



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO

Amministrazione

**Direzione Generale**  
**Supporto strategico Direzionale**

PROT. N.                    del  
 ALLEGATI:

REP N.            / 2016

### IL DIRETTORE GENERALE

**Visto** l' art 25 dello Statuto di Ateneo

**Visto** il d.lgs 150 del 27/10/2009 ed in particolare l'art 10 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche, redigano annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato e che, in caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

**Vista** la legge 30 dicembre 2010, n. 240 che con i ripetuti richiami alla legge 43 del 31/3/2005 esplicita il ruolo cruciale della programmazione strategica triennale nelle università e che la programmazione strategica è elemento di riferimento anche per la redazione del Piano delle performance di cui al precedente punto

**Visto** l'art. 19 del d.l. n. 90 del 2014, convertito dalla l. n. 114 del 2014 che ha conferito le competenze in tema di performance al Dipartimento della Funzione Pubblica

Visto che ai sensi del combinato disposto di cui al D.lgs. 150/2009 Art. 10 comma 1 lettera a) (performance), del D.lgs 150/2009 Art. 11 comma 2 e D.lgs. 33/2013 art.9 Art. 10 (trasparenza) e della legge 190/2012 e successivi decreti (anticorruzione) corre l' obbligo per le Pubbliche Amministrazioni dell' adozione di un Piano Integrato Performance - Trasparenza- Autocorruzione

**Considerato** che le Linee guida Anvur per la gestione integrata del Piano delle Performance del maggio 2015, per quanto sopra richiamato ammoniscono che, l'integrazione della pianificazione e della valutazione della performance va affrontata in due direzioni di cui una dimensione interna al Piano Integrato, che mira a tenere insieme la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione) ed una dimensione esterna al Piano Integrato, che guarda alla coerenza con il sistema di programmazione strategica (pluriennale) e con quella economico-finanziaria (annuale) dell'ateneo

**Preso atto che** il CdA facendo propria la proposta del Senato Accademico, ha approvato nella seduta del 10/11/2016 il Programma strategico dell' Ateneo per il triennio 2016-2018 individuando obiettivi strategici, Azioni e soggetti responsabili dei livelli strategico, gestionale ed operativo per la loro attuazione e che per le tre "Aree Mission" dell' Ateneo sono state enucleate le Azioni che prevedono un coinvolgimento diretto e specifico di determinate articolazioni della struttura amministrativa dell' Ateneo nel cui alveo la Dirigenza in staff alla Direzione Generale è tenuta a sviluppare concordandoli con il Direttore Generale i programmi attuativi coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa entro i quali definire gli obiettivi e gli indicatori di performance individuale

**Ricordato** che con OdS 17245 del 26/03/2013 Rep. n. 12/2013 il Direttore Amministrativo pro tempore ordinò all' Area I, supporto strategico Direzionale, di procedere all'aggiornamento ed





integrazione del Piano della Performance per il triennio 2013/2015 e che con successivi OdS del 26/03/2013 prot 17246, del 20/01/2014 Prot n. 3455, del 02/12/2014 Prot n. 67280 del dirigente dell' Area I assegnò al dr. Oreste Annese Capo dell' Ufficio Controllo di Gestione, il compito di redigere i Piani della Performance per i trienni rispettivamente 2014/2016, 2015/2017 e 2016/2018

**Considerato** che la redazione del Piano delle Performance e la Relazione sulla Performance non costituiscono meri adempimenti di legge ma sottendono una costante attività istruttoria, programmatica e di monitoraggio che interessa trasversalmente tutta l'Amministrazione e che quindi non si configura come attività episodica e inquadrabile nell'alveo di un unico ufficio ma piuttosto come un'attività continua, sistematica e coinvolgente tutte le articolazioni organizzative dell' Amministrazione

**Ritenuto** opportuno istituire un Gruppo di Lavoro Permanente per la Performance di Ateneo che, assicuri l'annuale elaborazione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance oggettivando i due documenti attraverso l'individuazione di un insieme minimo di indicatori di performance organizzativa e di performance individuale, curando l'implementazione del necessario sistema informativo dei flussi finalizzati alimentare in modo sistematico e continuo il predetto insieme di indicatori.

#### DECRETA

- E' istituito il Gruppo di Lavoro Permanente per la Performance di Ateneo (GLPPA) con il compito di elaborare il Piano della Performance e la Relazione della Performance nei tempi e modi indicati dalla normativa vigente e richiamata nella parte motiva oggettivando i due documenti attraverso l'individuazione di un insieme minimo di indicatori di performance organizzativa e di performance individuale, curando l'implementazione del necessario sistema informativo dei flussi finalizzati ad alimentare, in modo sistematico e continuo, il predetto insieme di indicatori.
- Allo scopo di realizzare il predetto Sistema Informativo di supporto il Gruppo di Lavoro riferirà a questa Direzione Generale sulle esigenze e criticità individuate e proporrà le relative azioni tese al conseguimento di tale finalità
- Il Gruppo di Lavoro Permanente per la Performance di Ateneo è costituito dai seguenti funzionari  
Dr. Oreste Annese  
Dr.ssa Marialuisa De Francesco  
Dr. Pasquale Talarico  
Dr. Salvatore Boccia  
Dr.ssa Carmen Caterina  
Dr. Massimo Castaldo  
Dr. Carmine Mutalipassi  
Dr.ssa Biancamaria Sammarco  
Dr.ssa Anna De Pascale
- Il Gruppo di Lavoro è coordinato dal dr. Fernando Del Basso Dirigente in Staff alla Direzione Generale
- Il Gruppo di Lavoro dovrà trasmettere, annualmente, a questa Direzione Generale, il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance in tempo utile acchè la stessa, possa procedere alla presentazione dei predetti documenti, quali proposte deliberative al Consiglio di Amministrazione, in tempo utile alla loro eventuale adozione entro i rispettivi termini di legge.

Il Direttore Generale FF  
Attilio Riggio