



Università degli Studi di Salerno

Piano della performance

Art. 10 D.lgs. del 27 ottobre 2009, n.150

2014-2016



Piano della performance 2014-2016

Ai sensi dell' art 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e Delibera CIVIT 112/2010

1. Presentazione del Piano
 - 1.a indice
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni
 - 2.1 chi siamo
 - 2.2 cosa facciamo
 - 2.3 come operiamo
3. Identità
 - 3.1 l'amministrazione "in cifre"
 - 3.2 mandato istituzionale e missione
 - 3.3 albero della *performance*
4. Analisi del contesto
 - 4.1 analisi del contesto esterno
 - 4.2 analisi del contesto interno
5. Obiettivi strategici
6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi
 - 6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

8. Allegati tecnici

Presentazione del Piano della Performance dell'Università degli Studi di Salerno

Il Piano delle Performance è un documento di programmazione previsto dal d.lgs. 27/2010 n. 150 che da l'avvio al ciclo della performance. Le Pubbliche Amministrazioni e, pertanto, anche l'Università di Salerno, sono tenute a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale del proprio personale dipendente con rapporto di lavoro privatizzato ex art 2 d.lgs 165/2001. La misurazione e la valutazione delle performance costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici dei servizi resi al cittadino.

Attraverso questo documento l'amministrazione definisce in modo trasparente ed oggettivo i propri obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi offerti e delle risorse da impiegare per il loro raggiungimento, relativamente al prossimo triennio 2014-2016 rendendone partecipi i cittadini

Il Piano 2014-2016 presenta elementi di discontinuità con quello precedente in quanto, recependo i risultati conseguiti dal Gruppo di lavoro dell'Università di Salerno che ha aderito, sotto la guida del prof Guido Capaldo Professore Ordinario di Ingegneria Gestionale dell'Università Federico II di Napoli, al progetto "Performance PA – Ambito B – Linea 2 – Modelli e strumenti per il miglioramento dei processi di gestione del personale - attivato gratuitamente dal Formez", si è cercato di realizzare una efficace integrazione tra il sistema di definizione degli obiettivi strategici ed operativi (così come richiesto dal D. LGS. 150/2009) ed il sistema di assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di Area.

In sostanza gli obiettivi strategici dell'Amministrazione sono stati tradotti in obiettivi operativi assegnabili ai Responsabili di Area, coerenti con i processi organizzativi e le risorse disponibili nelle diverse Aree. Si è proceduto inoltre a definire per gli obiettivi operativi i valori target."



Occorre ancora avvertire che il documento di programmazione strategica dell'Università di Salerno è anche esso, attualmente, oggetto di riformulazione per esser adeguato alle linee guida ex DM 827/2013 MIUR, di recente pubblicate in G.U. e che vedono l'Ateneo impegnato nella definizione di nuovi obiettivi sulla base di nuovi indicatori ivi individuati.

Il Piano della Performance 2014-2016, dovrà essere pertanto, a breve, nuovamente oggetto di rielaborazione, per adeguarlo ai nuovi obiettivi strategici che saranno individuati

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

2.1 chi siamo

L'Università di Salerno è una delle cinque università statali della Campania ed è la sola della Provincia di Salerno.

L'Università degli Studi di Salerno è un'istituzione giovane ed in costante crescita.

È 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 kilometro in linea d'aria, nel comune di Baronissi, tutta destinata alla neonata Facoltà di Medicina e Chirurgia; collegata a quest'ultima è il Policlinico collocato nella Azienda Ospedaliera Universitaria San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona con sede in Salerno.

La vita di Campus facilita le relazioni e gli scambi culturali permettendo di superare agilmente le tradizionali barriere esistenti tra i diversi ambiti disciplinari. È una realtà aperta non solo al territorio che l'accoglie ma anche ad orizzonti più distanti promuovendo rapporti internazionali al fine di favorire l'interscambio di docenti e studenti.

2.2 cosa facciamo

L'Università di Salerno è impegnata a fornire ai suoi studenti le competenze necessarie per competere in un mondo del lavoro globalizzato ed a trasferire nella formazione il continuo sviluppo del sapere che alimenta attraverso una costante attenzione verso la promozione della ricerca scientifica sia in ambito tecnico sia in ambito umanistico. Assicura, pertanto, tutti i livelli di formazione universitaria e rilascia titoli dell'ordinamento universitario ministeriale previsti dal regolamento didattico di Ateneo. Organizza corsi di preparazione per sostenere l'esame di abilitazione all'esercizio professionale 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 ai saperi umanistico, scientifico e tecnico in un clima di collaborazione interdisciplinare e di gruppo alimentando, in tal modo, il continuo adeguamento al progredire dei saperi, delle attività didattiche.

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 non adeguate (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)

Per un maggior dettaglio si rimanda alla lettura degli articoli dello statuto allegati (All 1)

In definitiva le attività che si svolgono sono finalizzate nelle seguenti principali direttrici

- 1) Miglioramento continuo della qualità della formazione degli studenti;
- 2) Erogazione di Corsi di Studio rigorosi ed avanzati, coerenti con le istanze del mondo del lavoro e con le aspettative della società civile;
- 3) Miglioramento continuo delle prestazioni universitarie dei propri studenti;



- 4) Incremento costante del livello di competitività della ricerca scientifica sviluppata nell'ateneo sia in ambito nazionale sia nella dimensione internazionale.

2.3 come operiamo

Il modello logistico-organizzativo del Campus consente, a tutti i protagonisti dei processi formativi e delle attività di ricerca, di disporre, in un luogo concentrato, di tutte le strutture, gli strumenti ed i servizi di cui necessitano, consentendo a studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, ospiti, di poter organizzare una permanenza confortevole, piacevole e stimolante creando le condizioni ideali per un sereno studio non disgiunto dalla possibilità di accedere ad attività di svago e a momenti di ristoro fondamentali per favorire la socializzazione e la crescita della persona.

L'Ateneo è articolato in 16 Dipartimenti nei quali si svolgono le attività di ricerca ed ai quali afferiscono i corsi di Studio. Sono presenti le Facoltà di "Economia, Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione", di "Farmacia e Medicina", di "Ingegneria", di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali " di "Scienze Umanistiche e della formazione", Dipartimento di Scienze Giuridiche(Scuola di Giurisprudenza. Alla Struttura Amministrativa e Tecnica sono affidate le attività di carattere generale e quelle specificamente dedicate al supporto della didattica e della ricerca e quelle destinate ad assicurare il diritto allo studio e gli altri servizi agli studenti.

3.1 L'Ateneo in cifre

L'Ateneo nasce nel 1968 con la statalizzazione e trasformazione in Facoltà di Magistero, dell'Istituto universitario di Magistero costituito nel 1944 nella città di Salerno. Dal 1988 l'Università ha sede nel comune di Fisciano.

Strutture

Facoltà di Economia, Scienze politiche, sociali e della comunicazione

- [Dipartimento di Scienze economiche e statistiche](#)
- [Dipartimento di Scienze politiche, sociali e della comunicazione](#)
- [Dipartimento di Studi e ricerche aziendali \(Management & Information Technology\)](#)

Facoltà di Farmacia e Medicina

- [Dipartimento di Farmacia](#)
- [Dipartimento di Medicina e chirurgia](#)

Facoltà di Ingegneria

- [Dipartimento di Ingegneria civile](#)
- [Dipartimento di Ingegneria industriale](#)
- [Dipartimento di Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Matematica applicata](#)



Facoltà di Scienze matematiche, fisiche e naturali

- [Dipartimento di Chimica e biologia](#)
- [Dipartimento di Fisica "E.R. Caianiello"](#)
- [Dipartimento di Informatica](#)
- [Dipartimento di Matematica](#)

Facoltà di Scienze umanistiche e della Formazione

- [Dipartimento di Scienze umane, filosofiche e della formazione](#)
- [Dipartimento di Scienze del patrimonio culturale](#)
- [Dipartimento di Studi umanistici](#)

[Dipartimento di Scienze giuridiche \(Scuola di Giurisprudenza\)](#)

Didattica

Corsi di Laurea e Laurea Magistrale aa 2012-2013 n 74:

- di cui Laurea triennale - n. 34
- di cui Laura Magistrale a ciclo unico - n. 6.
- di cui Laurea Magistrale (biennio) - n. 34

Scuole di specializzazione anno 2013 - n. 2

Master di I e II Livello anno 2013 - n. 8

Corsi di Dottorato di Ricerca anno 2013 - n. 14

Corsi di perfezionamento anno 2013 - n. 5

Studenti

Immatricolati aa 2012-2013 - n. 4.977

Iscritti aa 2012-2013 - n. 34.597

Laureati anno solare 2013 - n. 4.124

Personale

Docenti al 31/12/2013 n. 969

- di cui Professori Ordinari - n. 259
- di cui Professori Associati - n. 295
- di cui Ricercatori - n. 415

Personale Tecnico Amministrativo al 31/12/2013 - n. 678

3.2 Mandato istituzionale e Missione

3.2.1 Il Mandato istituzionale

L' università di Salerno , in quanto università pubblica ha il compito di garantire, nel pieno rispetto dei principi costituzionali, la formazione universitaria e la ricerca assicurando la piena libertà dell' insegnamento e della ricerca.

3.2.2 La missione



La missione propria dell'Università di Salerno si sviluppa lungo due direttrici: la prima si riconosce nell'attuazione del mandato istituzionale attraverso lo sviluppo di tutte le attività funzionalmente collegate alla formazione di livello universitario ed alla ricerca; la seconda si sostanzia nella promozione del rapporto con il territorio per creare, arricchire e trasferire il patrimonio scientifico e culturale alla collettività di naturale riferimento.

3.3 l' Albero della Performance

L'albero della *performance* è la mappa logica che illustra i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse).

Nello sviluppo dello schema si è tenuto conto della peculiarità dell'Università nella quale è possibile distinguere una componente di "Line" assimilabile ad una linea produttiva a cui riferire un output esterno ed una componente di supporto alla "Line" assimilabile ad una linea produttiva i cui output sono interni all'amministrazione.

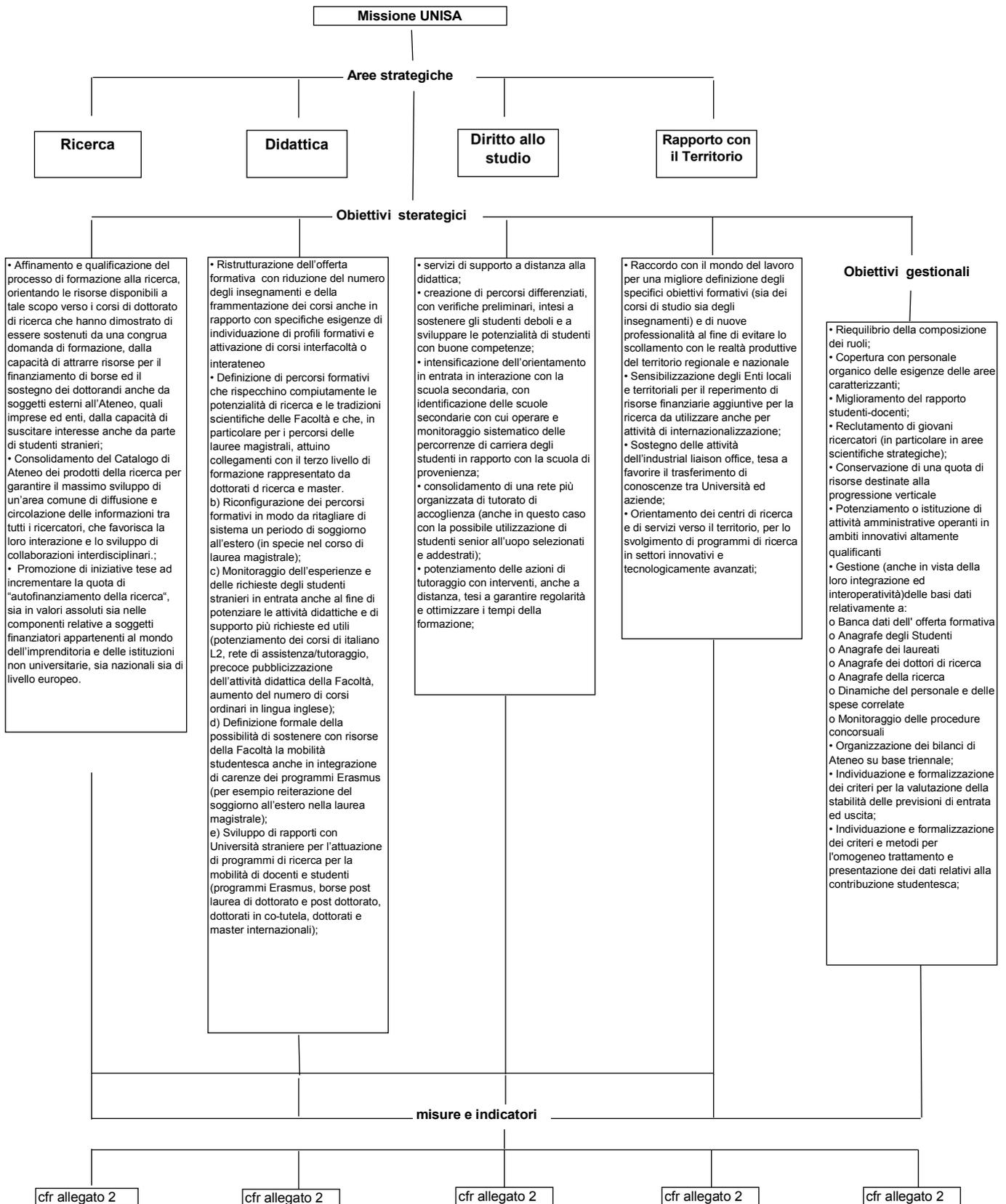
La componente di "Line" è responsabile della "produzione" di processi formativi e di prodotti della ricerca. Su questa componente il piano della Performance riporta l'indicazione delle quattro Aree Strategiche individuate e degli obiettivi strategici corrispondenti a ciascuna di esse.

Per la componente di supporto, sono stati indicati gli obiettivi gestionali il cui perseguimento si riflette indirettamente anche sul raggiungimento degli obiettivi strategici.

L'attività programmatoria strategica a cui si riferisce l'albero della performance poco sotto illustrato, è analiticamente descritto nella parte motiva e nelle allegate tabelle delle delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, del 18/6/2013 e del 20/6/2013. Nel corso della redazione del presente Piano, il MIUR ha emanato il Decreto 15/10/2013 n. 827, pubblicato sulla G.U. n. 7 del 10/1/2014, contenente la definizione delle linee generali di indirizzo per la programmazione delle università per il triennio 2013/2015. Successivamente all'attuazione del suindicato decreto, si procederà all'aggiornamento del presente Piano in coerenza con il programma triennale che sarà adottato dall'Università ai sensi dell'art. 4 del decreto medesimo.



Albero della Performance dell' Università degli Studi di Salerno





3.4 Analisi del contesto

3.4.1 Analisi del contesto interno

L'Università di Salerno è strutturata sul modello di Campus e si estende per oltre 750.000 mq di cui 150.000 mq edificati e destinati a moderne strutture nelle quali si svolgono le attività di didattica e di ricerca, oltre ad attività sportive e ricreative cui prendono parte sia studenti sia il personale. Infatti 130000 mq sono costituiti da verde attrezzato e oltre 30000 mq sono occupati da impianti sportivi e ricreativi. La particolare attenzione riservata all'accoglienza è testimoniata, tra l'altro, dai 150000 mq di superficie destinata a parcheggio di cui una parte situata su più livelli per un totale di 4500 posti. Di notevole interesse è il sistema delle biblioteche con oltre 650.000 volumi consultabili e moderne strutture a scaffale aperto tra le poche in Italia. Notevole il patrimonio di aule, oltre 170 con più di 22000 posti a sedere. La recente riorganizzazione delle strutture di ricerca ha riconfigurato 16 nuovi dipartimenti il cui supporto amministrativo è assicurato da 6 cluster amministrativi polifunzionali. Per le attività didattiche i predetti dipartimenti afferiscono a sei Facoltà (Economia, Farmacia e Medicina, Ingegneria, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, Scienze Umanistiche e della Formazione, Scuola di Giurisprudenza istituite con D.R. 2780/12 ed adeguate alla riforma ex legge 240/2010 ed al nuovo statuto UNISA) così come illustrato nello schema di cui al punto 3.1. La Facoltà di Farmacia e Medicina è collegata con l'Azienda Ospedaliera Universitaria San Giovanni di Dio e Ruggi D'Aragona. Con l'adozione del DPCM del 31/1/2013 è stata costituita l'Azienda ospedaliero- universitaria << San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona Scuola medica Salernitana >> .

Notevole dotazione di laboratori pesanti e leggeri assicura l'ambiente ideale per lo sviluppo delle attività di ricerca. Le considerevoli dotazioni strutturali e strumentali costituiscono un punto di forza in quanto fanno dell'Università di Salerno una realtà solida ben radicata nel territorio di riferimento e in grado di supportare anche in futuro il progressivo sviluppo delle attività di didattica e di ricerca anche in considerazione dei più stringenti parametri che la normativa nazionale sta formulando in previsione dei processi di accreditamento a cui verranno sottoposte le strutture nel loro complesso e le attività che in esse si svolgono (in particolare i corsi di studio). L'età media del personale rispetto a quella nazionale consente di disporre di energie ancora vitali, rappresentando un punto di sicura forza per le aspettative future, ma costituisce, in un contesto di progressiva riduzione dei finanziamenti pubblici un possibile elemento di criticità, in quanto, almeno nel breve periodo, è difficilmente configurabile un processo di flessibilità basato sul solo turn-over.

Si fornisce, nelle schede allegate, l'analisi quali-quantitativa delle risorse umane, differenziata per personale ricercatore e docente (all. n. 5) e personale tecnico amministrativo, ivi compreso quello dirigenziale (all.6) secondo i parametri suggeriti dalla CIVIT

3.4.2 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno favorisce l'individuazione e la valutazione delle variabili significative dell'ambiente in cui si inserisce l'organizzazione. L'analisi del contesto esterno focalizza l'attenzione su variabili indipendenti che nel loro reciproco combinarsi ed interagire possono tradursi in opportunità o rischi per la vita dell'Ateneo e per il perseguimento della sua mission.

3.4.3 Il contesto normativo

Gli Atenei godono di una speciale autonomia che trova le sue fondamenta nell'art 33 della Carta Costituzionale. Il quadro normativo generale prevede quindi una serie di leggi specificamente



destinate a regola e delimitare il quadro normativo entro i cui limiti le università attuano la loro autonomia.

Le università, pertanto, si configurano come strumenti di attuazione dei principi costituzionali posti a garanzia dell'obbligo fondamentale posto a carico dello Stato di promuovere lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica

La Legge 168/1989 ha ampliato la funzione dell'università anche alla creazione di servizi culturali e ricreativi, alle residenze e strutture di vita collettiva, all'assistenza ed all'orientamento degli studenti e dei laureati verso il mercato del lavoro, al conferimento di borse di studio per rendere effettivo il diritto anche ai più meritevoli privi di mezzi propri di accedere ai livelli più alti della formazione.

Sulla base del contesto normativo di riferimento l'Università di Salerno ha un proprio statuto e vari regolamenti attuativi per organizzare le proprie attività e relazionarsi con il mondo esterno.

L'Università è un'amministrazione pubblica a finanza derivata che trae la maggior parte del proprio sostentamento dalle rimesse annuali del MIUR (FFO o Fondo di finanziamento ordinario) e dalla contribuzione studentesca.

Purtroppo le previsioni per il triennio 2012-2014 lasciano prevedere una corposa riduzione di circa 6,7 milioni di Euro del FFO rispetto al 2009. Questo rappresenta una minaccia non solo per l'equilibrio finanziario di medio periodo, ma anche per la prevedibile contrazione che da questo deriverà delle iniziative tese a sostenere lo sviluppo della didattica, della ricerca e del diritto allo studio.

3.4.4 Gli Stakeholders

I gruppi che hanno interessi comuni relativamente alle prestazioni erogate dall'Ateneo costituiscono entità eterogenee la cui emergenza è stata rilevata dall'analisi delle tracce delle interazioni formali intercorsi negli anni.

Tra questi gruppi assume particolare rilevanza quello degli studenti e delle rispettive famiglie in quanto naturali destinatari delle attività –mission sviluppate dall'Ateneo. Specularmente corrisponde il personale, il gruppo a cui compete lo sviluppo delle predette attività articolato a sua volta nel sottogruppo costituito dal personale docente, responsabile delle attività di formazione e ricerca e quello del personale tecnico amministrativo con funzioni di supporto. Ad essi si affianca il gruppo delle Associazioni e delle Istituzioni portatori di interessi collettivi e di categoria. Le Pubbliche amministrazioni, in primis, il Miur, sono individuabili come autonome portatrici di interesse, configurandosi come committenti e finanziatrici. Ruolo strategico svolgono le imprese costituendo il naturale alveo di destinazione sia delle attività di formazione, sia di quelle di ricerca, in quanto alimentate sul versante delle risorse professionali e su quello dello sviluppo tecnologico-scientifico.

Da ultimo, ma non per ordine di importanza, si colloca la comunità scientifica nella quale comprendiamo sia le Università nazionali sia quelle straniere, sia altri soggetti che a qualunque titolo contribuiscono allo sviluppo delle conoscenze scientifiche. L'università si trova, pertanto, al crocevia di istanze spesso contrapposte o francamente confliggenti nei confronti delle quali occorre continuamente discriminare quegli elementi utilizzabili in modo sinergico come occasioni di crescita enucleandoli da quelli che potrebbero rallentare il percorso. Si tratta, quindi, di cogliere i valori di tale istanze e trasformarli in opportunità di crescita, valorizzando punti di forza individuabili certamente in un corpo docente entusiasta e giovane (l'Università di Salerno vanta uno dei corpi docenti con età media più bassa rispetto all'insieme delle Università statali), e un personale amministrativo di alto livello professionale, coeso e animato da profondo spirito di servizio.



3.4.5 Il Territorio

I settori trainanti della provincia sono l'agroindustria, il terziario ed il turismo. Nella piana del Sele oltre all'industria risulta molto sviluppata l'agricoltura e la zootecnia. Le attività industriali sono numerose nella zona settentrionale della provincia e nella piana del Sele. Degni di rilievo sono i gruppi alimentari [La Doria](#) e [AR](#) nell'agro-nocerino, il gruppo [Antonio Amato](#) nel capoluogo e [Bonduelle](#) a Battipaglia. Nel comparto chimico sono presenti, fra tutte, la [Saint Gobain](#) di Fisciano, la [Asahi Glass](#) e [Italcementi](#) a Salerno e la [Metzeler](#) di Battipaglia. Nelle TLC svettano la [Ericsson](#) di Pagani, la [Telerobot](#) e il centro ricerche dell'[Alcatel-Lucent](#) di Battipaglia e la [Fibre Ottiche Sud](#) del gruppo [Prysmian](#) sempre a Battipaglia. Inoltre a sud del capoluogo sono presenti numerosi caseifici per la produzione di formaggi tra cui spicca la mozzarella di bufala. E' sviluppato il settore della pesca, soprattutto quella del tonno nel comune di [Cetara](#). La Costiera Amalfitana, patrimonio Unesco, insieme a quella Cilentana, sono annoverate tra le costiere più belle al mondo. Di alto valore turistico a livello internazionale sono [Amalfi](#), [Positano](#), [Praiano](#), [Maiori](#) e [Minori](#) incluse nella [Costiera Amalfitana](#), mentre per la Costiera Cilentana [Sapri](#), [Castellabate](#), [Marina di Camerota](#), [Paestum](#), [Elea](#), [Agropoli](#) e [Palinuro \(Centola\)](#).

La Provincia di Salerno è la più estesa delle provincie Italiane e con il suoi 1.109.000 abitanti rappresenta circa il 19% della popolazione campana con una lieve prevalenza di femmine soprattutto di età avanzata. Il 66% circa di soggetti di età compresa tra i 15 e i 64 anni (dati Istat) e un 17% di ultra sessantacinquenni.

Fatto pari a 100 l'indice nazionale la provincia di Salerno registrava, nel 2008 un indice complessivo di dotazione infrastrutturale pari a 120,7 superiore anche a quello regionale che si assestava su un valore pari a 92. Molto soddisfacente è la rete stradale di cui si giova il particolare posizionamento dell'Università di Salerno a ridosso dello svincolo autostradale (A30) e del raccordo Sa-Av.

Dalle ultime rilevazioni Istat disponibili (2009) risulta occupato il 37% della popolazione totale di cui solo il 13% nell'industria confermando gli indizi desumibili dalla precedente descrizione del territorio. Sempre dagli ultimi dati disponibili Istat (2008) il valore aggiunto per abitante della provincia di Salerno è superiore a quello della regione Campania (€ 16.087 vs € 14.877), ma comunque notevolmente inferiore rispetto alla media italiana (€ 23.551).

Secondo gli ultimi dati Istat disponibili la provincia di Salerno contribuisce al valore aggiunto attribuibile alla Regione Campania per circa il 19% che corrisponde a solo l'1,2% su base nazionale. Un breve excursus sui dati riportati evidenzia come il territorio si proponga per le sue peculiari caratteristiche con delle potenziali aree di eccellenza per attrattività, ma al tempo stesso , con evidenti elementi di criticità da considerare, tuttavia, non come elementi frenanti, ma come opportunità da cogliere. Il basso livello di industrializzazione significa anche grande potenzialità di crescita stimolabile con iniziative partnership e trasferimento tecnologico di cui il numero crescente di spin-off sono evidente spia.

5. Obiettivi strategici di Ateneo v. allegati 1, 2, 3

6. Obiettivi assegnati al personale dirigenziale v. allegato 4

Allegati

- 1) articoli dello Statuto citati al punto 2.2
- 2) delibera del Senato Accademico del 18/6/2013
- 3) delibera del CdA del 20/6/2013
- 4) obiettivi del personale dirigenziale
- 5) Analisi quali-quantitativa delle risorse umane – Personale Docente e Ricercatore
- 6) Analisi quali-quantitativa delle risorse umane – Personale tecnico- amministrativo

Allegato 1 al Piano della Performance UNISA triennio 2014-2016

Articoli estratti dallo STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO

Emanato con D.R. 12 giugno 2012, Rep. n. 1396

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 147 del 26.06.2012

Articolo 3

Ricerca

1. L'Università promuove e svolge l'attività di ricerca, favorendo la collaborazione interdisciplinare e di gruppo e la stretta connessione con l'attività didattica. Essa riafferma la pari rilevanza del sapere umanistico, scientifico e tecnico.
2. L'Università attua forme di autovalutazione dei risultati della ricerca secondo criteri di qualità, trasparenza e promozione del merito.
3. L'Università promuove la valutazione bioetica della ricerca clinica sperimentale per ciò che attiene ai problemi biomedici connessi con la vita e la salute dell'uomo, nonché la valutazione etico - scientifica della sperimentazione animale.

Articolo 4

Didattica

1. L'Università provvede ai diversi livelli di formazione universitaria e rilascia i titoli di studio previsti dalla legislazione in materia, secondo il Regolamento didattico di Ateneo.
2. L'Università attua quanto previsto dal precedente comma 1 attraverso l'attività delle sue strutture didattiche e mediante lo sviluppo di apposite attività di servizio svolte anche in collaborazione con altri enti.
3. L'Università persegue la qualità e l'efficacia della propria attività di formazione operando una stretta connessione tra ricerca e insegnamento, attuando opportune forme di programmazione, coordinamento e autovalutazione dell'attività formativa.
4. L'Università verifica con il contributo degli studenti la corretta gestione, la produttività e

l'efficacia dell'attività didattica sulla base di criteri di autovalutazione oggettivi.

Articolo 5

Diritto allo Studio

1. L'Università assicura il proprio intervento a favore del diritto allo studio come definito e garantito dall'articolo 34 della Costituzione.
2. L'Università in particolare organizza i propri servizi e predispone strumenti in modo da rendere effettiva la partecipazione alla vita universitaria degli studenti diversamente abili; l'Università dispone altresì la valutazione della qualità dei servizi forniti.

Articolo 8

Internazionalizzazione

1. L'Università persegue il rafforzamento della propria dimensione internazionale nel riconoscimento dell'appartenenza allo spazio europeo dell'istruzione superiore e della ricerca, in coerenza con gli impegni assunti nell'ambito del processo di Bologna e aderendo ai principi ispiratori della Magna charta Universitatum.
2. A tal fine pone tra le proprie priorità il sostegno della mobilità internazionale dei docenti e degli studenti; l'istituzione di programmi integrati di studio in collaborazione con Atenei di altri Paesi, anche al fine del rilascio di titoli congiunti o multipli; l'attivazione, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, di percorsi formativi e insegnamenti in lingua straniera; lo sviluppo di iniziative di cooperazione interuniversitaria per attività di studio e di ricerca; l'utilizzazione di forme di selezione internazionale di docenti e studenti.
3. L'Università opera anche in collaborazione con enti territoriali e organizzazioni locali al fine di contribuire all'internazionalizzazione del territorio in cui opera.

Articolo 9

Rapporti con l'esterno

1. L'Università promuove e sviluppa i rapporti e le relazioni con le altre Università, le istituzioni di

alta cultura e gli enti di ricerca nazionali e internazionali, pubblici e privati.

2. Promuove e sviluppa, altresì, i rapporti con le istituzioni pubbliche e private, con le imprese e loro associazioni di categoria, nonché con le formazioni sociali e le organizzazioni di categoria delle altre forze produttive del mondo del lavoro per la diffusione e la valorizzazione dei risultati e delle acquisizioni della ricerca scientifica.

3. I rapporti esterni dell'Università sono disciplinati dal Regolamento generale di Ateneo e dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità.

5 - Analisi quali-quantitativa delle risorse umane – Personale Docente e Ricercatore

La scheda sintetizza i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane; essa si compone di tre parti. Nella prima parte (5.1) si rilevano i valori degli indicatori quali-quantitativi relativi al personale, nella seconda parte (5.2) si rilevano gli indicatori di analisi del benessere organizzativo e, infine, nella terza (5.3) parte si rilevano gli indicatori di genere.

5.1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	51
Tasso di crescita unità di personale negli anni	4,03%
% di dipendenti in possesso di laurea	100%

5.2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	--
Tasso di dimissioni premature	2%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	56.601
% di personale assunto a tempo indeterminato	100%

5.3 Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di donne rispetto al totale del personale	37,62%
Stipendio medio percepito dal personale donna	57.083
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100%
Età media del personale femminile	50
% del personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile	100%

6 - Analisi quali-quantitativa delle risorse umane – Personale tecnico- amministrativo

La scheda sintetizza i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane; essa si compone di tre parti. Nella prima parte 5.1) si rilevano i valori degli indicatori quali-quantitativi relativi al personale, nella seconda parte 5.2) si rilevano gli indicatori di analisi del benessere organizzativo e, infine, nella terza 2.3) parte si rilevano gli indicatori di genere.

5.1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	48
Età media dei dirigenti (anni)	52
Tasso di crescita unità di personale negli anni	-2,3%
% di dipendenti in possesso di laurea	47%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	10
Costi di formazione/spese del personale	0,5%

5.2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	2,6%
Tasso di dimissioni premature	0,2%
Tasso di richieste di trasferimento	0,2%
Tasso di infortuni	0,3%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	27.696
% di personale assunto a tempo indeterminato	100%

5.3 Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	45%
Stipendio medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	91.759 – 27.328
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	46
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	47%
Ore di femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	10

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO DEL SUPPORTO AI PROCESSI DECISIONALI	1	Realizzazione di un sistema di reporting finalizzato al monitoraggio delle attività di job placement in sede locale e integrazione dati AlmaLaurea	Area I	<ul style="list-style-type: none"> n. report prodotti tempo intercorso tra la produzione e l'invio ai soggetti e/o strutture interessate 	>1 <15gg
TRASPARENZA	COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	2	Ridefinizione e aggiornamento del piano della performance ed elaborazione della relazione della performance	Area I	<ul style="list-style-type: none"> Relazione n. obiettivi operativi ai quali è associato almeno un indicatore di performance / n. totale di obiettivi operativi 	Si 1
SUPPORTO ALLA RICERCA	MIGLIORARE LA GESTIONE DEI PROCESSI DI SUPPORTO ALLA RICERCA	3	Realizzazione di una procedura di verifica dell'esistenza e di mantenimento, dei requisiti ex art 4 DM 45/2013 dei corsi di dottorato di ricerca sulla base dei dati raccolti dalla procedura informatizzata messa a punto dal cineca per l'anno 2013-2014	Area I	<ul style="list-style-type: none"> n. report prodotti tempo intercorso tra la produzione e l'invio ai soggetti e/o strutture 	>1 <15 gg

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

					interessate	
SUPPORTO ALLA DIDATTICA		4	Realizzazione e di Strumenti per la valutazione dell' offerta formativa d.lgs 19/2012 e doc anvr 24/07/2012 . Formulazione di un modello parametrico di valutazione dei CdS sulla base delle analisi possibili con il DataWareHouse di ateneo a supporto delle attività del Nucleo di Valutazione	Area I	Realizzazione modello	Si
DIREZIONALE		5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area I	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica dei dati gestiti / n. uffici totali	1
DIREZIONALE		6	Realizzazione di un nuovo modello di monitoraggio degli obiettivi strategici indicati nelle linee guida MIUR sulla Programmazione universitaria 2013-2015	Area I	<ul style="list-style-type: none"> • n. report prodotti • tempo intercorso tra la produzione e l'invio ai soggetti e/o strutture interessate 	>1 <15gg

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI SEMPLIFICAZIONE	1.	Mappatura dei procedimenti amministrativi finalizzato alla predisposizione del nuovo Regolamento sui Procedimenti amministrativi (obbiettivo triennale)	Area II	n. mappe descrittive realizzate / n. mappe descrittive totali	>0,3
		2	Razionalizzazione e semplificazione delle procedure relative all'attività contrattuale	Area II	-Riduzione tempi medi -N.schemi contrattuali ridefiniti/N.schemi contrattuali adottati	Entro i limiti del TU Appalti <1
	MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI GESTIONE DEL CONTENZIOSO	3	Riduzione dei tempi di attivazione delle procedure legali per il monitoraggio e l'azione di recupero dei crediti in contenzioso dell'Ateneo	Area II	Decremento tempi medi anno precedente	>=10%
	MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA	4	Standardizzazione e miglioramento della leggibilità delle pagine WEB del sito e sperimentazione di nuove metodiche di comunicazione attraverso strumenti multimediali quali radio e tv via Web e in base alla esperienza di altri Atenei e della biblioteca di Ateneo l'utilizzo di social network quali Facebook, Twitter, ecc.	Area II	<ul style="list-style-type: none"> • Traffico web delle pagine effettivo/pianificato • Livello di soddisfazione 	>0,8 buono
		5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area II	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica dei dati gestiti / n. uffici totali	1

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
SUPPORTO ALLA DIDATTICA	MIGLIORARE LA QUALITA' DEL SERVIZIO AGLI STUDENTI	1.	Migliorare l'efficienza dei servizi di supporto alla didattica. Efficientamento del personale amministrativo impiegato a supporto della didattica	Area III	Tempo lavorazione procedimenti amm. (t)/Tempo lavorazione procedimenti amm. (t-1)	>0,8
		2	Potenziamento delle capacità di copertura del servizio di assistenza degli studenti diversamente abili	Area III	Livello di soddisfazione (Questionario servizi studenti diversamente abili)	Buono
	RIDURRE I TEMPI DELLA GESTIONE DELLE CARRIERE DEGLI STUDENTI	3	Riduzione dei tempi di gestione delle attività inerenti la carriera degli studenti	Area III	Tempo lavorazione procedimenti amm. (t)/Tempo lavorazione procedimenti amm. (t-1)	>0,8
SUPPORTO ALLA RICERCA	MIGLIORARE LA GESTIONE DEI PROCESSI DI SUPPORTO ALLA RICERCA	4	Assicurare, anche in collaborazione con l'Area I, il rispetto degli adempimenti stabiliti dall'ANVUR connessi alla valutazione della qualità della ricerca sulla base delle nuove linee guida ANVUR.	Area III	Rispetto tempi adempimenti	Si
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA	5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area III	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica dei dati gestiti / n. uffici totali	1
SUPPORTO ALLA RICERCA	MIGLIORARE LA GESTIONE DEI PROCESSI DI SUPPORTO ALLA	6	Migliorare l'efficienza e la qualità del supporto amministrativo alla gestione dei progetti di ricerca	Area III	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse rendicontate/risorse assegnate. • Costi riconosciuti/costi 	1 1

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

	RICERCA				sostenuti. • Pagamenti/Totale costi di progetto del periodo	>0,8
--	---------	--	--	--	--	------

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL BILANCIO	1.	Adozione del bilancio unico di ateneo e del bilancio consolidato ed elaborazione dei relativi manuali di contabilità	Area V	- Bilancio unico - N.schemi di bilancio adottati/N.schemi bilancio prescritti	Si <0,8
		2	Definizione del modello di monitoraggio delle partecipate	Area V	n. partecipate monitorate / n. totale partecipate	1
		3	Definizione e sperimentazione del modello budgetario per la gestione della cassa	Area V	Tempi (mesi) realizzazione	<3
		4	Redazione ed utilizzo del manuale unico di contabilità	Area V	Tempi (mesi) realizzazione	<2
	MIGLIORAMENTO TRASPARENZA	5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area V	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica dei dati gestiti / n. uffici totali	1
	MIGLIORAMENTO GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL BILANCIO	6	Proposta di redazione del nuovo regolamento di contabilità, finanza e controllo	Area V	Tempi (mesi) realizzazione	<1

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
SUPPORTO ALLA RICECA	MIGLIORAMENTO GESTIONE PROGETTI DI RICERCCA	1.	Elaborazione ed attuazione di procedure di validazione dei progetti ex DPR 207/2010	Area VI	Procedura di validazione progetti	Si
SUPPORTO ALLA DIDATTICA	MIGLIORAMENTO SERVIZI AGLI STUDENTI	2	Dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti- ampliamento della capacità di calcolo del CED	Area VI	<ul style="list-style-type: none"> • n. servizi online attivati / n. totale servizi • n. servizi erogati di rete / n. totale servizi • n. ore fermo servizi / n. ore fruibilità servizi • n. ore di fermo rete all'anno / ore lavorative 	>0,8 >0,8 <0,9 <0,9
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO EFFICIENZA ORGANIZZATIVA	3	Efficientamento energetico degli edifici	Area VI	n. edifici interessati / n. totale di edifici	>0,8
DIREZIONALE	RIDUZIONE DEI TEMPI DEI LAVORI PUBBLICI	4	Riduzione dei tempi di realizzazione delle opere così come da programma triennale dei lavori pubblici, con particolare riferimento delle strutture a servizio della nuova Facoltà di Medicina e Chirurgia (laboratori di ricerca, studi, aule).	Area VI	-Riduzione tempi - N. interventi realizzati/Totale interventi programmati nel periodo	<1 >0,8
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO DELAL TRASPARENZA	5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area VI	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica dei dati gestiti / n. uffici totali	1
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO	6	Manutenzione apparecchiature	Area VI	<ul style="list-style-type: none"> • n. interventi / 	

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

	EFFICIENZA ORGANIZZATIVA		informatiche		n.risorse tecniche • tempo della richiesta/tempo dell'intervento • riduzione numero reclami	
--	-----------------------------	--	--------------	--	---	--

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
SERVIZI ALLA DIDATTICA/RICERCA	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AGLI STUDENTI/DOCENTI	1.	Miglioramento accessi elettronici alle banche dati	Area VII	-n. accessi -n.reclami	+ 10% -10%
SERVIZI ALLA DIDATTICA/RICERCA		2	Adozione di tecnologie avanzate e implementazione di procedure e servizi innovativi: Progetto AriEL e altre procedure	Area VII	N.procedure attivate/N. procedure programamte	>0,8
SERVIZI ALLA DIDATTICA/RICERCA		3	Riorganizzazione e sviluppo delle collezioni: periodici e quotidiani. Iniziative di Tutela e conservazione.	Area VII	n. attività realizzate / n. attività pianificate	>0,8
SERVIZI ALLA DIDATTICA/RICERCA		4	Incremento e miglioramento delle attività connesse al catalogo collettivo di Ateneo secondo le procedure di software Aleph 500.	Area VII	-n. accessi -n.reclami	+ 10% -10%
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA	5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area VII	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica dei dati gestiti / n. uffici totali	1
SERVIZI ALLA DIDATTICA/RICERCA	MIGLIORAMENTO SERVIZI AGLI STUDENTI /DOCENTI	6	Elaborazione carta dei servizi e customer satisfaction	Area VII	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione carta servizi • Livello di soddisfazione 	1 buono

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	PROPOSTA OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	POSSIBILI INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014
DIREZIONALE	MIGLIORAMENTO PROCESSI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE T.A.	1.	Definizione di un modello di analisi dei fabbisogni formativi	Area IV	Realizzazione questionario di rilevazione dei bisogni formativi dell'Ateneo	Si
		2	Realizzazione di un data base di formatori interni	Area IV	n. schede formatori interni / n. totale possibili formatori interni	>0,8
	MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA	3	Miglioramento ciclo di gestione della performance: formazione e performance	Area IV	<ul style="list-style-type: none"> • n. obiettivi operativi ai quali è associato almeno un indicatore di performance / n. totale di obiettivi operativi • n. schede anagrafiche compilate per gli indicatori di performance / n. totale di indicatori di performance 	1 1
	MIGLIORAMENTO EFFICIENZA ORGANIZZATIVA	4	Completamento e ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo	Area IV	tempo produzione report	180gg
	MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA	5	Co-elaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	Area IV	n. uffici per i quali risulta completa la pubblicazione periodica	1

PROPOSTA OBIETTIVI PER I DIRIGENTI DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO SULLA PERFORMANCE

					dei dati gestiti / n. uffici totali	
	MIGLIORAMENTO PROCESSI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE T.A.	6	Definizione del piano del fabbisogno del personale in base alla recente normativa	Area IV	<ul style="list-style-type: none"> n. report prodotti tempo intercorso tra la produzione e l'invio ai soggetti e/o strutture interessate 	>1 <30gg
	MIGLIORAMENTO VALUTAZIONE DEL PERSONALE T.A.	7	Gestione procedure di valutazione del personale tecnico-amministrativo	Area IV	<ul style="list-style-type: none"> Tempo (mesi) di espletamento delle procedure di valutazione / tempo medio di riferimento (2 mesi) Tempo (mesi) di erogazione del premio dopo la fase di valutazione / tempo medio di riferimento (2 mesi) 	<1 <3