



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI SALERNO

Piano della performance

2020-2022

Sommario

1.	Inquadramento strategico	1
2.	Coerenza con la programmazione economico-finanziaria	5
3.	Il sistema di performance dell'Ateneo	8
4.	La performance Organizzativa	10
5.	Obiettivi, target, indicatori	12
6.	La performance Individuale	14
7.	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	14
8.	Allegati:	14

1. Inquadramento strategico

Il Piano strategico 2018-2020 è stato approvato nelle sedute, rispettivamente, del 17 e 19 aprile 2018 da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione. Nel mese di luglio 2018 il Tavolo congiunto dei Delegati, con il supporto degli Uffici dell'Area I, ha avviato il monitoraggio degli indicatori del Piano strategico anche al fine di proporre un'attività di "fine tuning" per la selezione di quelli più significativi. Il report di monitoraggio è stato presentato agli Organi di Governance nel mese di giugno 2019. Dal 1° novembre 2019 il Prof. Vincenzo Loia ha assunto la carica di Rettore per il sessennio 2019-2025. Il presente è redatto sulla base del Piano strategico vigente e del programma elettorale del nuovo Rettore¹ in attesa delle integrazioni al Piano strategico.

L'Università di Salerno è una delle cinque università statali della Campania ed è la sola della Provincia di Salerno. L'unica università della Regione organizzata in Campus, con una sede principale situata nel comune di Fisciano ed una seconda sede, di dimensioni minori ma sempre organizzata sul modello Campus, situata a meno di un chilometro in linea d'aria, nel comune di Baronissi, tutta destinata alla Facoltà di Medicina e Chirurgia (2005). Collegata a quest'ultima è il Policlinico che ha sede nell'Azienda Ospedaliera Universitaria San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona a Salerno. L'Università di Salerno assicura tutti i livelli di formazione universitaria e rilascia titoli dell'ordinamento universitario ministeriale. L'Università inoltre, organizza corsi di preparazione per sostenere l'esame di abilitazione all'esercizio di diverse professioni, per sostenere concorsi pubblici, corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale (art. 4 dello Statuto). Concerta inoltre attività culturali e formative esterne, quali ad esempio quelle per l'aggiornamento culturale degli adulti e quelle per la formazione permanente e ricorrente anche attraverso la stipula di convenzioni con soggetti pubblici e privati convenzionati (art. 3 dello Statuto). Promuove e svolge attività di ricerca riservando pari dignità al sapere umanistico, scientifico e tecnico, in un clima di collaborazione interdisciplinare e di gruppo. Fondamentale è per l'Ateneo favorire al massimo la partecipazione degli studenti alla vita del Campus e contribuire al successo dei più meritevoli anche quando versino in condizioni economiche disagiate (art. 5 dello Statuto). L'Università si pone inoltre come fattore propulsivo determinante per la crescita civile economica e sociale del territorio nel quale ha sede (art. 9 dello Statuto). Il modello logistico organizzativo del Campus consente, a tutti i protagonisti dei processi formativi e delle attività di ricerca, di disporre di tutte le strutture, strumenti e servizi di cui abbisognano. In tal modo studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, ospiti, possono beneficiare di una permanenza confortevole, piacevole e stimolante affinché si possano creare le condizioni ideali per un sereno studio non disgiunto dalla possibilità di accedere ad attività di svago ed a momenti di ristoro volti a favorire la socializzazione e la crescita dell'individuo. L'Ateneo è articolato in 17 Dipartimenti nei quali si svolgono le attività di didattica e di ricerca. Il presente documento segue le Linee guida ANVUR emanate nel mese di gennaio 2019.

La tab. 1 presenta la classificazione del numero di personale in servizio nell'Ateneo salernitano nell'anno 2018, distinguendo per sesso e per totale:

¹ <https://web.unisa.it/uploads/rescue/548/205/programma-loia.pdf>

Descr.qualif.	F	M	Totale
Prof. I fascia (ordinario)	53	175	228
Prof. II fascia (associato)	147	233	380
Ricercatore a tempo indeterminato	115	120	235
Ricercatore a tempo determinato	43	43	86
Personale tecnico-amministrativo	288	335	623
01 - Dirigenza amministrativa	0	4	4
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	200	129	329
03 - Biblioteche	27	15	42
04 - Servizi generali e tecnici	8	15	23
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	0	0	0
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	53	172	225
07 - Area non individuata	0	0	0
Collaboratori linguistici	12	4	16
Titolare di assegno di ricerca	122	90	212
Totale	780	1000	1780

Tab. 1 – classificazione del personale al 31/12/2018 - Fonte: Ufficio Statistico – Università degli Studi di Salerno

L'organigramma UNISA completo e dettagliato in tutta la sua articolazione è consultabile sul sito istituzionale dell'Ateneo all'indirizzo <http://trasparenza.unisa.it/organizzazione/articolazione-uffici> pubblicato ai sensi dell'art.13,c.1,lett b) e c) del d.lgs. 33/2013.

La performance dell'Università di Salerno persegue l'obiettivo generale di migliorare i risultati e la qualità dei servizi resi, ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza. Il piano della performance è redatto ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/09 e secondo le Linee guida ANVUR emanate nel mese di gennaio 2019². Il documento evidenzia l'importanza del controllo di gestione e della contabilità analitica per favorire l'approccio integrato, superando la distinzione tra attività ordinarie e progettuali. L'Università di Salerno già da alcuni anni sta perseguendo l'obiettivo di un approccio integrato tra strategia, performance e bilancio, basato sulle cinque azioni prioritarie indicate da ANVUR:

1. ancorare la programmazione finanziaria a un quadro strategico di riferimento, possibilmente costruito con il coinvolgimento dei dipartimenti;
2. mettere a punto un processo di budget sostenibile, che sia adatto al contesto organizzativo in cui si applica;
3. revisionare di conseguenza i regolamenti e il SMVP, indicando chiaramente attori, ruoli, responsabilità, strumenti e tempi;
4. avviare gradualmente esercizi di contabilità analitica anche extra-contabili, tenendo in considerazione i rischi possibili;

² <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>

5. assicurare che siano svolte rendicontazioni integrate che mostrino quanto è stato realizzato rispetto a quel che era stato programmato, in termini operativi, economico-patrimoniali-finanziari e strategici.

In tale ottica sono redatti i documenti programmatici di seguito elencati e correlati tra loro:

Piano Strategico

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

Programmazione Triennale 2016 – 2018

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2242/unisa-programmazione-triennale-2016-2018.pdf>

Programma triennale dei lavori pubblici 2019 - 2021

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2387/programma-triennale-2019-2021.pdf>

Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi

Programmazione triennale del personale

Piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo

Programmazione offerta formativa

<https://web.unisa.it/uploads/rescue/254/206/manifesto-degli-studi-2019-20-per-sito-web.pdf>

Documento valutazione dei rischi luoghi di lavoro

<https://www.unisa.it/unisa-rescue-page/search/id/529/url/Lw%3D%3D?q=Documento+valutazione+dei+rischi+luoghi+di+lavoro+>

Documento azioni positive

<https://www.cug.unisa.it/relazione-annuale>

Bilancio unico d'ateneo di previsione annuale

<https://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>

Bilancio unico d'ateneo di previsione triennale

<https://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>

Piano Integrato

<https://trasparenza.unisa.it/performance/piano>

Piano triennale di prevenzione della corruzione

<https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/corruzione>

Bilancio unico d'ateneo d'esercizio

<https://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo?anno=2018>

Bilancio consolidato

Relazione sulla performance

<https://trasparenza.unisa.it/performance/relazione>

Relazione del nucleo di valutazione

<https://web.unisa.it/ateneo/organi/nucleo-di-valutazione/relazioni>

L'OIV ha già preso atto, nel mese di gennaio 2020, che l'Ateneo ha avviato l'elaborazione di una ipotesi di collegamento funzionale tra i diversi documenti di programmazione prescritti dalla normativa, al fine di integrarli nel ciclo della performance con l'ausilio delle elaborazioni prodotte dall'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione. La Mission dell'Università degli Studi di Salerno mira a svolgere attività di ricerca e formazione, sviluppando rapporti collaborativi con il territorio, nei diversi contesti, al fine di creare, arricchire e, al contempo, rendere disponibile il patrimonio scientifico e culturale a servizio degli studenti, delle imprese, delle istituzioni e, più in generale, dell'intera collettività. Coerentemente con tale missione, le finalità istituzionali sono supportate dai valori di riferimento che animano in modo costante l'agire dell'Ateneo salernitano. La tab. 3 presenta la prospettiva relazionale stakeholders/obiettivi strategici in coerenza con le missioni istituzionali.

<i>Stakeholder</i>	<i>Bisogni stakeholder</i>	<i>Missione istituzionale</i>	<i>Obiettivi strategici</i>
STUDENTI	Didattica e servizi connessi	Istruzione universitaria	Macro-obiettivo D.A: Migliorare le performance dell'offerta formativa dei cicli di laurea e laurea magistrale https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
COMUNITA' SCIENTIFICA	Sviluppo R&I	Ricerca e innovazione	Macro-obiettivo R.A: Promozione dell'eccellenza della produzione scientifica https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
enti finanziatori (miur, ue, privati, ecc.)	risorse finalizzate	Istruzione universitaria, Ricerca e innovazione, Internazionalizzazione, Sviluppo del territorio	Macro-obiettivo R.B: Aumentare la capacità di autofinanziamento delle attività di ricerca https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
creditori	valutazione prospettive	Sviluppo del territorio	Macro-obiettivo T.A.: Miglioramento del livello di radicamento dell'Ateneo nel territorio di riferimento https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
dipendenti	solidità e prospettive	servizi istituzionali e generali delle p.a. autovalutazione, valutazione e qualità	Obiettivo T.A.8: Incrementare le attività di formazione continua https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf

Comunità locale	sviluppo del territorio	Terza missione/campus	Macro-obiettivo T.A.: Miglioramento del livello di radicamento dell'Ateneo nel territorio di riferimento https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf
investitori solidità e prospettive	interesse a costituire società con ateneo	Terza missione/sostenibilità	Sotto-obiettivo T.A.2: Incrementare il numero di spin-off e start up https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf

Tab. 2 – Mappa stakeholder e missioni UNISA

La pianificazione triennale della Performance dell'Ateneo, nelle sue diverse dimensioni, si correla allo sviluppo del Piano strategico e dei documenti programmatori approvati dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico nell'aprile 2018. Gli obiettivi descritti nella presente programmazione della performance 2020-2022 si collegano attraverso il piano di azioni amministrative che interessa la struttura organizzativa degli uffici di supporto gestionale e sono declinati nell'allegato 1 contenente il *cascading* degli obiettivi di struttura organizzativa. Il Piano della Performance 2020-2022 si collega al Piano strategico dell'Ateneo 2018-2020 e simula lo scorrimento degli obiettivi triennali anche per il triennio 2020-2022, in attesa dell'adeguamento del nuovo piano strategico al triennio 2020-2022 che avverrà dopo il rinnovo delle cariche di governance dell'Ateneo. Si rimanda al link di seguito per la lettura del Piano Strategico di ateneo per il triennio 2018-2020

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

Pertanto il cascading degli obiettivi strategici si declina a livello dei singoli dipartimenti attraverso i sotto-obiettivi prescelti dagli stessi e dai target prefissati.

2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria

Il legame tra Programmazione Strategica, Piano delle Performance e Bilancio di Ateneo è costituito dalle "Azioni" che gli Organi di Governo dell'Ateneo hanno individuato per il perseguimento degli obiettivi strategici. Nell'ambito di ciascuna Azione sono stati individuati i "Responsabili di presidio", ovvero i soggetti incaricati dagli Organi cui compete la responsabilità strategica di presidiare l'azione e di garantire che la stessa venga realizzata. Ciò attraverso la definizione di idonei programmi attuati dai "Responsabili Attuativi" cui compete la responsabilità gestionale ed operativa di darvi corso nei tempi e nei modi più idonei. Tra questi ultimi sono individuabili entrambe le componenti di personale dipendente (Docenti e Ricercatori da un lato e Personale Tecnico Amministrativo dall'altro). Atteso che il Piano delle Performance è focalizzato sulle attività riferibili al Personale Tecnico Amministrativo e che queste devono a loro volta svilupparsi in coerenza con la committenza costituita dalle azioni individuate nel Piano Strategico, il collegamento tra i due documenti è direttamente realizzato. Il secondo collegamento (tra Piano delle Performance e Bilancio) è anche esso realizzato in via mediata attraverso il documento di programmazione nel quale sono indicati analiticamente i costi diretti classificati per natura, destinati ad alimentare le Azioni di rilevanza strategica. Il processo di programmazione economico-finanziaria è realizzato in coerenza con l'analisi dei costi degli anni

precedenti, per i quali si propone la sintesi riferita all'anno 2018 e di supporto alla programmazione finanziaria 2020/2022³:

LIV	Pers. t.a.	Pers.docente	beni/servizi	Altri costi	ammort.beni mobili	amm.beni immobili	TOTALI
AMM.C.LE	23.044.921	0	4.317.402	0	2.042.641	1.483.580	30.888.543
DIPARTIMENTI	4.143.301	78.499.407	28.874.217	4.971.483	12.465.384	10.888.859	139.842.650
CENTRI	1.035.536	0	3.842.212	47.574	371.626	1.520.233	6.817.181
SCUOLE DI SPEC.	0	0	15.933	0	1.214	7.113	24.260
Totale	28.223.758	78.499.407	37.049.763	5.019.057	14.880.865	13.899.784	177.572.635

LIV	Pers. t.a.	Pers.docente	beni/servizi	Altri costi	ammort.beni mobili	amm.beni immobili	TOTALI
AMM.C.LE	81,65%	0,00%	11,65%	0,00%	13,73%	10,67%	17,39%
DIPARTIMENTI	14,68%	100,00%	77,93%	99,05%	83,77%	78,34%	78,75%
CENTRI	3,67%	0,00%	10,37%	0,95%	2,50%	10,94%	3,84%
SCUOLE DI SPEC.	0,00%	0,00%	0,04%	0,00%	0,01%	0,05%	0,01%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	Totale
AMM.C.LE	21,59%	3,74%	10,26%	17,39%
DIPARTIMENTI	77,44%	92,92%	80,45%	78,75%
CENTRI	0,97%	3,33%	9,25%	3,84%
SCUOLE DI SPEC.	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
AMM.C.LE	74,61%	13,98%	11,42%	100,00%
DIPARTIMENTI	59,10%	24,20%	16,70%	100,00%
CENTRI	15,19%	57,06%	27,75%	100,00%
SCUOLE DI SPEC.	0,00%	65,68%	34,32%	100,00%
Totale	60,10%	23,69%	16,21%	100,00%

Tab.3. Sistema analitico-gestionale anno 2018 – Ufficio Controllo di Gestione, Performance e supporto al Nucleo di Valutazione

³ <http://trasparenza.unisa.it/bilanci/preventivo-consuntivo>

Il miglioramento della definizione delle cerniere di collegamento tra dati di bilancio e i descrittori della gestione del ciclo della performance attraverso cui è possibile realizzare l'integrazione o il raccordo tra i documenti di programmazione economico-finanziaria ed il sistema di misurazione e valutazione della performance, si conseguirà:

- a) sviluppando il sistema informativo che presiede all'alimentazione sistematica dei driver (attualmente effettuato manualmente e ad hoc dall'ufficio controllo di gestione)
- b) sviluppando la differenziazione della gestione del ciclo della performance, nell'ambito e nel più ampio contesto della gestione del ciclo della pianificazione strategica pluriennale e, all'interno di questa della programmazione annuale obiettivi-azioni di rilevanza strategica.

In tale senso ed in coerenza con quanto poco sopra riportato, gli indicatori scelti rispondono ad un generale disegno di riformulazione del progetto informativo che consenta di disporre di una piattaforma in grado di rilevare in modo sistematico ed in tempo reale, attingendo dalle banche dati disponibili opportunamente relazionate, la maggior parte degli indicatori per i quali ne è stata evidenziata la misurabilità attraverso l'estrazione diretta delle informazioni con opportune interrogazioni delle basi dati disponibili.