economia e scienze sociali.
OFTEN MEDICAL SRL	Ricerca in ambito med-tech, con particolare specializzazione nello sviluppo di sensoristica avanzata in fibra ottica per applicazioni industriali.
NESYT SRL	Sviluppo e produzione di apparati innovativi software-in-the-loop e hardware-in-the-loop per reti e sistemi di controllo prototipali; sviluppo di dispositivo per lo studio in vitro dei meccanismi attraverso i quali le cellule percepiscono e rispondono ai segnali meccanici ambientali.
NSE R&D SRL	Sviluppo e produzione di soluzioni innovative per la gestione di impianti tecnologici, sistemi di generazione e unità di accumulo distribuito, finalizzate alla riduzione dei costi energetici e all'incremento della flessibilità delle reti elettriche.
Spin-off Prof. Fabio Amatuucci	Favorire il contatto tra ricerca universitaria, mondo produttivo e istituzioni del territorio, trasferendo conoscenze in campo giuridico, economico, scientifico e tecnologico. — <i>Autorizzazione concessa – spin-off non ancora attivato.</i>
BRIGEX SRL	Fornitura di soluzioni concrete e personalizzate, basate sulla conoscenza scientifica, per affrontare le sfide legate alla sostenibilità sociale e alle aspettative degli stakeholder.

Tabella 20 – Brevetti depositati e/o concessi al 31/12/2025

N. domanda UIBM	Titolo	Richiedente / Titolare	Data deposito	Data concessione
102020000010336	Apparecchio per accoppiare la luce in una fibra ottica	Università degli Studi del Sannio; Universität Stuttgart	08/05/2020	20/05/2022
102022000017553	Sistema di misura per il monitoraggio di caratteristiche di luce ambientale	Università degli Studi del Sannio; Daponte P., De Vito L., Rapuano S., Tudosa I., Balestrieri E., Lamonaca F., Picariello F., Bellia L., Fragliasso F., Cennamo P.	24/08/2022	18/09/2024
102021000023765	Sistema di rilevamento di interferenze di segnali di sincronizzazione temporale in ingresso a dispositivi di misura di sincrofasori in sistemi elettrici di potenza	Vaccaro A., Pepiciello A., Villacci D.; Università degli Studi del Sannio	15/09/2021	18/10/2023
102023000012207	Sistema integrato hardware-software e metodo per l'identificazione massiva e a bordo automezzo di sacchi per la raccolta dei rifiuti	Asia Benevento SpA; Università degli Studi del Sannio	14/06/2023	04/07/2025

Al fine di potenziare le attività di terza missione ed, in modo particolare, i rapporti con il territorio, nell'anno 2025 l'Università degli Studi del Sannio, ha stipulato i seguenti accordi di collaborazione:

Accordi di collaborazione istituzionale stipulati nell'anno 2025

Partner	Referente UniSannio	Data stipula	Oggetto
Amministrazione provinciale di Benevento	Prof. Danilo Pappano	06/10/2025	Accordo di collaborazione istituzionale per la promozione e l'organizzazione di percorsi formativi erogati dall'Ateneo al personale dipendente della Provincia e degli organismi ad essa connessi, anche attraverso Piani formativi ad hoc.
Comune di Sorrento	Prof. Danilo Pappano	15/12/2025	Accordo di collaborazione istituzionale per la promozione e l'organizzazione di percorsi formativi erogati dall'Ateneo al personale dipendente del Comune e degli organismi ad esso connessi, anche attraverso Piani formativi ad hoc.
Prefettura di Benevento	Prof. Danilo Pappano	12/11/2025	Accordo di collaborazione istituzionale per la promozione e l'organizzazione di percorsi formativi erogati dall'Ateneo al personale della Prefettura, finalizzati all'accrescimento delle conoscenze e delle competenze, anche attraverso Piani formativi ad hoc.

Nell'anno solare 2025 e ai sensi e per gli effetti del Decreto Rettorale del 14 dicembre 2023, numero 1373, con il quale l'Università degli Studi del Sannio ha approvato lo schema di "Accordo di collaborazione" ex art. 15 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 con il Comune di Benevento finalizzato alla realizzazione di attività di comune interesse nel campo della didattica, della formazione, della ricerca e sviluppo, sono stati avviati e/o conclusi, con lo strumento giuridico di un apposito "Accordo attuativo" ovvero "Trattativa diretta" per ciascun evento formativo, i seguenti "Corsi di formazione finalizzata":

Corso di formazione "Unisannio in Comune" – prima edizione - finalizzato alla realizzazione di attività formative in modalità presenza, erogate al personale dipendente del Comune di Benevento sulla base di un Piano di Formazione, di 100 ore strutturato su 8 moduli didattici secondo bisogni formativi generali e bisogni formativi specifici per aree di interesse. Tutte le attività, sia didattiche e sia amministrativo-contabili, se pur avviate nell'anno 2024 si sono concluse nel secondo semestre dell'anno 2025.

Corso di formazione "Unisannio in Comune" – seconda edizione - finalizzato alla realizzazione di attività formative in modalità blended (in presenza e FAD - Formazione a Distanza - sincrona e asincrona) da erogare al personale dipendente del Comune di Benevento sulla base di un Piano di Formazione, di 100 ore strutturato su 9 moduli didattici secondo i bisogni formativi generali e i bisogni formativi specifici per aree di interesse.

Corso di formazione PerformaPA dal titolo "Transizione Digitale, Amministrativa e metodologie innovative nella PA", della durata di 24 ore a discente destinato a n. 239 dipendenti (per un totale di 5.736 ore formative) del Comune di Benevento differenziato su due livelli

3.4 L'internazionalizzazione

L'Ateneo offre diverse opportunità di mobilità internazionale per studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, tra cui:

- Programma Erasmus+/Studio: scambi con atenei europei partner per periodi da 2 a 12 mesi;
- Erasmus Traineeship: tirocini/tesi all'estero anche dopo la laurea, nell'ambito del Consorzio GREAT (capofila: Università della Calabria);
- Erasmus Italiano (Ministeriale): mobilità su territorio nazionale per studenti di laurea magistrale;
- Programmi di doppio titolo con: Hanoi University (Vietnam), Universidade de Coimbra (Portogallo), Gdansk School of Banking (Polonia), Università di Mahajanga e Antsirananana (Madagascar), Universidad Autónoma de Santo Domingo;
- Erasmus Staff Training: scambi per il personale tecnico-amministrativo;
- Erasmus Teaching Staff: soggiorni didattici per docenti.

Studenti outgoing	Studenti incoming	Numero accordi interistituzionali attivi	Numero PTA in mobilità	Numero docenti in mobilità
33	107	40	3	8

4. IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2025

4.1 Le fasi del ciclo 2025

Con l'approvazione del PIAO 2025-2027 (CdA del 29 gennaio 2025) e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato per il 2025, sono stati assegnati gli obiettivi al Direttore Generale, al personale con incarichi dirigenziali, ai responsabili di Settore e ai responsabili di Unità Organizzativa.

La gestione delle varie fasi del ciclo avviene attraverso la piattaforma informatica STRATEGIC PA, che supporta la definizione, il monitoraggio e la rendicontazione degli obiettivi e la valutazione della performance individuale.

Periodo	Attività svolta
Dicembre 2024 – Gennaio 2025	Condivisione degli obiettivi di performance organizzativa 2025 con le strutture dell'Ateneo.
Gennaio 2025	Adozione del SMVP 2025 · Adozione del PIAO 2025-2027 · Assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale.
Febbraio–Marzo 2025	Assegnazione degli obiettivi ai responsabili di Settore e di UO.
Giugno 2025	Monitoraggio intermedio: verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi al 30 giugno 2025.
Dicembre 2025	Avvio della rendicontazione finale (nota DG del 9 dicembre 2025).
Gennaio–Marzo 2026	Rendicontazione finale degli obiettivi al 31 dicembre 2025.
Entro 30 giugno 2026	Approvazione della Relazione sulla Performance e trasmissione al NdV per la validazione.

4.2 Il monitoraggio intermedio

Nel giugno 2025 è stato effettuato il monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati ai Settori e alle Unità Organizzative. In questa fase i responsabili di struttura hanno avuto la possibilità di richiedere la rimodulazione degli obiettivi in caso di difficoltà oggettive o intervenuti cambiamenti del contesto. Il monitoraggio ha consentito di far emergere eventuali scostamenti o criticità di particolare rilievo, garantendo la necessaria flessibilità operativa.

4.3 La rendicontazione finale

Il processo di rendicontazione degli obiettivi assegnati ai Settori e alle UO è stato avviato con nota della Direzione Generale del 9 dicembre 2025. Ciascun responsabile ha inserito nella piattaforma STRATEGIC PA le informazioni relative al target raggiunto e le osservazioni a corredo del conseguimento parziale o totale dell'obiettivo, consentendo una rilevazione sistematica e documentata dei risultati.

5. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

La performance organizzativa viene misurata sia a livello di Ateneo che a livello delle strutture in cui l'Ateneo si articola, con l'obiettivo di valutare la capacità dell'organizzazione di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici e di fornire servizi di qualità agli utenti interni ed esterni.

5.1 Collegamento con gli obiettivi strategici

Il quadro degli obiettivi di performance organizzativa è stato definito in modo condiviso tra Rettrice, Direzione Generale e responsabili di Settore, parallelamente alla definizione del budget e nel rispetto della sostenibilità finanziaria delle azioni da intraprendere. Tutti gli obiettivi assegnati alle strutture sono collegati a uno degli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo.

Gli obiettivi operativi si articolano in tre tipologie:

- Obiettivi operativi a cascata dagli obiettivi e dalle azioni pluriennali del Piano Strategico;
- Obiettivi operativi relativi alle dimensioni trasversali del PIAO (semplificazione, digitalizzazione, trasparenza, anticorruzione, pari opportunità);
- Obiettivi di miglioramento della qualità percepita dei servizi erogati, misurati attraverso le rilevazioni di customer satisfaction del Progetto Good Practice.

Nel 2025 sono state monitorate 41 strutture tra Settori e Unità Organizzative. Il quadro complessivo è estremamente positivo: 40 strutture su 41 hanno raggiunto il punteggio massimo di 100/100. Una sola struttura — l'U.O. Supporto Amministrativo Didattico DEMM — ha conseguito un punteggio di 98,75/100, per il mancato completamento di 1 ora di formazione sul monte ore annuale previsto (39 ore su 40). Nessuna struttura ha registrato scostamenti significativi dagli obiettivi assegnati.

41 Strutture monitorate	40 / 41 Punteggio 100/100	99,97 Punteggio medio ponderato
-----------------------------------	-------------------------------------	---

Obiettivi trasversali (tutte le strutture)

Tutte le 41 strutture condividono due obiettivi trasversali, entrambi raggiunti al 100%:

- Anticorruzione e trasparenza: completamento della mappatura dei processi ai fini dell'anticorruzione (target: 100% — consuntivo: 100%);
- Obiettivo generale comune — Formazione: promozione di percorsi formativi per un impegno non inferiore a 40 ore annue per addetto (target: 40 ore — media consuntivo: 40 ore, con l'unica eccezione di 39 ore per l'U.O. Supporto Amm.vo Didattico DEMM).

Obiettivi strategici specifici dei Settori

I nove Settori hanno ciascuno un obiettivo specifico aggiuntivo, collegato alle priorità del Piano Strategico. Tutti hanno raggiunto il 100% del target assegnato.

Settore	Area strategica	Obiettivo specifico	Esito
Affari Legali e Generali	Semplificazione	Revisione Statuto, Regolamento Generale e regolamenti di Ateneo	100%
Didattica, Ricerca e Com.	Terza Missione	Notte dei ricercatori	100%
Personale e Sv. Org.	Parità di genere	Iniziative di sensibilizzazione sulla parità di genere rivolte a tutto il PTA	100%
Risorse Strumentali	Servizi agli studenti	Supporto agli studenti per lingue straniere, certificazioni e mobilità	100%
Servizi agli Studenti	Servizi agli studenti	Definizione procedure per i servizi agli studenti stranieri	100%

Settore	Area strategica	Obiettivo specifico	Esito
Servizi al Dip. DING	Ricerca	Implementazione procedure per la partecipazione a bandi competitivi e commesse ricerca	100%
Servizi IT	Semplificazione	Intelligenza artificiale: introduzione di strumenti e tecniche in Ateneo	100%
Servizi Tecnici	Servizi agli studenti	Efficientamento energetico degli edifici di Ateneo	100%
Sistemi Finanziari	Semplificazione	Studio e implementazione del sistema di controllo di gestione e analisi procedure contabili	100%

Dettaglio risultati per struttura

Struttura (UO / Settore)	Punteggio ponderato	Esito
Applicativi Informatici e Analisi Statistiche	100,00	●
Biblioteca Centrale	100,00	●
Carriere Studenti	100,00	●
Centro Linguistico di Ateneo	100,00	●
Contabilità e Bilancio	100,00	●
Dip. DEMM – Segreteria di Direzione	100,00	●
Dip. DST – Segreteria di Direzione	100,00	●
Diritto allo Studio	100,00	●
Docenti e Ricercatori	100,00	●
Gare, Convenzioni, Contratti	100,00	●
Grandi Progetti	100,00	●
Internazionalizzazione e Mobilità	100,00	●
Laboratori Didattici e di Ricerca DING	100,00	●
Laboratori Didattici e di Ricerca DST	100,00	●
Legale, Società Partecipate	100,00	●
Manutenzione e Patrimonio	100,00	●
Orientamento ed Eventi	100,00	●
Personale TA e Dirigenti	100,00	●
Post Laurea	100,00	●
Programmazione Edilizia	100,00	●
Qualità e Valutazione	100,00	●
Reti	100,00	●
Ricerca e Trasferimento Tecnologico	100,00	●
Segreteria Generale	100,00	●
Servizio di Prevenzione e Protezione	100,00	●
Settore Affari Legali e Generali	100,00	●
Settore Didattica, Ricerca e Comunicazione	100,00	●

Struttura (UO / Settore)	Punteggio ponderato	Esito
Settore Personale e Sviluppo Organizzativo	100,00	●
Settore Risorse Strumentali	100,00	●
Settore Servizi agli Studenti	100,00	●
Settore Servizi al Dipartimento DING	100,00	●
Settore Servizi IT	100,00	●
Settore Servizi Tecnici	100,00	●
Settore Sistemi Finanziari	100,00	●
Stipendi ed altri Compensi	100,00	●
Supporto agli Utenti	100,00	●
Supporto Amm.vo Didattico DEMM	98,75	○
Supporto Amm.vo Didattico DING	100,00	●
Supporto Amm.vo Didattico DST	100,00	●
Supporto Offerta Formativa	100,00	●
Terza Missione	100,00	●

Legenda: ● punteggio 100/100 ○ punteggio 95–99,99



PER APPROFONDIMENTI Dettaglio obiettivi e target per struttura: Allegato 1 alla presente Relazione.

5.2 La performance economico-finanziaria

La gestione amministrativo-contabile dell'Ateneo si realizza mediante il bilancio unico, all'interno del quale trovano rappresentazione le attività delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio. L'applicazione di tale sistema contabile consente la rilevazione del risultato di esercizio come grandezza unitaria, derivante da una visione sinergica sia dei processi che della struttura organizzativa. I fattori di sviluppo e di investimento sono intercettati nella fase di budgeting in modo da favorire un ciclo integrato di definizione degli obiettivi, misurazione dei risultati e avvio di eventuali azioni correttive. In tale contesto si conferma l'importanza del processo di pianificazione e programmazione, unitamente al controllo di gestione, finalizzato a garantire la correlazione tra allocazione delle risorse e linee strategiche nonché l'ottimizzazione in termini di efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse allocate.

I principali indicatori economici al 31 dicembre 2025 sono riportati nella tabella del paragrafo 2.5. I parametri ministeriali PROPER rispettano i limiti normativi, confermando la sostenibilità della gestione economico-finanziaria dell'Ateneo.

Di seguito si riportano gli indicatori di spese del personale e di sostenibilità economico finanziaria relativi all'ultimo triennio e un grafico dell'andamento degli stessi:

Indicatore spese di personale (IP)

Indicatore	2023	2024	2025 (valore stimato)
Spese di personale a carico Ateneo	€ 23.551.247	€ 24.316.858	€ 25.100.154
Entrate complessive (FFO + tasse studenti)	€ 31.733.298	€ 30.666.541	€ 31.734.536
Rapporto IP (%)	74%	79%	79%

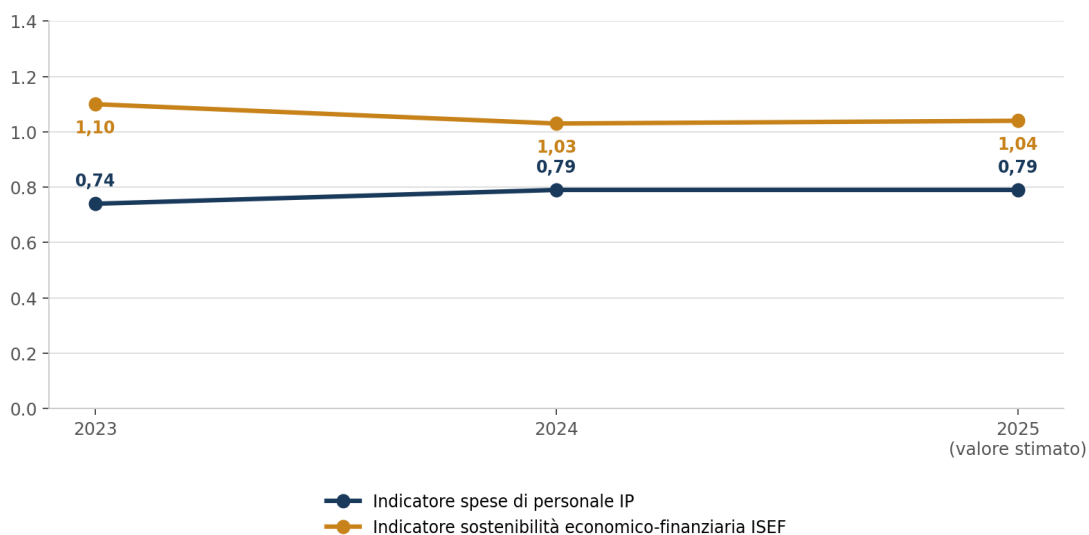
Soglia di attenzione MIUR: $IP \leq 80\%$. Il valore 2025 è stimato.

Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)

Indicatore	2023	2024	2025 (valore stimato)
82% delle entrate complessive nette (FFO + tasse studenti, al netto partite di giro)	€ 26.021.304	€ 25.146.564	€ 26.022.320
Spese di personale + oneri da indebitamento	€ 23.551.247	€ 24.316.858	€ 25.100.154
Rapporto ISEF	1,10	1,03	1,04

Soglia minima MIUR: $ISEF \geq 1$. Il valore > 1 indica che le entrate nette coprono ampiamente le spese obbligatorie. Il valore 2025 è stimato.

Andamento Indicatori IP e ISEF 2023-2025



Gli indicatori come sopra riportati sono definiti a livello ministeriale per il contesto universitario — i cosiddetti indicatori **PROPER** — il cui rispetto è finalizzato a garantire la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale degli Atenei. I valori sono annualmente validati e certificati a livello ministeriale mediante la banca dati PROPER.

Il primo indicatore **IP** (indicatore spese di personale) si ricava rapportando le entrate complessive (FFO + contributi e tasse studenti) alle spese di personale a carico dell'Ateneo. Il secondo indicatore **ISEF** (indicatore di sostenibilità economico-finanziaria) si ottiene rapportando le entrate complessive al netto dei fitti passivi alla somma delle spese di personale e degli oneri da indebitamento. Con riferimento al terzo indicatore, **IDEB** (indicatore di indebitamento), si precisa che per l'anno 2025 il numeratore è pari a zero, non essendo presenti oneri da indebitamento; pertanto l'indicatore non è calcolabile ma il dato è di per sé positivo.

I valori degli indicatori dal 2024 al 2025 rimangono sostanzialmente stabili in quanto il valore delle entrate complessive ritorna ai valori del 2023, nonostante un incremento delle spese del personale.

In relazione al trend medio del sistema universitario l'ateneo non è in linea rispetto a tale dato pur rientrando nel range di virtuosità; infatti, come evidenziato, l'ateneo nel triennio si pone al di sotto del limite dell'IP (pari a 0,80) e al di sopra del limite minimo dell'ISEF (maggiore di 1).



6. COSTI, EFFICIENZA E SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

Nell'ambito del Progetto Good Practice (coordinato dal MIP – Business School del Politecnico di Milano, attivo dal 1999), l'Ateneo si confronta annualmente con gli stakeholder principali rispetto ai servizi di supporto offerti. La rilevazione si articola in due componenti: l'analisi dei costi/efficienza e la customer satisfaction.

6.1 Costi ed efficienza

Costo unitario per studente Università del Sannio	Amministrazione	Didattica	Infrastrutture e servizi di campus	Ricerca	Servizi bibliotecari e museali
	17,60	459,53	153,78	72,67	63,32

Costo unitario per studente Cluster Atenei Piccoli	Amministrazione	Didattica	Infrastrutture e servizi di campus	Ricerca	Servizi bibliotecari e museali
	25,98	331,56	98,75	185,07	94,35

6.2 La soddisfazione degli utenti a.a.2024/2025

Le indagini di Customer Satisfaction vengono somministrate annualmente alle seguenti categorie di stakeholder: studenti del primo anno e degli anni successivi, personale docente, ricercatori, dottorandi e assegnisti (DDA), personale tecnico-amministrativo (PTA).

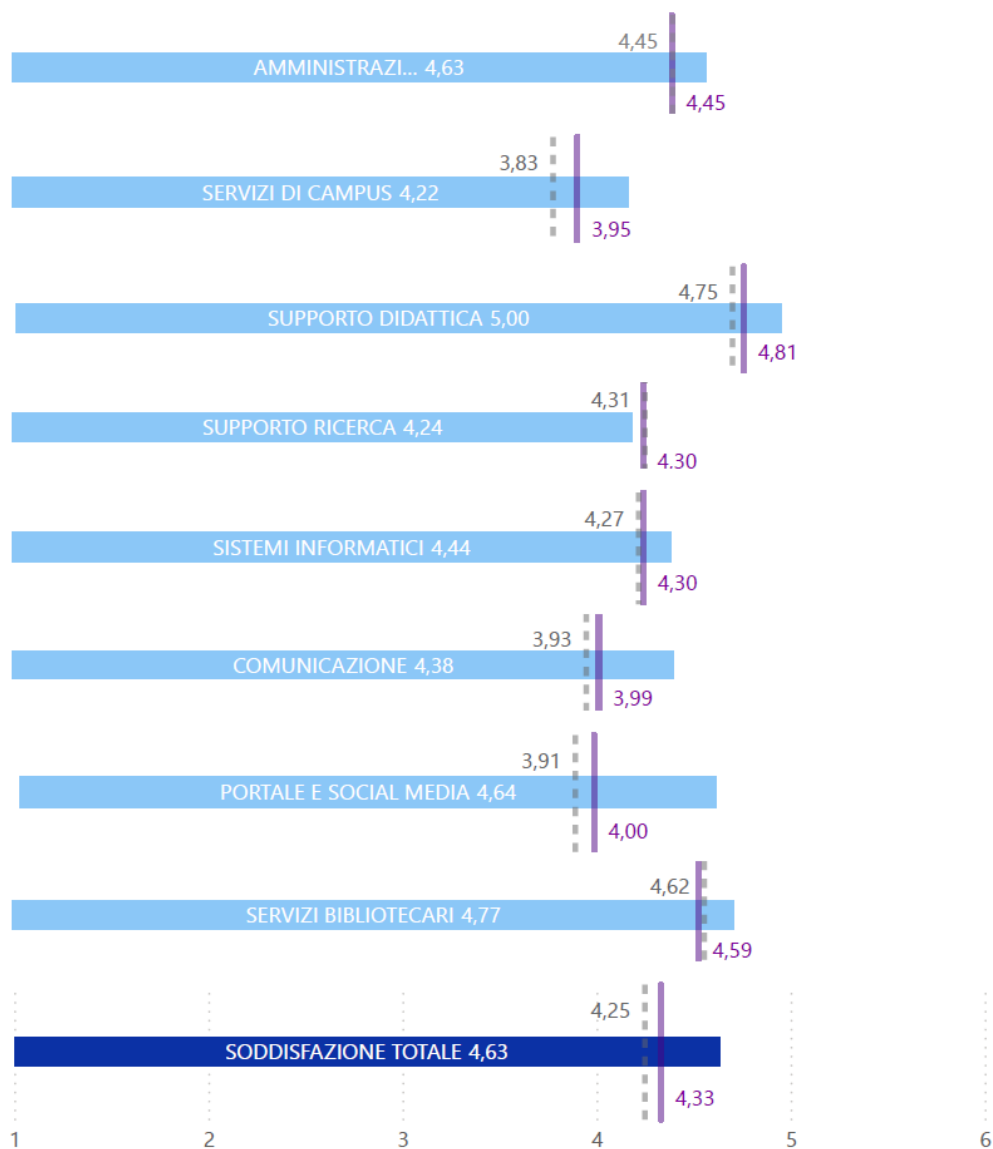
Soddisfazione complessiva:

Domanda posta attraverso il questionario	Studenti iscritti al primo anno	Cluster di riferimento	Studenti iscritti ad anni successivi al primo	Cluster di riferimento
Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?	97,56%	91,5893%	90,68%	83,62%

Domanda posta attraverso il questionario	PTA	Cluster di riferimento	DDA	Cluster di riferimento
In riferimento a tutti gli aspetti considerati, si ritiene complessivamente soddisfatto del supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi?	4,75	4,19	4,63	4,33

Soddisfazione per servizio DDA:

Servizio	Punteggio Unisanno	Cluster riferimento
AMMINISTRAZIONE	4,63	4,45
SERVIZI DI CAMPUS	4,22	3,95
SUPPORTO DIDATTICA	5,00	4,81
SUPPORTO RICERCA	4,24	4,30
SISTEMI INFORMATICI	4,44	4,30
COMUNICAZIONE	4,38	3,99
PORTALE E SOCIAL MEDIA	4,64	4,00
SERVIZI BIBLIOTECARI	4,77	4,59



Soddisfazione per servizio PTA:

Customer satisfaction – Servizi amministrativi 2025

Servizio	Punteggio UniSannio	Cluster di riferimento	Scarto
Amministrazione	4,48	4,19	+0,29
Servizi di campus	4,21	3,74	+0,47
Contabilità	5,09	4,48	+0,61
Sistemi informatici	4,35	4,35	0,00
Comunicazione	4,59	3,91	+0,68
Portale social media	4,60	3,90	+0,70
Soddisfazione totale	4,75	4,19	+0,56

Scala di valutazione: 1 (minimo) – 6 (massimo). Il cluster di riferimento è il benchmark Good Practice. Lo scarto indica la differenza tra il punteggio UniSannio e il cluster.

Customer satisfaction – Servizi amministrativi 2025

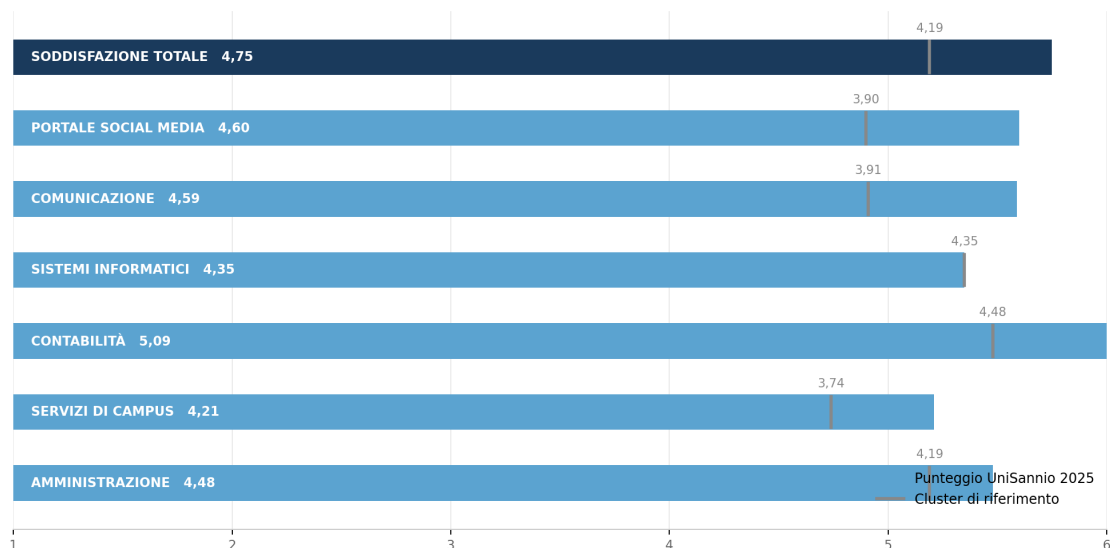
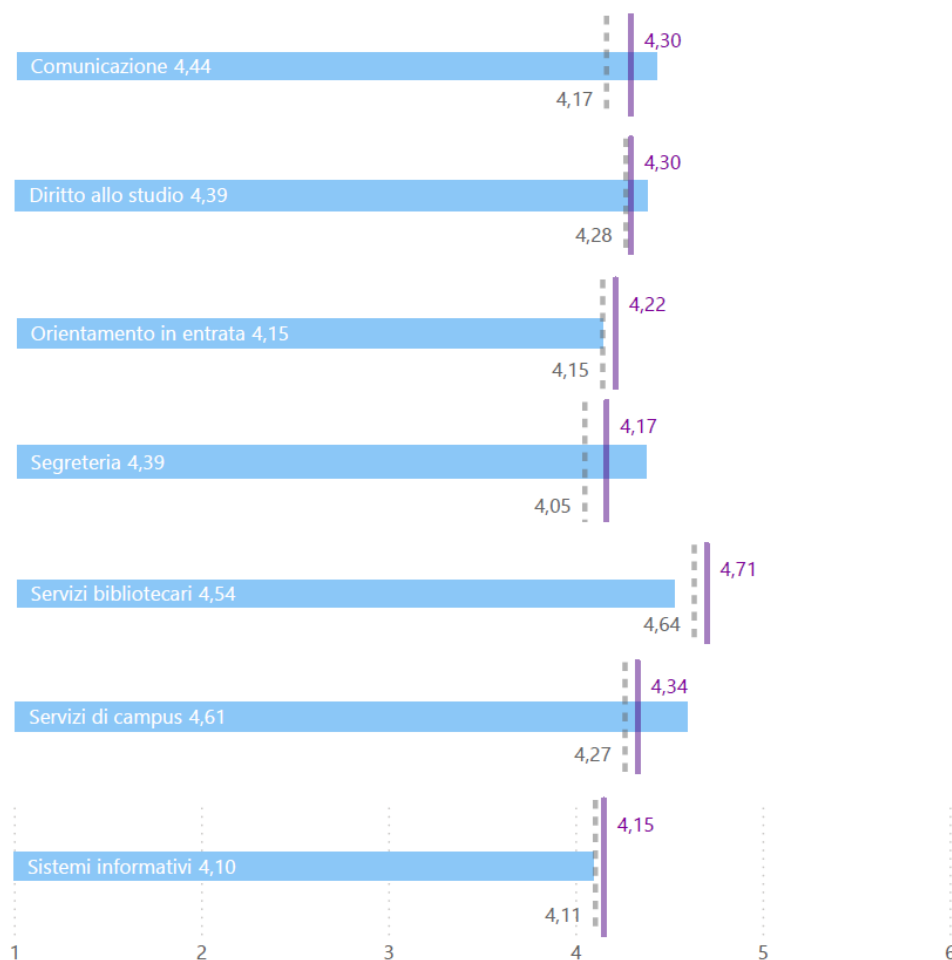


Figura – Punteggi di customer satisfaction per area di servizio (scala 1–6). La linea verticale indica il valore del cluster di riferimento Good Practice. Tutti i servizi UniSannio superano il benchmark di cluster.

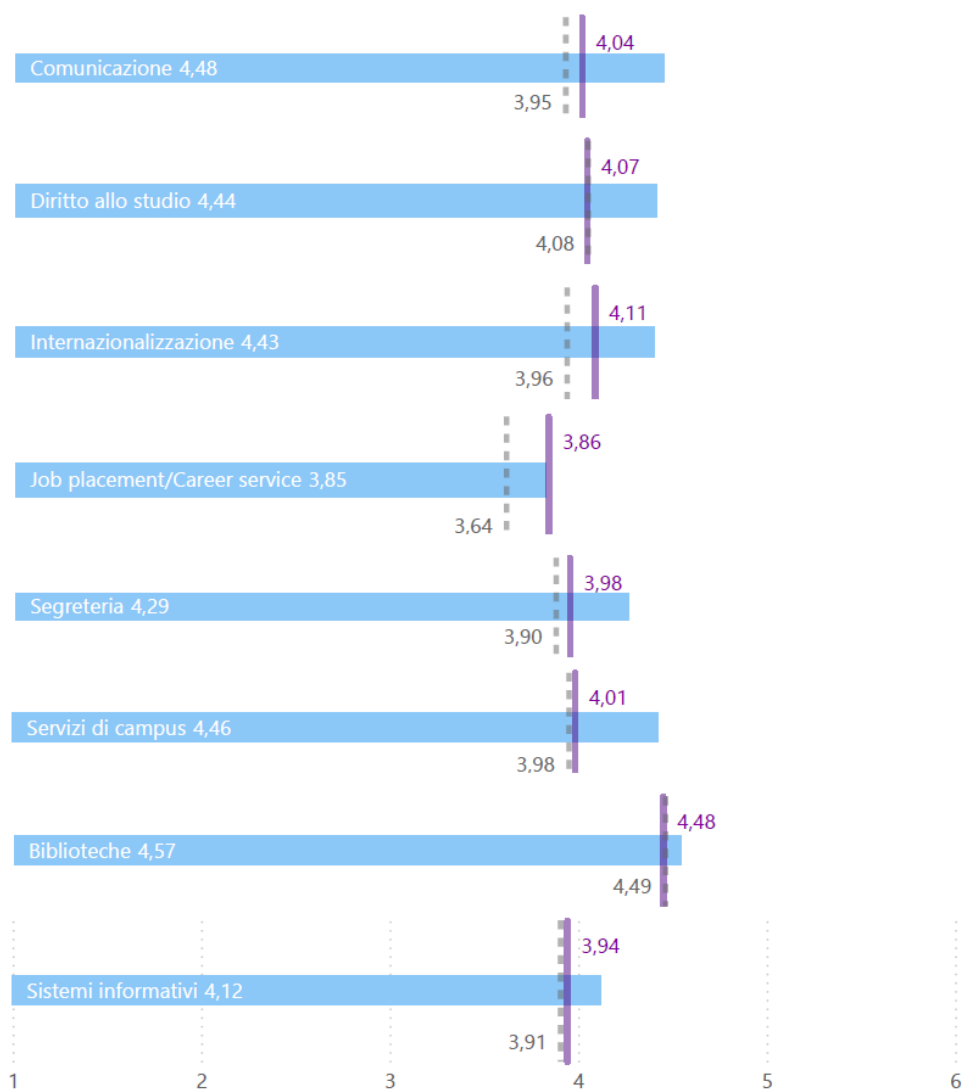
Soddisfazione per servizio Studenti iscritti al primo anno:

Servizio	Punteggio Unisannio	Cluster riferimento
Comunicazione	4,44	4,30
Diritto allo studio	4,39	4,30
Orientamento in entrata	4,15	4,22
Segreteria	4,39	4,17
Servizi bibliotecari	4,54	4,71
Servizi di campus	4,61	4,34
Sistemi informativi	4,10	4,15



Soddisfazione per servizio Studenti iscritti anni successivi al primo:

Servizio	Punteggio Unisannio	Cluster riferimento
Comunicazione	4,48	4,04
Diritto allo studio	4,44	4,07
Internazionalizzazione	4,43	4,11
Job placement/Career service	3,85	3,86
Segreteria	4,29	3,98
Servizi di campus	4,46	4,01
Biblioteche	4,57	4,48
Sistemi informativi	4,12	3,94



PER APPROFONDIMENTI Risultati completi Good Practice 2025: pubblicati in Amministrazione trasparente > Performance > Customer Satisfaction

7. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è determinata con protocolli diversi per il Direttore Generale, i responsabili di Settore (personale EP), i responsabili di Unità Organizzativa e il personale senza incarichi di responsabilità. La valutazione è effettuata su base annuale e concorre alla corresponsione del salario accessorio.

Componente di valutazione	DG	Dirigenti	Resp. Settore (EP)	Resp. UO	Personale senza incarichi
Obiettivi individuali	30%	15%	50%	25%	–
Obiettivi organizzativi struttura	–	30%	–	25%	–
Customer satisfaction (GP)	25%	25%	25%	25%	25%
Comportamenti organizzativi	30%	30%	25%	25%	75%
Performance istituzionale Ateneo	15%	–	–	–	–
TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%

7.1 La valutazione del Direttore Generale

In applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la valutazione del Direttore Generale — il quale ha funzioni di complessiva gestione ed organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, sulla base degli indirizzi forniti dagli organi di indirizzo politico — è effettuata sulla base delle performance istituzionale ed organizzativa dell'Ateneo nonché della performance individuale, attraverso il conseguimento di obiettivi individuali definiti ed assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Rettrice e riportati annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Direttore Generale ha presentato alla Rettrice e al Nucleo di Valutazione una relazione sull'attività svolta in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2025. Tale relazione è stata trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, previo parere pienamente favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 30 marzo 2026.

La valutazione del Direttore Generale per l'anno 2025 è determinata dal grado di raggiungimento dei tre obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione:

- Completamento ciclo di riqualificazione edilizia e attivazione dei servizi connessi (peso: 30% della componente obiettivi);
- Potenziamento delle attività post-laurea — Master, Corsi di Alta Formazione e affini (peso: 15%);
- Promozione dello sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale attraverso la formazione — obiettivo generale comune (peso: 15%).

Componente	Peso %	Punteggio 2025
Raggiungimento obiettivi individuali	45%	100
Customer satisfaction (GP) — Ateneo	25%	100
Comportamenti organizzativi	30%	94
PUNTEGGIO FINALE 2025	100%	98,20

Il punteggio complessivo raggiunto, con riferimento all'anno 2025, è pari a 98,20. Il parere pienamente favorevole del Nucleo di Valutazione è stato espresso nella seduta del 30 marzo 2026. I comportamenti intesi come capacità professionali e personali, oggetto di valutazione, sono estrapolati, in sede di redazione del SMVP, da un catalogo di comportamenti specificamente attinenti

al ruolo del Direttore Generale. Detti comportamenti sono oggetto di autovalutazione da parte del Direttore Generale stesso e di successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione. A ciascuno di essi, in fase di autovalutazione, viene attribuito un punteggio in applicazione della seguente scala di valori: comportamento non esibito mai: 2; comportamento esibito raramente: 4; comportamento esibito spesso: 6; comportamento esibito molto spesso: 8; comportamento esibito sistematicamente: 10.

Ai sensi del D.M. 30 marzo 2017, n. 194 “Determinazione del trattamento economico dei direttori generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020”, integrato dal Decreto interministeriale n. 354 del 4 maggio 2018, al Direttore Generale, in aggiunta alla retribuzione stipendiale, compete una retribuzione legata ai risultati conseguiti pari ad un massimo del 20% del trattamento economico complessivo, da erogarsi in proporzione ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi. La liquidazione del compenso spettante, legato al conseguimento dei risultati, avverrà a seguito della validazione da parte del Nucleo di Valutazione della presente Relazione sulla performance, come previsto dalla normativa vigente.

Descrizione obiettivo	Azione	Grado di realizzazione
Promozione della cultura della formazione	Individuazione di percorsi formativi finalizzati all'accrescimento delle competenze del personale dipendente dell'Ateneo.	99,94%
Completamento del ciclo di riqualificazione edilizia ed attivazione servizi connessi	Ultimazione interventi di riqualificazione edilizia ed attivazione dei servizi di mensa e dell'area parcheggio riservata agli studenti ed al personale dell'Ateneo. Realizzazione spazi verdi.	100%
Potenziamento attività post-laurea (Master, Corsi di Alta Formazione, ecc.)	Ampliamento dell'offerta formativa post laurea	100%

7.2 La valutazione del personale dirigente

La valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali considera: il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture alle dirette dipendenze (30%), il raggiungimento degli obiettivi individuali (15%), gli esiti della customer satisfaction (25%) e la valutazione dei comportamenti organizzativi (30%).

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

Sulla base dell'effettivo raggiungimento di standard quantitativi e qualitativi raggiunti nel corso dell'anno, la Direzione Generale provvede ad effettuare la valutazione della performance 2025 del dirigente a tempo determinato in servizio in Ateneo, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, utilizzando un'apposita scheda. La valutazione delle competenze riguarda 10 parametri e comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 4 ad un massimo di 10 punti.

La normativa prevede che il personale dirigente sia valutato anche rispetto alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi assegnati in fase di valutazione della loro prestazione individuale. Per tale ragione, rientra in maniera stabile nella valutazione delle capacità manageriali l'area comportamentale definita "empowerment e sviluppo dei collaboratori".

Le rilevazioni di customer satisfaction verranno eseguite nell'ambito del progetto "Good Practice", con l'obiettivo di evidenziare il grado di soddisfazione in merito ai principali servizi erogati. Per i dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, ai sensi del DL 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, una quota della valutazione complessiva va attribuita sulla base del raggiungimento dell'indicatore "Ritardo annuale dei pagamenti" della Legge 30 dicembre 2018 n. 45.

Dipendente	2025			
1	Obiettivi	Obiettivi individuali	Comportamenti Organizzativi	CS
		45	28,2	25
	2024			
1	Obiettivi	Obiettivi individuali	Comportamenti Organizzativi	CS
	35	15	28,8	20

7.3 I responsabili di Settore (personale EP)

Per il personale titolare di posizione EP, la valutazione individuale si compone di: obiettivi operativi assegnati (50%), risultati di customer satisfaction Good Practice (25%) e comportamenti organizzativi (25%).

Il sistema di valutazione per il personale titolare di posizione organizzativa inquadrato nelle aree professionali delle Elevate Professionalità, per i quali è prevista una valutazione dei risultati per l'erogazione dell'indennità di risultato collegata all'incarico ricoperto, è applicato in coerenza al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo.

La valutazione individuale del personale responsabile di Settore si compone di due dimensioni. Per quanto concerne la dimensione comportamentale, verranno presi in considerazione i comportamenti attesi, sulla base di un set che declina le capacità professionali e comportamentali esibite; la valutazione è espressa su 10 specifici comportamenti organizzativi attesi che fanno riferimento a competenze organizzative particolarmente importanti e funzionali anche al raggiungimento degli obiettivi. La valutazione dei comportamenti è espressa su una scala di valutazione che prevede 4 livelli.

La procedura di valutazione è attribuita al Direttore Generale secondo il seguente protocollo: valutazione delle competenze necessarie per eccellere nel proprio lavoro (25%), rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance individuale; obiettivi operativi assegnati (50%) e risultati della Customer Satisfaction (25%) dell'Amministrazione nel suo complesso, desumibili dalle rilevazioni effettuate nell'ambito del Progetto "Good Practice", rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa ed a quella individuale.

Dipendenti	2025	Dipendenti	2024
6	2.583,33	6	2.583,33
1	1.750,00	1	1.750,00
3	1.000,00	0	0

7.4 I responsabili di Unità Organizzativa

Ai responsabili di Unità Organizzativa vengono assegnati due obiettivi individuali annuali, due obiettivi individuali annuali: uno rappresenta la declinazione dell'obiettivo generale comune assegnato a tutte le strutture, l'altro è funzionale al conseguimento degli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo ovvero al raggiungimento degli standard minimi di servizio, comunque finalizzati al miglioramento dei servizi amministrativi.

La valutazione considera: grado di raggiungimento degli obiettivi del Settore di afferenza (25%), obiettivi individuali (25%), comportamenti organizzativi (25%), customer satisfaction GP (25%).

Nei Settori privi di responsabile, gli obiettivi organizzativi hanno peso zero e gli obiettivi individuali assumono peso pari al 50%.

Per quanto concerne la dimensione delle competenze, verranno presi in considerazione i comportamenti attesi, sulla base di un set relativo agli stessi, che rivelano le capacità professionali e i comportamenti esibiti. La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione; i punteggi potranno attestarsi da un minimo di 4 ad un massimo di 10 punti.

7.5 Il personale senza incarichi di responsabilità

Al personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari senza incarichi di responsabilità si applica un protocollo che considera: comportamenti organizzativi (75%) e customer satisfaction GP (25%). La valutazione si conclude con la collocazione in due fasce (A: punteggio > 75; B: punteggio 50-75) con differenziazione del premio accessorio.

La valutazione è espressa sulla base di 5 comportamenti organizzativi che fanno riferimento a comportamenti lavorativi osservabili. I comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono valutati sulla base di una scala di valori che prevede quattro livelli.

La valutazione concorre ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree nell'ambito degli indicatori previsti dal CCNL per la qualità delle prestazioni. Concorre, inoltre, ai fini delle progressioni economiche verticali, secondo i principi che verranno specificati nelle rispettive discipline.

Per la Fascia A è previsto un bonus aggiuntivo in misura fissa, determinata annualmente in sede di contrattazione integrativa, prelevato dalla parte del Fondo di cui al vigente CCNL che il contratto stesso destina alla remunerazione della performance: il bonus verrà ripartito in parti uguali tra il personale appartenente a tale fascia. La rimanente parte del predetto Fondo, destinata dal CCNL alla remunerazione della performance (comma 3), verrà ripartita secondo i criteri concordati in sede di contrattazione integrativa.

8. SINTESI DELLE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

Le valutazioni individuali vengono svolte attraverso la piattaforma STRATEGIC PA. L'intero processo prevede la gestione, da parte dei valutatori, delle schede di valutazione nell'applicativo dedicato.

Le valutazioni individuali relative all'anno 2025 sono state elaborate attraverso la piattaforma STRATEGIC PA. La tabella seguente riporta la distribuzione per categoria di inquadramento e per fascia di punteggio (Fascia A: punteggio ≥ 75 ; Fascia B: punteggio 50-74,99).

Valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo – anno 2025

Categoria	N valutati	Punteggio medio	Fascia A (≥ 75)	Fascia B (50–74)	Non valutabili *
Dirigente (DG)	1	98,2	1 (100%)	0	–
EP – Resp. di Settore	9	97,8	9 (100%)	0	–
Funzionari – Pos. Organizzativa	23	96,2	23 (100%)	0	–
Funzionari	6	93,8	6 (100%)	0	–
Collaboratori	101	93,6	101 (96%)	0	1 *
Operatori	7	94,1	7 (100%)	0	–
TOTALE	147	–	147 (97%)	0	1

* Non valutabili: personale assente per l'intero anno o per un periodo superiore ai limiti previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

* Personale con periodo di servizio inferiore al minimo previsto dal SMVP: valutato con la sola componente della customer satisfaction (25%), senza la componente comportamentale.

Salario accessorio erogato per fascia di valutazione – anno 2025

Categoria	Salario accessorio	
	Fascia A (≥ 75)	Fascia B (50–74)
Dirigente (DG)	€ 3.541,79	0
EP	€ 31.130,30	0
Funzionari	€ 37.280,56	0
Collaboratori	€ 60.613,75	0
Operatori	€ 1.391,25	0
TOTALE	€ 133.957,65	0

Nessuna quota di salario accessorio è stata erogata in Fascia B, in quanto nessun dipendente ha conseguito un punteggio compreso tra 50 e 74.



PER APPROFONDIMENTI Dettaglio valutazioni individuali per dipendente: **Allegato 2** alla presente Relazione.



PER APPROFONDIMENTI Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025: www.unisannio.it/amministrazione/trasparenza/performance

9. BENESSERE ORGANIZZATIVO, WELFARE E PARITÀ DI GENERE

9.1 Il benessere organizzativo del personale

Alla domanda A.04 della sezione “Ambiente di lavoro”, ovvero “Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente”. La percentuale complessiva di dipendenti che ha espresso una valutazione positiva è pari al 75,81%. Il tasso di risposta del personale è stato pari al 44%.²¹

9.2 Pari opportunità

La salvaguardia delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi permanenti dell'Ateneo, presidiati dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dal Piano delle Azioni Positive (PAP), parte integrante del PIAO 2025-2027. Nel 2025 l'Ateneo ha avviato il processo di predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) 2026-2028, documento programmatico triennale previsto dalla Commissione Europea nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca e dalle Linee guida CRUI. Il GEP si pone in continuità con il PAP e con il Bilancio di Genere di Ateneo (prima edizione 2016) e si articola in cinque aree di intervento.

	Area GEP	Principali obiettivi e azioni
1	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	Monitoraggio dei carichi familiari; promozione del corretto utilizzo degli strumenti di conciliazione (part-time, congedo parentale, lavoro agile); rafforzamento di una cultura condivisa delle pari opportunità; lotta agli stereotipi di genere (carriera alias per la componente studentesca).
2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	Monitoraggio del rispetto delle Linee guida per la nomina di commissioni e posizioni apicali; offerta di percorsi di mentoring e leadership femminile per il genere sottorappresentato.
3	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella carriera	Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici; monitoraggio annuale del reclutamento e delle progressioni di carriera disaggregato per genere; integrazione della prospettiva di genere nella contrattazione collettiva.
4	Dimensione di genere nella didattica e nella ricerca	Monitoraggio dell'equilibrio di genere negli eventi scientifici; promozione della dimensione di genere nei contenuti didattici; bando per premi di laurea su tematiche di genere; incentivazione iscrizioni STEM.
5	Contrasto alla violenza di genere e alle molestie	Formazione sul contrasto alla violenza di genere; pubblicazione della normativa di Ateneo in una sezione dedicata del sito; attivazione di strumenti di segnalazione che tutelano la privacy del segnalante.

Si riportano, di seguito, le principali Iniziative realizzate nel corso del 2025:

- l'adozione, da parte del CUG delle “Linee Guida per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi scientifici e nella composizione di Commissioni e Gruppi di lavoro dell'Università degli Studi del Sannio”;
- implementazione, da parte del CUG, del **punto di primo ascolto** gestito dagli stessi membri del CUG. Il Comitato ha, infatti, una mail dedicata per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'Ateneo. Il Comitato, in taluni casi è intervenuto direttamente prendendo contatto, nel rispetto della privacy e della riservatezza, con gli utenti che ne hanno fatto richiesta; in altri casi si è limitato, di volta in volta, a fornire indicazioni operative per prendere contatto con le figure e con gli organi competenti.
- Implementazione del **servizio di Counseling** che nasce per rispondere all'esigenza di studenti e studentesse di avere uno spazio di ascolto e confronto con professionisti esperti per affrontare la vita universitaria in piena consapevolezza e sviluppare strategie per

fronteggiare eventuali difficoltà. Si tratta di un servizio gratuito rivolto a chi vive situazioni di disagio personale, motivazionale o di difficoltà nello studio.

Misure per disabilità/DSA:

- Obiettivo: Favorire l'**inclusione delle persone con disabilità**.

Azione: monitorare l'accessibilità degli spazi universitari per le persone diversamente abili, promuovere l'eliminazione delle barriere architettoniche.

Indicatore: Aggiornamento della mappatura delle eventuali situazioni critiche per l'accessibilità delle persone diversamente abili.

Formazione, eventi:

- **Corso formativo "Gender Equality Plan (GEP) e l'integrazione della dimensione di genere nei progetti di Horizon Europe"**, 8 ore formative, destinate al personale che si occupa del GEP e dei progetti di ricerca.
- **Corso formativo "La tutela della parità di genere ed il contrasto alle discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni"**, 4 ore formative, destinate a tutto il personale.
- **Percorso formativo "Oltre il silenzio: parole, diritti e benessere contro la violenza e le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro"**, 14 ore formative, destinate ai componenti del CUG.
- **Incontro con la Comunità dal titolo "Women in scienze"**, testimonianza rivolta a giovani studentesse da parte delle ricercatrici STEM.
- **Lecture, proiezioni, discussione per dire NO alla violenza di genere**, incontro con la Comunità per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, partecipazione, tra l'altro, dei componenti del CUG.
- **Seminario di studio "Donne, lavoro, aree interne. Soggetti e azioni"**, rivolto a tutta la Comunità, coordinato dalla Presidente del CUG



PER APPROFONDIMENTI Gender Equality Plan 2026-2028 e Piano delle Azioni Positive:
www.unisannio.it/amministrazione/trasparenza/altri-contenuti

9.3 Lavoro agile e telelavoro anno 2025

Con Decreto Rettoriale del 26 ottobre 2023, n. 1128, è stato emanato il *"Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza dell'Università degli Studi del Sannio"*, pubblicato all'Albo on line di Ateneo, nella sezione Regolamenti.

Al Titolo I del predetto Regolamento viene dettata la disciplina relativa al "Lavoro da remoto" ed al Titolo II la disciplina relativa al "Lavoro agile".

Struttura	PTA in servizio	PTA con contratto di telelavoro
Staff della Direzione Generale	4	1
Segreteria Generale	7	3
Settore Sistemi Finanziari	13	8

Struttura	PTA in servizio	PTA con contratto di telelavoro
Settore Personale e Sviluppo Organizzativo	9	8
Affari Legali e Generali	11	5
Servizi IT	12	5
Servizi Tecnici	10	4
Servizi ai Dipartimenti Demm e DST	16	6
Servizi al Dipartimento Ding	9	4
Ricerca, Didattica e Comunicazione	31	18
Servizi agli Studenti	12	10
Risorse Strumentali	14	7

Si rappresenta che alcune unità di personale sono titolari di interim.

10. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) è parte integrante del PIAO 2025-2027. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) è il Direttore Generale.

Nel 2025 l'Ateneo ha realizzato numerose azioni e iniziative in materia di anticorruzione e promozione della trasparenza e, segnatamente:

- ✓ sono stati mappati e valutati in termini di rischio corruttivo 27 processi;
- ✓ sono stati svolti 16 corsi in materia di anticorruzione e promozione della trasparenza che hanno coinvolto tutto il personale;
- ✓ sono state gestite 3 richieste di accesso civico;
- ✓ è stata ricevuta 1 segnalazione di condotte illecite.

Inoltre, si è proceduto ad un monitoraggio sul portale Amministrazione Trasparente ed, in particolare, è stato svolto il monitoraggio 2025 da parte del NDV sulle specifiche categorie di documenti/informazioni/dati individuati con Delibera ANAC del 07 maggio 2025, n. 192.

E' stato eseguito un ulteriore monitoraggio di I livello, in autovalutazione da parte dei responsabili dei Settori, con nota direttoriale del 09/10/2025, in attuazione di quanto previsto nel PIAO 2025/2027, sulle sezioni individuate a campione individuate dalla RPCT. I riscontri pervenuti non hanno evidenziato particolari criticità.

E' stato svolto, altresì, un monitoraggio sulla Sottosezione Organizzazione/Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del d.lgs. n. 33/2013, in esito al quale il RPCT ha invitato, in alcuni casi, i soggetti interessati, a mezzo mail, ad integrare/aggiornare le informazioni presenti.

Gli obblighi di trasparenza sono stati assolti in misura adeguata, come indicato nella Relazione del Nucleo di Valutazione e a seguito di altri monitoraggi interni.



PER APPROFONDIMENTI Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza e Portale Amministrazione Trasparente: www.unisannio.it/amministrazione/trasparenza

11. CONSIDERAZIONI SUL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance 2025 ha rispettato nel complesso le scadenze previste dal SMVP. Di seguito le principali criticità emerse e gli elementi da rafforzare nel ciclo successivo.

Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance

✓ Punti di forza	▶ Aree di miglioramento
✓ Condivisione degli obiettivi di performance organizzativa con le strutture dell'Ateneo attraverso un processo partecipato, avviato già nel mese di dicembre dell'anno precedente alla programmazione. ✓ Effettiva integrazione, attraverso la strutturazione a cascading dell'albero della performance, tra pianificazione strategica (PSA), programmazione operativa (PIAO) e valutazione individuale (SMVP). ✓ Strutturazione e informatizzazione dell'intero processo di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione tramite la piattaforma STRATEGIC PA, che garantisce tracciabilità e trasparenza in tutte le fasi del ciclo. ✓ Strutturazione della fase di monitoraggio intermedio con condivisione degli esiti con il Nucleo di Valutazione e i responsabili delle strutture, con possibilità di rimodulazione degli obiettivi in caso di oggettive difficoltà. ✓ Progressivo miglioramento degli strumenti di rendicontazione e comunicazione, con elaborazione di documenti di sintesi accessibili agli stakeholder interni ed esterni.	▶ Ulteriore semplificazione della documentazione del ciclo, per renderla più comprensibile anche agli stakeholder esterni e ridurre il carico amministrativo delle strutture. ▶ Miglioramento della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target, con particolare attenzione alla corretta formulazione degli obiettivi, alla loro categorizzazione ai sensi del DM 24 giugno 2022 sul PIAO e al rafforzamento della componente quantitativa degli indicatori. ▶ Rafforzamento del collegamento esplicito tra obiettivi operativi e obiettivi strategici del PSA, per rendere più leggibile il contributo di ciascuna struttura alla strategia di Ateneo. ▶ Miglioramento della declinazione di obiettivi trasversali, per valorizzare il contributo specifico e misurabile di ciascuna struttura. ▶ Rafforzamento dell'indicazione dell'impatto atteso degli obiettivi in termini di valore pubblico creato per la comunità di riferimento, con esplicitazione degli stakeholder destinatari. ▶ Ulteriore integrazione con il ciclo economico-finanziario e con le procedure AVA, per una lettura sempre più unitaria dei risultati organizzativi e accademici. ▶ Sviluppo del collegamento tra obiettivi operativi e competenze (progetto RiVA), nel ciclo 2026-2028, con il passaggio da una programmazione quantitativa del personale a una gestione orientata alle competenze.

12. LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Il SMVP prevede una procedura di conciliazione per i contraddittori in merito alle valutazioni individuali. Tale procedura prevede la possibilità di presentare ricorso presso la Commissione di Garanzia. Quest'ultima è nominata con Decreto del Direttore Generale ed è così composta: Direttore Generale o un suo delegato, un componente designato dal CUG ed il Delegato del Rettore al Personale. Nel caso in cui il valutato intenda contestare gli esiti della valutazione può presentare una richiesta motivata di revisione della stessa entro 10 giorni dal ricevimento della scheda individuale. I lavori della Commissione devono concludersi entro 90 giorni lavorativi dal termine per la presentazione del ricorso.

Anno di riferimento	Ricorsi presentati
2025 (valutazioni complessive effettuate n. 144)	3 — procedura di conciliazione avviata

CONCLUSIONI

Conclusioni

La Relazione sulla Performance 2025 restituisce un quadro articolato e complessivamente positivo dell'azione amministrativa e gestionale dell'Università degli Studi del Sannio, consentendo di valutare in modo sistematico il grado di conseguimento degli obiettivi programmati e la coerenza tra risultati ottenuti, risorse impiegate e indirizzi strategici. Il documento rappresenta non soltanto un adempimento normativo ma, soprattutto, uno strumento di rendicontazione trasparente verso gli organi di governo, la comunità accademica e gli stakeholder del territorio.

Il progressivo consolidamento dell'integrazione tra il ciclo della performance, la programmazione strategica e la programmazione economico-finanziaria ha favorito una lettura unitaria degli obiettivi e una maggiore consapevolezza dell'impatto organizzativo e finanziario delle scelte operate. In questo senso, la Relazione sulla Performance conferma il ruolo del ciclo della performance quale **leva di governo** e non soltanto quale strumento di misurazione ex post.

L'anno 2025 si è collocato in un contesto di significativa trasformazione: la revisione dell'assetto amministrativo — con la nuova articolazione in **due Aree e dieci Settori** approvata dal CdA il 22 dicembre 2025 — ha richiesto un impegno rilevante da parte di tutte le strutture. I risultati conseguiti in termini di performance dimostrano come questo cambiamento sia stato gestito con efficacia e responsabilità, senza pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e ponendo basi più solide per il ciclo successivo. La capacità del personale tecnico-amministrativo di garantire continuità operativa e qualità dei servizi anche in una fase di profonda trasformazione è il dato più significativo che emerge dalla Relazione. La valorizzazione delle competenze, il rafforzamento delle attività formative e l'attenzione al benessere organizzativo rappresentano elementi strategici sui quali l'Ateneo è chiamato a investire in maniera costante.

Sul piano economico-finanziario, il rispetto degli indicatori ministeriali (IP, ISEF) testimonia l'efficacia delle politiche di controllo e razionalizzazione adottate. La riduzione delle assegnazioni del Fondo di Finanziamento Ordinario e la crescita strutturale dei costi impongono tuttavia una riflessione costante sulle priorità di allocazione delle risorse e sul rafforzamento della capacità di attrarre finanziamenti competitivi esterni. In tale contesto, la valorizzazione delle attività di ricerca e di trasferimento tecnologico — insieme al consolidamento dei percorsi post-laurea e alla crescita della rete internazionale — rappresentano leve strategiche imprescindibili.

I risultati conseguiti nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione confermano il ruolo dell'Università del Sannio come Ateneo radicato nel territorio campano e capace di coniugare qualità scientifica, attenzione alla dimensione educativa e impatto sociale. La centralità degli studenti — destinatari finali di ogni scelta strategica — e l'impegno verso la comunità locale rimangono l'asse portante dell'identità istituzionale dell'Ateneo. L'assolvimento degli obblighi di trasparenza, il rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e lo sviluppo di politiche orientate all'inclusione e al benessere organizzativo contribuiscono a consolidare un modello di amministrazione responsabile, orientata alla **creazione di valore pubblico** e alla tutela dei diritti della comunità universitaria.

I risultati chiave del 2025 in sintesi

Ambito	Indicatore / dato	Risultato 2025
Performance organizzativa	Obiettivi raggiunti	100% — tutti gli obiettivi assegnati a Settori e UO raggiunti
Performance individuale	Personale in Fascia A	147 su 147 valutati (97%) — nessun dipendente in Fascia B
Performance individuale	Salario accessorio erogato	€ 133.957,65 — interamente in Fascia A
Sostenibilità economica	Indicatore IP 2025	79% — entro la soglia MIUR ($\leq 80\%$)
Sostenibilità economica	Indicatore ISEF 2025	1,04 — superiore alla soglia minima ($\geq 1,00$)
Ricerca	Nuovi finanziamenti acquisiti	€ 3.539.531,70 — 18 nuovi progetti nel 2025
Didattica	Soddisfazione studenti (GP)	4,75 / 6 — superiore al cluster di riferimento (4,19)
Personale docente	Totale docenti 2025	201 unità (+6 rispetto al 2024)
Organizzazione	Riforma amministrativa	Nuova articolazione in 2 Aree e 10 Settori (CdA 22 dic. 2025)

I risultati documentati nella presente Relazione non sono soltanto il consuntivo di un anno complesso: sono la condizione strutturale da cui prende avvio il nuovo ciclo strategico dell'Ateneo. I risultati conseguiti costituiscono una base solida sulla quale innestare le future azioni di miglioramento, in un'ottica di continuità, sostenibilità e innovazione.

Con l'insediamento della Magnifica Rettrice **Prof.ssa Maria Moreno** e la definizione del Piano Strategico di Ateneo in corso di approvazione, l'Università del Sannio si appresta ad affrontare le sfide dei prossimi anni con una struttura organizzativa rinnovata, un ciclo della performance consolidato e una consapevolezza più matura del proprio ruolo nel sistema universitario nazionale e nel territorio del Mezzogiorno. La sfida dei prossimi anni sarà quella di consolidare i progressi realizzati, rafforzando ulteriormente l'integrazione tra programmazione, gestione e valutazione e continuando a valorizzare il **capitale umano** quale principale risorsa dell'Ateneo, al servizio della comunità accademica e del territorio.

La Relazione sulla Performance 2025 consegna alla nuova governance un Ateneo che ha saputo cambiare — e che è pronto a farlo ancora.