



REPUBBLICA ITALIANA
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI
"PARTHENOPE"

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150
Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico
e di efficienza e di trasparenza delle pubbliche amministrazioni

Il Piano della Performance

2015-2017

INDICE

Premessa.....	2
1 Identità dell' Ateneo.....	3
1.1 Profilo storico.....	3
1.2 Mandato istituzionale	6
1.3 Il contesto socio-culturale.....	7
1.4 L'Università Parthenope oggi in cifre	10
3 Il Sistema di Valutazione della Performance	13
4. Il processo di Programmazione ed il ciclo della Performance	16
4.1 Soggetti e responsabilità.....	17
5 Indirizzi ed obiettivi strategici di Ateneo	17
5.1 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014.....	18
5.2 Gli interventi per la Ricerca - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014	20
5.3 Gli interventi per la Didattica - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014.....	21
6 Indicatori e Target.....	22

Allegato 1: Albero della Performance

Premessa

Il Piano della Performance è lo strumento che, in attuazione degli artt. 3 e 4 del D.lgs 150/2009, dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'amministrazione.

La redazione del presente Piano 2015-2017 persegue la volontà dell'Ateneo di continuare il percorso intrapreso, volto a migliorare la capacità di soddisfare in maniera sempre più efficace ed efficiente i bisogni dei diversi portatori di interesse interni ed esterni dell'Università, pur in presenza dei tagli alle risorse imposti dalle politiche di finanza pubblica degli ultimi anni. Il Piano non rappresenta, quindi, una risposta in una logica di mero adempimento alle norme ma una scelta consapevole di dotarsi di uno strumento volto a guidare l'intera organizzazione e le singole persone che in essa operano al perseguimento di livelli di performance migliori.

Come è noto il primo Piano fu approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno 2011 dove fu definita la metodologia di gestione del ciclo della performance all'interno dell'Ateneo ed il sistema di misurazione e valutazione. A partire dall'anno 2014 alla luce dei risultati raggiunti nel triennio 2011-2013 e per dare continuità alle azioni già programmate, sono stati modificati alcuni obiettivi strategici ed operativi già individuati precedentemente nonché il sistema di misurazione della performance a seguito della partecipazione dell'Ateneo ad un progetto del Formez.

Va rappresentato inoltre che la programmazione triennale adottata dall'Ateneo, a seguito del Decreto Ministeriale n. 827 del 15 ottobre 2013 con cui erano state definite le linee generali d'indirizzo e gli obiettivi della programmazione del sistema universitario per il triennio 2013-2015, sebbene non abbia fatto alcun riferimento ad una auspicata integrazione del ciclo della performance ha comunque indicato le azioni da intraprendere per la sua realizzazione.

Infine si evidenzia che nell'anno 2015 l'Ateneo dovrebbe terminare l'aggiornamento di tutti i sistemi informativi U-Gov di Ateneo.

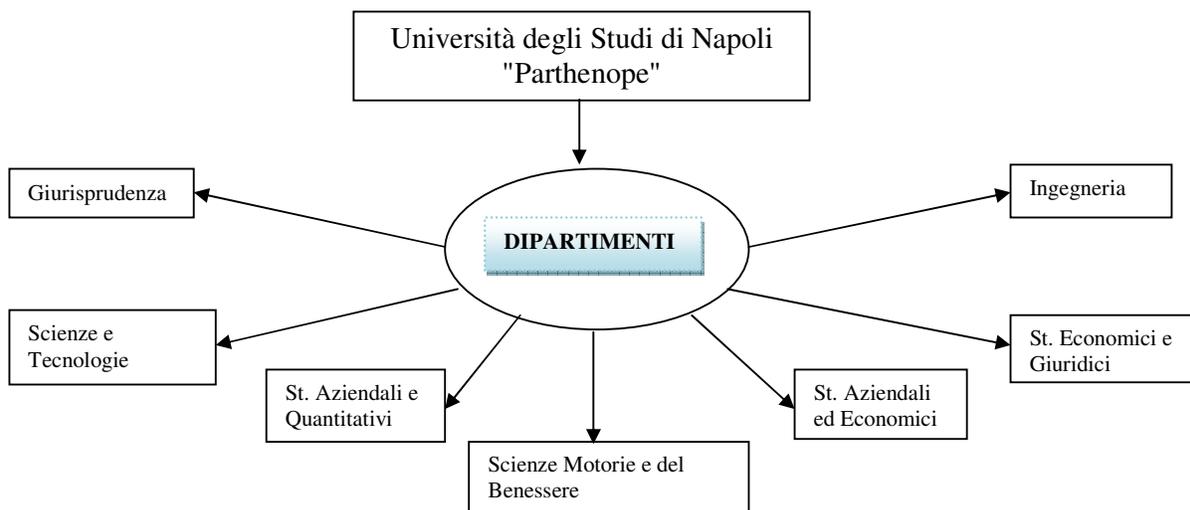
1 Identità dell'Ateneo

1.1 Profilo storico

L'origine dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" risale al 1919, quando - su istanza del Vice Ammiraglio Leonardi Cattolica, che è dunque da considerarsi il fondatore dell'Ateneo - il Regio Istituto di Incoraggiamento di Napoli si fa promotore, presso il Governo, dell'istituzione, in Napoli, di un centro superiore di cultura nel quale il mare venisse "studiato in quanto è, in quanto produce ed in quanto mezzo di scambio" e che, accanto allo sviluppo della cultura scientifica, preparasse le menti alla "consapevole valorizzazione dei problemi economici relativi al mare". Fu, quindi, una precisa esigenza non solo culturale, ma anche sociale, avvertita tanto dagli Enti locali, quanto dalla realtà imprenditoriale di allora, a portare alla nascita - decisa con R.D. n. 1157 del 30 maggio 1920 - del Regio Istituto Superiore Navale, articolato in due sezioni: Magistero, per la formazione dei docenti di Discipline Nautiche; Armamento, per la formazione di dirigenti di aziende armatoriali, assicuratori marittimi, etc. È importante notare come, dal suo primo anno accademico, il 1920/21, l'Ateneo non ha mai interrotto il profondo legame con la realtà economica, sociale e culturale del territorio, ma - anzi - si è sistematicamente adeguato ai mutamenti che man mano intervenivano, onde offrire itinerari formativi massimamente rispondenti alle esigenze via via emergenti. Nel 1930 l'Istituto Superiore Navale otteneva il riconoscimento del proprio carattere universitario: il R.D. n. 1176 di quell'anno, ed il successivo R.D. n. 1227 del 1931, estendevano, infatti, l'ordinamento universitario all'Istituto; è dello stesso periodo la formazione del primo Statuto, promulgato con R.D. n. 1570 del 1933. Nel periodo tra il 1939 ed il 1940 l'Istituto cambia la propria denominazione, assumendo il nome che lo accompagnerà per un sessantennio: diventa così Istituto Universitario Navale - il "Navale", nel linguaggio quotidiano di docenti, studenti e personale. Un nome che, nel contesto formativo italiano ed internazionale, costituirà un costante riferimento alla cultura superiore marittima e marinara nelle forme più diverse. Pur

mantenendo per un così lungo periodo la propria tradizionale strutturazione, che vede affiancate le due Facoltà di Economia Marittima e Scienze Nautiche, l'Istituto Universitario Navale - come già accennato - sviluppa un proficuo rapporto di interrelazione sinergica con il proprio "bacino di utenza", e ciò grazie al continuo aggiustamento ed ampliamento della propria offerta formativa. Particolarmente rilevante, a questo proposito, è il processo di sviluppo intervenuto nella seconda metà degli anni Ottanta, che - pur non trascurando la specificità della vocazione "marittimistica" dell'I.U.N. - porta un significativo allargamento degli orizzonti culturali e formativi, unito ad una forte crescita dimensionale dell'Istituto. La Facoltà di Economia Marittima, ad esempio, si trasforma nel 1987 in Facoltà di Economia dei Trasporti e del Commercio Internazionale e, nel 1990, in Facoltà di Economia, con quattro corsi di laurea notevolmente differenziati tra loro, tre scuole dirette a fini speciali e due scuole di specializzazione. Anche la Facoltà di Scienze Nautiche, che conserverà la propria antica denominazione fino al 2003, estende il proprio campo d'interesse scientifico a tematiche di crescente rilievo sociale, quale quella ambientale, oltre ad approfondire lo studio di tutti quegli ambiti scientifico-tecnologici che, pur collegati alla navigazione, costituiscono autonomi campi di ricerca. Il processo di sviluppo, ancora oggi in corso, ha però raggiunto il momento più significativo per la storia dell'Ateneo nell'ultimo decennio: è negli anni Novanta, infatti, che si assiste alla crescita più rilevante - e forse impensabile solo un decennio prima - nell'offerta formativa, nella politica edilizia e nel numero di studenti - fattori, questi, chiaramente collegati tra loro. La costante crescita nel numero degli studenti, che caratterizza tutto lo scorso decennio, pone infatti l'Ateneo nella necessità di individuare ed acquisire nuovi spazi per la didattica, la ricerca e l'amministrazione, stimolando così una politica di sviluppo immobiliare che, in breve tempo, vede affiancare alla storica sede di Via Acton l'immobile in Via Medina, il complesso immobiliare Villa Doria d'Angri, acquistato grazie al cofinanziamento dell'Unione Europea; sono stati realizzati infine il complesso al Centro Direzionale di Napoli ed il nuovo Palazzo Pacanowsky situato nel centro della città. La realtà universitaria si svolge non solo nel centro storico della città di Napoli, ma anche nelle zone limitrofe attraverso le sedi di Nola destinata all'alta formazione. Non sfugge come la politica dell'Ateneo, oltre che a liberare risorse mediante l'eliminazione delle spese collegate agli affitti passivi, ed a acquisire spazi vitali per un'istituzione in crescita, sia stata intenzionalmente volta anche al recupero di immobili monumentali, sovente in stato di degrado, di elevata importanza nella storia cittadina, inteso quale contributo al miglioramento delle condizioni di vita ed allo sviluppo della Città; e ciò, ancora una volta, in nome di quei principi di interscambio con il territorio che fin dalla nascita hanno caratterizzato l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope". Ancor più

importante, tuttavia, nella "biografia" dell'Ateneo, come già si è accennato, è, nello stesso periodo, la crescita dell'offerta formativa: per la prima volta dalla fondazione, infatti, le due storiche Facoltà di Economia e Scienze Nautiche, a partire dall'Anno Accademico 1999/2000, vengono affiancate da tre Facoltà di nuova istituzione: Giurisprudenza, Ingegneria e Scienze Motorie, quest'ultima nascente dalla trasformazione dell'I.S.E.F. di Napoli. L'importanza dell'istituzione delle nuove Facoltà è stata duplice: il significativo contributo recato al riequilibrio dell'offerta formativa nel sistema universitario regionale, premiato da una crescita nel numero di studenti dai circa 1000 nel 1985 agli attuali 16500, rappresenta anche il momento in cui l'Ateneo, vede riconosciuto a tutti gli effetti il proprio status di Universitas Studiorum, cessando così di essere un "Istituto universitario" per diventare "Università". Ed è per questo che, in sede di ridefinizione dello Statuto, si è modificata la denominazione dell'Ateneo; un cambio di denominazione che, come il precedente, non vuole essere un'interruzione della continuità di tradizione dell'Ateneo, bensì una presa d'atto delle nuove prospettive in cui esso opera ed opererà per il prossimo futuro sulla base di quello che, in ottanta anni di storia, si è posto quale il più intimo e profondo carattere dell'Ateneo, il suo elemento più autenticamente tradizionale: la capacità di interagire con il contesto sociale e di captare in continuazione l'evolversi delle sue istanze. Con l'entrata in vigore della legge 240/2010, anche l'Università Parthenope ha avviato il profondo processo di riorganizzazione dell'articolazione interna delle proprie strutture dettato dalla cosiddetta "riforma Gelmini", che ha visto in primo luogo, l'approvazione del nuovo Statuto e la conseguente nuova regolamentazione, il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale, l'abolizione delle Facoltà. Dal luglio 2013 si ha avuto pertanto un nuovo modello organizzativo dell'offerta formativa dell'Università Parthenope basato sulla costituzione dei Dipartimenti, che sviluppano attività di ricerca e di didattica. Il Modello dipartimentale è riportato di seguito:



Si evidenzia, infine, che L'Università "Parthenope" ha acquistato nel luglio del 2012 un edificio destinato a residenza universitaria per gli studenti, sito nel Complesso ex Manifattura Tabacchi di Napoli. La suddetta residenza, gestita in convenzione con l'A.Di.S.U. "Parthenope", entrata in funzione nel settembre 2013, è costituita da n.180 posti letto, distribuiti tra camere singole e doppie, è dotata di parcheggio coperto per 180 posti auto ed ha a disposizione servizio mensa, palestra e tutti i servizi previsti dalla normativa vigente sulle residenze universitarie.

1.2 Mandato istituzionale

L'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" ha per fine lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione critica delle conoscenze umanistiche, scientifiche e tecnologiche, nella consapevolezza della sua funzione culturale su scala regionale, nazionale e comunitaria partecipa al processo di riequilibrio dell'offerta formativa ai fini del progresso scientifico, sociale, economico e della diffusione del sapere. Essa realizza i propri fini attraverso l'attività di ricerca e di insegnamento, promuovendo lo sviluppo delle competenze didattiche e scientifiche dei docenti e la formazione culturale e professionale degli studenti. Infine favorisce la discussione ed il confronto sui problemi connessi con l'attuazione dei propri fini istituzionali, garantendo la circolazione delle informazioni all'interno dell'Università stessa nonché la loro diffusione all'esterno.

1.3 Il contesto socio-culturale

Analisi del contesto esterno e dei portatori di interesse (stakeholder)

L'Università "Parthenope" opera nel contesto economico e sociale campano nel quale sono attualmente presenti altre sei Università: l'Università degli studi di Napoli Federico II, La Seconda Università di Napoli, l'Università di Salerno, l'Università del Sannio, l'Università L'Orientale di Napoli e l'Università Suor Orsola Benincasa. In particolare nella Provincia di Napoli operano quattro università.

Di seguito si elencano le tendenze economiche e sociali della Regione Campania.

Aspetti demografici

La **popolazione residente totale media** in Campania, negli ultimi venti anni, ha mostrato una crescita quasi continua grazie a un tasso di natalità elevato, che tuttavia si è andato sempre più contraendo rispetto al passato. La popolazione si è assestata a circa cinque milioni e ottocentomila individui (9,7 per cento della popolazione italiana e 28 per cento di quella del Mezzogiorno), di cui il 3,2 per cento è rappresentato da **stranieri residenti**.

Formazione e impiego delle risorse

Il **prodotto interno lordo** della regione rappresenta mediamente il 6,1 per cento del prodotto interno lordo italiano e il 26,5 per cento di quello del Mezzogiorno. A causa della crisi economica la Campania ha perso il 2,3 per cento del Pil in media annua negli ultimi cinque anni.

Mercato del lavoro

La lunga crisi economica ha accentuato la già difficile situazione del mercato del lavoro nella regione. Prosegue infatti la riduzione del **numero di occupati**, pari a circa 1 milione 573 mila (il 7 per cento del totale nazionale); l'ultima flessione annuale però (pari allo 0,9 per cento) risulta relativamente inferiore a quella registrata nella media nazionale (2,1 per cento). Il **tasso di occupazione 15-64 anni** presenta un valore (39,8 per cento) di gran lunga più basso di quello medio italiano (55,6 per cento). Il numero dei **disoccupati** (circa 430 mila) cresce, determinando un aumento del **tasso di disoccupazione** al 21,5 per cento, contro il 12,2 della media italiana.

Utilizzo delle tecnologie

Il livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) da parte delle imprese è piuttosto basso: se si considera infatti come indicatore la **percentuale di addetti delle**

imprese dei settori industria e servizi che utilizzano computer connessi a Internet esso è pari al 24,2 per cento, inferiore alla media italiana (37,5) e a quella del Mezzogiorno (24,8).

Apertura verso l'estero

I comparti merceologici a **più elevata specializzazione** dell'export sono il settore dei “prodotti alimentari”, che rappresenta un quarto dell'export della regione, dei “mezzi di trasporto” (in prevalenza aeromobili, veicoli spaziali e relativi dispositivi), dei “prodotti tessili e dell'abbigliamento”, che insieme rappresentano un ulteriore 30 per cento sul totale dell'export regionale.

Turismo

La quota di presenze turistiche in Campania è pari mediamente al 4,8 per cento del totale nazionale.

Target UE2020

La Campania mostra un significativo ritardo rispetto ai traguardi della *Strategia Europa 2020*. Con riguardo agli indicatori di istruzione, nonostante il miglioramento tendenziale, sia gli abbandoni scolastici prematuri sia il numero dei laureati tra 30-34 anni, risultano ancora lontani dall'obiettivo nazionale, ma soprattutto ancora in forte ritardo rispetto al resto del Paese. Stessa situazione per il tasso di occupazione in età 20-64 anni, in diminuzione rispetto al 2003. Unica eccezione la spesa pubblica in R&S, che mostra un leggero miglioramento rispetto al 2003 ed è in linea con il valore nazionale, ma ancora al di sotto dell'obiettivo nazionale. La popolazione a rischio di povertà (persone) è in aumento rispetto al 2005, in linea con la tendenza nazionale ma in controtendenza con l'obiettivo della riduzione e interessa circa la metà della popolazione residente totale.

Il contesto socio-economico campano è caratterizzato inoltre da alcuni lati negativi tra i quali bisogna elencare la presenza della criminalità organizzata e la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti ed infine un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici;

Accanto a questi elementi bisogna annoverare la presenza nel territorio di un notevole numero di beni culturali che si possono articolare in: siti archeologici; un patrimonio architettonico variegato e stratificato; centri storici; musei di rilevanza locale, nazionale ed internazionale; biblioteche, bellezze naturalistiche ed il porto, divenuto il primo nodo del sistema logistico campano, capace di costruire un sistema portuale integrato e complesso per gli interscambi ed il business crocieristico.

I principali stakeholder dell'Ateneo sono: Unione Europea, MIUR, Regione Campania, Provincia di Napoli, Comune di Napoli, Ordini e Collegi Professionali della Provincia di

Napoli, Università pubbliche e private (italiane ed estere), Studenti, Famiglie, Cittadinanza, Personale Docente e T.A., Aziende Pubbliche e Private.

L'Ateneo coinvolge gli studenti nella propria governance facendoli partecipare, con una rappresentanza di essi, eletta dagli stessi studenti, agli organi di governo dell'Università, nonché al Consiglio degli Studenti, ai Consigli di Dipartimento, ai Consigli di Corso di Studio ed al Nucleo di Valutazione. Inoltre è istituito un Consiglio degli Studenti, costituito con decreto del Rettore, i cui componenti durano in carica due anni.

Analisi del contesto interno

Sono Organi di governo dell'Ateneo il Rettore, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

Il Rettore rappresenta l'Ateneo ad ogni effetto di legge, assicura il rispetto delle norme vigenti, recepisce, promuove e attua strategie e linee di sviluppo dell'Ateneo intese a tutelare e potenziare il perseguimento dei fini istituzionali.

Il Senato accademico è l'organo normativo dell'Ateneo e definisce le linee generali dell'attività scientifica e didattica dell'Ateneo.

Il Consiglio di amministrazione sovrintende alla gestione amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale dell'Ateneo e ne verifica l'esecuzione.

L'organo di gestione è il Direttore Generale che, sulla base degli indirizzi forniti dagli organi di governo, ha la complessiva gestione ed organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo.

Sono Organismi di valutazione e controllo dell'Ateneo il Collegio dei revisori dei conti e il Nucleo di valutazione. Sono organismi disciplinari il Collegio di disciplina dei docenti e il Collegio di disciplina degli studenti.

Il Collegio dei Revisori dei conti ha il controllo sulla gestione amministrativo-contabile, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo e delle sue singole strutture.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo è costituito, ai sensi della normativa vigente, con il compito di effettuare la valutazione interna delle attività didattiche e di ricerca e degli interventi di sostegno allo studio, verificando, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Il Collegio di disciplina dei professori e ricercatori ha il compito di svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari avviati dal Rettore e di formulare al Consiglio di amministrazione il conseguente parere vincolante.

1.4 L'Università Parthenope oggi in cifre

L'Ateneo è passato da una configurazione basata sui “piccoli numeri”, focalizzata sulla peculiarità e, talvolta, unicità della professionalità offerta, ad una Universitas Studiorum capace di fornire una varietà di appropriate risposte alla domanda, esistente o latente, dell'ambiente di riferimento.

- **Sedi:** 6
- **Dipartimenti:** 7 (Studi aziendali ed economici, Giurisprudenza, Ingegneria, Scienze e Tecnologie, Scienze Motorie e del Benessere, Studi economici e giuridici, Studi aziendali e quantitativi)
- **Biblioteche**
 - ✓ **Biblioteche di Ateneo:** 2
 - ✓ **Biblioteche di Dipartimento:** 1
 - ✓ **Volumi:** 67612
 - ✓ **Periodici elettronici:** 33479
 - ✓ **Periodici (abbonamenti):** 388
 - ✓ **Totali posti:** 197
- **Uffici:** 29
- **Studenti iscritti a.a. 2014-15:** 15.000¹
- **Docenti (professori ordinari e associati, ricercatori, ricercatori a TD):** 317

Dipartimento	Ordinario	Associato	Ricercatore	Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)	Totale complessivo
GIURISPRUDENZA	9	14	15			38
INGEGNERIA	14	11	29	1	6	61
SCIENZE E TECNOLOGIE	13	9	28		1	51
SCIENZE MOTORIE E DEL BENESSERE	9	14	14			37
STUDI AZIENDALI E QUANTITATIVI	11	11	25			47
STUDI AZIENDALI ED ECONOMICI	14	12	16			42
STUDI ECONOMICO GIURIDICI	12	13	16			41

¹ Dato stimato in considerazione delle mancate iscrizioni degli studenti fuori corso previste per il mese di maggio.

Totale complessivo	82	84	143	1	7	317
--------------------	----	----	-----	---	---	-----

- **Personale Tecnico Amministrativo e Dirigenziale: 270**

Distribuzione del personale tecnico amministrativo e dirigenziale

Categoria	N	%
B	95	38,19%
C	91	33,70%
D	74	27,41%
DR*	2	0,74%
EP	8	2,96%
Totale	270	100,00%

*Di cui uno in aspettativa con l'assunzione dell'incarico di Direttore Generale dell'ateneo

Distribuzione del personale per area funzionale

Area	Totale	%
Amministrativa	95	35,19%
Amministrativa-gestionale	52	19,26%
Biblioteche	8	2,96%
Dirigenziale*	2	0,74%
Servizi generali e tecnici	47	17,41%
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	66	24,44%
Totale complessivo	270	100,00%

*Di cui uno in aspettativa con l'assunzione dell'incarico di Direttore Generale dell'ateneo

Evoluzione del personale dal 2008 al 2014

Personale in servizio	PTA	DIRIGENTI	Tot	Diminuzione %
2008	306	2	308	-
2009	295	2	297	-3,57%
2010	283	2	285	-4,04%
2011	275	2	277	-2,81%
2012	268	2	270	-2,53%
2013	267	2	269	-0,37%
2014	268	2	270	+0,37%

Globalmente il personale nel quinquennio di riferimento è diminuito di 38 unità (-12,34%)

- **Indicatori globali del personale**

- Età media

Sesso	N	età Media
Femminile	116	46,60
Maschile	154	47,99
Totale complessivo	270	47,40

- % di dipendenti in possesso di laurea: 44,1%
- Ore di formazione (media per dipendente): 12,27
- Costi di formazione del personale: euro 20.000,00
- Tasso di assenze: 22,01
- Giorni di infortuni: 38
- personale assunto a tempo indeterminato: 3
- presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92: 53

Offerta Formativa a.a. 2014-15

- **Corsi di Laurea di primo livello: 15**
- **Corsi di Laurea di secondo livello: 12**
- **Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico: 1**
- **Dottorati di Ricerca: 9**

2 Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ateneo

Il MIUR con DM n.815 del 4 novembre 2014 ha comunicato l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario ammontante rispettivamente a € 35.539.077 (-3,72% rispetto all'assegnazione del FFO 2012).

I assegnazione FFO dal 2009 al 2014

2009	2010	2011	2012	2013	2014
36.212.238,00	34.847.691,00	33.755.668,00	33.184.822,00	31.951.115,00	35.539.077
-	-3,77%	-3,13%	-1,69%	-3,72%	+11,22%

E' opportuno osservare che dopo cinque anni di forte contrazione delle risorse disponibili per gli Atenei, il 2014 ha ridato agli atenei un aumento dei fondi; in particolare come si evince dalla tabella sopra esposta l'Ateneo ha aumentato di circa l'11,22% il FFO rispetto all'anno precedente. Va comunque evidenziato che l'assegnazione è troppo tardiva e non consente una corretta programmazione di interventi specifici.

3 Il Sistema di Valutazione della Performance

L'organizzazione del processo di formulazione degli obiettivi si compone di quattro momenti distinti, legati da una sequenza precisa:

- 1) riunione a livello di unità organizzativa in cui il superiore (il dirigente o il quadro a seconda dei casi) presenta gli obiettivi della unità della quale è responsabile per l'esercizio successivo.
- 2) ciascun collaboratore formula i propri obiettivi relativi al ruolo del quale è titolare sulla base delle informazioni raccolte nella riunione di cui al punto 1) e li invia al superiore (il dirigente o il quadro).
- 3) Il superiore (il dirigente o il quadro) rivede gli obiettivi del collaboratore (il responsabile di unità o il titolare di un ruolo esecutivo).
- 4) Il superiore (il dirigente o il quadro) ed il collaboratore (il responsabile della singola unità o il titolare del ruolo esecutivo) si incontrano a colloquio paritario per discutere e negoziare gli obiettivi del collaboratore rivisti dal superiore.

La modalità proposta e prescelta garantisce la massima partecipazione del collaboratore alla formulazione dei propri obiettivi (gli assegna il vantaggio di prima mossa) e consente al superiore di avere tutte le informazioni di quadro, evitando omissioni o distorsioni percettive. Per questi motivi la sequenza è da considerarsi obbligatoria per il superiore e il collaboratore in modo da garantire l'equità procedurale.

La tipologia degli obiettivi di servizio che qualificano la performance dei valutati è la seguente:

- 1) **Obiettivi Individuali** di “servizio istituzionale” che coincidono con la funzione (la ragione di essere) della unità organizzativa presidiata o del ruolo assunto. I predetti obiettivi si contraddistinguono per essere consolidati, ricorrenti, routinari. In particolare la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo avviene attraverso apposita scheda relativa alle aree di comportamento riportate nella tabella seguente:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
1. SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITA' TECNICO – PROFESSIONALI
Applica correttamente le conoscenze tecnico professionali relative alle proprie attività
Mostra adeguati livelli di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività
Utilizza appropriatamente gli strumenti dei laboratori di supporto alle attività di didattica e

ricerca
Utilizza appropriatamente gli strumenti informatici di supporto allo svolgimento delle attività tecnico professionali
Rispetta tempi e scadenze dei processi lavorativi
Si impegna tempestivamente nella risoluzione in autonomia di problemi relativi allo svolgimento delle proprie attività
Mostra interesse ed attenzione al proprio aggiornamento tecnico-professionale
2.ORIENTAMENTO ALL'UTENZA
Mostra spirito di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna
Si impegna nell' implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza
Mostra disponibilità ed impegno verso le attività di <i>front office</i>
Si impegna tempestivamente nella risoluzione dei problemi degli utenti,interni ed esterni, delle attività
3. FLESSIBILITA' OPERATIVA
Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto
Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate
Manifesta disponibilità a realizzare Interventi di urgenza ed emergenza
4. RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (quest'area è riservata ai responsabili delle strutture)
Mostra attenzione alla valorizzazione del merito dei collaboratori ed allo sviluppo delle loro competenze tecnico professionali
Mostra tempestività ed efficacia nell'affrontare e risolvere il processo di riorganizzazione delle strutture a fronte di variazioni nell'assegnazione delle risorse
Stimola l'impegno individuale e/o di gruppo dei collaboratori finalizzati per far fronte alla complessità e molteplicità delle attività anche in rapporto alla carenza di organico
Capacità di valutazione e differenziazione circa la prestazione dei propri collaboratori

Va evidenziato che il valutatore è tenuto ad esprimere la propria valutazione per le sole attività effettivamente svolte all'interno della struttura secondo gli obiettivi assegnati alla stessa.

- 2) **Obiettivi Individuali** per lo svolgimento di **'attività connesse a particolari procedimenti o procedure'** all'interno della struttura di afferenza. Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVI ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' CONNESSE A PARTICOLARI PROCEDIMENTI O PROCEDURE ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA DI AFFERENZA
Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività
Capacità di iniziativa e livello di autonomia nella gestione dei procedimenti e/o procedure

- 1) **Obiettivi di Gruppo**, che riguardano attività non routinarie e che possono richiedere la collaborazione tra più strutture ed esprimono le attività di innovazione. Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITA' DI GRUPPO
Dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici
Dimostra propensione e impegno alla collaborazione con altri colleghi nell'ambito di progetti anche interfunzionali

Circa la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo si utilizza la scala di giudizio con quattro gradi di valutazione:

1. obiettivo non raggiunto, che determina la valutazione di performance inadeguata;
2. obiettivo parzialmente raggiunto, che determina la valutazione de performance parzialmente adeguata;
3. obiettivo raggiunto, che determina la valutazione de performance adeguata;
4. obiettivo superato, che determina la valutazione de performance superiore.

L'adozione della scala di giudizio con quattro gradi di valutazione si giustifica ed è coerente con quanto previsto dalla legge in quanto 'forza' il valutatore a discriminare i propri giudizi ed a evitare il ben noto effetto centrale. Per il calcolo del grado di valutazione raggiunto il valutatore attribuisce un punteggio a ciascuna area di comportamento secondo la seguente **"Scala di Valutazione dei Comportamenti"**:

	Fascia I (obiettivo non raggiunto)			Fascia II (obiettivo parzialmente raggiunto)			Fascia III (obiettivo raggiunto)		Fascia IV (obiettivo superato)	
Frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame nel corso del periodo di valutazione	raramente			In alcuni casi			Nella maggior parte dei casi		Sistematicamente	
Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

La media dei punteggi raggiunti consente l'allocazione ad una delle fasce che qualificano il raggiungimento dell'obiettivo.

La valutazione della performance si attua a consuntivo dopo aver analizzato i comportamenti che misurano il raggiungimento degli obiettivi e le ulteriori informazioni registrate durante l'anno.

Circa gli indicatori per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura il sistema prevede che essi scaturiscano sia dal cliente che dal superiore.

4. Il processo di Programmazione ed il ciclo della Performance

Il processo di programmazione è basato sullo sviluppo di relazioni sia di tipo *top-down* per la programmazione delle iniziative di sviluppo e per l'esecuzione delle linee strategiche, sia di tipo *bottom-up* per quanto riguarda il sistema di valutazione, così come descritto nel capitolo precedente. Il principio di partecipazione secondo l'approccio *bottom-up* sottolinea l'opportunità che il piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.

Il Capo II del Decreto Legislativo n.150/09 definisce il ciclo della performance organizzativa ed individuale nell'ottica della definizione di uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale: qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Amministrazione non potrà non essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso. L'articolazione del ciclo della performance dell'Università Parthenope avviene nelle seguenti fasi:

Incontri tra il Rettore e il Direttore Generale per individuare gli indirizzi strategici in conformità alle linee guida relative al ciclo di gestione della performance dettate con delibera Civit n°6/2013.

Incontri tra Rettore e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi Strategici

Incontri tra il Direttore Generale, il Dirigente e coordinatori EP per individuare gli obiettivi Operativi derivanti dagli obiettivi strategici.

Redazione del Piano della Performance

Presentazione del Piano della Performance in CDA
Comunicazione degli obiettivi operativi annuali a tutto il personale Tecnico Amministrativo
Monitoraggio avanzamento obiettivi operativi annuali
Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi
Redazione della Relazione sulla Performance da parte del Direttore Generale
Validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione
Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici del Direttore Generale da parte del Rettore su proposta del Nucleo di Valutazione
Collegamento tra gli obiettivi e allocazione delle risorse e premialità del merito a tutto il personale;

4.1 Soggetti e responsabilità

La performance del Direttore Generale è valutata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione su proposta Rettore, corredata dalla proposta del Nucleo di Valutazione in funzione di O.I.V., e si fonda sui risultati riguardanti la performance relativa al presente Piano 2014 delle strutture amministrative.

Il Direttore Generale nei confronti sia dei responsabili delle strutture centrali da lui coordinato e sia nei confronti del Direttore Vicario, avvia il processo di assegnazione e di condivisione di obiettivi secondo le linee strategiche di Ateneo. A sua volta il Direttore Vicario provvederà ad assegnare ai responsabili da lui coordinati gli obiettivi della propria ripartizione.

Il Direttore Generale valuta sia la performance del Direttore Vicario che il personale di categoria EP; per quest'ultimi il Direttore Generale è coadiuvato da due componenti del Nucleo di Valutazione.

Le strutture tecnico-amministrative decentrate (Dipartimenti-Centri) fanno capo e rispondono del loro operato direttamente ai docenti responsabili delle Strutture stesse. Sarà pertanto cura dei Direttori di Dipartimento e dei Centri proporre al Direttore Generale la valutazione degli obiettivi individuali raggiunti in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo.

5 Indirizzi ed obiettivi strategici di Ateneo

Il Piano e la definizione degli obiettivi si riferisce alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale **del personale tecnico amministrativo e**

dirigente funzionale alle compiti istituzionali ossia al supporto del mandato istituzionale e mission dell'ateneo. Pertanto le aree strategiche individuate sono le seguenti:

- la ricerca;
- la didattica;
- servizi strumentali alle funzioni istituzionali;

La mappa logica (*albero della Performance*) che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione è riportata nell'**allegato 1** al presente documento.

5.1 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014

L'occasione della riforma 150/2009 è fondamentale per realizzare un maggiore coinvolgimento dell'Amministrazione e premiare l'impegno. Si deve agire sulle risorse umane e strutturali a disposizione, cercando di ottimizzare il loro uso e semplificando le procedure. Ciò significa suscitare un maggior coinvolgimento delle persone, nei diversi ruoli/funzioni, e implementare un sistema che consenta di premiare l'impegno, il merito ed i risultati conseguiti. Il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, razionalizzazione, semplificazione e trasparenza delle procedure a tutti i livelli dell'Ateneo risentiranno del ridisegno di una mappa sinergica delle azioni che saranno proposte dalle Strutture. Occorre pertanto operare, attraverso un'opportuna politica di bilancio, al fine di garantire il mantenimento in "esercizio".

1. Linea di intervento: *Gestione e pianificazione delle risorse finanziarie*

Obiettivi Operativi:

- Azioni per la razionalizzazione ed il contenimento della spesa corrente;
- Programmazione acquisti beni e servizi e relativa tempistica
- Ottimizzazione delle procedure di recupero credito
- Introduzione del nuovo Sistema di contabilità economico-patrimoniale U-gov
- Dematerializzazione delle autorizzazioni di spesa
- Attuazione delle linee guida mirate alla riduzione dei costi energetici attraverso l'adozione di opportune strategie di manutenzione
- Adozione e configurazione del modulo Planning per il Bilancio Unico

2. Linea di intervento: *Governance*

Obiettivi Operativi:

- Azioni volte al supporto della pianificazione strategica dell'ateneo;
- Adeguamento dei regolamenti alla 240/210 ed al nuovo statuto;
- Azioni volte al miglioramento dei sistemi di gestione della performance, della trasparenza e anti corruzione;

3. Linea di intervento: *Valorizzazione del patrimonio edilizio, bibliografico e museale*

Obiettivi Operativi PTA:

- Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture;
- Azioni volte all'ottimizzazione della gestione degli spazi;
- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo;
- Predisposizione di un piano per la riqualificazione edilizia delle aule didattiche e avvio delle attività di riqualificazione;

4. Linea di intervento: *Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane*

Obiettivi Operativi PTA:

- Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale e delle procedure concorsuali;
- Progettazione di corsi di formazione coerenti con il piano di formazione;
- Migliorare la qualità dei servizi sociali e di welfare;
- Applicazione di misure di prevenzione all'anticorruzione in linea con quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione;
- Implementazione del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione delle relazioni sindacali e i rapporti con l'Aran.

5. Linea di intervento: *Gestione e Innovazione dei Sistemi Informativi*

Obiettivi Operativi PTA:

- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne (titulus) - Raggiungimento dell'obiettivo 1 B della PRO3 (promoz della qualità del sist. Univ.);
- Miglioramento dei servizi online agli studenti (Esse 3);
- Dematerializzazione dei contratti rogati dall'Ufficiale Rogante;
- Dematerializzazione della verbalizzazione delle sedute degli Organi Accademici;
- Migliorare l'affidabilità, prestazione e la sicurezza della rete;

6. Linea di intervento: Gestione dei sistemi della performance, della trasparenza e anti corruzione

Obiettivi Operativi PTA:

- Aggiornamento del Piano della Performance;
- Aggiornamento del Piano della Trasparenza;
- Aggiornamento del Piano dell'Anticorruzione;
- Rafforzamento degli strumenti in tema di trasparenza relativamente agli affidamenti;
- Organizzazione e partecipazione a corsi di formazione previsti per l'anticorruzione;

5.2 Gli interventi per la Ricerca - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014

Studiare ed attuare meccanismi che supportino adeguatamente la ricerca consentirà ad essa di diventare uno dei punti di forza dell'ateneo. Ciò sarà “premiante” anche a livello di fondi ottenibili alla luce delle nuove regole ministeriali di ripartizione delle risorse tra gli Atenei. In particolare il processo di ridefinizione dell'articolazione dei Dipartimenti, dei Dottorati di Ricerca e la realizzazione di una maggiore integrazione con le imprese e le istituzioni locali ed internazionali dovrebbe garantire il miglioramento del posizionamento dell'Ateneo Parthenope nel panorama nazionale. In particolare le linee di intervento sono:

1. Linea di intervento: Supporto alla Ricerca e al Knowledge Exchange

Obiettivi Operativi:

- Migliorare il supporto all'acquisizione di risorse finanziarie per la ricerca;
- Migliorare l'efficienza e la qualità del supporto amministrativo alla gestione dei progetti di ricerca;
- Adeguamento del sistema di valutazione della qualità della ricerca;
- Migliorare il grado di internazionalizzazione;

2. Linea di intervento: Gestione e Innovazione delle strutture a supporto della ricerca

Obiettivi Operativi:

- Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca

5.3 Gli interventi per la Didattica - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014

Considerato che andranno ripensati i corsi di laurea al fine di renderli più aderenti alle esigenze del mondo del lavoro e degli studenti, è opportuno migliorare le attività di supporto alle attività strumentali per la riformulazione dell'offerta; inoltre è necessario potenziare i servizi agli studenti in ingresso, in itinere ed in uscita.

In particolare le linee di intervento sono:

1. Linea di intervento: Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa

Obiettivi Operativi:

- Miglioramento delle attività strumentali alla riformulazione dell'offerta formativa;
- Monitoraggio carriera studenti;
- Miglioramento della fruibilità degli spazi per le attività didattiche;

2. Linea di intervento: Efficienza dei servizi di supporto alla didattica

Obiettivi Operativi:

- Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti italiani e Stranieri;
- Potenziamento del supporto amministrativo alle convenzioni con Atenei Stranieri;

3. Linea di intervento: Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti

Obiettivi Operativi:

- Potenziamento dei servizi di supporto alla scelta del percorso formativo
- Miglioramento delle attività per la collocazione nel mercato del lavoro nazionale/internazionale;
- Adozione da parte dei docenti del verbale digitale;
- sperimentazione del fascicolo digitale dello studente;
- Miglioramento della didattica e-learning;
- Miglioramento dei servizi per gli studenti in mobilità;

6 Indicatori e Target

Servizi Strumentali alle Funzioni Istituzionali			
Linea di intervento	Obiettivi Operativi	Indicatori	Target
Gestione e pianificazione delle risorse finanziarie	- Azioni per la razionalizzazione ed il contenimento della spesa corrente;	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	-Programmazione acquisti beni e servizi e relativa tempistica	Documento di programmazione	documento adottato dall'Amministrazione
	- Ottimizzazione delle procedure di recupero credito	Elaborazione della procedura	adozione della procedura
	- Introduzione del nuovo Sistema di contabilità economico-patrimoniale U-gov	Verifica dell'Implementazione informatizzata della contabilità analitica	Sistema implementato
	- Dematerializzazione delle autorizzazioni di spesa 13:16	Verifica della dematerializzazione	Dematerializzazione effettuata
	- Attuazione delle linee guida mirate alla riduzione dei costi energetici attraverso l'adozione di opportune strategie di manutenzione	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	- Adozione e configurazione del modulo Planning per il Bilancio Unico	Planing per il Bilancio Unico	Planing adottato e configurato
Governance	-Azioni volte al supporto della pianificazione strategica dell'ateneo;	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	- Adeguamento dei regolamenti alla 240/210 ed al nuovo statuto;	Regolamenti adeguati / regolamenti da adeguare	realizzazione dell'80% degli adeguamenti
	-Azioni volte al miglioramento dei sistemi di gestione della performance, della trasparenza e anti corruzione	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
Valorizzazione del patrimonio edilizio,	-Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture;	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate

bibliografico e museale	- Azioni volte all'ottimizzazione della gestione degli spazi;	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo	Obiettivo 2B della PRO3	Obiettivo raggiunto
	- Predisposizione di un piano per la riqualificazione edilizia delle aule didattiche e avvio delle attività di riqualificazione;	Piano per la riqualificazione	Piano adottato
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	- Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale e delle procedure concorsuali;	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	Progettazione di corsi di formazione coerenti con il piano di formazione;	Corsi di formazione attivati / corsi progettati	realizzazione dell'80% dei corsi progettati
	Migliorare la qualità dei servizi sociali e di welfare;	Regolamento per la qualità dei servizi sociali e di welfare	Approvazione del regolamento per la qualità dei servizi sociali e di welfare
	- Applicazione di misure di prevenzione all'anticorruzione in linea con quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione	Misure adottate/misure proposte	realizzazione dell'80% delle misure adottate
	- Implementazione del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione delle relazioni sindacali e i rapporti con l'Aran.	Procedure implementate/procedure proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
Gestione e Innovazione dei Sistemi Informativi	-Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne (titulus) - Raggiungimento dell'obiettivo 1 B della PRO3 (promoz della qualità del sist. Univ.) ;	Sistema Titulus	Implementazione effettuata
	- Miglioramento dei servizi online agli studenti (Esse 3);	Sistema ESSE3	Implementazione effettuata
	- Dematerializzazione dei contratti rogati dall'Ufficiale Rogante	Contratti rogati	100% dei contratti rogati
	- Dematerializzazione della verbalizzazione delle sedute degli Organi Accademici	Implementazione della procedura	100% delle delibere consultabili in formato digitale
	- Migliorare l'affidabilità, prestazione e la sicurezza della rete;	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate

Gestione dei sistemi della performance, della trasparenza e anti corruzione	- Aggiornamento del Piano della Performance	Piano della Performance 2015-2017	Approvazione del Piano
	- Aggiornamento del Piano della Trasparenza	Piano della Trasparenza 2015-2017	Approvazione del Piano
	- Aggiornamento del Piano dell'Anticorruzione	Piano dell'Anticorruzione 2015-2017	Approvazione del Piano
	- Rafforzamento degli strumenti in tema di trasparenza relativamente agli affidamenti	Pubblicazione sul sito delle informazioni in formato aperto	accessibilità al 100% delle informazioni
	- Organizzazione e partecipazione a corsi di formazione previsti per l'anticorruzione	Corsi organizzati	coinvolgimento del 100% del PTA
Ricerca			
Linea di intervento	Obiettivi Operativi	Indicatori	Target
Supporto alla Ricerca e al Knowledge Exchange	-Migliorare il supporto all'acquisizione di risorse finanziarie per la ricerca	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	- Migliorare l'efficienza e la qualità del supporto amministrativo alla gestione dei progetti di ricerca	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
	- adeguamento del sistema di valutazione della qualità della ricerca	Schede SUARD	Tutte le Schede SUARD complete dei dati in possesso dell'amministrazione
	- migliorare il grado di internazionalizzazione	Obiettivi 2 A e 3E della PRO3 (promoz della qualità del sist. Uniiv.)	Obiettivi raggiunti
Gestione e Innovazione delle strutture a supporto della ricerca	- Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca	N° azioni realizzate/azioni proposte	realizzazione dell'80% delle azioni programmate
Didattica			
Linea di	Obiettivi Operativi	Indicatori	Target

intervento			
Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa	-Miglioramento delle attività strumentali alla riformulazione dell'offerta formativa	Sistema U-Gov didattica	Implementazione del sistema
	-Monitoraggio carriera studenti	Azioni effettuate/azioni richieste	realizzazione del 90% delle azioni richieste
	-Miglioramento della fruibilità degli spazi per le attività didattiche	Sistema U-Gov per la gestione delle aule	Implementazione del sistema
Efficienza dei servizi di supporto didattica	-Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti italiani e Stranieri	Servizi erogati/servizi previsti	realizzazione del 70% dei servizi previsti
	-Potenziamento del supporto amministrativo alla convenzioni con Atenei Stranieri	Convenzioni attivate nell'anno 2015	incremento del 5% delle convenzioni attivate nel 2014
Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti	-Potenziamento dei servizi di supporto alla scelta del percorso formativo	Obiettivo 3 A della PRO3 (dimensionamento sostenibile del sist. Uniiv.)	raggiungimento dell'obiettivo
	-Miglioramento delle attività per la collocazione nel mercato del lavoro nazionale/internazionale	obiettivo 1 A della PRO3 (promoz della qualità del sist. Uniiv.)	raggiungimento dell'obiettivo
	- Adozione da parte dei docenti del verbale digitale	Sistema VOL	Adozione del sistema
	- sperimentazione del fascicolo digitale dello studente	Fascicolo digitale dello studente	Sperimentazione effettuata
	- Didattica e-learning, supporto tecnico per le procedure di affidamento dei servizi tecnici e-learning	- Obiettivo 1 C della PRO3 (promoz della qualità del sist. Uniiv.)	raggiungimento dell'obiettivo
	-Miglioramento dei servizi per gli studenti in mobilità	-Obiettivo 2 E della PRO3 (promoz della qualità del sist. Univ.	raggiungimento dell'obiettivo