



UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO

# RELAZIONE PERFORMANCE

## ANNO 2018

---



La realizzazione del documento è stata coordinata dal Direttore Generale - *Dott. Donato De Benedetto*

La redazione del documento è stata curata dall'Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo.

## PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

---

La presente Relazione, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, completa il Ciclo di Gestione della Performance 2018 e costituisce lo strumento attraverso il quale l'Ateneo illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, in un'ottica di trasparenza ed *accountability*, i risultati di performance raggiunti nell'anno 2018, con particolare riferimento agli obiettivi programmati nel Piano Integrato 2018-2020. Al fine di fornire una rendicontazione completa e puntuale, oltre alla rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi e degli interventi in tema di trasparenza e anticorruzione, si è proceduto ad analizzare il contesto di riferimento, le caratteristiche organizzative dell'Ateneo, le azioni intraprese in materia di pari opportunità e benessere organizzativo e gli esiti del Progetto Good Practice 2017/2018. La Relazione, pertanto, evidenzia i risultati dell'ateneo sia nelle dimensioni più strategiche, sia negli aspetti più operativi, tipicamente presidiati dal personale tecnico ed amministrativo.

Ai fini di una maggiore chiarezza espositiva e per la loro rilevanza nel corso della trattazione si ritiene opportuno richiamare le fasi più significative del Ciclo della Performance 2018. Lo stesso è stato avviato con l'approvazione degli obiettivi strategici per il triennio 2018/2020, con delibere del Senato Accademico n. 1 del 23/01/2018 e del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 31/01/2018. Successivamente, al fine di superare alcune criticità ascrivibili all'indisponibilità, nel breve periodo, di alcuni indicatori strategico-operativi i predetti obiettivi strategici 2018-2020 sono stati parzialmente modificati, con particolare riferimento agli indicatori agli stessi associati, con valenza anche per il triennio 2019-2021 (delibere del Senato Accademico n. 164 dell'11/12/2018 e del Consiglio di Amministrazione n. 321 del 20/12/2018). Nel mese di febbraio 2019, giusta nota prot.n. 16326 del 05/02/2019, le strutture amministrative e i Delegati, in relazione ai rispettivi ambiti di competenza, sono stati invitati a fornire i dati relativi a ciascun indicatore al 31/12/2017 e al 31/12/2018. Successivamente è stato calcolato il differenziale tra i due anni oggetto di analisi che dà evidenza dell'andamento degli indicatori rispetto ai target prefissati. Le risultanze emerse sono state elaborate nel documento allegato alla presente delibera, che della stessa costituisce parte integrante, denominato "Monitoraggio Piano Strategico di Ateneo" già oggetto di discussione da parte degli organi di governo.

Con delibera CdA n. 5 del 31/01/2018 e D.D. n. 50 del 08/02/2018 è stato poi approvato il "Piano Integrato 2018-2020" all'interno del quale sono definiti gli obiettivi operativi 2018 che nel mese di febbraio sono stati assegnati a tutte le strutture di Ateneo, secondo le modalità previste nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*. Anche nell'anno 2018 l'amministrazione ha dato vita ad una concreta attività di monitoraggio intermedio, permettendo una visione tempestiva sulla "formazione" dei risultati di gestione e la correzione di alcune scelte effettuate in sede di programmazione. Nel mese di luglio 2018, infatti, in esito al coinvolgimento di tutte le strutture di Ateneo, chiamate a relazionare sulle attività poste in essere ai fini della realizzazione degli obiettivi e sulle eventuali criticità che condizionavano il conseguimento dei risultati attesi, è stata redatta la "Relazione Semestrale 2018", dapprima condivisa con il Nucleo di Valutazione e, successivamente portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che, con delibera n. 188 del 26/07/2018,

preso atto delle risultanze emerse ha adottato le proprie determinazioni, oggetto di trattazione nel seguito della presente Relazione.

La novità introdotta in sede di Relazione Performance 2017, finalizzata ad agevolare le operazioni di approvazione e validazione da parte degli organi preposti, consistente nell'immediata disponibilità delle evidenze documentali attestanti lo stato di realizzazione degli obiettivi (bozze documenti, link, screenshot, ecc.) è stata confermata anche ai fini della presente Relazione Performance 2018. Infatti, oltre all'Allegato Tecnico all'interno del quale sono sintetizzati i risultati raggiunti in corrispondenza dei singoli obiettivi operativi programmati, accedendo al seguente link è possibile scaricare le relative evidenze documentali

<https://drive.google.com/file/d/1-lxAowHQNRT1uVe2u6VhtMzoSWfDtyws/view?usp=sharing>

Si riportano di seguito gli interventi di miglioramento attuati nella Presente Relazione in recepimento delle richieste e dei suggerimenti formulati dal Nucleo di Valutazione in sede di validazione della Relazione Performance 2017 durante la seduta del 12/07/2018:

- è stata elaborata un'analisi quantitativa del personale docente e PTA a disposizione dell'Ateneo con riferimento agli ultimi tre anni che tiene conto delle diverse tipologie contrattuali, categorie e aree professionali (paragrafo 1.6.1);
- è stata elaborata un'analisi evolutiva del personale docente e PTA che tiene conto dei flussi del personale in uscita (pensionamenti, cessazioni, aspettative, ecc.) ed in entrata (in base alle risorse prevedibilmente disponibili) - (paragrafo 1.6.2);
- è stata elaborata un'analisi finanziaria che tiene conto degli anni precedenti, ossia, del Bilancio di esercizio 2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 244 del 21/09/2018 e del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2019 approvato con deliberazione n. 323 del 20.12.2018 unitamente al Bilancio Pluriennale di Previsione per il triennio 2019- 2021. Nello specifico è stato effettuato un confronto tra i ricavi ed i costi rilevati nell'ultimo esercizio chiuso ed i ricavi che si prevede di contabilizzare ed i costi che si prevede di sostenere nell'esercizio successivo, al fine di analizzarne la movimentazione. (paragrafo 1.8).
- è stata effettuata un'analisi ulteriore del contesto esterno rivolta al mercato del lavoro, dell'occupazione e delle imprese del territorio, con particolare rilievo ai corsi di nuova o recente introduzione (paragrafo 1.9);
- è stato effettuato un concreto monitoraggio degli obiettivi strategici di Ateneo mediante la rilevazione dei singoli indicatori strategici e l'elaborazione delle risultanze nel documento denominato "**Monitoraggio Piano Strategico di Ateneo**" che della presente Relazione costituisce parte integrante (paragrafo 2.2);

La presente Relazione costituirà la base per la valutazione della performance dei Direttori Generali che si sono avvicendati nell'anno 2018: Dott. Emanuele Fidora (dal 01/01/2018 al 08/04/2018) e Dott. Donato De Benedetto (dal 09.04.2018 al 31.12.2018).

## INDICE

---

<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>INDICE</b>	<b>5</b>
<b>1 CONTESTO INTERNO ED ESTERNO</b>	<b>7</b>
1.1 LA POPOLAZIONE STUDENTESCA	7
1.2 STAKEHOLDER: ASPETTATIVE E FABBISOGNI	12
1.3 ANALISI SWOT	15
1.4 OFFERTA FORMATIVA	15
1.5 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	19
1.6 PERSONALE DI ATENEO	29
1.6.1 <i>Analisi quantitativa</i>	29
1.6.2 <i>Analisi evolutiva</i>	31
1.7 RISULTATI GESTIONALI – ANNO 2018	34
1.8 SITUAZIONE FINANZIARIA DELL'ATENEO	37
1.9 ANALISI MERCATO DEL LAVORO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLE IMPRESE DEL TERRITORIO	40
1.9.1 <i>L'andamento generale dell'occupazione nei diversi settori economici</i>	41
1.9.2 <i>La condizione occupazionale dei laureati dell'Università del Salento</i>	43
1.9.3 <i>Le prospettive occupazionali per i Corsi di Laurea di recente istituzione</i>	46
1.9.4 <i>Grafici e tabelle</i>	50
<b>2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	<b>61</b>
2.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE	61
2.2 RISULTATI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO	62
2.3 RISULTATI OBIETTIVI OPERATIVI 2018	64
2.4 RISULTATI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	78
2.4.1 <i>Anticorruzione</i>	78
2.4.2 <i>Trasparenza</i>	87
<b>3 OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>89</b>
3.1 DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI	89
3.2 STRUTTURE DECENTRATE	103
<b>4 RISORSE EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI: IL PROGETTO GOOD PRACTICE 2017/18</b>	<b>105</b>
4.1 IL PROGETTO GOOD PRACTICE 2017/18	105
4.2 ANALISI DI EFFICACIA PERCEPITA – CUSTOMER SATISFACTION	106

4.3	ANALISI DI EFFICIENZA	107
4.4	PERFORMANCE COMPLESSIVA	110
4.5	FATTORI DI CRITICITÀ	112
<b>5</b>	<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>114</b>
5.1	COMITATO UNICO DI GARANZIA E INIZIATIVE IN TEMA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO	114
5.2	STUDENTI DISABILI	115
5.3	PERSONALE DI ATENEO PER GENERE	117
<b>6</b>	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>123</b>
6.1	FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ	123

## 1 CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

### 1.1 La popolazione studentesca

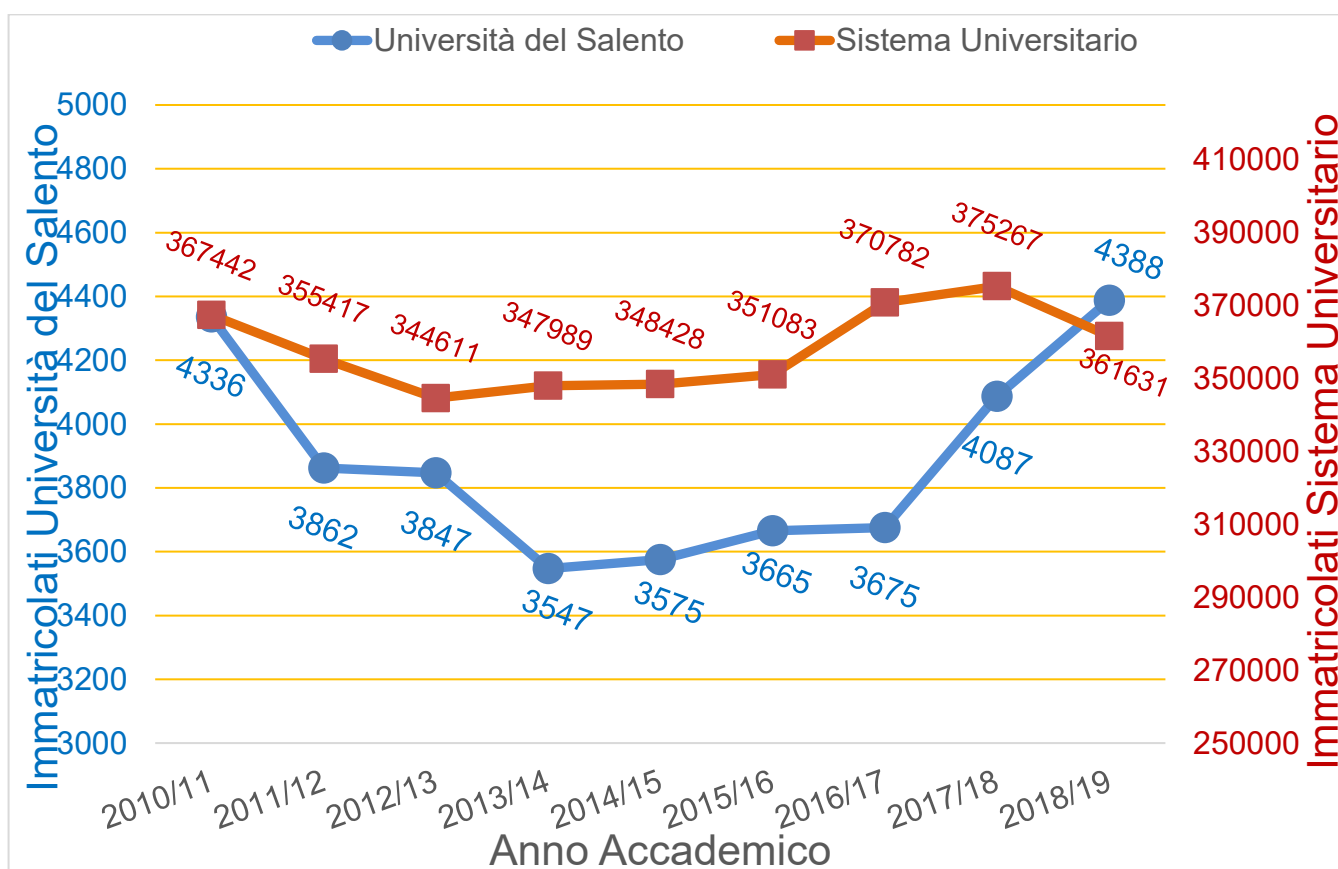
La seguente tabella riporta nel complesso la popolazione studentesca (iscritti, laureati ed iscritti a corsi post-laurea) dell'Università del Salento relativamente all'anno accademico 2018/19.

#### Popolazione Studentesca a.a. 2018/2019

TAB. POPOLAZIONE STUDENTESCA a.a. 2018/2019	
POPOLAZIONE STUDENTESCA	
Iscritti ai corsi di laurea a.a. 2018/2019:	17.079
Laureati a.s. 2018:	3.135
Iscritti ai corsi post-laurea a.a. 2018/2019:	437

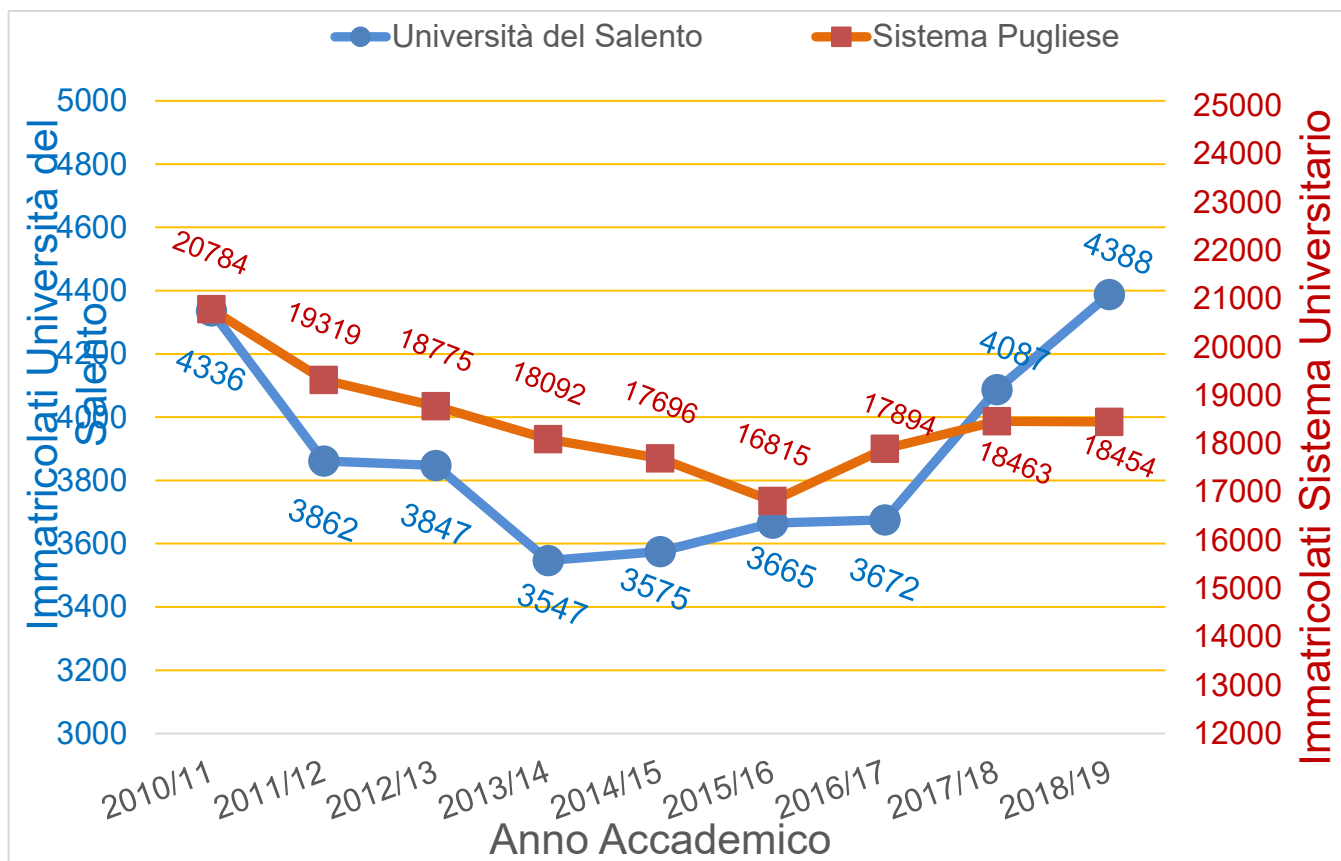
Fonte: Università del Salento – Direzione Generale –  
Ufficio Informativo Statistico – dati al 11/03/2019

Il trend estremamente positivo nelle immatricolazioni degli ultimi due anni accademici (2017/2018 e 2018/2019) pone l'Università del Salento in controtendenza rispetto al dato nazionale dove il trend appare negativo nell'ultimo anno accademico (fonte ANS, 11 marzo 2019).



Fonte: ANS immatricolati - elaborazioni su dati 2018-2019 (al 11/03/2019)

Anche dal confronto con il contesto regionale emerge che il numero di immatricolati alle lauree triennali e magistrali a ciclo unico nell'ultimo triennio è tornato a salire sensibilmente recuperando il ritardo accumulato rispetto al contesto regionale, il quale rimane prevalentemente in perdita pressoché costante da ormai numerosi anni.



Fonte: ANS immatricolati - elaborazioni su dati 2018-2019 (al 11/03/2019)

Una ripartizione degli iscritti per tipologia di corso di laurea è rappresentata nella seguente tabella.

#### Iscritti per tipologia di Corso di Laurea a.a. 2018/2019

TAB. ISCRITTI PER TIPOLOGIA DI CORSO DI LAUREA a.a. 2018/2019			
Corsi di Laurea (I e II Livello) – a.a. 2017/18	n. corsi offerti	iscritti	di cui nuovi iscritti
<b>n. totale (al 11/03/2019)</b>	<b>63</b>	<b>17.079</b>	<b>5.341</b>
di cui Corsi di Laurea Triennale (I Livello)	29	12.080	4.027
di cui Corsi di laurea Magistrale a Ciclo Unico (II livello)	2	2.105	352
di cui Corsi di Laurea Magistrale e Specialistica (II Livello)	32	2.719	962
di cui Corsi di Laurea Vecchio Ordinamento	-	175	-
Corsi Post-Laurea (III Livello) - a.a.	n. corsi offerti	Iscritti	di cui nuovi iscritti

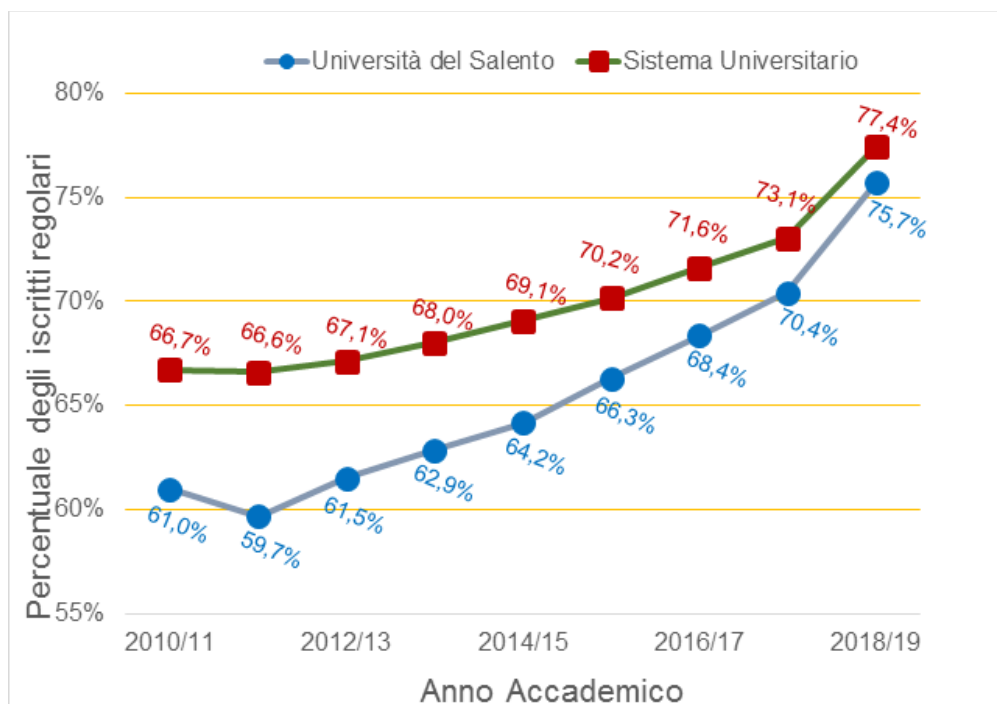


2017/18			
<b>n. totale</b>	<b>25</b>	<b>437</b>	<b>252</b>
<i>di cui Corsi di Dottorato di Ricerca</i>	11	231	91
<i>di cui Master e Corsi di perfezionamento</i>	12	124	124
<i>di cui Scuole di Specializzazione</i>	2	82	37

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

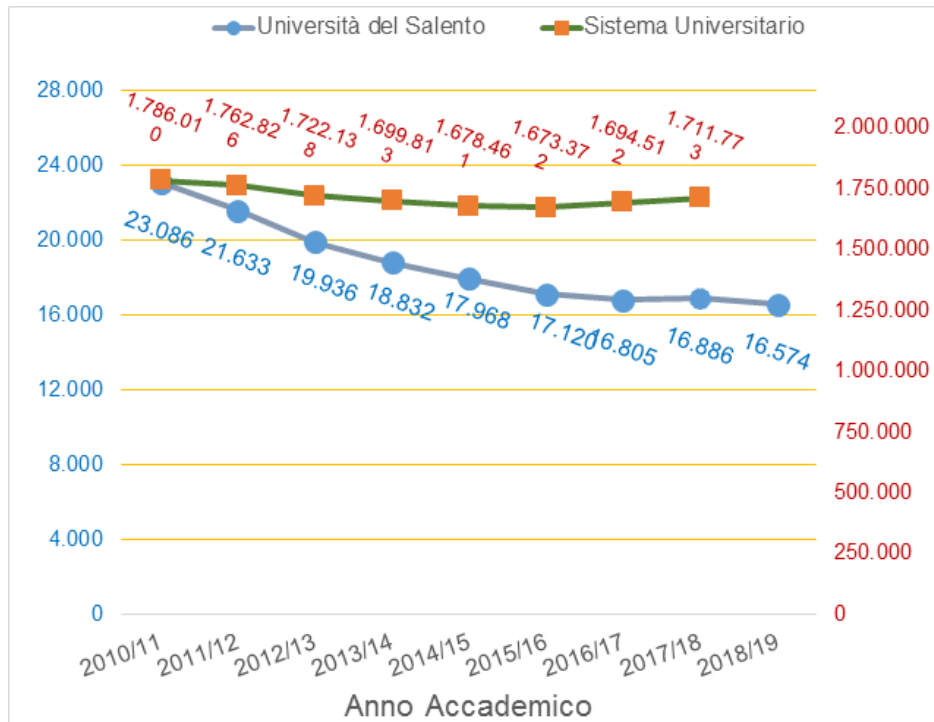
A seguito dell'avvio del sistema di finanziamento delle università tramite il calcolo del costo standard unitario di formazione per studente in corso (Legge 240/2011 e Decreto 893/2014), per gli Atenei è diventato essenziale incrementare il numero degli studenti regolari. In altri termini, una quota importante del Fondo di Finanziamento Ordinario degli Atenei deriva dal numero di studenti iscritti che completano il loro percorso di studi entro i tempi regolamentari del proprio corso di studi. Nel grafico successivo è riportato il dato relativo all'Università del Salento che appare più basso rispetto al dato del sistema universitario nel suo complesso ma con una forbice che va vieppiù assottigliandosi e con una distanza che nell'a.a. 2018/2019 è quella minima (1,7% nel 2018/2019, 2,7% nel 2017/2018, 3,2% nel 2015/2016). Distanza, quindi, che oggi appare pressoché dimezzata rispetto al 2015/2016.

#### Percentuale di iscritti regolari ai fini della determinazione del costo standard



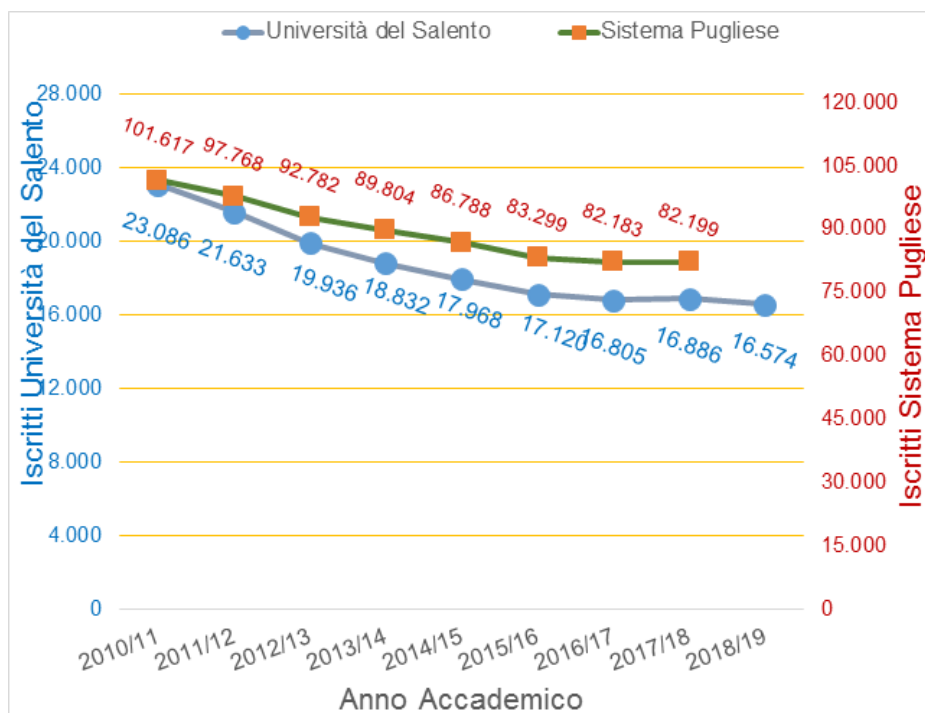
Fonte: Ufficio Informativo Statistico – Università del Salento

Per ciò che attiene agli iscritti, invece, si segnala che nel 2018/2019, una volta consolidato il numero di iscrizioni (aperte fino ad aprile), proseguirà, con ragionevole certezza, l'inversione di tendenza già avviata nel 2017/18 che vedeva un costante calo degli iscritti.



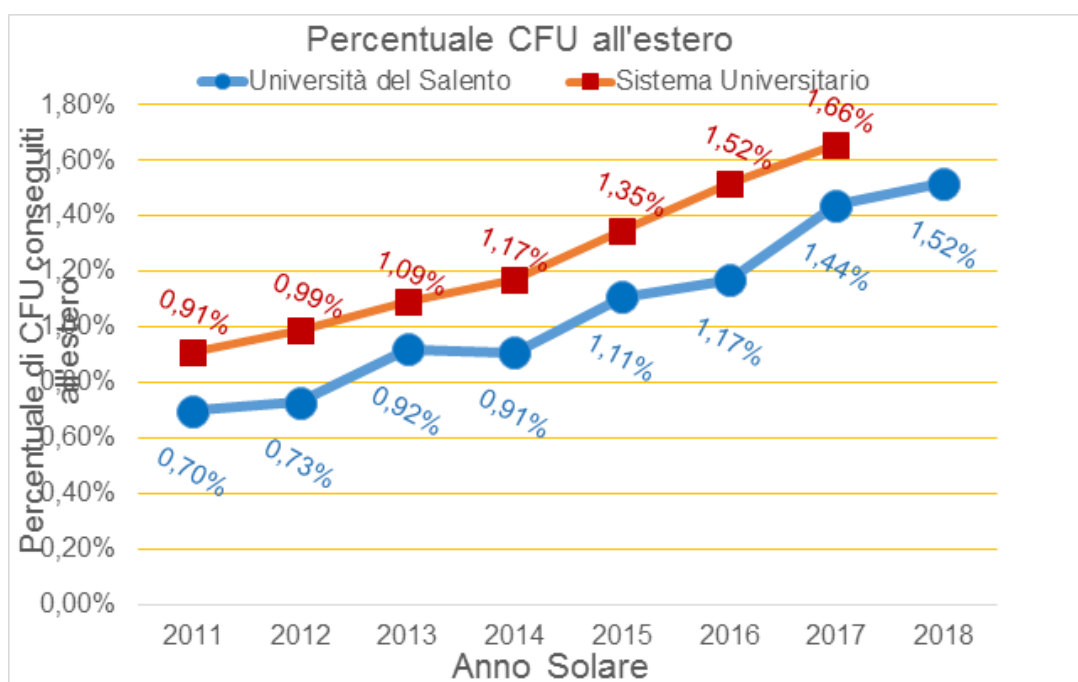
Fonte: ANS iscritti - elaborazioni su dati 2018-2019

L'andamento complessivo delle iscrizioni, inoltre, appare in linea con il dato regionale.



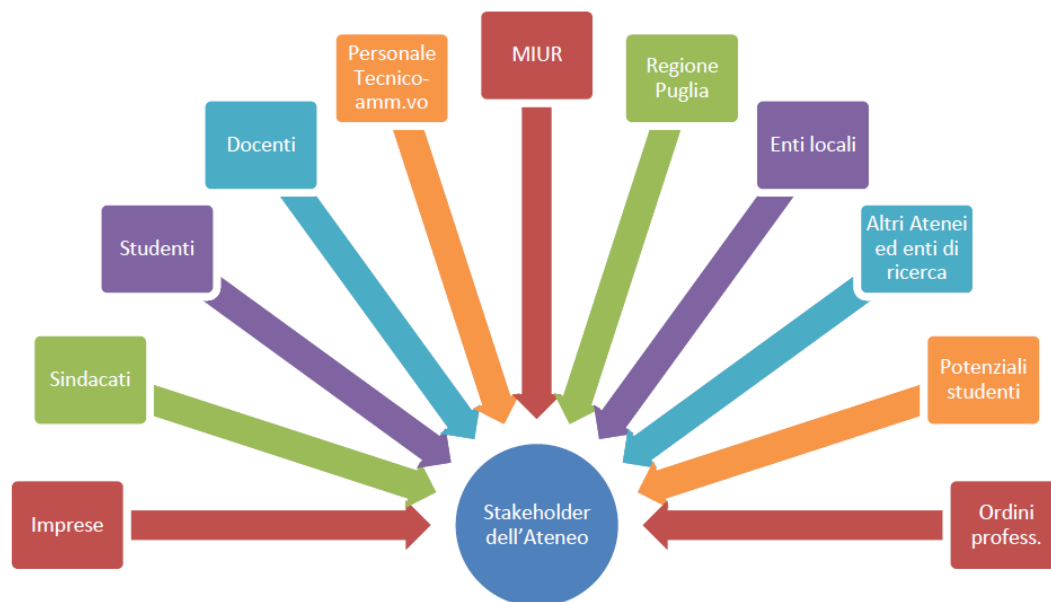
Fonte: ANS iscritti - elaborazioni su dati 2018-2019

In aumento appare anche il dato relativo alla percentuale dei CFU conseguito all'estero durante l'anno solare, con un divario che, in media, lentamente va assottigliandosi rispetto al valore del dato nazionale (attualmente non disponibile per il 2018).



## 1.2 Stakeholder: aspettative e fabbisogni

Le principali categorie degli stakeholder, già illustrati in altri documenti programmatici di Ateneo, sono i seguenti:



Si riporta di seguito la tabella illustrativa delle loro aspettative desunte all'esito di interlocuzioni nonché occasioni di incontro e confronto che hanno orientato le azioni strategiche poste in essere e gli interventi e l'operatività quotidiana della macchina amministrativa.

TIPOLOGIA DI STAKEHOLDER	ASPETTATIVE
Studenti, potenziali studenti, famiglie, laureati	Ricevere una formazione di qualità, spendibile nel mondo del lavoro;
	Frequentare una università di qualità riconosciuta a livello nazionale ed internazionale;
	Godere di agevolazioni economiche che garantiscano il diritto allo studio;
	Possibilità di usufruire di servizi di supporto agli studi durante il percorso universitario;
	Disporre di servizi efficienti e usufruire di spazi adeguati per le lezioni;
	Opportunità di vivere esperienze di studio e di stage all'estero e di confronto on Ateneo con studenti e docenti stranieri;
	Possibilità di ottenere borse di studio e riconoscimento del merito;
	Usufruire di servizi di inserimento nel mondo del lavoro;
Personale dell'Ateneo (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo)	Condivisione delle informazioni;
	Equa ripartizione dei carichi di lavoro;
	Possibilità di partecipare a corsi di formazione organizzati dall'Ateneo e altri enti;
	Predisposizione di adeguate risorse a disposizione per la ricerca conseguente la loro distribuzione in maniere equa con criteri chiari, condivisi e di premialità in base al merito;
	Affermazione della propria libertà di associazione e aver riconosciuto il diritto alla contrattazione collettiva;
	Sostegno alla genitorialità attraverso forme di lavoro part-time, telelavoro, convenzioni per asili nido;
	Possibilità di formarsi/lavorare presso un altro Ateneo, anche estero (Erasmus Staff Training)
	Pagamento regolare di stipendi/compensi;
Istituzioni, Enti pubblici privati (altri Atenei nazionali ed internazionali, enti di ricerca, MIUR, associazioni professionali, imprese, ordini professionali)	Politiche di retribuzione e turnover trasparenti e condivise;
	Favorire i processi di trasferimento tecnologico e lo sviluppo del tessuto imprenditoriale del territorio;
	Possibilità di assumere laureati con una formazione di qualità, spendibile nel mondo del lavoro;
	Favorire l'attivazione di accordi di collaborazione nell'ambito della didattica e della ricerca;
	Garantire un'offerta formativa di qualità che rispetti gli standard stabiliti a livello ministeriale;
Adeguate formazione del personale delle imprese;	

In risposta alle aspettative e ai fabbisogni espressi dagli stakeholder l'Università del Salento ha proseguito il proprio impegno sul miglioramento del benessere dello studente, inteso nel senso più ampio del termine e riferito allo status sociale, culturale e occupazionale di cittadino in una comunità organizzata: lo studente è identificato quale target centrale di riferimento per l'Ateneo, cui orientare le aree o i pilastri strategici e i successivi obiettivi dell'istituzione, superando in tal modo il tradizionale concetto di "utente", quasi passivo, del sistema universitario.

In proposito l'Ateneo ha puntato sul miglioramento e sull'ampliamento dell'offerta formativa tenendo a cogliere i fabbisogni di competenze espresse dal territorio e a stimolare la motivazione e l'interesse degli studenti promuovendo anche nuovi percorsi maggiormente "professionalizzanti", al fine di evitare la

dispersione studentesca e avvicinare l'Università al mondo del lavoro massimizzando in tal modo l'occupabilità dei laureati. A queste logiche rispondono i nuovi corsi di studio attivati dall'Ateneo, oggetto di trattazione nei successivi paragrafi.

### 1.3 Analisi SWOT

È possibile sintetizzare il contesto di riferimento nazionale e locale entro cui si trova ad operare l'Ateneo attraverso la Tabella seguente che mette in evidenza quali sono i punti di forza e di debolezza e quali sono le opportunità e le minacce a cui occorrerà dare seguito nei prossimi anni. A questo proposito si specifica che i Punti di Forza e di Debolezza individuati fanno riferimento all'ambiente interno all'Università del Salento e al sistema universitario nel suo complesso mentre le Opportunità e le Minacce sono state individuate analizzando il contesto esterno all'Ateneo.

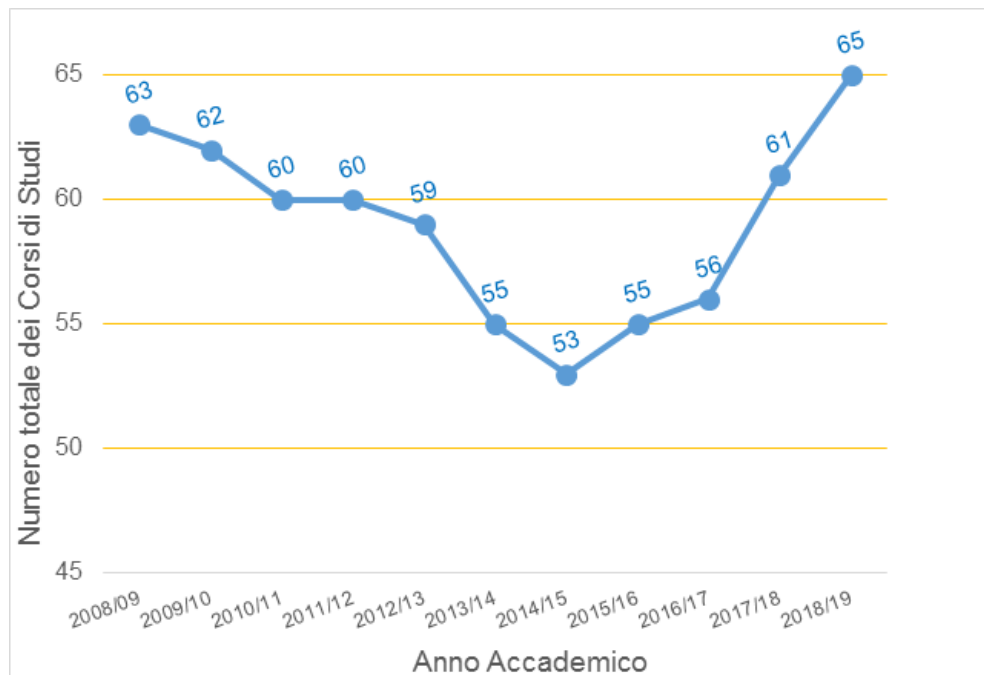
PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nel quadro normativo e regolamentare delle università pubbliche l'Ateneo è stato in grado di ampliare l'Offerta formativa ed incrementare il numero degli iscritti;</li> <li>– In alcuni settori della ricerca l'Università del Salento vanta un posizionamento di rilievo nazionale ed internazionale;</li> <li>– L'attivazione di Corsi di studio a doppio titolo e l'incremento della mobilità studentesca e del personale docente hanno permesso una maggiore integrazione con il contesto internazionale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le scelte d'Ateneo risentono in modo pressante del processo di de-finanziamento delle Università pubbliche e della riduzione delle risorse;</li> <li>– La necessità di migliorare le prestazioni complessive nei risultati della ricerca di Ateneo e nella capacità di attrarre finanziamenti;</li> <li>– La necessità di migliorare la qualità dei servizi offerti agli studenti ed ai docenti dell'Ateneo.</li> </ul>
OPPORTUNITÀ	MINACCE
<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'Ateneo è un punto di riferimento importante dal punto di vista culturale, sociale ed economico per il territorio entro cui è stato fondato e si è sviluppato;</li> <li>– È un Ateneo di medie dimensioni (al di sopra di 17.000 iscritti) in un contesto territoriale geograficamente periferico;</li> <li>– È un soggetto pubblico 'innovativo' che, attraverso la didattica, permette di formare figure professionali che possono contribuire alla crescita del territorio e che, attraverso la ricerca, permette di collegare il territorio con il contesto nazionale ed internazionale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'Università è collocata in un territorio geograficamente periferico in cui sono ancora pressanti i problemi relativi alla mobilità ed ai trasporti;</li> <li>– L'Università è inserita in un contesto economico non pienamente sviluppato in cui gli indicatori relativi al reddito e all'occupazione sono al di sotto della media nazionale;</li> <li>– Il quadro demografico di riduzione della popolazione di giovani che potenzialmente accede al sistema universitario riduce le possibilità di nuovi iscritti provenienti dal territorio di riferimento e dalla macro-area del Mezzogiorno.</li> </ul>

### 1.4 Offerta Formativa

Nell'anno accademico 2018/2019, l'Offerta formativa dell'Università del Salento è andata ampliandosi con l'attivazione di quattro corsi di laurea:

- Corso di laurea in Scienze Motorie (L-22), interateneo con l'Università degli Studi di Bari;
- Corso di laurea in Management Digitale (L-18);
- Corso di laurea magistrale in Governance euro-mediterranea delle politiche migratorie (LM- 90);
- Corso di laurea triennale ad orientamento professionale in Ingegneria delle tecnologie industriali (L-9).

### Corsi di Studio Università del Salento



\* 63 Corsi Unisalento + 2 Interateneo

Fonte: Ufficio Informativo Statistico – Università del Salento

L'offerta formativa del 2018/2019, dunque, è stata arricchita dall'attivazione di quattro nuovi corsi di studio e i dati relativi alle immatricolazioni evidenziano il contributo che la totalità dei nuovi corsi ha dato all'aumento delle immatricolazioni (+ 123) rispetto al 2017/2018:

In particolare, i dati relativi alle immatricolazioni, alla data dell'11 marzo 2019, nei corsi di laurea di nuova istituzione sono i seguenti:

**Scienze motorie e dello sport** 182 immatricolati;

**Management digitale** 116 immatricolati;

**Ingegneria delle tecnologie industriali** 14 immatricolati

**Governance euro-mediterranea delle politiche migratorie** 24.

Più in generale l'offerta formativa relativa all' a.a. 2018/19 si basa su 29 corsi di laurea triennali, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico e 34 corsi di laurea magistrale, come riporta schematicamente la tabella di seguente

Si riportano di seguito le tabelle contenenti dati e informazioni relative a:

- Offerta formativa a.a. 2018-2019;
- Offerta formativa post-lauream a.a. 2018-2019;
- Offerta e domanda formativa dell'Ateneo.



**Offerta Formativa a.a. 2018/19**

<b>DIPARTIMENTO</b>	<b>LAUREA</b>	<b>LAUREA MAGISTRALE, MAGISTRALE A CU</b>
Beni Culturali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beni Culturali</li> <li>• Discipline delle Arti, della Musica e dello Spettacolo (DAMS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Archeologia</li> <li>• Diagnostics for Cultural Heritage</li> <li>• European Heritage, Digital Media and the Information Society</li> <li>• Storia dell'Arte</li> </ul>
Studi Umanistici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Filosofia</li> <li>• Lettere</li> <li>• Lingue, Culture e Letterature Straniere</li> <li>• Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica</li> <li>• Scienze della Comunicazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettere Moderne</li> <li>• Lettere Classiche</li> <li>• Lingue Moderne, Letterature e Traduzione</li> <li>• Comunicazione Pubblica, Economica e Istituzionale</li> <li>• Scienze Filosofiche</li> <li>• Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato</li> </ul>
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biotecnologie</li> <li>• Scienze Biologiche</li> <li>• <b>Scienze Motorie e dello Sport</b></li> <li>• Viticoltura ed Enologia</li> <li>• Scienze e Tecnologie per l'Ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biologia</li> <li>• Coastal and Marine Biology and Ecology</li> <li>• Biotecnologie Mediche e Nanobiotecnologie</li> <li>• Scienze Ambientali</li> </ul>
Matematica e Fisica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisica</li> <li>• Matematica</li> <li>• Ottica e Optometria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisica</li> <li>• Matematica</li> </ul>
Storia, Società e Studi sull'Uomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educatore socio-culturale</li> <li>• Scienze e Tecniche Psicologiche</li> <li>• Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali</li> <li>• Servizio Sociale</li> <li>• Sociologia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulenza pedagogica e progettazione dei Processi Formativi</li> <li>• Metodologia dell'Intervento Psicologico</li> <li>• Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali</li> <li>• Sociologia e Ricerca Sociale</li> <li>• Studi Geopolitici e Internazionali</li> <li>• Scienze della Formazione primaria (a ciclo unico)</li> </ul>
Ingegneria dell'Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingegneria Civile</li> <li>• Ingegneria dell'Informazione</li> <li>• Ingegneria Industriale (Lecce)</li> <li>• Ingegneria Industriale (Brindisi)</li> <li>• <b>Ingegneria delle Tecnologie Industriali</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aerospace Engineering (Brindisi)</li> <li>• Communication Engineering and Electronic Technologies</li> <li>• Computer Engineering</li> <li>• Ingegneria Civile</li> <li>• Ingegneria Meccanica</li> <li>• Management Engineering</li> <li>• Materials Engineering and Nanotechnology</li> </ul>
Scienze dell'Economia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economia Aziendale</li> <li>• Economia e Finanza</li> <li>• Manager del Turismo</li> <li>• <b>Management Digitale</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione delle Attività Turistiche e Culturali</li> <li>• Economia, Finanza e Assicurazioni</li> <li>• Management Aziendale</li> </ul>
Scienze Giuridiche		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Governance Euro-mediterranea delle Politiche Migratorie</b></li> <li>• Giurisprudenza (a ciclo unico)</li> </ul>

Fonte: Manifesto degli studi a.a. 2018/2019

Per ciò che riguarda l'offerta formativa post-laurea inerente i master di I e II livello e i corsi di perfezionamento, la seguente riassume, per Dipartimento, le iniziative proposte:

### Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2018/19

<b>DIPARTIMENTO DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Master di I livello in Didattica e Psicopedagogia per i Disturbi Specifici di Apprendimento e i bisogni educativi speciali</li><li>• Master di I livello in Criminologia: esperto in Scienze Pedagogiche, Psicologiche e Sociologiche</li><li>• Master interdipartimentale di II Livello in Esperto in valutazione e riabilitazione neurocognitiva dell'età evolutiva dell'adulto e dell'anziano</li></ul>
<b>DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Master di I livello in Mediazione Linguistica Interculturale in Materia di Immigrazione e Asilo</li><li>• Master interdipartimentale di II livello in Scienze e tecniche forensi</li><li>• Corso di Perfezionamento Metodologie attive e partecipative per un apprendimento significativo: competenze per la formazione di una tutorship in contesti educativi</li></ul>
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Master di I livello in Ricerche di marketing per le imprese e il territorio</li></ul>
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Master di II Livello in Biomedicina molecolare</li><li>• Master di II Livello in Meteorologia ed Oceanografia Fisica</li></ul>
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Master di I livello in Sostenibilità, Innovazione sociale, Tecniche e Misure anticrisi (SISTEMA)</li><li>• Master di II livello in Amministrazione pubblica: principi e regole, strumenti e tecniche (APREST)</li></ul>

A completamento dell'informazione inerente l'offerta formativa post laurea la tabella seguente riassume i dottorati di ricerca istituiti nel XXXIII ciclo e i percorsi abilitanti speciali attivati.

### Dottorati di ricerca istituiti – ciclo XXXIII

<b>DOTTORATI ISTITUITI – ciclo XXXIII</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dottorato in Ingegneria dei Materiali e delle Strutture e Nanotecnologie</li><li>• Dottorato in Ingegneria dei Sistemi Complessi</li><li>• Dottorato in Fisica e Nanoscienze</li><li>• Dottorato in Matematica e Informatica</li><li>• Dottorato in Nanotecnologie</li><li>• Dottorato in Economia, management e metodi quantitativi</li><li>• Dottorato in Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali</li><li>• Dottorato in Diritto dei beni privati pubblici e comuni. Tradizione e innovazione nei modelli di appartenenza e fruizione</li><li>• Dottorato in Human and Social Sciences</li><li>• Dottorato in Filosofia: Forme e Storia dei Saperi Filosofici</li><li>• Dottorato in Lingue, Letterature e Culture Moderne e Classiche</li></ul>

## 1.5 La struttura organizzativa

Con D.D. n. 36 del 29.01.2016 è stato adottato il Progetto complessivo di Riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, con la duplice finalità di definire un assetto organizzativo coerente rispetto alle finalità istituzionali dell'Ateneo e agli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo e di accrescere il livello di benessere e qualità della vita dei lavoratori. Al fine di minimizzare la frammentazione di attività omogenee in diverse unità organizzative, è stata prevista un'aggregazione funzionale di processi, professionalità e competenze. A un anno dall'adozione del Progetto, lo scenario esterno in fase di cambiamento ed evoluzione ha determinato, anche all'interno, un *upgrade* del modello organizzativo ad invarianza dei principi e obiettivi che ne costituiscono fondamento:

- 1) flessibilità e benessere organizzativo;
- 2) miglioramento continuo;
- 3) chiarezza organizzativa;
- 4) trasversalità ed intersettorialità delle competenze;
- 5) autonomia e responsabilizzazione delle strutture e delle persone;
- 6) qualità dell'organizzazione e dei servizi;
- 7) sviluppo professionale del personale;
- 8) riconoscimento del merito;
- 9) semplificazione dei processi di lavoro.

Pertanto con D.D. 255 del 16/07/2017 è stato adottato un ulteriore intervento di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.

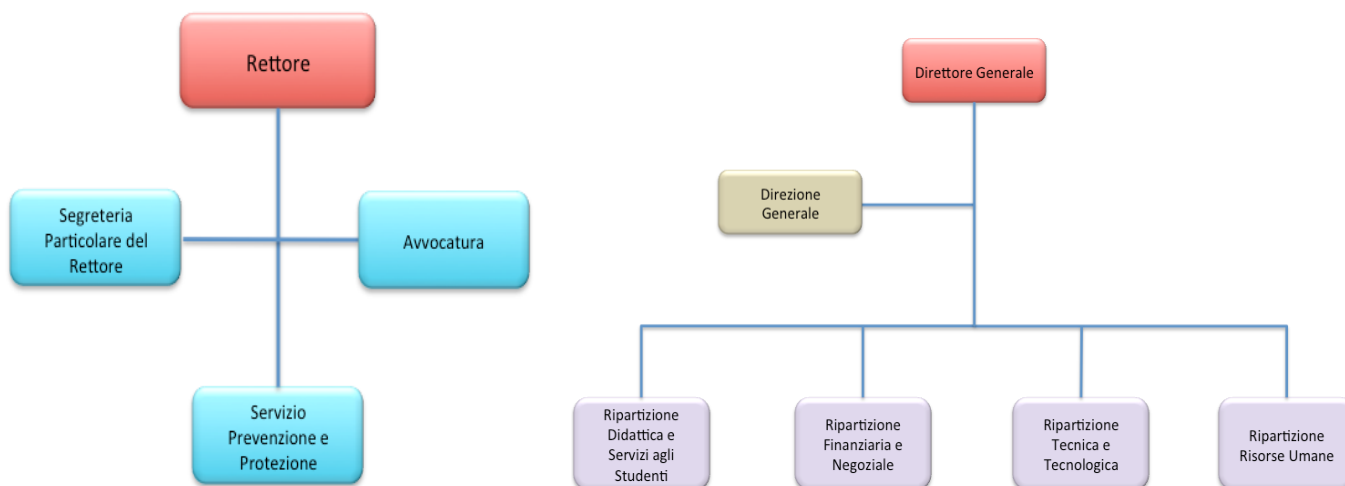
In data 24 novembre 2017, sulla Gazzetta Ufficiale n. 275, è stato pubblicato il nuovo *Statuto* dell'Università del Salento, in vigore dall'8 dicembre 2017. Per effetto dell'entrata in vigore del nuovo *statuto*, alla luce dell'abrogazione espressa degli articoli del precedente *statuto* disciplinanti le Facoltà, le stesse hanno cessato di svolgere le loro funzioni. Contestualmente i Dipartimenti e i Consigli di Dipartimento sono stati investiti di tutte le funzioni derivanti dal combinato disposto degli artt. 37 e 38 del nuovo *statuto*.

Con DD n. 555 del 13/12/2018 è stato quindi approvato il "Progetto ottimizzazione, razionalizzazione e revisione dei Dipartimenti e di alcune strutture dell'Amministrazione Centrale" unitamente al documento contenente la distribuzione del personale tra le strutture. In via generale l'articolazione degli otto Dipartimenti prevede più unità organizzative riferite, rispettivamente, all'Amministrazione, alla Didattica, alle Biblioteche e ai Laboratori/Musei. Nello specifico, al fine di perseguire per alcune tipologie di servizi la contrazione dei tempi di intervento, è stata prevista l'assegnazione a due Dipartimenti, ossia Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali (per il Polo Extra Urbano) e Dipartimento di Storia Società e Studi sull'Uomo (per il Polo Urbano), di servizi generali di tipo ausiliario e logistico da prestare a favore degli altri Dipartimenti, secondo la rispettiva allocazione, mediante la costituzione negli stessi di apposita area denominata Area Amministrativa e Servizi Generali di Polo. Ancora, allo scopo di superare alcune problematiche organizzative riguardanti alcuni Dipartimenti e rivenienti dall'assenza di coordinamento dei numerosi e variegati laboratori esistenti, è stata prevista la creazione di un'apposita unità organizzativa di coordinamento.

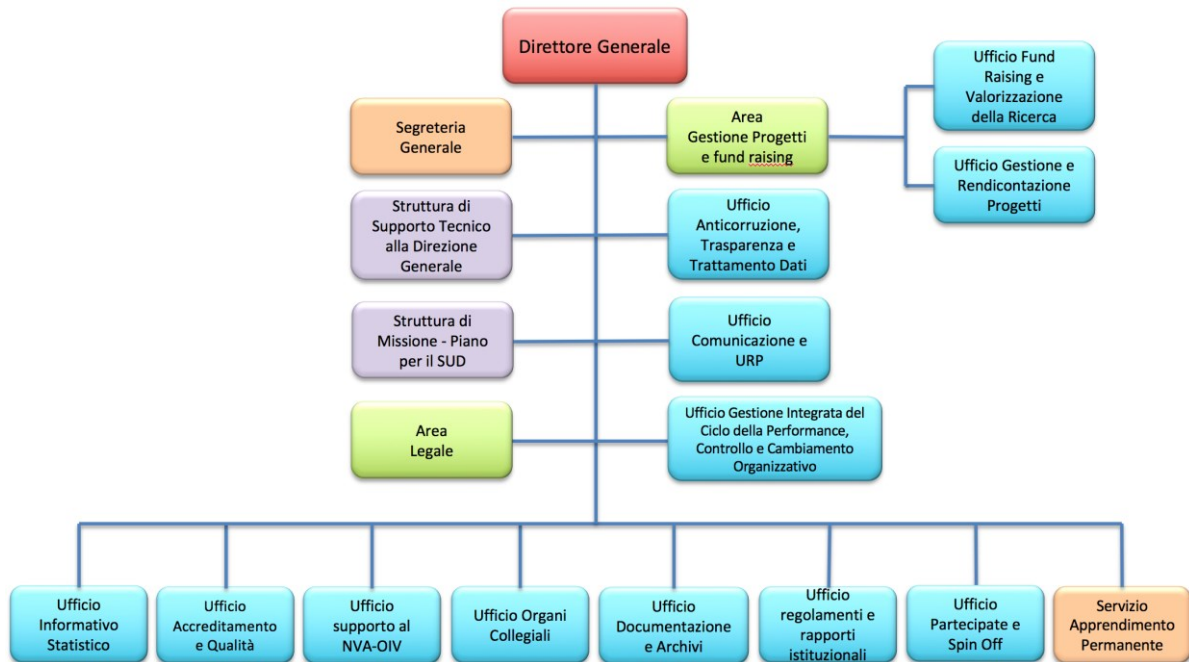
Il Progetto prevede inoltre il trasferimento all'Amministrazione Centrale di servizi precedentemente allocati presso le strutture decentrate: allo scopo di migliorare e razionalizzare i servizi offerti dalle segreterie studenti, ottimizzare le risorse umane e strumentali a disposizione dell'Ateneo, mettendo a fattor comune le competenze maturate dal personale addetto alle attività di segreteria studenti, è stata prevista l'aggregazione delle stesse in due Poli, Urbano ed Extraurbano, nell'ambito della Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti. Numerose sono le ricadute positive di tale scelta: garanzia di uniformità dei servizi agli studenti, una più facile distribuzione dei carichi di lavoro fra il personale impegnato in tali attività, semplificazione nel raggiungimento delle sedi di segreteria, condivisione delle esperienze, contrazione dei tempi di attesa, uniformità delle procedure, ecc.

Si riportano di seguito gli organigrammi dell'Amministrazione Centrale e degli otto Dipartimenti dell'Università del Salento, a cui si aggiungono il Centro Linguistico di Ateneo e la Scuola Superiore ISUFI.

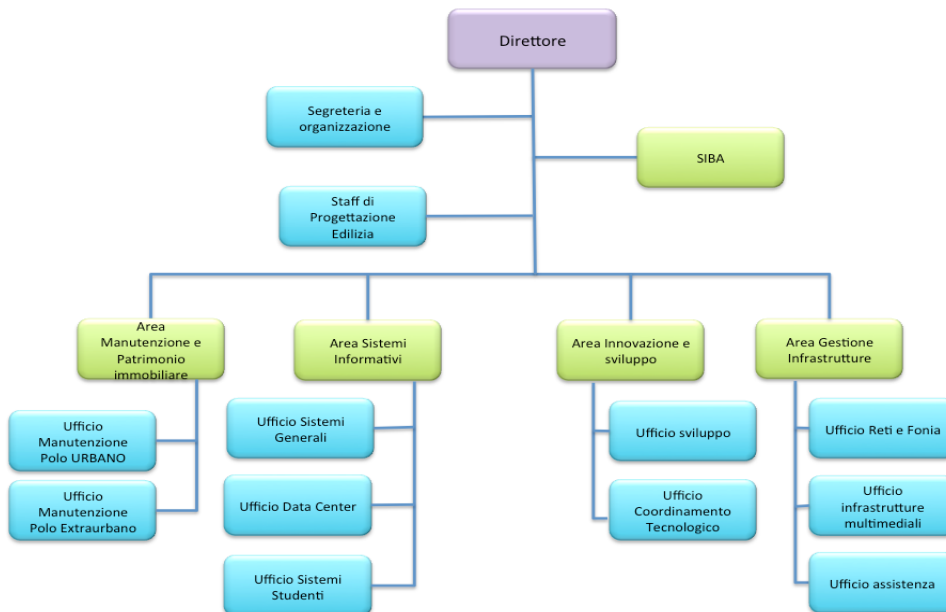
### AMMINISTRAZIONE CENTRALE



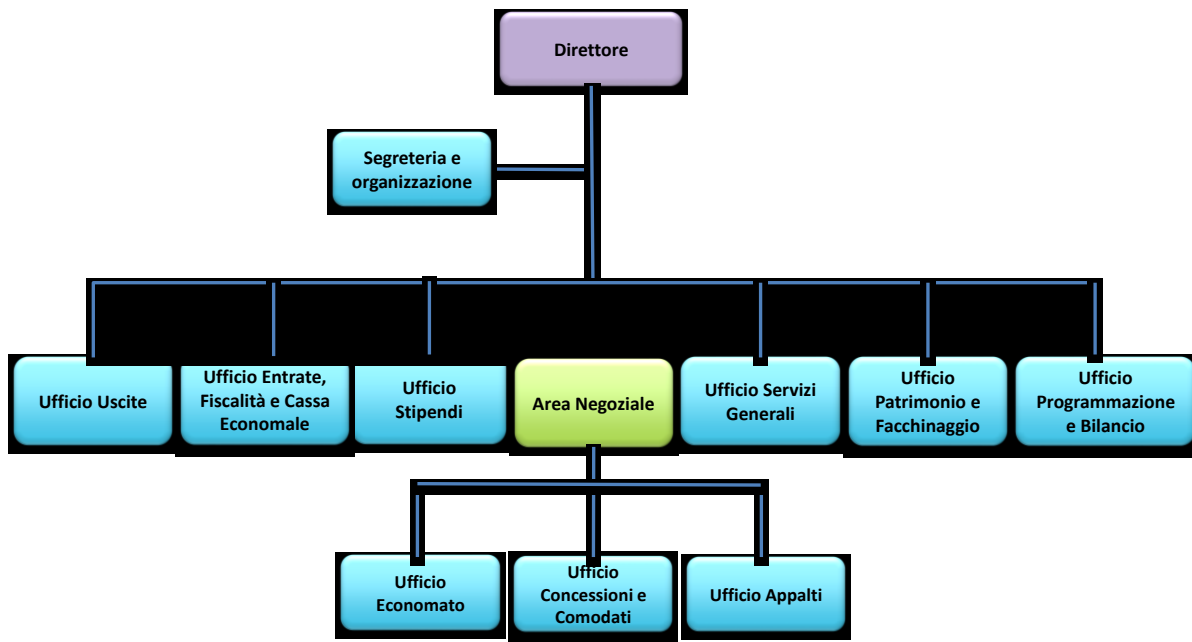
## Direzione Generale



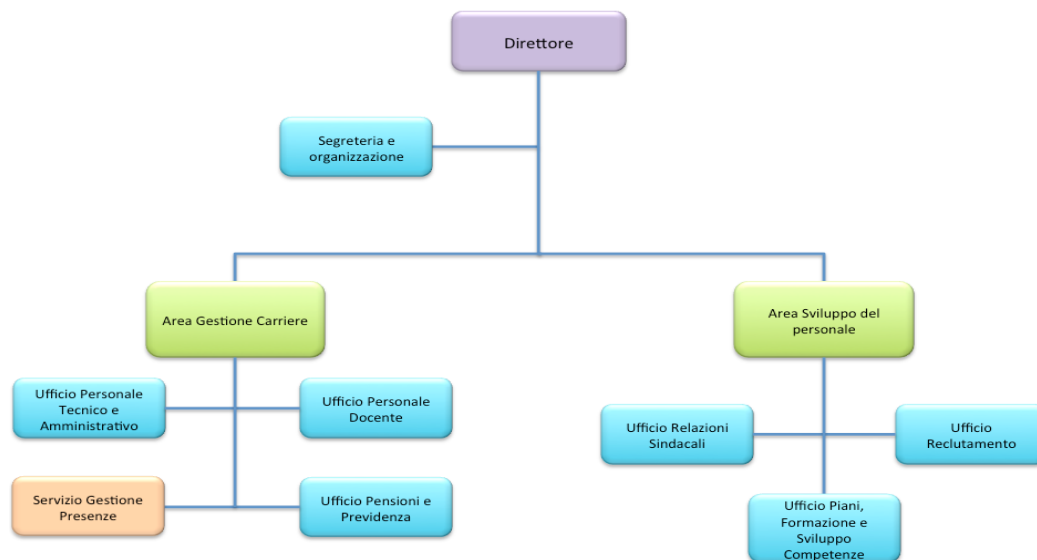
## Ripartizione Tecnica e Tecnologica



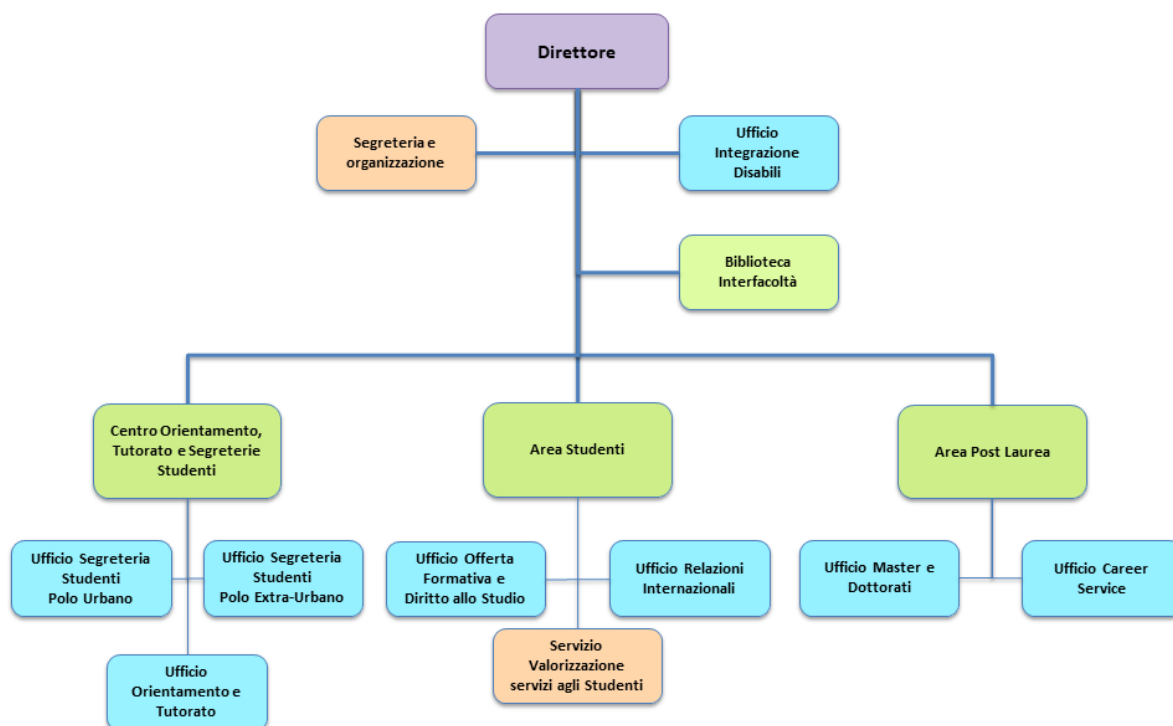
## Ripartizione Finanziaria e Negoziale



## Ripartizione Risorse Umane



## Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti



# DIPARTIMENTI

## Dipartimento di Beni Culturali

Direttore Dipartimento

Direttore Generale

**Settore Amministrativo**  
Incarichi di Responsabilità:  
- Ciclo Passivo, Contabilità e Bilancio  
- Risorse Umane  
- Ricerca e Terza Missione

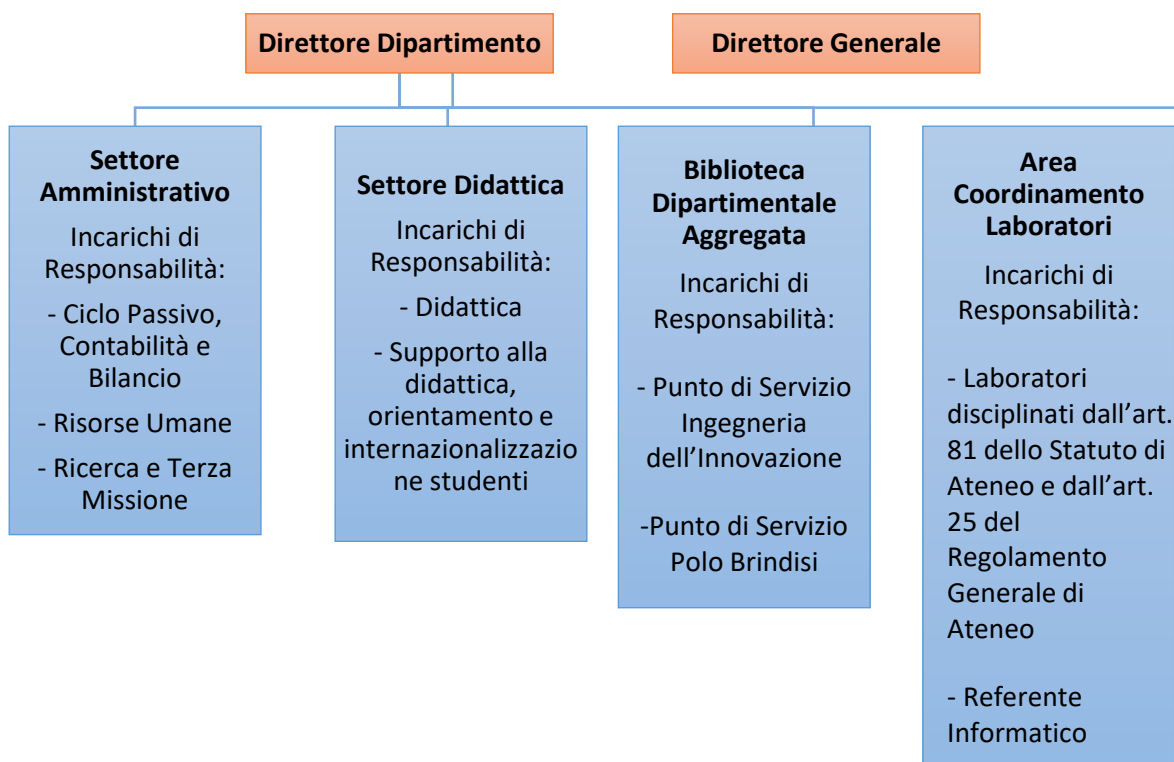
**Settore Didattica**  
Incarichi di Responsabilità:  
- Didattica  
- Supporto alla didattica, orientamento e internazionalizzazione e studenti

**Biblioteca Dipartimentale Aggregata**  
Incarichi di Responsabilità:  
- Punto di Servizio Beni Culturali  
- Punto di Servizio Beni delle Arti e della Storia

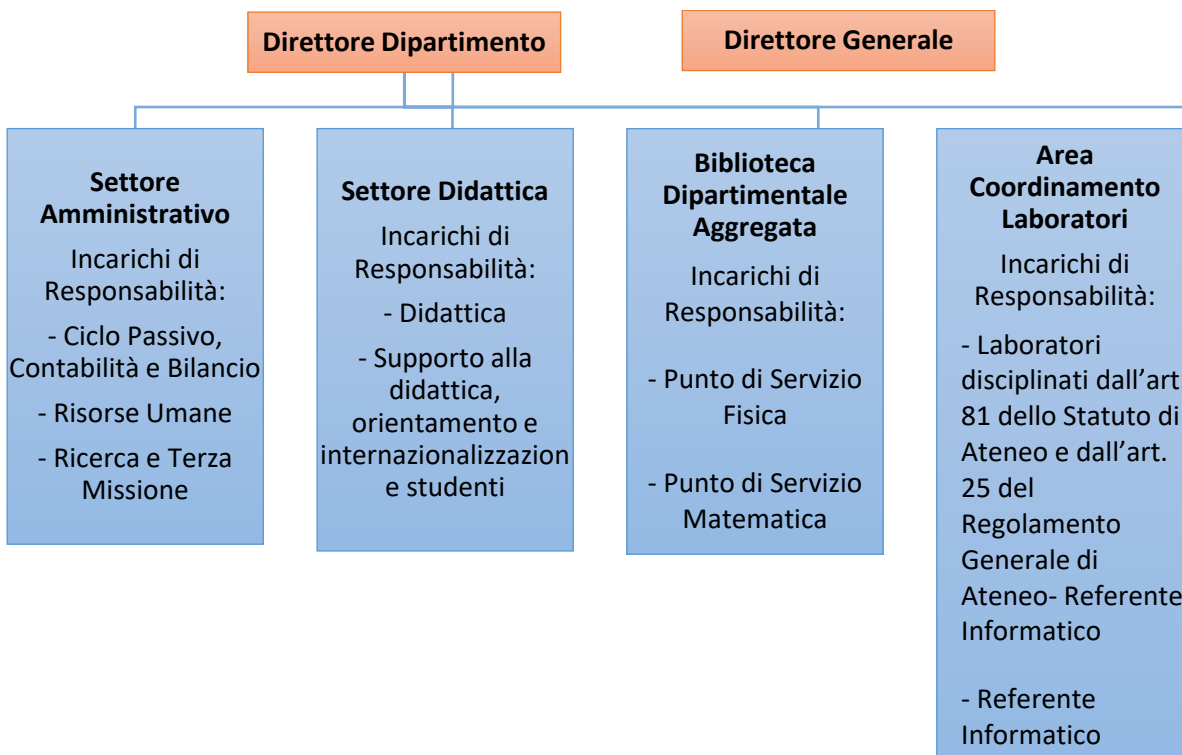
**Area Coordinamento Laboratori e Musei**  
Incarichi di Responsabilità:  
- Musei  
- Laboratori disciplinati dall'art. 81 dello Statuto di Ateneo e dall'art. 25 del Regolamento Generale di Ateneo  
- Referente Informatico



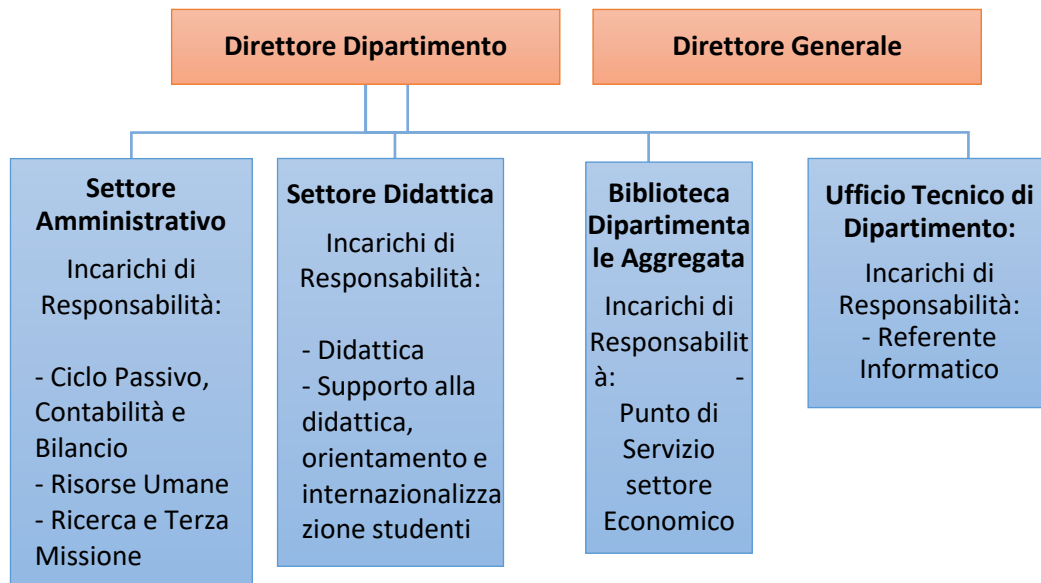
## Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione



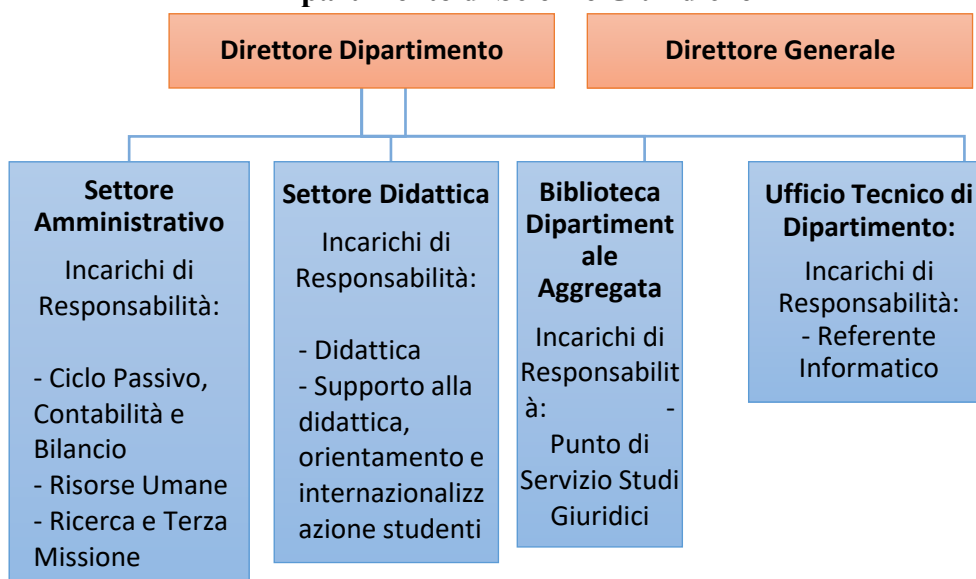
## Dipartimento di Matematica e Fisica "Ennio De Giorgi"



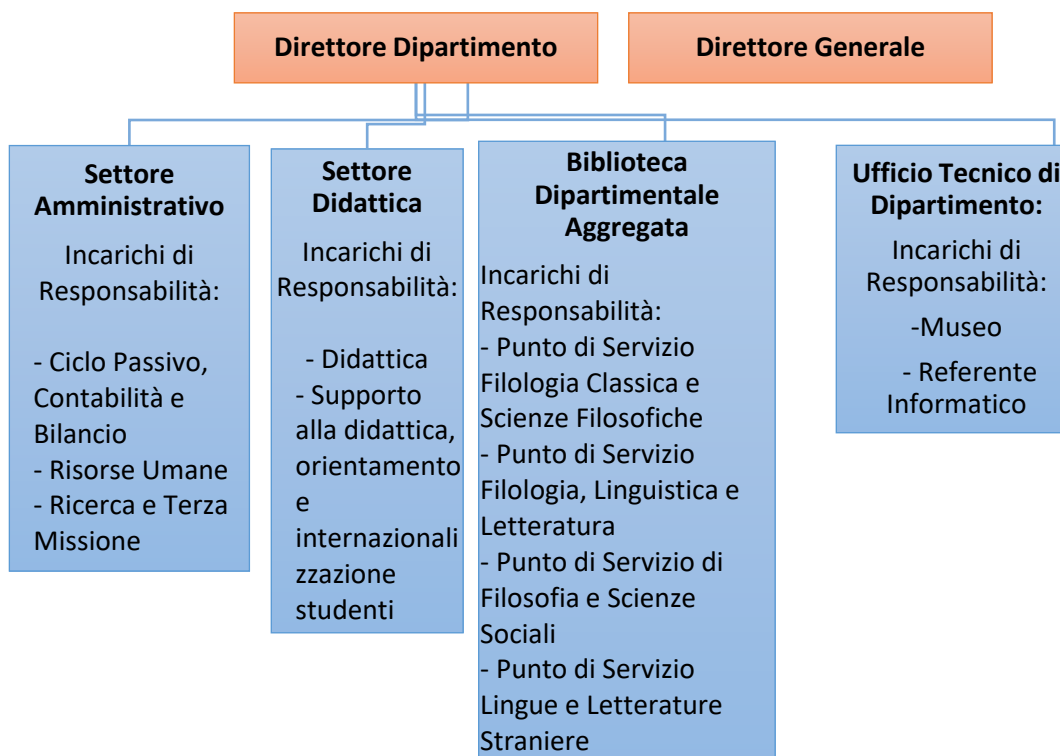
## Dipartimento di Scienze dell'Economia



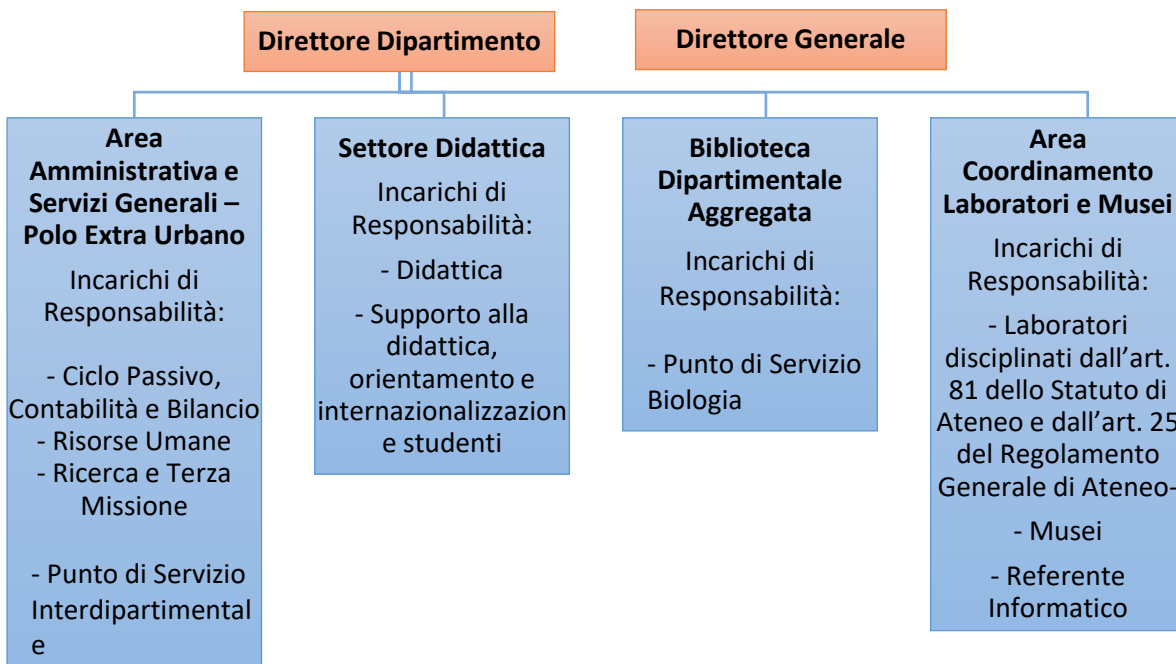
## Dipartimento di Scienze Giuridiche



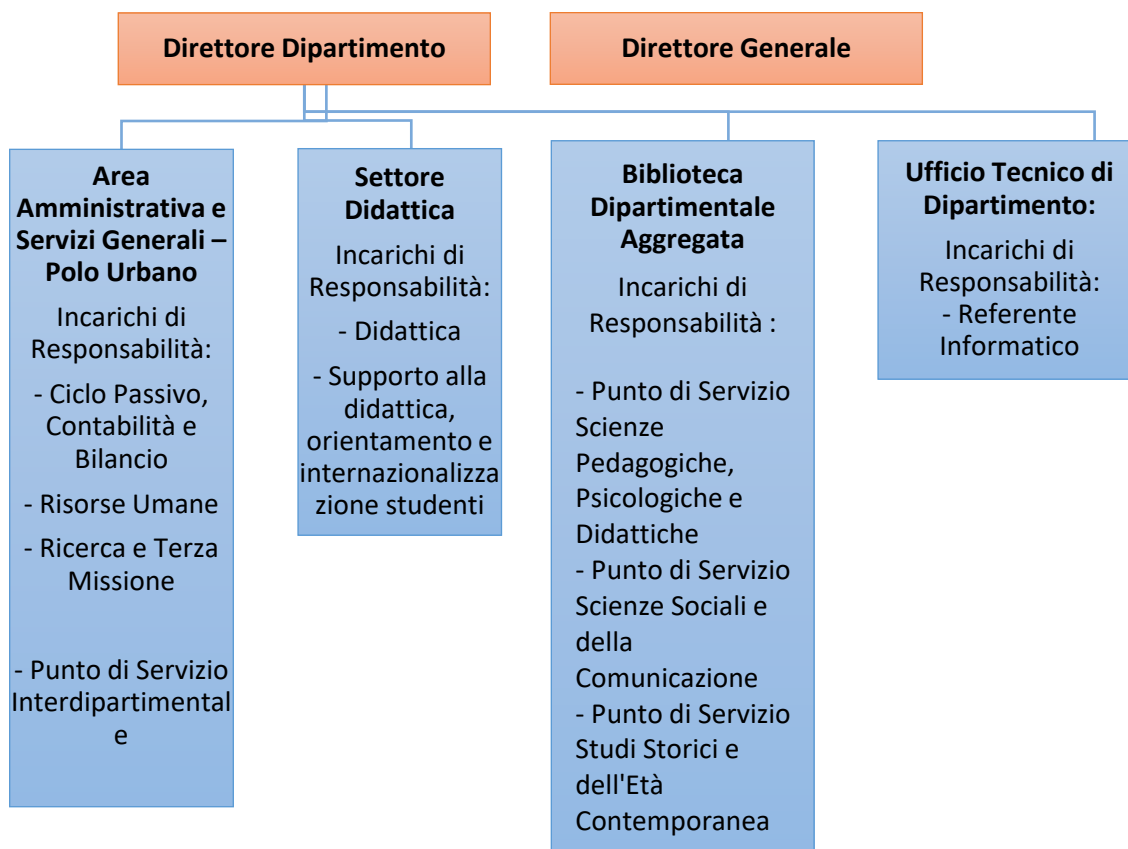
## Dipartimento di Studi Umanistici



## Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali (DISTEBA)



## Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'uomo



## 1.6 Personale di Ateneo

### 1.6.1 Analisi quantitativa

Le risorse umane dell'Ateneo ed in particolare l'attuale dotazione hanno risentito in maniera sensibile delle politiche nazionali del contenimento della spesa pubblica, registrando ormai da numerosi anni una costante contrazione, sia in termini assoluti che in termini di allocazione nei Settori Scientifico Disciplinari (per quanto riguarda il personale docente e ricercatore) e nelle diverse aree funzionali (relativamente al personale tecnico-amministrativo). Il rapporto Personale tecnico amministrativo/docenti è pari a 0,82, particolarmente basso, anche rispetto agli altri atenei italiani, viepiù se si considera che il MIUR in passato aveva ritenuto ottimale un valore pari a 1,00. Nell'ultimo anno, anche per "mitigare" la carenza di personale e attenuare il disagio organizzativo, si è dato corso all'assunzione di personale precario con la "stabilizzazione" di complessive 19 unità, di cui 12 occupate nel 2018 e 7 saranno assunte nell'anno 2019.

Nel prospetto seguente sono riassunti i dati sul personale dell'Università del Salento aggiornati al 31/12/2018.

#### Personale di Ateneo al 31/12/2018

PERSONALE DI ATENEO		
<b>n. totale di unità di personale</b>		<b>1.333</b>
di cui docenti di ruolo (al 31/12/2018)	358	
di cui ricercatori di ruolo (al 31/12/2018)	206	
di cui ricercatori a tempo determinato (al 31/12/2018)	51	
di cui assegnisti di ricerca (a.s. 2018)	174	
di cui personale T-A a tempo indeterminato (al 31/12/2018)	502	
di cui personale T-A a tempo determinato (al 31/12/2018)	2	
di cui collaboratori linguistici di ruolo (al 31/12/2018)	40	

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

Ai fini della presente Relazione in reperimento di quanto richiesto dal Nucleo è stata effettuata un'analisi sul personale di Ateneo con riferimento ai seguenti aspetti:

**1) declinazione del personale tecnico amministrativo in servizio, con riferimento agli ultimi tre anni, suddiviso per tipologia contrattuale, categorie e aree professionali, impegno orario (tempo pieno e part time);**

Personale TA per tipologia contrattuale			
Personale Tecnico-Amministrativo	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
Personale TA a tempo indeterminato	513	497	502
Personale TA a tempo determinato	17	16	2
Collaboratori linguistici	44	43	40
<b>Totale</b>	<b>574</b>	<b>556</b>	<b>544</b>

<b>Personale TA a tempo indeterminato per area funzionale</b>			
<b>Area Funzionale</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Dirigenza	3	3	3
Amministrativa e Amministrativa-gestionale	241	233	243
Biblioteche	34	31	31
Servizi generali e tecnici	17	17	17
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	218	213	208
<b>Totale</b>	<b>513</b>	<b>497</b>	<b>502</b>

<b>Personale TA a tempo indeterminato per categoria</b>			
<b>Categoria</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Dirigente	3	3	3
B	30	30	30
C	241	233	243
D	214	206	204
EP	25	25	22
<b>Totale</b>	<b>513</b>	<b>497</b>	<b>502</b>

<b>Personale TA a tempo determinato per area funzionale</b>			
<b>Area Funzionale</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Amministrativa e Amministrativa-gestionale	11	13	2
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	6	3	0
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>2</b>

<b>Personale TA a tempo determinato per categoria</b>			
<b>Categoria</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Dirigente	1	1	0
C	10	9	1
D	6	6	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>2</b>

<b>Personale TA per impegno orario</b>			
<b>Tipologia di lavoro</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Tempo pieno	497	480	475
Part-time Orizzontale	9	11	19
Part-time Verticale	7	6	8
<b>Totale</b>	<b>513</b>	<b>497</b>	<b>502</b>

2) **declinazione del personale docente in servizio, con riferimento agli ultimi tre anni, suddiviso per Ordinari, Associati, Ricercatori t.i., Ricercatori tipo b):**

<b>Docenti e ricercatori</b>			
	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Professori Ordinari	160	131	119
Professori Associati	259	236	239
Ricercatori di ruolo	216	211	206
Ricercatori a tempo determinato di tipo B	18	17	25
Ricercatori a tempo determinato di tipo A	64	65	26
<b>Totale complessivo</b>	<b>717</b>	<b>660</b>	<b>615</b>

## 1.6.2 Analisi evolutiva

Si riporta di seguito l'analisi dei flussi del personale in uscita (pensionamenti, cessazioni, aspettative, ecc.) ed in entrata (in base alle risorse prevedibilmente disponibili):

### CESSAZIONI DEL PERSONALE DI ATENEO 2019-2021

La tabella che segue espone la contrazione della consistenza della dotazione organica dell'Ateneo fino al 2021, differenziata per ruolo di appartenenza, in relazione alle cessazioni che certamente interverranno nel prossimo triennio. Si tratta quindi di un dato "minimo" cui potranno aggiungersi alcuni casi di cessazione per motivi diversi, al momento non prevedibili (dimissioni volontarie, trasferimenti, ecc....).

RUOLO	CESSAZIONI		
	2019	2020	2021
professori ordinari	15	6	7
professori associati	5	7	1
ricercatori a tempo indeterminato	0	3	2
PTA - EP AREA AMM. GESTIONALE	3		
PTA - EP AREA TECNICA		1	
PTA - D AREA AMM. GESTIONALE	2		
PTA - D AREA TECNICA		2	1
PTA - D AREA BIBLIOTECHE		2	1
PTA - C AREA AMMINISTRATIVA	1	4	1

PTA - C AREA TECNICA	2		2
PTA - C AREA BIBLIOTECHE	2		1
PTA - B AREA AMMINISTRATIVA			
PTA - B AREA SERV. GENERALI		1	
CEL	1	2	2
	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>18</b>

### PERSONALE ASSENTE PER CONGEDI/ASPETTATIVE

La tabella che segue espone, differenziandole per ruolo di appartenenza del personale, le assenze prolungate a vario titolo (congedi per motivi di studio, per mandato elettorale, distacchi, aspettative, ecc...). Non sono state conteggiate le aspettative brevi, di durata inferiore ad un anno.

ASPETTATIVE						
RUOLO	2016		2017		2018	
	1	> 1 ANNO	1	> 1 ANNO	1	> 1 ANNO
	ANNO		ANNO		ANNO	
professori ordinari	1		1		2	
professori associati	1		2	1	1	
ricercatori a tempo indeterminato	1	1	1	2		1
PTA - EP AREA AMM. GESTIONALE						
PTA - EP AREA TECNICA						
PTA - D AREA AMM. GESTIONALE		1				
PTA - D AREA TECNICA		1			1	
PTA - D AREA BIBLIOTECHE						
PTA - C AREA AMMINISTRATIVA						1
PTA - C AREA TECNICA						
PTA - C AREA BIBLIOTECHE						
PTA - B AREA AMMINISTRATIVA						
PTA - B AREA SERV. GENERALI						
	3	3	4	3	4	2

### RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI PER IL RECLUTAMENTO 2019-2021

La programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2019-2021 è fortemente condizionata dalla effettiva disponibilità di risorse finanziarie che appare di gran lunga inferiore alle disponibilità di P.O. da turn



over. Con Deliberazione 28 marzo 2018, n. 86, il Consiglio di Amministrazione aveva approvato il seguente finanziamento di Punti organico per il triennio 2018-2020:

	2018	2019	2020	TOTALE
Professori Associati – procedure art. 24, comma 5, L. 240/2010	1,20	2,20	0	3,40
PTA	1,98	1,00	2,62	5,60
Associati	1,40	0,70	0	2,10
Ordinari	0,60	0,30	0	0,90
<b>TOTALE</b>	<b>5,18</b>	<b>4,20</b>	<b>2,62</b>	<b>12,00</b>

Successivamente, con delibera 27 novembre 2018, n. 292, lo stesso Consiglio di Amministrazione ha deciso di anticipare al 2019 il finanziamento dei PO finanziati per il 2020, con la conseguente riprogrammazione finanziaria:

	2018	2019	2020	TOTALE
Professori Associati – procedure art. 24, comma 5, L. 240/2010	1,20	2,20	0	3,40
PTA	1,98	3,62	0	5,60
Associati	1,40	0,70	0	2,10
Ordinari	0,60	0,30	0	0,90
<b>TOTALE</b>	<b>5,18</b>	<b>6,82</b>	<b>0</b>	<b>12,00</b>

Risultano utilizzati nel 2018 e programmati nel periodo 2019-2020 i seguenti PO:

	2018	2019	2020	TOTALE
Professori Associati – procedure art. 24, comma 5, L. 240/2010	1,20	2,20	0	3,40
PTA	2,12	1,28	0	3,40
Associati	0	2,10	0	2,10
Ordinari	0	0,90	0	0,90
<b>TOTALE</b>	<b>3,32</b>	<b>6,48</b>	<b>0</b>	<b>9,80</b>

Ne consegue che, sulla base del reclutamento effettuato nel 2018 e di quello in corso di realizzazione nel 2019, la disponibilità finanziaria residua è pari a:

	2018	2019	2020	TOTALE
Professori Associati – procedure art. 24, comma 5, L. 240/2010	0	0	0	0
PTA	-0,14	2,34	0	2,20
Associati	1,40	-1,40	0	0
Ordinari	0,60	-0,60	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>1,86</b>	<b>0,34</b>	<b>0</b>	<b>2,20</b>

I valori negativi sono solo figurativi, dovuti alla dinamica delle assunzioni effettuate o da effettuare. In particolare lo scostamento di -0,14 PO nella voce PTA è relativo all'assunzione anticipata, a fine dicembre, di un dipendente compreso nella stabilizzazione senza alcun effetto finanziario nel 2018.

Assunzione, comunque, legittimata e ampiamente consentita dalle assegnazioni finanziarie deliberate dal CDA in quanto si è spostato all'esercizio 2019 l'utilizzo del finanziamento di 1,40 PO destinati ai professori associati.

**Restano quindi solo 2,2 PO già finanziati destinati al reclutamento di personale Tecnico e Amministrativo**

## 1.7 Risultati gestionali – anno 2018

Nell'anno 2018 sono state portate a compimento importanti e complesse attività la cui realizzazione è stata possibile grazie al lavoro sinergico di tutti gli attori coinvolti. Si evidenziano in questo paragrafo alcuni importanti risultati raggiunti nell'anno di e si rimanda ai paragrafi successivi per quanto concerne la rendicontazione dettagliata dei singoli obiettivi 2018.

Le iniziative attuate dall'Ateneo in tema **di diritto allo studio universitario** sono state animate dall'esigenza di agevolare sempre più la vita in Ateneo di ciascuno studente, soprattutto se privo di mezzi. Questo diritto è stato garantito, in prosecuzione con quanto da sempre fatto, consentendo l'accesso a borse di studio e ad altre tipologie di benefici fruibili mediante concorso. A tal fine sono stati erogati complessivamente oltre 750 mila euro solo nell'ultimo anno. È stata inoltre registrata l'aumentata offerta:

- di servizi per migliorare la fruizione delle sedi universitarie da parte degli studenti, come l'apertura prolungata della Biblioteca Interfacoltà, accessibile fino a mezzanotte e anche il sabato e la domenica, e dall'anno 2019 anche della Biblioteca di Economia;
- di interventi a favore dell'internazionalizzazione con l'erogazione per studio e tirocinio di circa 300 borse per la mobilità in uscita e circa 200 per la mobilità in ingresso, con la previsione di erogarne un numero maggiore

nell'anno 2019.

Particolare impegno è stato rivolto, nell'ambito del Progetto di riorganizzazione dei Dipartimenti, in attuazione dello Statuto d'Ateneo, **all'accorpamento delle segreterie studenti in due Poli**: quello Urbano presso Palazzo Codacci-Pisanelli e quello Extraurbano presso il Centro Congressi. Lo scopo di tale misura è quello di migliorare e razionalizzare i servizi offerti dalle Segreterie studenti, nonché di ottimizzare le risorse umane e strumentali a disposizione dell'Ateneo. È stato introdotto il **sistema elimina-code** per contrarre i tempi di attesa, l'ulteriore canale informativo della **chat telematica** e si proseguirà in tale processo di informatizzazione delle carriere attraverso la distribuzione delle nuove tessere di riconoscimento di studente Unisalento e lo "sportello multifunzionale". Per gli studenti sarà quindi possibile fissare appuntamenti con il personale delle Segreterie e valutare il servizio erogato: un primo importante passo verso la misurazione della qualità dei servizi.

L'attenzione rivolta agli studenti è proseguita anche oltre il percorso di studi, con servizi di consulenza a studenti e laureati, orientamento in uscita, relazioni e networking con imprese per supportare il passaggio dall'Università al mondo del lavoro. Si richiama a tal proposito la "**Settimana del lavoro**" che ha consentito l'incontro tra Università, laureati e mondo delle imprese. Nelle sette edizioni già svolte si sono registrate complessivamente più di 6.000 presenze.

Anche le attività di **programmazione e gestione finanziaria** hanno rappresentato una sfida; si è riusciti a chiudere il bilancio di esercizio 2017 con un risultato di gestione positivo di oltre 5 milioni e mezzo di euro.

In proposito è utile un breve cenno alla principale grandezza finanziaria che ha determinato tale risultato, il **Fondo per il Finanziamento Ordinario**, i cui criteri di ripartizione - nell'ultimo decennio - dopo aver subito modifiche profonde, si sono indirizzati su un modello di distribuzione legato al concetto di premialità e merito in un contesto di concorrenza tra istituzioni amministrato centralmente. L'assegnazione ricevuta dall'Università del Salento nell'anno 2016 risulta pari a 73,419,058 euro, 73,859,621 nel 2017 e 75,535,723 euro nel 2018, chiara rappresentazione della progressiva ripresa delle assegnazioni statali, seppur in parte vincolate per destinazione. Aumenta anche la quota premiale, ovvero quella di cui l'Ateneo beneficia in seguito ai risultati raggiunti, in particolare in termini di VQR e di Valorizzazione dell'autonomia responsabile.

Dall'analisi di alcuni indicatori di risultato finalizzati al controllo degli squilibri finanziari e al monitoraggio delle politiche di reclutamento (sostenibilità del costo complessivo del personale e sostenibilità economico-finanziaria) emerge la costante attenzione rivolta al mantenimento di una condizione finanziaria di equilibrio nel medio lungo periodo che ci consente di essere ottimisti per il prossimo futuro.

Per migliorare la **vivibilità delle strutture d'Ateneo** da parte di tutta la comunità accademica, è stata programmata e in parte attuata una più oculata gestione degli spazi, con l'ottimizzazione delle risorse secondo un ordine di priorità basato sull'analisi delle varie esigenze. In questo senso va letto l'avvenuto il trasferimento di molti uffici amministrativi e laboratori scientifici in plessi perfettamente agibili. Nei prossimi mesi, inoltre, sarà

dato avvio a un piano organico di miglioramento dell'accessibilità di alcuni edifici universitari, soprattutto di quelli presenti nel polo urbano, di più antica costruzione e meritevoli di maggiore attenzione.

Numerosi e diversi sono stati gli interventi trasversali per il miglioramento, tra l'altro, della **qualità della vita lavorativa di tutta la comunità universitaria**, tra cui: il completamento del **Progetto CAME**, con aule attrezzate ed un nuovo centro elaborazione dati; l'adozione di una **piattaforma comune** per comunicare, creare, archiviare e gestire in modo sicuro dispositivi e dati; il rifacimento della sezione del sito web dedicata ad "**Amministrazione Trasparente**".

Significativa anche l'intensa attività di **revisione dei Regolamenti**, resa necessaria dall'entrata in vigore del nuovo Statuto, del Regolamento Generale e del Regolamento didattico di Ateneo, in particolare dei regolamenti rivolti agli studenti e al personale sui quali è stata data priorità. Alcune delle modifiche effettuate consentiranno tra l'altro di far confluire circa 100 mila euro nel fondo incentivante del personale tecnico-amministrativo, a conferma di una costante attenzione verso le esigenze del personale, del quale puntiamo a premiare in misura maggiore il merito.

Nell'anno 2018 un notevole sforzo è stato inoltre compiuto:

- nel garantire investimenti in favore dello **sviluppo delle competenze**, per cui il 67,5% del personale ha beneficiato di attività formative e, con l'obiettivo di avviare un più deciso percorso di internazionalizzazione dell'Ateneo, sono stati programmati anche corsi di lingua inglese e sono state attuate iniziative di mobilità internazionale;
- nelle politiche di conciliazione volte a rendere maggiormente compatibile la sfera lavorativa con quella familiare, per cui sono stati attivati numerosi **contratti di telelavoro**;
- nelle azioni di sostegno al personale, con l'erogazione di **sussidi assistenziali**, bonus per attività ricreative e culturali e rimborsi per le spese dei servizi di accoglienza dell'infanzia per complessivi 210.544,00 euro;
- nella **contrazione dei tempi di erogazione degli emolumenti aggiuntivi al personale**, più volte segnalati anche dal Nucleo di Valutazione, per cui in un solo anno sono state liquidate le competenze degli anni 2016 e 2017 a tutte le categorie di personale.

Infine, in merito alle **progressioni economiche orizzontali e al lavoro straordinario**, si è giunti per la prima volta all'approvazione di un accordo valevole per il prossimo triennio. Ciò garantirà ancora maggiore celerità nei pagamenti nei futuri esercizi.

## 1.8 Situazione finanziaria dell'Ateneo

Nel corso dell'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 244 del 21/09/2018 ha approvato il Bilancio di esercizio 2017 e con deliberazione n. 323 del 20.12.2018 il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2019 oltre al Bilancio Pluriennale di Previsione per il triennio 2019- 2021.

Sebbene i documenti in oggetto facciano riferimento a momenti contabili differenti, ed in particolare il primo alla chiusura dell'esercizio contabile, con la rilevazione dei ricavi e dei costi di competenza, mentre il secondo è riassuntivo delle previsioni di budget per l'esercizio successivo, è possibile effettuare un confronto tra i ricavi ed i costi rilevati nell'ultimo esercizio chiuso ed i ricavi che si prevede di contabilizzare ed i costi che si prevede di sostenere nell'esercizio successivo, al fine di analizzarne la movimentazione.

Analizzando i Proventi Operativi, ripartiti tra "Proventi Propri", "Contributi" ed "Altri proventi e ricavi diversi".

	<b>BILANCIO DI ESERCIZIO 2017</b>	<b>BILANCIO DI PREVISIONE 2019</b>
<b>A) PROVENTI OPERATIVI</b>		
<b>I. PROVENTI PROPRI</b>	<b>24.317.191,74</b>	<b>16.808.885,68</b>
1) Proventi per la didattica	14.260.910,75	10.900.000,00
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	1.204.392,09	1.900.000,00
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	8.851.888,90	4.008.885,68
<b>II. CONTRIBUTI</b>	<b>90.213.845,78</b>	<b>80.475.316,56</b>
1) Contributi MIUR e altre Amministrazioni Centrali	79.888.342,98	76.733.916,56
2) Contributi Regioni e Province autonome	3.599.978,98	500.000,00
3) Contributi altre Amministrazioni locali	129.685,76	1.096.900,00
4) Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali	2.469.527,20	1.000.000,00
5) Contributi da Università	391.718,21	100.000,00
6) Contributi da altri enti (pubblici)	971.025,58	540.000,00
7) Contributi da altri enti (privati)	2.763.567,07	504.500,00
<b>III. PROVENTI PER ATTIVITA' ASSISTENZIALE E SERVIZIO</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>IV. PROVENTI PER LA GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI</b>	<b>8.955.793,47</b>	<b>954.752,74</b>
<b>VI. VARIAZIONE RIMANENZE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>VII. INCREMENTO IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE PROVENTI (A)</b>	<b>123.486.830,99</b>	<b>98.238.954,98</b>

Per "Proventi propri" si intendono i proventi realizzati grazie alla capacità attrattiva dell'Università nei confronti dello studente e del territorio. Essi comprendono i ricavi da gestione ordinaria che derivano dalla realizzazione di attività poste in essere dall'Ateneo nell'ambito della didattica e della ricerca in riferimento a tasse e contributi versati dagli studenti, a commesse commerciali realizzate da Dipartimenti nell'ambito dell'attività di ricerca ed ai proventi relativi a progetti istituzionali di ricerca. A fronte di ricavi registrati nell'esercizio 2017 pari a oltre

24milioni di euro, la previsione prudenzialmente effettuata per il 2019 è pari a circa 17milioni di euro. La differenza è riferente in parte ai proventi per la didattica, laddove nel Bilancio Unico di Previsione sono registrate esclusivamente le entrate per contributo unico omnicomprensivo, ed i ricavi relativi ai progetti di ricerca. Il budget assegnato per il 2019 a tali tipologie di proventi sarà nel corso dell'esercizio oggetto di variazioni in aumento laddove pervengano nuove ed ulteriori assegnazioni.

Per "contributi" si intendono i finanziamenti ricevuti da terzi che si concretizzano nell'attribuzione di contributi finalizzati. La voce preponderante è quella relativa ai Contributi MIUR e altre amministrazioni centrali, rappresentata principalmente dai ricavi registrati nel 2017 e previsti nel 2019 a valere sul Fondo di Finanziamento Ordinario: 72,1 milione di euro l'importo registrato nel 2017, 73,2 milioni di euro quella prevista per il 2019. Le restanti voci di ricavo, per le quali nell'anno 2019 è stata effettuata una previsione prudenziale sulla base dell'esperienza amministrativo-contabile e sulla base delle informazioni in possesso dell'Ateneo, saranno oggetto di assestamento nel corso dell'esercizio.

Nell'esercizio 2017 è da stato contabilizzato il trasferimento di 1 milione di euro da parte della Regione Puglia quale saldo per un progetto di ricerca gestito dal Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, oltre al finanziamento per oltre 230mila euro di un progetto per la prevenzione, il controllo e l'eradicazione del batterio X fastidios; il finanziamento da parte dell'Unione Europea del progetto Remedia gestito dal Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali per oltre 400mila euro e Ambientali e per circa 590mila euro all'Azione Chiave 1 (KA1) del Programma Erasmus+ denominata "Mobilità individuale per l'apprendimento a.a. 2017/2018".

I contributi da enti privati registrati nel 2017 invece sono ascrivibili a trasferimenti per progetti di ricerca finanziati da enti privati, tra i quali a titolo esemplificativo circa 1,3 milioni di euro destinati al finanziamento del progetto MAAT gestito dal Dipartimento di Matematica e Fisica e finalizzato alla creazione di una piattaforma tecnologica di ricerca industriale basata su processi di Nanotecnologia Molecolare per lo sviluppo di sistemi e apparati innovativi per l'Ambiente e la Salute dell'Uomo. Le somme previste per il 2019 si riferiscono alle tranche di progetti che si prevede di incassare nel predetto esercizio, e che saranno eventualmente oggetto di adeguamento nel corso dell'anno.

Per quanto concerne i costi operativi, essi riguardano i costi dei fattori produttivi connessi con l'attività istituzionale dell'Università, ovvero quelli attribuibili direttamente alle attività didattiche e di ricerca. I costi sono classificati per natura sulla base dello schema in forma scalare previsto dal Decreto interministeriale n. 19 del 14 gennaio 2014, con evidenza del costo del lavoro, dei costi connessi allo svolgimento della gestione ordinaria, degli ammortamenti, nel loro ammontare complessivo.

	<b>BILANCIO DI ESERCIZIO 2017</b>	<b>BILANCIO DI PREVISIONE 2019</b>
<b>B) COSTI OPERATIVI</b>		
<b>VIII. COSTI DEL PERSONALE</b>	<b>79.628.866,76</b>	<b>70.086.082,05</b>
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	57.715.570,94	49.479.290,79
a) <i>Docenti/Ricercatori</i>	50.926.108,18	45.569.329,17
b) <i>Collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc.)</i>	3.717.429,30	1.708.296,20
c) <i>Docenti a contratto</i>	505.145,88	197.300,00
d) <i>Esperti linguistici</i>	2.120.074,97	2.004.365,42
e) <i>Altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca</i>	446.812,61	-
2) Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	21.913.295,82	20.606.791,26
<b>IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE</b>	<b>22.456.584,61</b>	<b>23.644.925,27</b>
1) Costi per sostegno agli studenti	4.266.549,29	4.945.621,81
2) Costi per il diritto allo studio	2.249.628,51	-
3) Costi per la ricerca e l'attività editoriale	359.771,77	-
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	1.224.046,50	-
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	503.472,29	508.750,00
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	-	-
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	1.021.074,36	987.005,48
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	5.583.274,46	5.298.584,20
9) Acquisto altri materiali	528.846,98	368.032,67
10) Variazione delle rimanenze di materiale	-	-
11) Costi per godimento beni di terzi	1.007.920,36	929.776,89
12) Altri costi	5.712.000,09	10.607.154,22
<b>X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI</b>	<b>11.430.960,45</b>	<b>726.257,52</b>
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	4.764,71	-
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	11.426.195,74	726.257,52
3) Svalutazioni immobilizzazioni	-	-
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	-	-
<b>XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI</b>	<b>1.768.754,86</b>	<b>705.404,03</b>
<b>XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE</b>	<b>876.188,26</b>	<b>97.125,49</b>
<b>TOTALE COSTI (B)</b>	<b>116.161.354,94</b>	<b>95.259.794,36</b>

Ricomprensione quindi il costo del personale (docente, ricercatore, esperti linguistici e tecnico amministrativo) e tutti i costi per servizi connessi alla gestione corrente delle attività didattiche e di ricerca.

Come si evince dal confronto, i costi nel loro complesso sono stati previsti per l'esercizio 2019 per oltre 20milioni in riduzione rispetto ai costi rilevati nel 2017.

Il minore stanziamento previsionale è dovuto in parte alla mancata previsione degli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali, che vengono rilevati quale costo di esercizio con riferimento agli ammortamenti a

carico di progetti che hanno beneficiato di contributi in conto impianti, per i quali tale costo trova copertura nella determinazione di risconti passivi. Tale importo pertanto può essere rilevato esclusivamente alla chiusura dell'esercizio.

Inoltre, la previsione per Costi del Personale, in riduzione di oltre 9 milioni rispetto ai costi registrati nel 2017, è imputabile alla mancata riassegnazione del budget assegnato nel 2018 e non speso nell'anno, che sarà oggetto di assestamento nell'anno 2019, con particolare riferimento ad assegnisti di ricerca, collaborazioni, dottorati di ricerca, docenti a contratto ed altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica.

Per quanto concerne l'Utile rilevato nell'esercizio 2017 esso ammontava ad euro 5.773.362,61, mentre il risultato a pareggio previsto nel budget 2019 ammonta ad euro 1.486.229,58.

## **1.9 Analisi mercato del lavoro, dell'occupazione e delle imprese del territorio**

La condizione e l'andamento dell'economia del Salento — qui inteso in senso stretto come provincia di Lecce, principale bacino di riferimento dell'Università del Salento — vanno compresi in connessione con le vicende dell'economia dell'intero Mezzogiorno.

Fino agli anni Novanta del Novecento, il Mezzogiorno ha conosciuto una stagione di relativa crescita (benché comunque contrassegnata da un amplissimo divario rispetto al Centro-Nord), sia sulla base di trasferimenti pubblici consistenti, sia in ragione del suo ruolo di bacino di domanda per le produzioni delle imprese del Centro-Nord. A partire dalla fine di quel decennio, le condizioni strutturali si sono notevolmente modificate: da un lato, è iniziata una stagione di ristrutturazione dei conti pubblici e quindi una tendenza sempre più marcata alla cosiddetta *austerità*, che ha penalizzato proprio le regioni più dipendenti da trasferimenti; dall'altro, il declino della grande impresa nel Paese ha fatto sì che la produzione italiana si orientasse prevalentemente all'esportazione, facendo declinare il tradizionale ruolo del Mezzogiorno come bacino di domanda. Le condizioni dell'economia meridionale si sono ulteriormente aggravate dopo la crisi economico-finanziaria del 2007-2008. L'andamento delle variabili economiche può essere quindi ragionevolmente monitorato proprio a partire dal 2008.

**Per quanto può interessare la programmazione didattica e le politiche di accompagnamento al lavoro dell'Università, è utile, in particolare, prendere in considerazione l'andamento del numero degli occupati e l'andamento del numero delle imprese, considerando distintamente i diversi settori produttivi. È quanto si farà nella prima parte di questa sezione. Nella seconda parte, invece, si considereranno alcune evidenze che riguardano l'occupazione dei laureati. Nella terza parte, infine, si analizzerà la domanda di lavoro nei settori di pertinenza dei corsi di laurea di più recente istituzione.**



### 1.9.1 L'andamento generale dell'occupazione nei diversi settori economici

L'andamento dell'occupazione nell'ultimo decennio si può cogliere attraverso l'elaborazione di dati di fonte Istat – sintetizzati in una serie di **figure in appendice** – che offrono un quadro comparato dell'andamento dell'occupazione, in termini di variazione percentuale rispetto al 2008 (i valori assoluti sono riportati nella **tabella 1**, v. appendice).

In Italia, il numero degli occupati si è ridotto in misura molto consistente fra il 2008 e il 2013 (**fig. 1**). Nel 2013, era sceso di circa un milione di unità, ovvero di oltre 4 punti percentuali, rispetto al 2008. Molto più consistente rispetto al dato nazionale è stato il declino occupazionale nel Mezzogiorno, dove il calo si è registrato sino al 2014, anno in cui il volume degli occupati risultava ridotto di oltre 8 punti percentuali rispetto al 2008. Una lenta ripresa è iniziata su scala nazionale a partire dal 2014, e nel Mezzogiorno dal 2015. Tuttavia, il numero di occupati su scala nazionale non è ancora tornato ai livelli del 2008 (nel 2017 risulta inferiore di circa 1 punto percentuale); e nel Mezzogiorno gli occupati sono ancora il 5,4% in meno rispetto al 2008. La Puglia ha subito questo processo relativamente meno rispetto alla macroregione. Anche nel caso pugliese, una ripresa si è registrata a partire dal 2015, e nel 2017 gli occupati sono il 2,7% in meno rispetto al 2008. In questo panorama, la provincia di Lecce presenta dati più vicini a quelli del Mezzogiorno che a quelli medi pugliesi: il declino occupazionale qui è proseguito sino al 2015, e solo nel 2016 — ultimo anno disponibile nelle rilevazioni, gli occupati sono ancora oltre il 5% in meno rispetto al 2008.

L'analisi degli andamenti nei diversi settori restituisce peraltro un'immagine fortemente differenziata, che da un lato rivela il (preoccupante) declino di alcuni importanti settori in Italia, nel Mezzogiorno e in particolare nel contesto locale, dall'altro mostra l'emersione altre e relativamente nuove attività economiche, le cui potenzialità di sviluppo vanno attentamente valutate.

Quanto ai settori dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (**fig. 2**), su scala nazionale si è assistito a un declino degli occupati, che in realtà è legato non soltanto alla crisi del 2008, ma a un andamento di lungo corso del settore. Il fenomeno riguarda anche il Mezzogiorno nel suo complesso. La Puglia, tuttavia, costituisce un'eccezione: nel 2017 il numero di occupati nel settore supera di oltre il 4% quello del 2008. La provincia di Lecce presenta un'eccezione ancor più marcata: qui l'incremento occupazionale fra 2008 e 2016 (ultimo anno per il quale risulta la disponibilità di dati) supera il 9%.

Il processo che crea maggiori preoccupazioni è il declino del settore manifatturiero: un vero e proprio processo di deindustrializzazione che ha attraversato l'intero Mezzogiorno — in un contesto nazionale di per sé problematico — a partire dal 2008. Il dato dell'industria in senso stretto, ovvero con esclusione del settore delle costruzioni (**fig. 3**) mostra su scala nazionale un andamento decrescente dei livelli occupazionali, che solo a partire dal 2015 manifesta una lieve inversione di tendenza. Rispetto al 2008, nel 2015 risultava perso circa il 17% dei posti di lavoro, e nel 2017 il differenziale resta ancora superiore ai 15 punti percentuali. Ancora più grave il dato del Mezzogiorno, che nel 2015, rispetto al 2008, aveva perso circa il 26% degli occupati nella manifattura, ridottosi ad appena il 23,5% nel 2017. Lievemente meno grave rispetto alla media del Mezzogiorno l'andamento relativo alla Puglia e al Salento: su scala regionale, nel 2017 gli occupati in attività manifatturiere sono circa il 19% in

meno del 2008; nel Salento il dato del 2016 supera il 23%. È peraltro da notare che in provincia di Lecce non si è prodotta neanche la lieve inversione di tendenza osservata su scala più ampia fra 2015 e 2016. Si tratta dunque di una vera e propria emorragia occupazionale.

La crisi dell'industria trova riscontro in alcune vertenze di lunga durata che interessano i lavoratori del settore: secondo riscontri di fonte sindacale, 220 ex-dipendenti della British American Tobacco, a otto anni dalla chiusura della Manifattura Tabacchi, non riescono ancora a ricollocarsi nel territorio. Anche un altro settore tradizionalmente ben radicato nel contesto salentino, quello della manifattura tessile, è in sofferenza: la diminuzione del numero di vertenze avviate rispetto al passato, più che un indice del buon andamento del settore, appare come un sintomo della rarefazione delle aziende tessili. A seguito di fusioni e incorporazioni, numerosi lavoratori sono in attesa di essere ricollocati. Anche nei casi in cui i lavoratori sono riusciti a conservare o a riottenere il posto di lavoro, ciò è avvenuto sulla base di rilevanti compromessi in termini di inquadramento contrattuale e salario di base.

Analogamente, se non più grave, la tendenza che si osserva nel settore delle costruzioni. Qui i dati Istat (**fig. 4**) rivelano, per l'Italia, una perdita di circa il 26% dei posti di lavoro fra il 2008 e il 2017, che diventa circa il 43% nel Mezzogiorno. Per la provincia di Lecce, nel 2016 il differenziale supera il 31%. Rispetto ai dati Istat, ancora più gravi sono i riscontri della Cassa Edile di Lecce, che ha registrato una perdita di addetti tra il 2009 ed il 2017 del 41,8% (da 10.103 a 5.873), un monte ore in calo del 40,6% (11.816.374 a 7.023.479 di ore lavorate) e un monte salari ridotto del 31,5% (da 78.148.203 di euro a 53.541.945). In sofferenza, per conseguenza, risultano anche l'indotto e i cementifici, nei quali si è fatto molto consistente il ricorso alla Cig ordinaria.

Meno drammatica è la tendenza nel settore terziario (**fig. 5**). Nel complesso, nel settore dei servizi in Italia il numero degli occupati fra il 2008 e il 2017 è cresciuto di circa il 5%. In Puglia, tuttavia, la crescita è stata soltanto del 2,5%. Il Salento, in linea con la media del Mezzogiorno, ha visto crescere l'occupazione nel terziario di appena lo 0,8% (dato aggiornato al 2016).

È importante peraltro osservare gli andamenti occupazionali nelle diverse branche del terziario. Si manifestano qui interessanti evidenze. In particolare, le attività legate al turismo (alloggio e ristorazione) manifestano una perdurante tendenza alla crescita (**fig. 6**), sia su scala nazionale, sia su scala regionale e macroregionale. Fra il 2011 e il 2013 si osservato un rallentamento, ma nel complesso — fra il 2008 e il 2016 — l'aumento degli occupati è stato pari al 13,4% in Italia, all'11,4% nel Mezzogiorno, al 13,9% in Puglia. È evidente che il settore dell'accoglienza turistica si è venuto configurando come una delle "vocazioni" del Paese, e che il fenomeno riguarda la Puglia in maniera peculiare. Lo sviluppo delle attività turistiche sta peraltro trasformando l'assetto complessivo delle attività commerciali. Secondo riscontri dell'Osservatorio sulla demografia delle imprese italiane istituito da Confcommercio, raccolti in un campione di 120 città, nella sola città di Lecce fra il 2008 e il 2018 le attività di commercio al dettaglio sono calate del 12,6%, e specularmente le attività turistiche e di ristorazione sono cresciute del 40%.

In linea con il generale processo di deindustrializzazione e terziarizzazione dell'economia, un andamento in crescita presentano anche i settori delle attività finanziarie e assicurative, scientifiche e tecniche (**fig. 7**). In Italia,

nel 2016 gli occupati in questi settori sono il 7,7% in più rispetto al 2008; in Puglia e nel Salento il differenziale è rispettivamente dell'8,5 e 8,6%.

Le attività a prevalente gestione pubblica (amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale, istruzione, sanità e assistenza sociale), infine, manifestano andamenti molto diversi su scala nazionale e nel Mezzogiorno (**fig. 8**). Mentre su scala nazionale nel 2017 risulta guadagnato il 4,4%, nel Mezzogiorno, per effetto dei deficit di bilancio regionali e locali, gli occupati si sono ridotti del 2%. La situazione del Salento è particolarmente grave: dal 2008 al 2016 risulta perso quasi l'8% dei posti di lavoro.

Nel complesso, l'andamento dell'occupazione nei diversi settori, in Puglia e nella provincia di Lecce, è presentato nelle **figg. 9 e 10**. I settori delle costruzioni e dell'industria in senso stretto sono quelli che hanno subito in misura maggiore l'impatto della crisi, entrando in una dinamica recessiva dalla quale faticano a uscire. Sul versante opposto, è il macrosettore dei servizi a crescere di più, in misura evidente nella sfera delle attività finanziarie e assicurative, ma soprattutto in ragione della spinta esercitata dalle attività legate al turismo (per le quali il dato Istat è disaggregato soltanto fino alla scala regionale, **fig. 9**), che si rivelano in definitiva l'ambito di attività attualmente più vivace nel contesto pugliese e salentino.

Un fondamentale aspetto del mercato del lavoro che va ulteriormente considerato è la dimensione delle imprese datrici di lavoro. Come illustrato nella **fig. 11**, nei contesti meridionali la dimensione delle imprese è decisamente più piccola rispetto alla media italiana. Su scala nazionale, il 31,1% dei lavoratori dipendenti opera in imprese con almeno 250 dipendenti, il 18% in imprese che impiegano da 50 a 249 dipendenti, il 25,8% in imprese con 10-49 dipendenti e il 25,1% in imprese che occupano fino a 9 dipendenti. Il dato pugliese, in linea con quello dell'intero Mezzogiorno, è sostanzialmente invertito. Nelle grandi imprese lavora il 15,7% dei dipendenti, il 15% opera in imprese con 50-249 addetti, il 29% in imprese con 10-49 addetti e il 40,3% in imprese con meno di 10 addetti. Nella provincia di Lecce questo fenomeno di "nanismo" imprenditoriale è ancora più marcato: appena l'8,5% dei dipendenti lavorano in grandi imprese, il 13,9% in imprese con 50-249 addetti, il 30,8% in imprese con 10-49 addetti e il 46,9% in imprese con meno di dieci dipendenti.

## **1.9.2 La condizione occupazionale dei laureati dell'Università del Salento**

Nel Salento come nel resto d'Italia, i laureati godono di una condizione occupazionale meno svantaggiata rispetto ai non laureati. Tuttavia, anche le prospettive occupazionali dei laureati salentini sono condizionate dalla problematica situazione del mercato del lavoro. I dati Istat sulla situazione occupazionale dei giovani tra i 25 e i 34 anni residenti nella provincia di Lecce mostrano nel 2017 un tasso di disoccupazione pari al 36,8%, in aumento di 3,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente. È un tasso più alto di quelli che si riscontrano nella media pugliese (27,5%) e del Mezzogiorno (29,3%), e supera di quasi venti punti percentuali il tasso di disoccupazione nazionale per la stessa fascia di età (17%).

In questo scenario di forte deterioramento delle prospettive occupazionali, la condizione dei laureati è relativamente meno svantaggiata: conseguire la laurea ha effetti premiali in termini di occupabilità. Lo

testimoniano i dati del Consorzio Almalaurea relativi ai laureati dell'Università del Salento<sup>1</sup>: pur essendo necessari alcuni anni affinché la situazione occupazionale dei laureati si stabilizzi, sulla base dei dati riferiti al 2016 il tasso di disoccupazione dei laureati magistrali a cinque anni risulta pari al 17,3%, dato prossimo a quello medio del Mezzogiorno (15,4%), benché ancora distante dal dato nazionale (9,3%). Il differenziale nel tasso di disoccupazione dei laureati di Unisalento rispetto a quello medio del territorio di riferimento è pari al 12,7%, contro l'8,4% calcolato su base nazionale.

La condizione occupazionale dei laureati varia in misura consistente in ragione della loro formazione disciplinare (v. **fig. 12**): i laureati in discipline ingegneristiche ed economico-statistiche sono quelli che hanno migliori performance occupazionali, con un tasso di disoccupazione pari rispettivamente al 2,7% e al 8,8%. Minori opportunità incontrano i laureati in discipline giuridiche e letterarie, con tassi di disoccupazione che salgono rispettivamente al 24,6% e al 23,9%.

Al di là dei tassi di occupazione e disoccupazione, è interessante considerare alcuni dati su tipologia e qualità del lavoro svolto.

Quanto alla *stabilità del lavoro*, al quinto anno dal conseguimento della laurea magistrale il 69,9% dei laureati Unisalento raggiunge una condizione occupazionale stabile (il 52,6% con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il 17,3 con lavoro autonomo) ma un laureato su cinque (il 21,3%) è ancora impiegato con una formula "non standard". La provenienza disciplinare si riflette anche sulla stabilità del lavoro: tra ingegneri e insegnanti prevale il lavoro a tempo indeterminato (79,7% e 68,7%). Tra i laureati in discipline giuridiche è più diffuso il lavoro autonomo (64%), mentre i contratti non standard sono prevalenti tra i laureati in discipline scientifiche (41,7%) e interessano ampiamente anche i laureati in discipline letterarie (34,4%).

Quanto ai *livelli retributivi* e al numero di *ore lavorate*, la retribuzione media dei laureati Unisalento a cinque anni dalla laurea è di 1.193 euro, inferiore di circa 100 euro alla retribuzione media del Mezzogiorno e di 200 euro rispetto al dato nazionale. Le ore medie lavorate sono 34,5. Soltanto gli ingegneri percepiscono retribuzioni nettamente superiori alla media (1.607 €), che si riflettono nel numero di ore settimanali lavorate (42,5). Specularmente, i laureati in discipline giuridiche godono di una retribuzione media mensile di 791 euro a fronte di 37,5 ore di lavoro settimanali. Più ridotto il monte-ore dei laureati in discipline letterarie o dell'insegnamento (26,6 e 29 ore), che percepiscono retribuzioni inferiori alla media (1.057€ e 1.007€). Per tutte le altre discipline, retribuzione e ore lavorate si avvicinano ai valori medi.

Come già notato, la condizione occupazione dei laureati è fortemente influenzata dalle condizioni del mercato del lavoro e dalla (carente) specializzazione produttiva del contesto territoriale. Questa relazione è evidente nei dati relativi al *ramo di attività economica* e all'*area geografica di lavoro*. In un territorio, come quello della provincia di Lecce, ampiamente coinvolto da processi di deindustrializzazione e da una riconfigurazione della struttura produttiva in direzione dell'ampliamento dei servizi (soprattutto turistici), non stupisce che solo l'11,9% dei

---

<sup>1</sup> Non è possibile scorporare dai dati Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati Unisalento i soli dati relativi ai residenti nella provincia di Lecce. Una serie di indicatori lascia comunque ipotizzare che gran parte degli intervistati siano ancora residenti sul territorio salentino.

laureati lavori nell'industria e che l'86,3% sia, invece, impiegato nei servizi (contro, rispettivamente il 21,6% e il 75,6% su base nazionale). Il lavoro nei servizi è prevalente anche tra i laureati in discipline ingegneristiche: solo uno su tre riesce a trovare lavoro nell'industria. La scarsa domanda di lavoro nell'ambito dell'industria si riflette anche nella maggiore propensione dei laureati in Ingegneria a cercare lavoro fuori sede: è il 39,1% degli ingegneri a lavorare al Centro-Nord (rispetto al dato medio del 21,8% dei laureati salentini). Il grafico in **fig. 13** ricostruisce la distribuzione dei laureati Unisalento per ramo di attività economica. Oltre agli ingegneri, nell'industria sono impiegati anche laureati nelle discipline geo-biologiche, scientifiche e linguistiche (nel settore lavorano rispettivamente il 20%, il 16,7% e il 13,3% dei laureati di ciascuna di queste aree). I laureati in discipline giuridiche svolgono in larga parte attività libero-professionali, mentre prevale il lavoro nel settore dell'istruzione e della ricerca fra i laureati in discipline scientifiche (66,7%) e letterarie (46,9%).

Un'ulteriore conferma del fatto che le difficoltà occupazionali dei laureati sono connesse alle caratteristiche del tessuto produttivo scaturisce dai dati relativi all'*utilizzo delle competenze acquisite* e all'*efficacia percepita della laurea*: complessivamente, appena il 47,4% dei laureati salentini dichiara di utilizzare in maniera elevata le competenze acquisite durante il percorso di studi. Il dato si conferma nella percezione di efficacia del titolo conseguito: è soltanto poco più della metà degli intervistati (il 55,5%) a ritenere la laurea efficace o molto efficace nel lavoro che svolge. Pur essendo abbastanza soddisfatti del proprio impiego (con un punteggio medio di 7,5 su 10) gli occupati in cerca di lavoro risultano essere circa uno su tre (il 29,2%). Il fenomeno della *sovraqualificazione* dei laureati rispetto alle prospettive offerte dal mercato del lavoro è comunque ampiamente registrato su tutto il territorio nazionale<sup>2</sup>.

A fronte della generale difficoltà dei laureati di trovare un'occupazione adeguata alle competenze acquisite nel percorso formativo, l'Università del Salento ha messo in campo una strategia di rafforzamento della propria funzione di *job placement*. Il presupposto è che non sia sufficiente mettere a punto l'astratta *occupabilità* dei laureati, ma che occorra anche costruire percorsi attraverso i quali l'occupabilità – che spesso, come detto, i laureati salentini esportano verso il Centro-Nord – possa diventare concreta *occupazione* anche nel contesto salentino. Il *job placement* è stato quindi complessivamente ripensato come una strategia *pubblica*, che deve necessariamente coinvolgere, accanto all'Università, anche il tessuto produttivo territoriale e le istituzioni politico-amministrative. Alle attività di consulenza che l'Ufficio *Career Service* da tempo offre agli studenti e ai laureati – orientamento in uscita, valutazione delle competenze trasversali, preparazione di *curricula* – sono state aggiunte quindi attività più direttamente finalizzate alla costruzione di percorsi occupazionali. Il fulcro di questa cooperazione fra Università e territorio sono le giornate denominate *Settimana del Lavoro*, un'iniziativa che si svolge due volte all'anno, con l'aggiunta di un'edizione speciale dedicata, di anno in anno, a settori specifici. Durante la *Settimana del Lavoro*, imprese di ogni settore, dimensione e contesto territoriale hanno l'opportunità di incontrare, in spazi appositamente organizzati, studenti e laureati interessati alla loro domanda di lavoro. Dalla

---

<sup>2</sup> V. L. Maestripietri, C. Ranci, "Non è un paese per laureati. La sovra-qualificazione occupazionale dei laureati italiani", *Stato e Mercato*, 2016, 3, p. 425-50.

prima edizione, svoltasi nel 2016, ciascuna Settimana del Lavoro ha visto la partecipazione di circa 50 imprese, con un migliaio di presenze fra studenti e laureati.

Grazie a un progetto finanziato dalla Regione Puglia (denominato *Best Placement Unisalento*), nell'organizzazione della Settimana del Lavoro sono coinvolti anche un team di reclutatori che stimola la partecipazione delle aziende del territorio, e un team di tutoraggio che segue studenti e laureati nei loro inserimenti professionali.

Nel complesso, l'uso di strumenti di transizione Università-lavoro si è ampliato negli ultimi tre anni. Fra il 2015 e il 2017 il numero dei tirocini curricolari è passato da 1.413 a 1.775. Il numero dei tirocini extracurricolari da 25 a 35. Si è inaugurato inoltre un nuovo corso nell'utilizzo dei contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, a seguito della recente riforma dello strumento.

### **1.9.3 Le prospettive occupazionali per i Corsi di Laurea di recente istituzione**

A partire dall'Anno Accademico 2017/2018 l'Università del Salento ha istituito nuovi Corsi di Laurea, sulla base di consultazioni con *stakeholders* del territorio. Si tratta di:

- A) Manager del Turismo (Triennale);
- B) Scienze motorie e dello sport (Triennale);
- C) Viticoltura ed Enologia (Triennale);
- D) Governance Euro-Mediterranea delle Politiche Migratorie (Magistrale);
- E) DAMS (Triennale);
- F) Ingegneria delle Tecnologie Industriali (Triennale);
- G) Management Digitale (Triennale).

Benché non si possa individuare una precisa corrispondenza fra corsi di laurea e settori di attività economica, con un certo grado di approssimazione si può valutare quali siano gli andamenti occupazionali in settori che certamente costituiscono ambiti di occupazione possibili per chi acquisisce i titoli di laurea di cui si tratta. Le **figure 14-18** illustrano quindi, elaborando dati di fonte Istat, l'andamento del numero di addetti in settori nei quali sono tendenzialmente spendibili le competenze offerte dai primi cinque dei Corsi di Laurea in questione (A-E). I dati disaggregati sono disponibili soltanto al livello nazionale. Per gli altri due (F-G) si prenderanno in considerazione fonti diverse.

**A) Quanto alla Laurea in Manager del Turismo (fig. 14)**, si può considerare che nel periodo 2012-2016, se è vero che il numero degli addetti delle "tradizionali" agenzie di viaggio e dei tour operator è lievemente diminuito, è aumentato di quasi il 40% in altri servizi di prenotazione e attività connesse. Si è già detto inoltre della generale tendenza alla crescita, anche in termini occupazionali, delle attività di alloggio e ristorazione, che riguarda l'intero contesto italiano, e in modo particolare la Puglia e il Salento. È peraltro opinione condivisa dagli osservatori che il fenomeno di "turistizzazione" che sta interessando la provincia di Lecce (e il Capoluogo in maniera spiccata)

richieda di essere governato anche attraverso un aumento del livello e della diffusione delle competenze degli operatori.

**B)** Quanto alla **Laurea in Scienze Motorie e dello Sport (fig. 15)**, l'aumento degli addetti nelle attività sportive, nello stesso periodo, è stato di oltre il 5%.

**C)** Quanto alla **Laurea in Viticoltura ed Enologia (fig. 16)**, si osserva che nelle attività di consulenza agraria l'aumento del numero di addetti è stato del 3,4% e, soprattutto, che gli addetti nel settore della produzione enologica sono aumentati di quasi 27 punti percentuali, in coincidenza con una stagione di spiccata valorizzazione delle produzioni enologiche italiane. La Puglia, con 8.130.000 ettolitri di vino prodotti nel 2017 (fonte: Assoenologi su dati Mipaaf), condivide il primato nazionale con il Veneto, la cui produzione si attesta su volumi comparabili.

**D)** Quanto alla **Laurea Governance Euro-Mediterranea delle Politiche Migratorie (fig. 17)**, in mancanza di dati disaggregati sulle attività specificamente dedicate alla gestione dei fenomeni migratori, si può considerare che nelle attività di assistenza sociale non residenziale — fra le quali rientrano in buona parte quelle che hanno a che fare con le migrazioni — hanno visto un aumento degli addetti di circa il 30% nel periodo considerato. L'andamento della domanda di lavoro in questo settore dovrà comunque essere monitorato nei prossimi anni, anche in ragione della radicale riduzione dei servizi di accoglienza e integrazione dei migranti annunciata dal Governo in carica.

**E)** Quanto alla **Laurea in Discipline delle Arti, della Musica e dello Spettacolo (fig. 18)**, essa interviene in una fase nella quale, su scala nazionale, la produzione cinematografica, di video, di programmi televisivi e di registrazioni musicali, come anche le attività creative, artistiche e di intrattenimento, conoscono una sostanziale stagnazione. Tuttavia, la Puglia e il Salento presentano degli aspetti peculiari. La Puglia, fra il 2010 e il 2017, è stata sede di circa 300 produzioni cinematografiche e televisive (Fonte: Apulia Film Commission [<http://www.apuliafilmcommission.it/category/girano-in-puglia>]), facendo di questo settore di attività una delle chiavi del suo sviluppo culturale ed economico. Altrettanto si può affermare sul piano delle produzioni musicali, settore in cui, dal 2010, opera Puglia Sounds, un programma della Regione Puglia per lo sviluppo del sistema musicale regionale, che sviluppa azioni di sistema finalizzate a sostenere le componenti artistiche, professionali, imprenditoriali e istituzionali della produzione musicale. Va ricordato peraltro che l'offerta culturale e il patrimonio demotnoantropologico sono parte integrante – anzi, parte determinante – dell'attrattività turistica del territorio. La crescita del successo turistico della Penisola Salentina è legato, notoriamente, alla peculiare offerta culturale diffusa che sostiene la possibilità di un “turismo esperienziale” anche in presenza di flussi turistici ingenti. È in questo contesto che è nata l'esigenza di un polo di alta formazione per le professioni che operano in questo settore.

**F-G)** Considerazioni specifiche valgono per la **Laurea in Management Digitale** e per la **Laurea in Ingegneria delle Tecnologie Industriali**. In questi casi, si tratta di competenze decisamente trasversali a molti settori economici, tanto nell'area della manifattura quanto in quella dei servizi. I processi di digitalizzazione delle attività economiche sono infatti un fatto conclamato, sul quale si è puntata da tempo l'attenzione dei *policy-makers*, come

anche della pubblicistica e della ricerca socio-economica. In questo processo, hanno una posizione centrale le professioni o professionalità che hanno un legame diretto non soltanto con l'utilizzo degli artefatti tecnologici, ma anche con la loro dimensione tecnica, e richiedono perciò conoscenze e capacità di ordine prettamente tecnico.

Per avere un riscontro sull'andamento del mercato delle competenze che riguardano questi profili professionali, si possono prendere in considerazione i dati del rapporto Excelsior, elaborato da Unioncamere sulla base di una rilevazione continua annuale attraverso questionari somministrati alle imprese italiane. Qui si riscontra che, nel 2017, per il 16,9% dei contratti di lavoro le imprese attribuiscono un'importanza di livello medio-alto e alto (valori 4 e 5 di una scala Likert a 5) alla “capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici”; e che altrettanto avviene nel 23,4% dei casi per le “competenze digitali e la conoscenza di strumenti di comunicazione visiva e multimediale” e nel 10,8% dei casi per la “capacità di gestire soluzioni innovative applicando tecnologie 4.0”. Si può ritenere, dunque – interpretando le classificazioni pur non del tutto lineari di questa ricerca – che queste siano le percentuali di contratti di lavoro (di qualsiasi tipo e durata) per i quali dette competenze sono considerate un requisito tendenzialmente non derogabile.

Meno equivocabile sembra la rilevazione riportata nel Rapporto 2018 dell'Osservatorio sulle competenze digitali, che ha misurato l'incidenza delle competenze digitali richieste dalle aziende italiane in circa 540 mila annunci web riferiti all'anno 2017, articolandola su 239 professioni (quarto digit della classificazione ISCO) non appartenenti al settore ICT. Nel complesso, risulta che la componente digitale (definita “*Digital Skill Rate*”) corrisponde al 13,8% del totale delle competenze richieste.

Almeno altrettanto interessante è la specifica composizione delle *skills* digitali richieste negli annunci. Sotto questo profilo, come si rileva nella **tabella 2**, ci sono rilevanti differenze fra i settori industriali, i servizi e il commercio. Tuttavia, in tutti i settori, le competenze tecniche e le competenze di “brokeraggio informativo” – quelle più attinenti alla Laurea in Management Digitale – hanno una dimensione consistente.

In conclusione L'Università del Salento opera in un contesto particolarmente complesso sotto il profilo occupazionale. Dall'analisi condotta in questo rapporto emerge con evidenza la difficoltà del tessuto produttivo della provincia di Lecce di superare una fase di forte difficoltà che ha aggravato alcuni deficit “cronici” del mercato del lavoro, riscontrabili in tutti i contesti regionali e subregionali del Mezzogiorno: la carenza di specializzazione produttiva, la scarsa presenza di imprese di dimensioni grandi e medie, la debole capacità di innovazione degli attori economici. Dopo il 2008, in questo contesto si è assistito soprattutto a un'ulteriore spinta verso la deindustrializzazione, che si è accompagnata a un indebolimento delle capacità di intervento economico delle amministrazioni pubbliche locali.

Si sono rilevate, nondimeno, differenze anche molto ampie fra i diversi settori economici. Nel settore dell'agricoltura e della produzione alimentare, si irrobustiscono la produzione agricola di qualità e, soprattutto, la produzione vitivinicola. Nel terziario, un'espansione peculiare si registra nelle attività connesse all'offerta turistica.



Uno specifico profilo di analisi è stato dedicato alla condizione occupazionale dei laureati dell'Università del Salento, che si presenta sostanzialmente in linea con quella degli altri Atenei del Mezzogiorno, manifestando peraltro ampie differenze in ragione delle diverse aree disciplinari. È stato altresì rilevato che l'Ateneo salentino ha messo in campo azioni mirate a facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato, attraverso il coinvolgimento di attori economici e istituzionali nei percorsi di job placement.

Infine, si è dato conto della condizione del mercato del lavoro nei settori che costituiscono ambiti di occupazione possibili per i futuri laureati dei Corsi di Laurea di nuova istituzione. Sulla base di dati di varia fonte, si è riscontrato che la nuova offerta formativa interviene effettivamente entro campi di attività economica in espansione sotto il profilo occupazionale e particolarmente importanti nella prospettiva dello sviluppo culturale ed economico del contesto territoriale.

Naturalmente, occorrerà verificare periodicamente sia le traiettorie future dei settori di cui si tratta, sia l'effettiva capacità degli attori economici del territorio di avvalersi dell'offerta di competenze messa in campo dall'Università.

## 1.9.4 Grafici e tabelle

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Branca di attività (NACE Rev2)</b>	<b>Territorio</b>										
totale attività economiche	Italia	25.349,2	24.925,5	24.765,7	24.842,7	24.764,8	24.322,8	24.339,4	24.497,9	24.825,5	25.112,7
	Mezzogiorno	7.219,7	7.012,0	6.925,2	6.938,8	6.859,9	6.688,6	6.674,4	6.726,7	6.809,5	6.852,2
	Puglia	1.399,0	1.349,1	1.346,6	1.368,2	1.367,5	1.325,3	1.323,8	1.340,4	1.360,5	1.361,7
	Lecce	266,4	257,9	256,3	261,7	262,9	255,2	254,6	252,2	253,4	..
agricoltura, silvicoltura e pesca	Italia	963,4	942,1	959,5	942,2	918,7	892,2	890,6	899,3	920,1	912,1
	Mezzogiorno	540,0	521,4	530,4	536,7	519,0	507,3	503,6	508,8	521,8	518,7
	Puglia	123,2	120,0	124,0	125,5	125,5	121,6	121,5	123,2	127,4	128,9
	Lecce	20,0	19,5	20,1	22,6	21,5	22,2	21,7	21,4	22,0	..
Industria in senso stretto	Italia	4.855,8	4.633,3	4.470,2	4.439,9	4.369,6	4.251,1	4.179,2	4.147,5	4.184,7	4.211,9
	Mezzogiorno	960,1	902,1	843,9	839,6	820,7	785,8	766,0	761,2	771,2	777,1
	Puglia	210,8	196,2	187,7	188,2	186,4	177,7	174,0	171,4	176,0	177,3
	Lecce	36,5	34,1	32,6	33,0	32,7	31,2	30,8	29,5	29,5	..
costruzioni	Italia	1.966,1	1.945,3	1.911,9	1.867,6	1.778,5	1.643,1	1.578,0	1.559,1	1.557,5	1.561,3
	Mezzogiorno	659,8	624,5	589,1	558,9	525,3	469,5	447,2	453,8	458,6	462,3
	Puglia	125,8	117,3	113,4	114,4	108,0	96,8	90,8	90,4	92,1	92,4
	Lecce	27,3	26,2	25,5	25,1	24,7	22,2	20,8	20,8	20,8	..
servizi	Italia	17.563,9	17.404,8	17.424,1	17.593,0	17.698,0	17.536,4	17.691,6	17.892,0	18.163,2	18.427,4
	Mezzogiorno	5.059,8	4.964,0	4.961,8	5.003,6	4.994,9	4.926,0	4.957,6	5.002,9	5.057,9	5.094,1
	Puglia	939,2	915,6	921,5	940,1	947,6	929,2	937,5	955,4	965,0	963,1
	Lecce	182,6	178,1	178,1	181,0	184,0	179,6	181,3	180,5	181,1	..
In particolare: servizi di alloggio e di ristorazione	Italia	1.314,7	1.288,7	1.300,1	1.329,5	1.381,6	1.374,0	1.405,6	1.458,5	1.518,5	..
	Mezzogiorno	354,5	348,7	356,6	365,8	358,9	354,4	362,4	379,7	399,9	..
	Puglia	68,3	66,4	68,4	70,7	69,8	69,7	71,0	74,7	79,3	..
attività finanziarie e assicurative, attività immobiliari, attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto	Italia	3.609,5	3.525,3	3.568,3	3.647,8	3.692,9	3.663,6	3.712,0	3.790,3	3.858,8	3.919,2
	Mezzogiorno	811,1	786,8	795,4	810,2	834,4	828,7	839,1	848,9	866,3	846,6
	Puglia	159,5	153,7	155,8	161,4	165,1	162,2	167,0	172,1	172,7	165,2
	Lecce										
amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria, istruzione, sanità e assistenza sociale,	Italia	29,2	29,4	29,9	30,8	31,7	30,0	31,9	32,1	31,8	..
	Mezzogiorno	7.096,7	7.120,1	7.125,4	7.162,3	7.204,1	7.173,6	7.277,4	7.314,4	7.348,4	7.426,1
	Puglia	2.332,0	2.301,2	2.286,2	2.298,3	2.302,4	2.271,2	2.298,3	2.300,3	2.283,2	2.286,8
	Lecce	408,1	403,9	402,1	405,7	412,7	402,4	408,1	412,9	409,3	403,9
		83,0	80,4	79,5	80,2	82,3	79,7	79,4	78,6	77,0	..

Tabella 1: Numero (in migliaia) di occupati regolari e irregolari. Fonte: Istat.

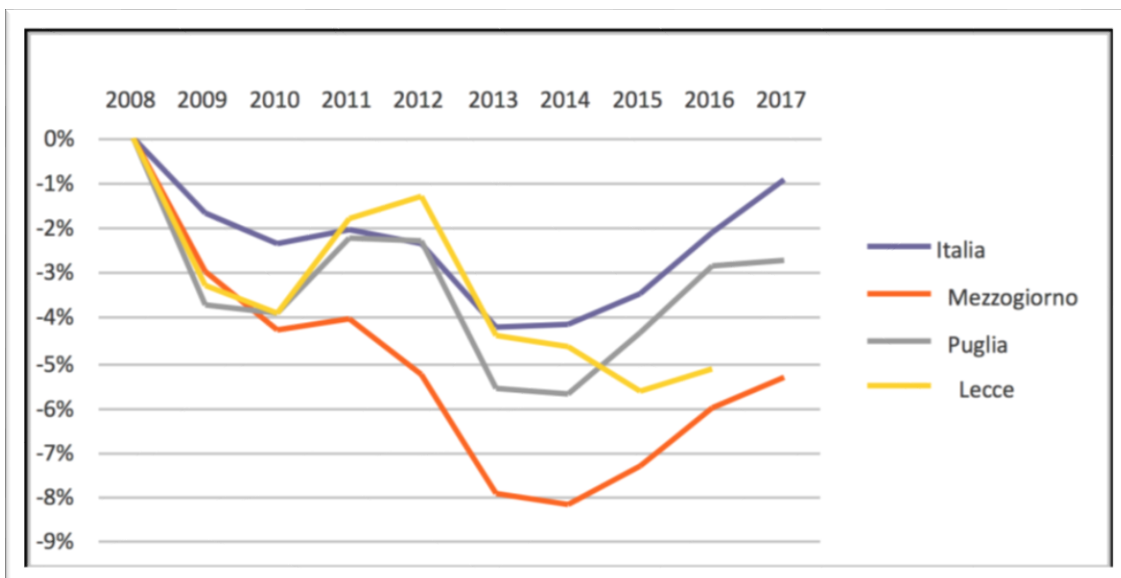


Figura 1: Andamento (base 2008) del numero di occupati nel totale delle attività economiche. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

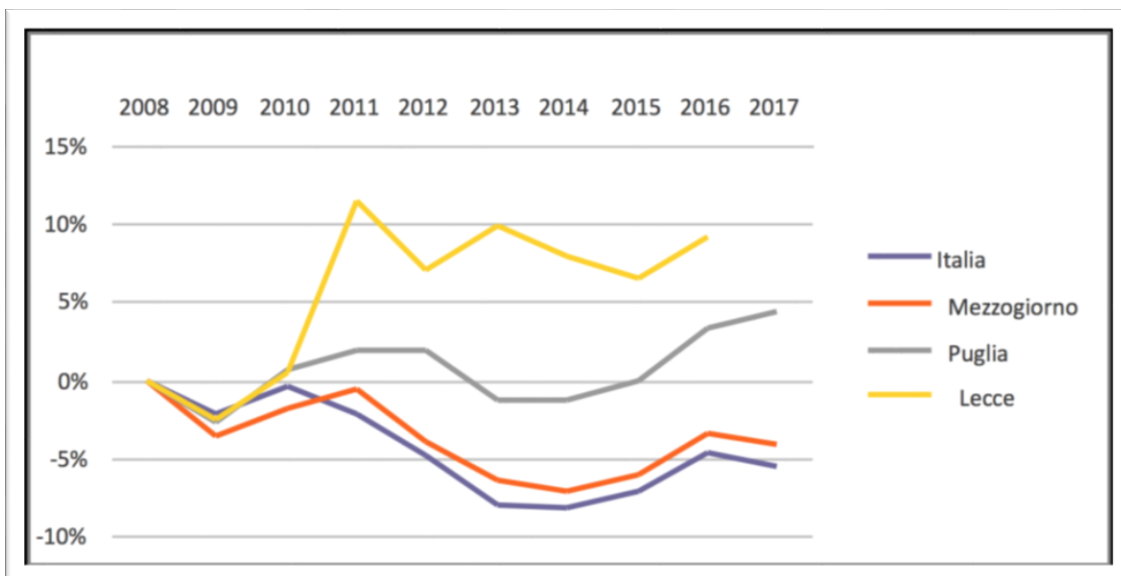


Figura 2: Andamento (base 2008) del numero di occupati nel settore Agricoltura, silvicoltura e pesca. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

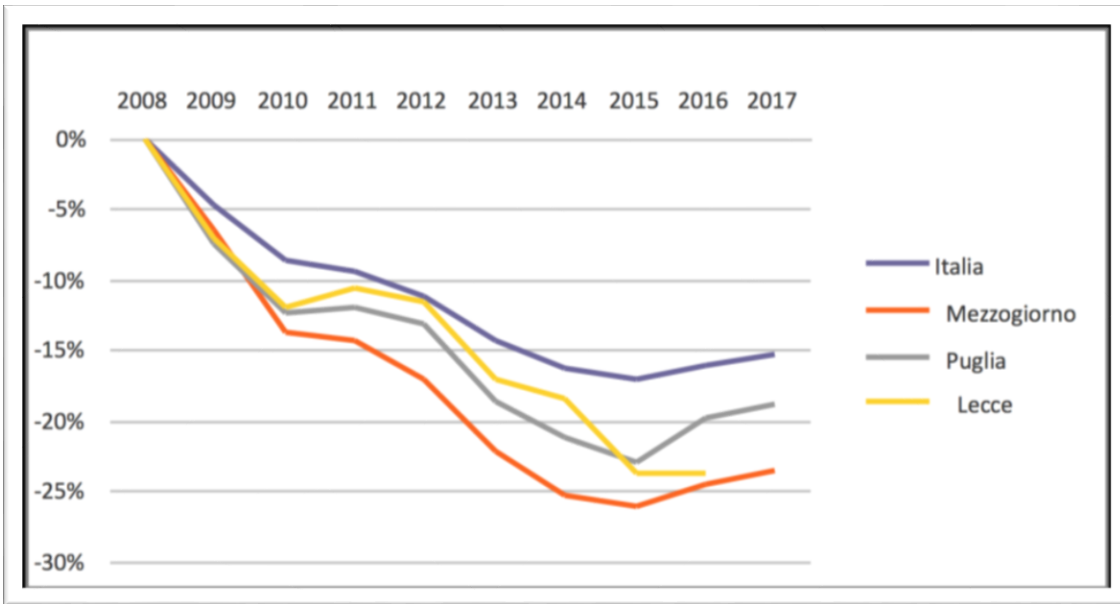


Figura 3: Andamento (base 2008) del numero di occupati nell'industria in senso stretto (escluse costruzioni). Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

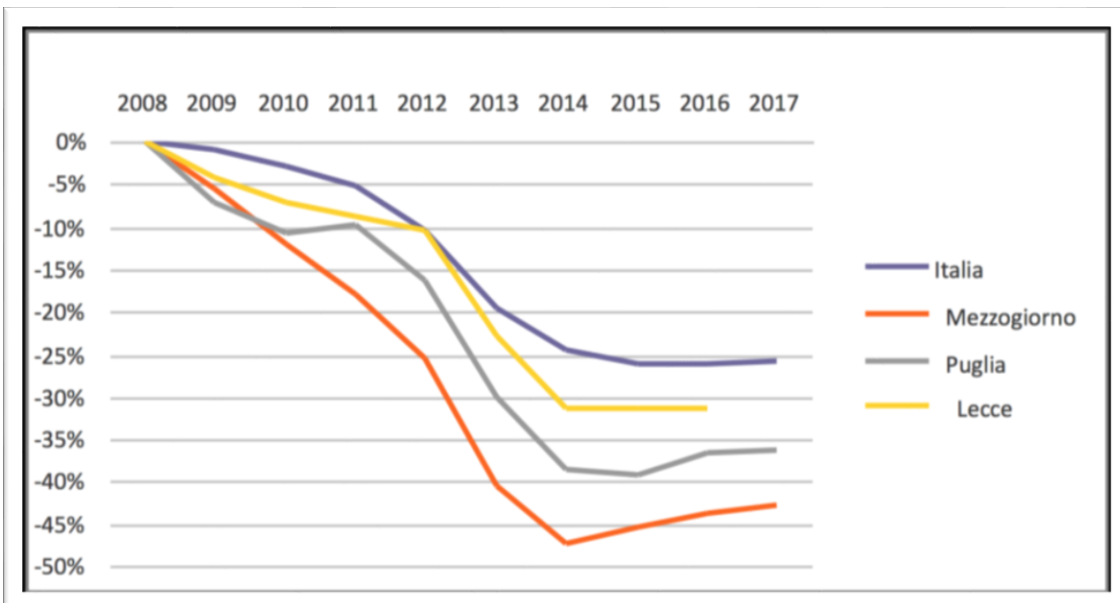


Figura 4: Andamento (base 2008) del numero di occupati nel settore Costruzioni. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

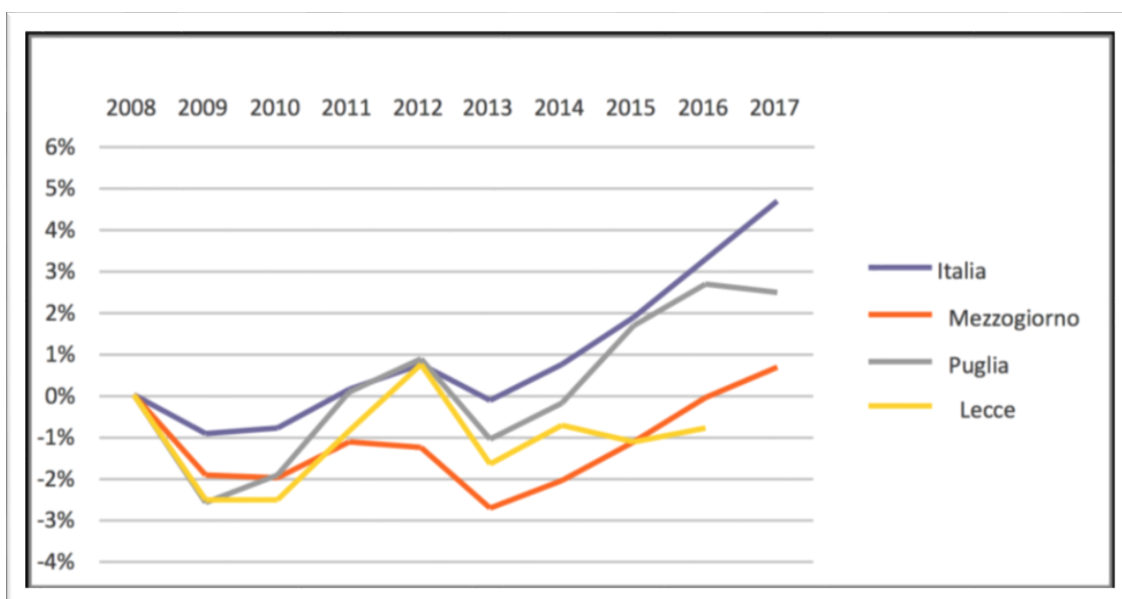


Figura 5: Andamento percentuale (base 2008) del numero di occupati nel settore dei servizi. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

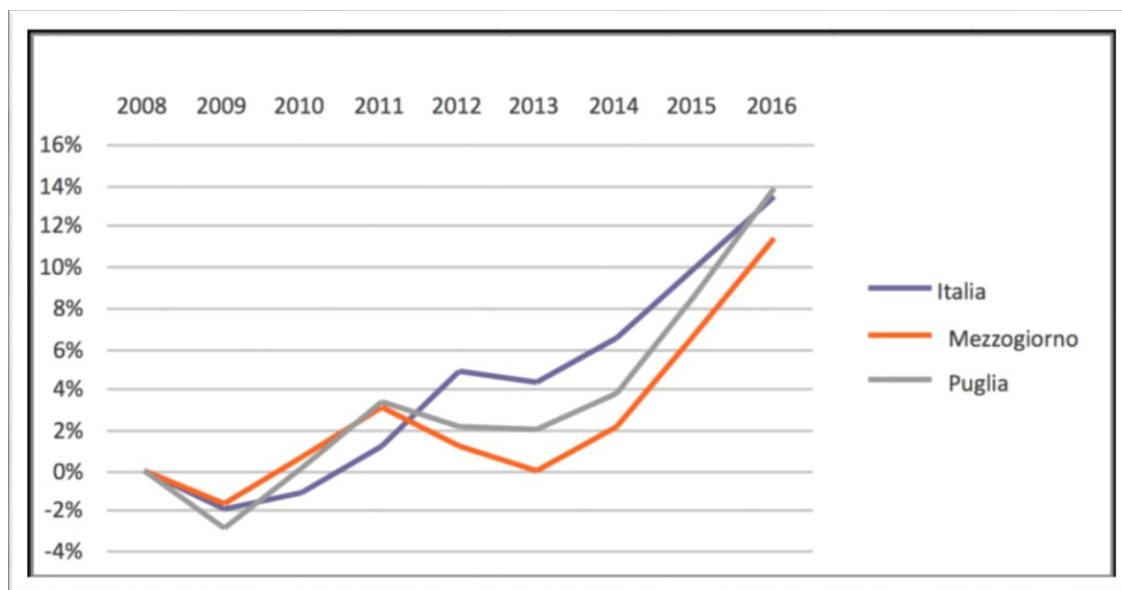


Figura 6: Andamento (base 2008) del numero di occupati nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

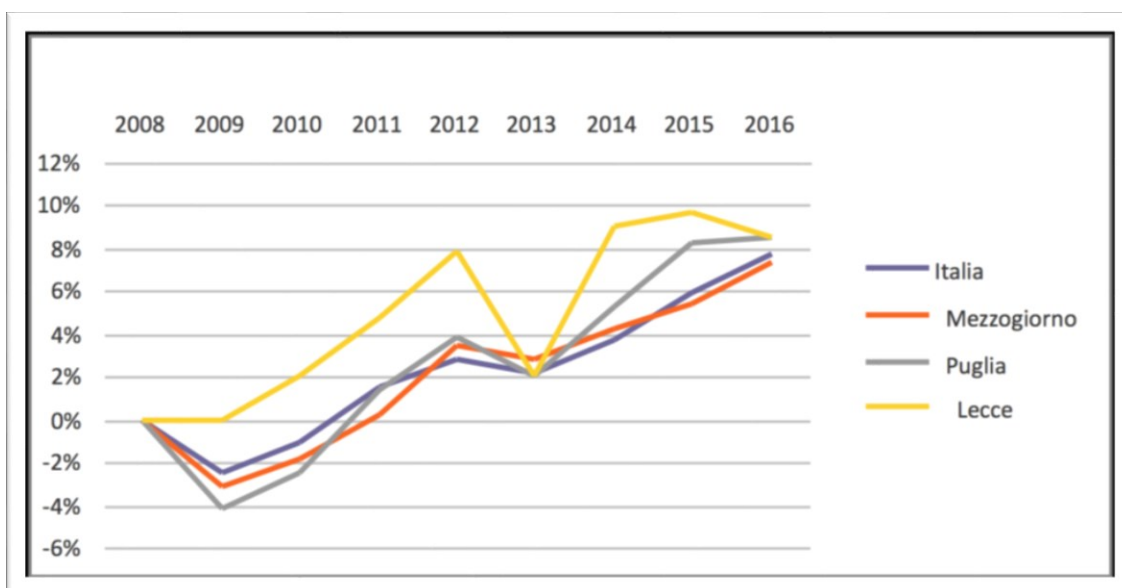


Figura 7: Andamento (base 2008) del numero di occupati nel settore delle attività finanziarie e assicurative, immobiliari, e delle altre attività professionali, scientifiche e tecniche. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

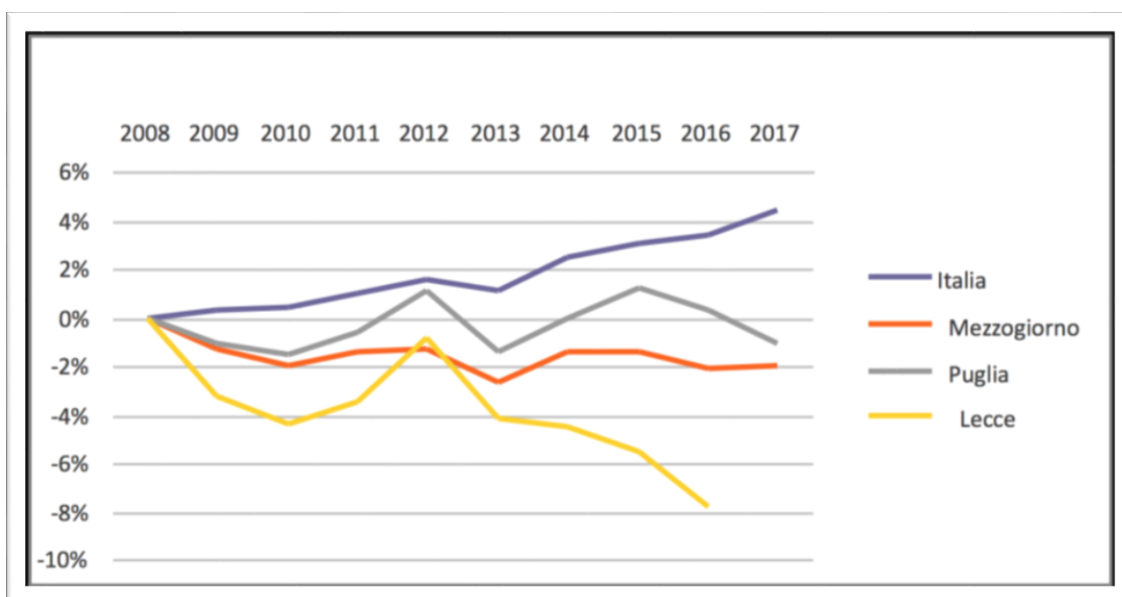


Figura 8: Andamento percentuale (base 2008) del numero di occupati nell'amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale, istruzione, sanità e assistenza sociale. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

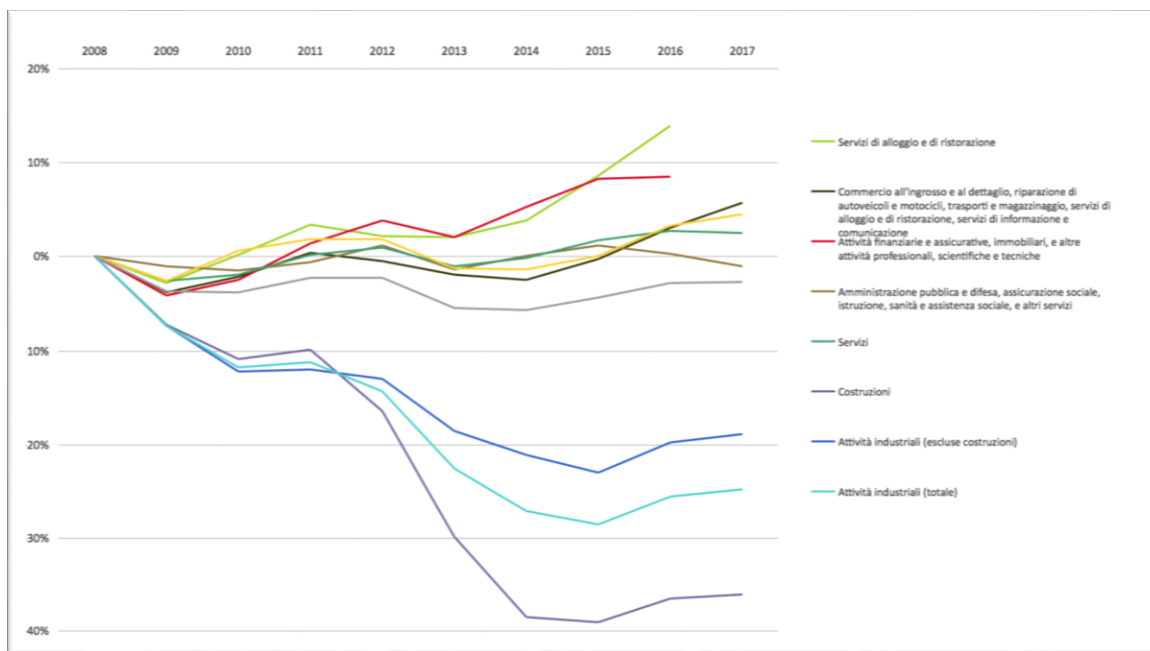


Figura 9: Andamento percentuale (base 2008) del numero di occupati in Puglia nei diversi settori economici. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

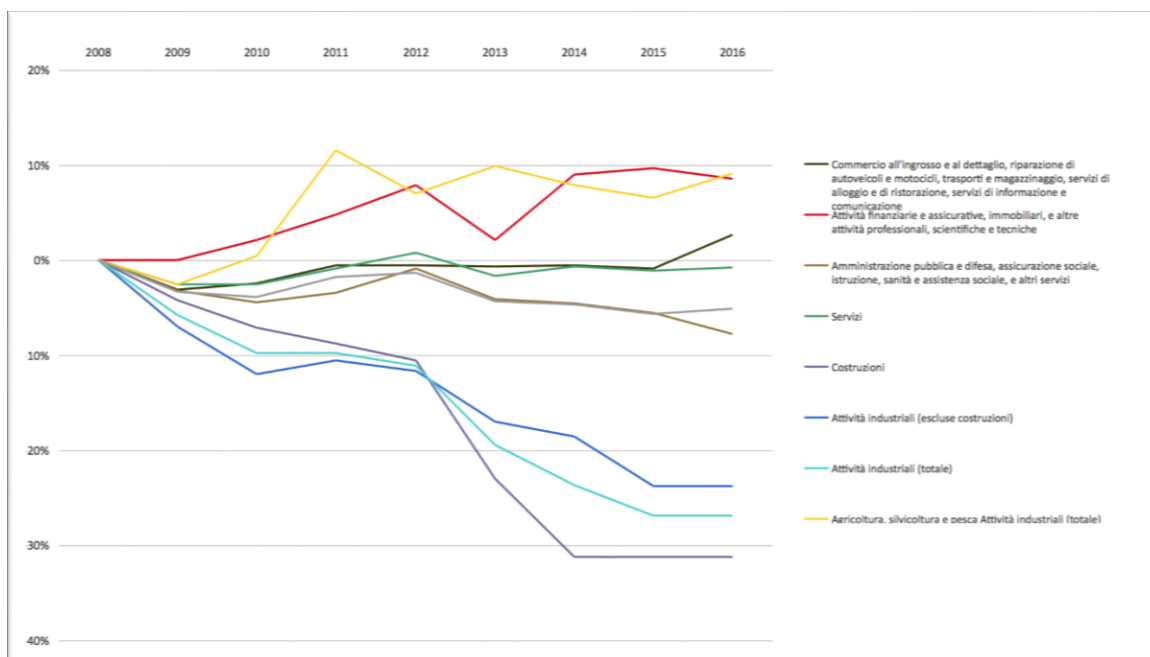


Figura 10: Andamento percentuale (base 2008) del numero di occupati in provincia di Lecce nei diversi settori economici. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

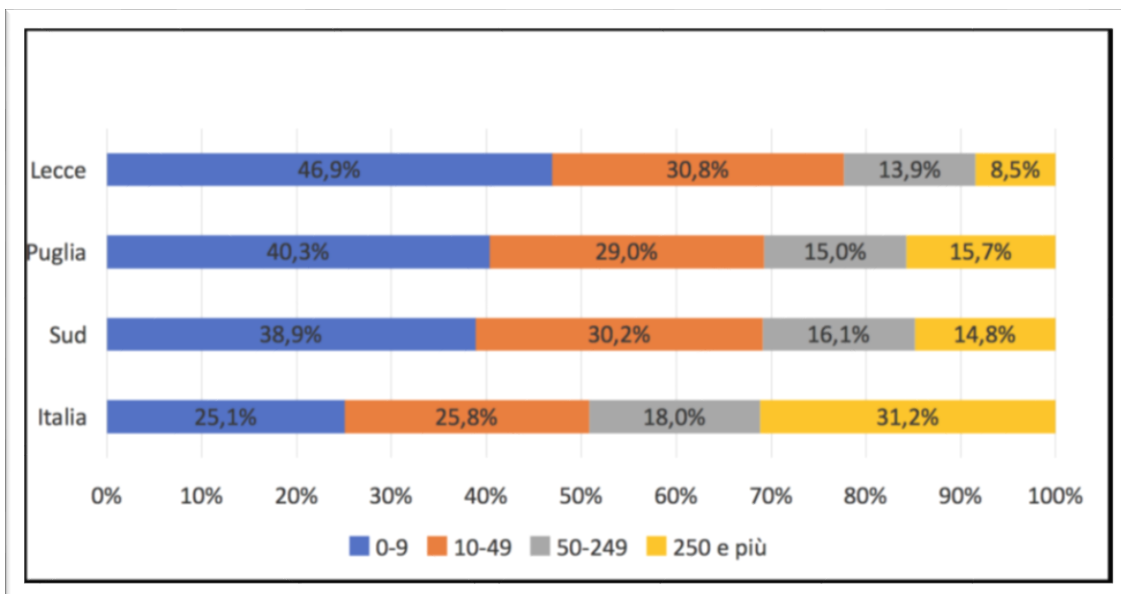


Figura 11: Distribuzione dei lavoratori dipendenti nelle diverse classi di addetti, anno 2016. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

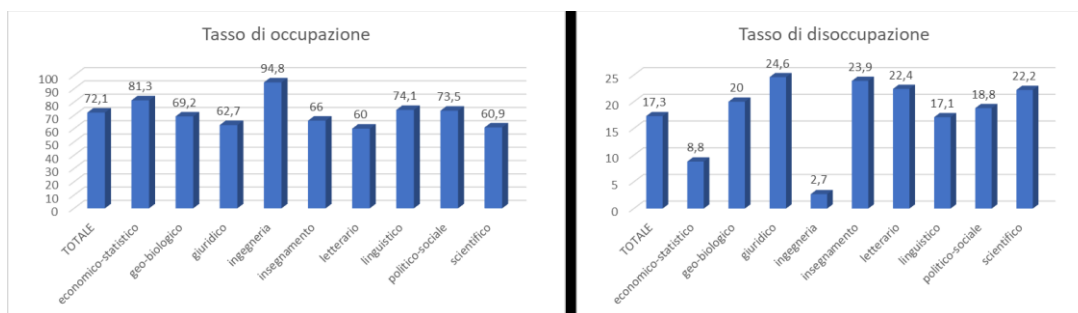


Figura 12: Tassi di occupazione e disoccupazione laureati Unisalento a 5 anni dalla laurea (dato 2016 relativo ai laureati 2011). Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea.



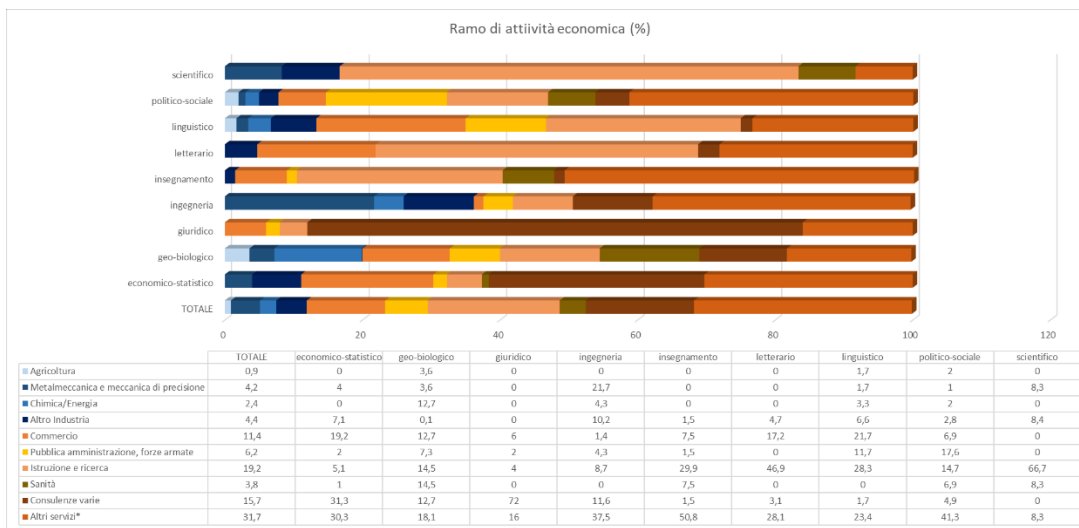


Figura 13 – Ramo di attività in cui lavorano i laureati Unisalento a 5 anni dalla laurea (dato 2016 relativo ai laureati 2011). Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea.

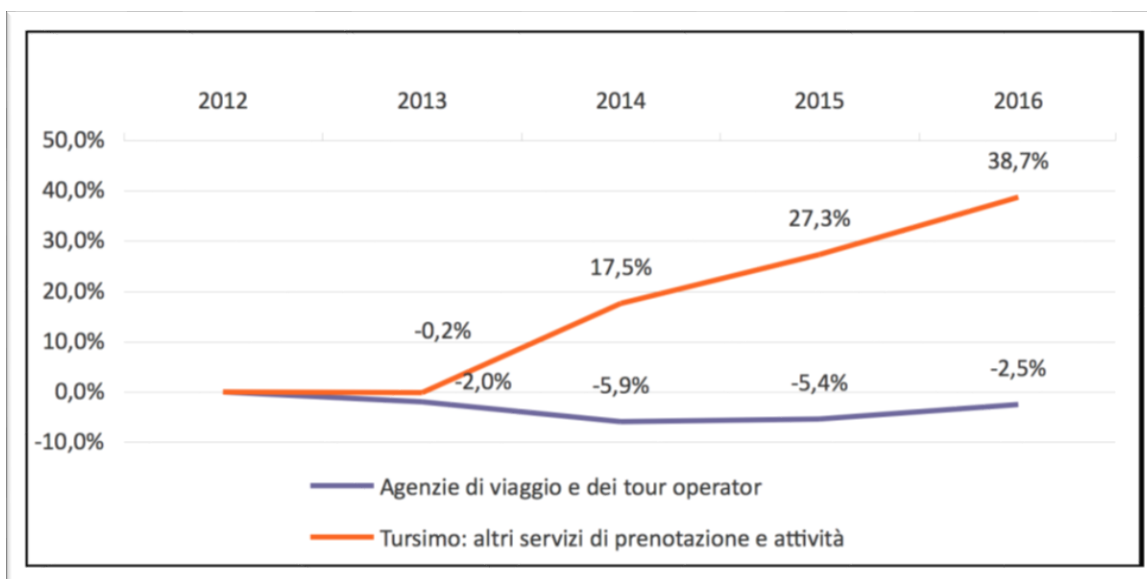


Figura 14 – Andamento (base 2012) del numero di addetti nelle agenzie di viaggio e negli altri servizi di prenotazione e attività connesse. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

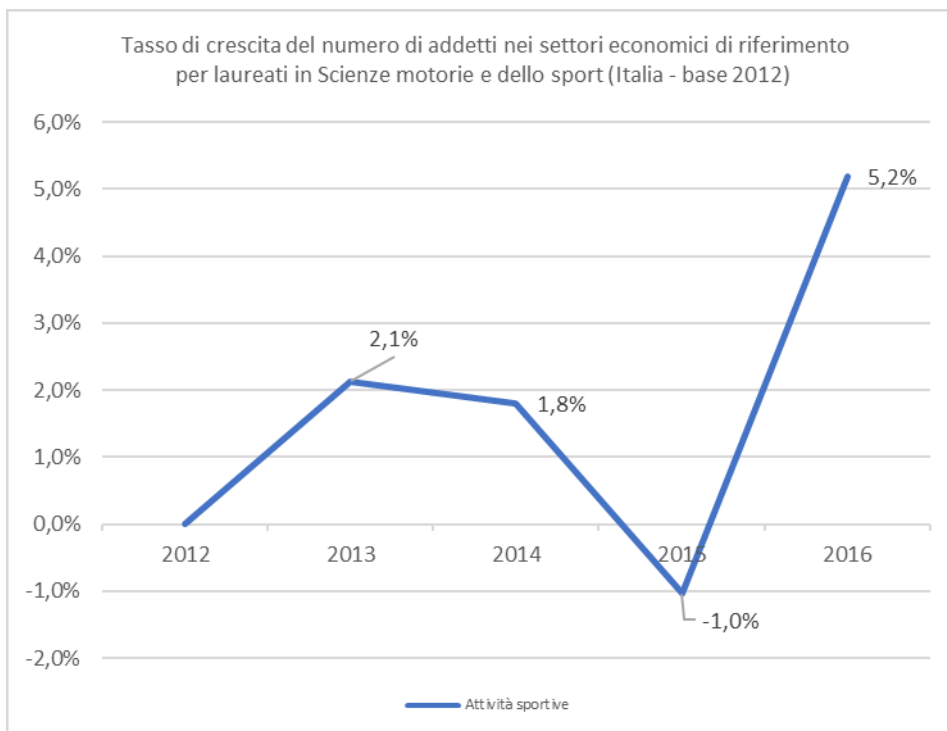


Figura 15 – Andamento (base 2012) del numero di addetti attività sportive. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

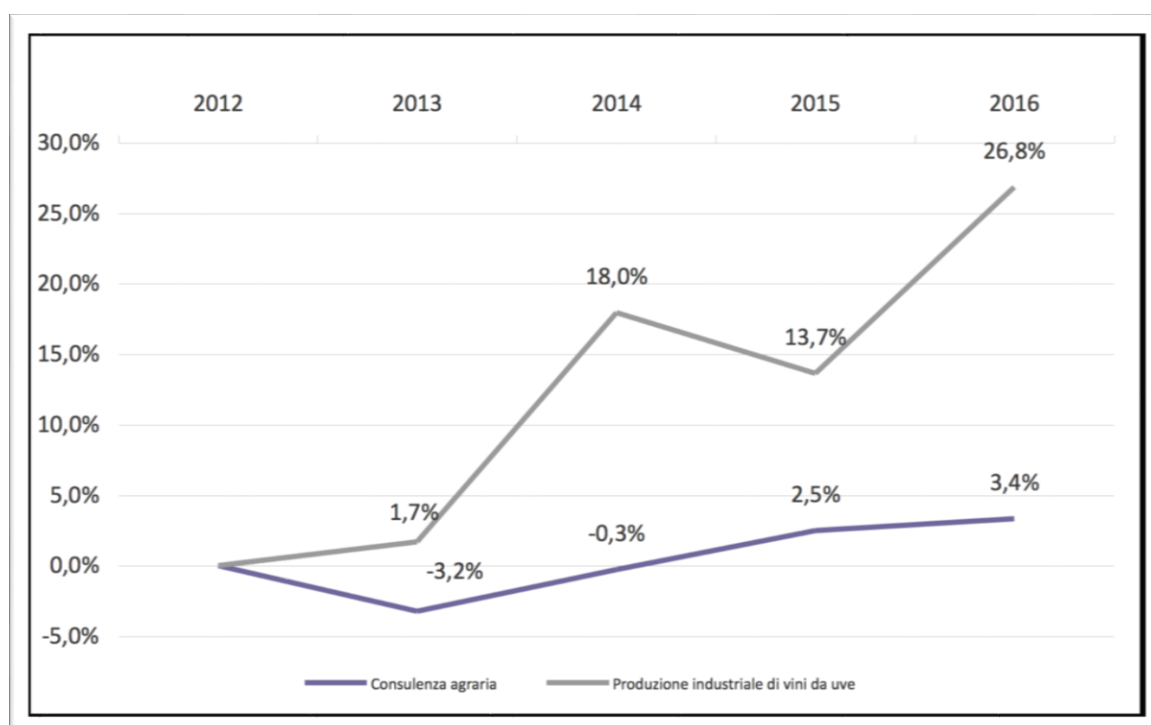


Figura 16 – Andamento (base 2012) del numero di addetti servizi di consulenza agraria e nelle industrie vinicole. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

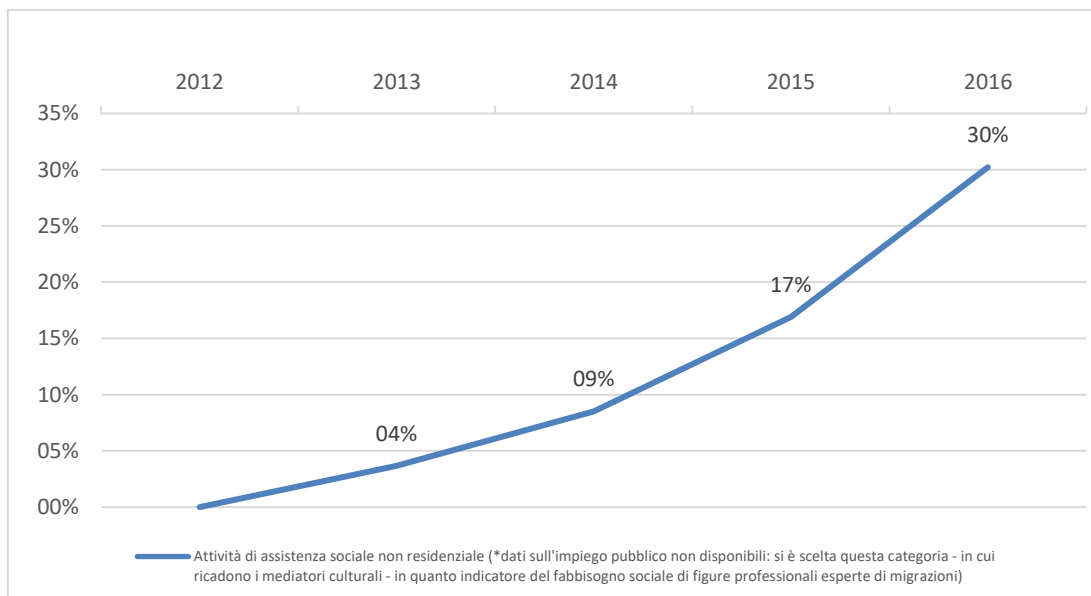


Figura 17 – Andamento (base 2012) del numero di addetti nell’edilizia sociale non residenziale (pertinenza Laurea in Governance Euro-Mediterranea delle Politiche Migratorie). Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

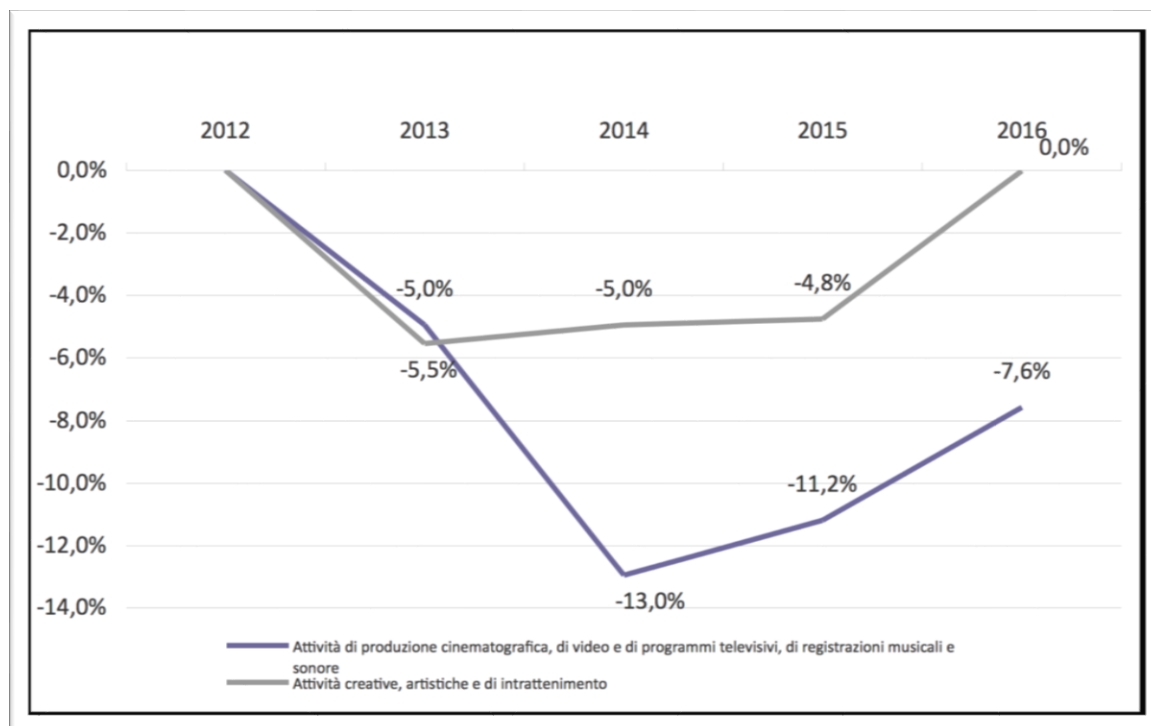


Figura 18 – Andamento (base 2012) del numero di addetti nelle attività artistiche e creative. Fonte: ns. elaborazione su dati Istat.

	Industria	Servizi	Commercio
Competenze tecniche	7%	10%	4%
Competenze applicative	40%	25%	21%
Competenze di brokeraggio informativo	12%	16%	20%
Competenze di base	41%	49%	54%

Tabella 2: Composizione delle competenze digitali negli annunci web. Fonte: Osservatorio sulle competenze digitali, Rapporto 2018.

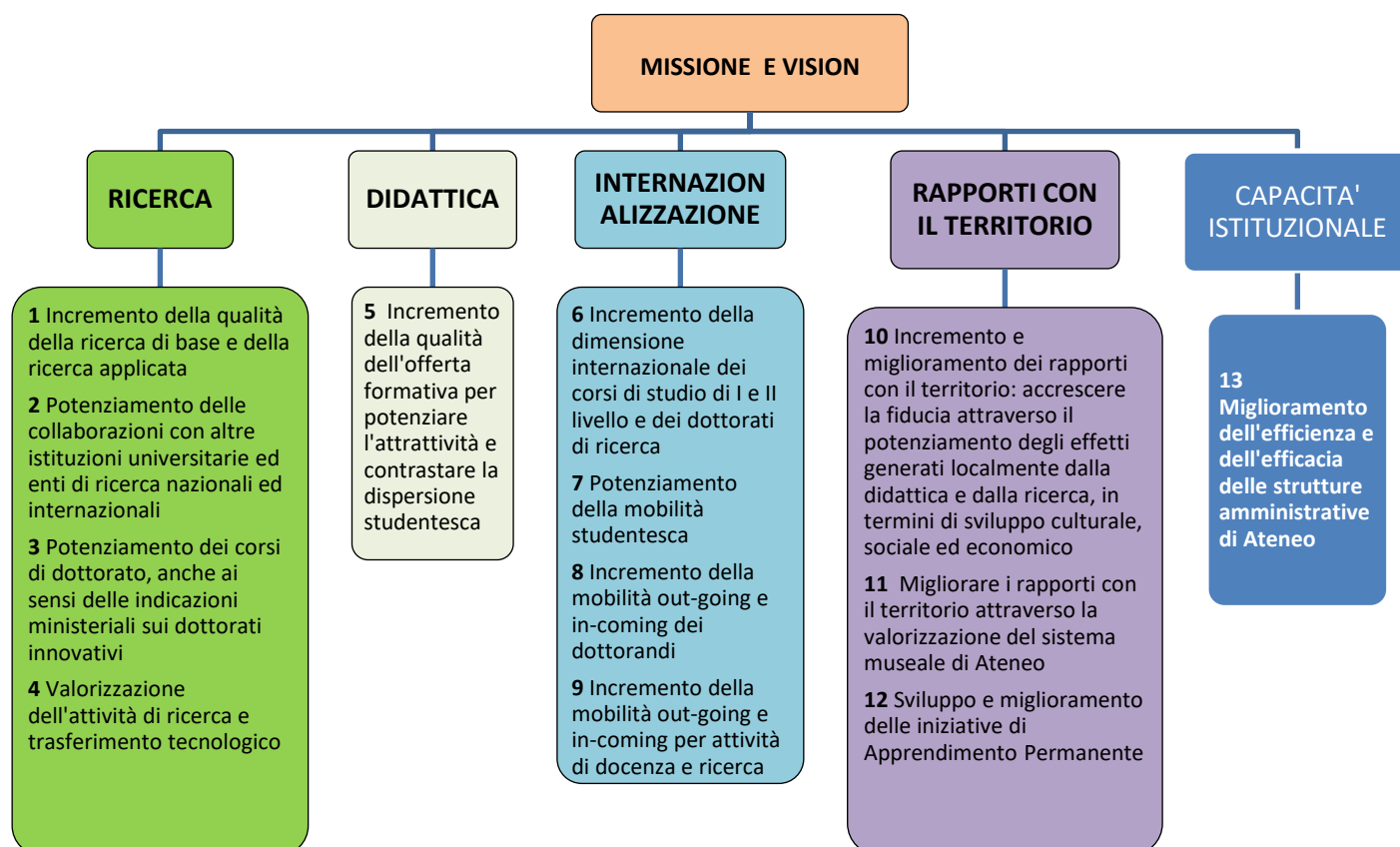
*Competenze tecniche:* implicano la conoscenza di soluzioni, piattaforme e linguaggi di programmazione. *Competenze applicative:* implicano la capacità di usare strumenti e software nei processi operativi e in quelli decisionali. *Competenze di brokeraggio informativo:* ovvero le abilità nell'uso di strumenti informatici di comunicazione aziendale, come Content Management System, social network, applicazioni grafiche. *Competenze di base:* capacità di uso quotidiano di strumenti informatici comuni, come i word processor.

## 2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 2.1 Albero della Performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra missione istituzionale, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa e integrata della performance dell'amministrazione. In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale ed alla missione.

Si riporta di seguito l'albero delle performance di Ateneo fino al livello relativo agli obiettivi strategici approvati con delibere del Senato Accademico n. 1 del 23/01/2018 e del Consiglio di Amministrazione n.4 del 31/01/2018 e parzialmente modificati, con valenza anche per il triennio 2019/2021, con delibere del Senato Accademico n. 164 del 11/12/2018 e del Consiglio di Amministrazione n. 321 del 20/12/2018. Si rimanda **all'allegato n. 1** per la rappresentazione dei legami esistenti tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi di natura gestionale (questi ultimi approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2018 e D.D. n. 50 del 08/02/2018 - parzialmente modificati dallo stesso Consiglio con delibera n. 188 del 26/07/2018).



## **2.2 Risultati Obiettivi strategici di Ateneo**

Il Piano Strategico 2018-2020 è stato approvato rispettivamente con delibere del Senato Accademico n. 1 del 23/01/2018 e del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 31/01/2018. Successivamente, nel mese di luglio 2018, con il coinvolgimento delle strutture amministrative e dei Delegati preposti, è stata avviata la fase di monitoraggio sullo stato di attuazione del predetto Piano Strategico in esito alla quale sono emerse criticità ascrivibili all'indisponibilità, nel breve periodo, di alcuni indicatori. Ciò ha imposto il rinvio del monitoraggio e la parziale revisione di alcuni indicatori strategici, con valenza anche per il triennio 2019/2021, concretizzatasi con delibere del Senato Accademico n. 164 del 11/12/2018 e del Consiglio di Amministrazione n. 321 del 20/12/2018. In tale occasione gli organi di governo hanno ritenuto, inoltre, di integrare uno specifico obiettivo connesso al Sistema museale di Ateneo.

Gli obiettivi strategici 2018-2020, confermati anche per il triennio 2019-2021 con parziali modifiche, hanno preso avvio dall'analisi degli esiti delle precedenti programmazioni e dell'inquadramento strategico dell'Ateneo che hanno permesso di mettere in evidenza gli elementi di continuità e di cambiamento necessari per procedere verso un nuovo piano di azione triennale. Al fine di sovrintendere l'intero processo è stata costituita l'Unità di Pianificazione di Ateneo a supporto del Rettore e del Direttore Generale, coordinata dalla Delegata del Rettore alla Valutazione.

In generale, il processo che ha condotto alla definizione degli obiettivi strategici, oltre a considerare i precedenti cicli di programmazione, ha utilizzato le seguenti fonti documentali:

- le linee generali d'indirizzo della programmazione triennale delle Università 2016-2018 definite dal MIUR con D.M. n. 635 del 2016 e le azioni già intraprese dall'Ateneo riguardo alla Programmazione triennale;
- le 'Linee guida per l'Accreditamento Periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio Universitari' (AVA2) pubblicate da ANVUR nel 2017;
- gli esiti per l'Ateneo della valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) per il periodo 2011-2014;
- le Linee Guida ANVUR intervenute nel tempo.

Il processo di definizione del quadro strategico di Ateneo è stato inoltre orientato dalla politica di Assicurazione della Qualità, sintetizzata nel 'Documento di Indirizzo - Organizzazione del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo', dalle Relazioni Annuali del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Le cinque aree strategiche principali da cui deriva la programmazione delle azioni e degli obiettivi sono: Ricerca; Didattica; Internazionalizzazione; Rapporti con il territorio; Capacità istituzionale. Le prime quattro aree strategiche sono in continuità rispetto alle precedenti pianificazioni, mentre l'area strategica 'Capacità istituzionale' è stata inserita ex-novo nel ciclo di programmazione 2018-2020. In corrispondenza delle singole azioni strategiche sono stati individuati i rispettivi indicatori strategici, i target annuali, oltreché triennali, al fine

di consentire una rendicontazione quantitativa di breve periodo verificando al contempo la sostenibilità e l'andamento delle strategie perseguite.

*Le cinque Aree Strategiche dell'Università del Salento*



Nel mese di febbraio 2019, giusta nota rettorale/direttoriale prot.n. 16326 del 05/02/2019, si è dato seguito ad una nuova fase di monitoraggio chiedendo alle strutture e ai Delegati del Rettore di fornire, in relazione ai rispettivi ambiti di competenza, i dati relativi a ciascun indicatore al 31/12/2017 e al 31/12/2018. Al fine di consentire una lettura sistematica del monitoraggio in questione i dati pervenuti sono stati elaborati e aggregati nel documento allegato (All. 2) denominato **“Monitoraggio del Piano Strategico di Ateneo” che della presente Relazione Performance 2018 costituisce parte integrante**. Nello specifico, in corrispondenza di ciascun obiettivo, è riportato: il valore dell'indicatore relativamente all'anno 2017 (anno base) e all'anno 2018 e il relativo differenziale tra i due anni oggetto di analisi che dà evidenza dell'andamento rispetto ai target prefissati.

Questa esplorazione ha il duplice obiettivo di verificare l'andamento dei singoli indicatori contenuti nel Piano Strategico di Ateneo e, in secondo luogo, di analizzare la loro efficacia in relazione all'obiettivo generale di un miglioramento della capacità valutativa dell'Ateneo relativa alle proprie scelte strategiche.

## 2.3 Risultati Obiettivi Operativi 2018

A differenza dei cicli precedenti, nell'ottica di finalizzare i diversi ambiti programmatori agli stessi obiettivi, è stata costituita l'Unità di Pianificazione di Ateneo, a supporto del Rettore e del Direttore Generale, composta da Delegati del Rettore, da Dirigenti e dagli uffici amministrativi preposti che ha presidiato l'intero processo di programmazione. In una prima fase tutti i Responsabili delle strutture amministrative sono stati inviati a formulare una proposta di obiettivi operativi orientati a garantire la qualità dei servizi erogati e il miglioramento dei processi gestiti, funzionali rispetto agli obiettivi strategici e in possesso dei seguenti requisiti (vedi nota Direzione Generale prot. n. 138049 del 29/11/2017):

- a) *di tipo quantitativo (volumi di lavoro, scadenze temporale, di natura economica, etc.);*
- b) *di tipo qualitativo (miglioramento di processi, innovazioni, etc.);*
- c) *costruiti su dati osservabili e risorse utilizzabili, compatibili con le risorse umane, finanziarie e organizzative disponibili. In proposito per ciascun obiettivo è stato chiesto di quantificare e riportare una stima dei costi necessari alla realizzazione, nei limiti delle risorse finanziarie e strumentali messe a disposizione delle strutture per l'annualità 2018 (es. materiale di consumo, software in dotazione, ecc.) e senza costi aggiuntivi. A tale riguardo è doveroso precisare che il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 280 del 26/10/2017, in occasione dell'approvazione della stima delle contabilità finanziarie per l'esercizio finanziario 2018 e per il triennio finanziario 2018-2020 ha, tra le altre, deliberato di "...Invitare il Direttore Generale e i Dirigenti assegnatari degli obiettivi operativi definiti nel Piano integrato del ciclo delle performance a garantire la loro realizzazione mediante utilizzo delle sole risorse assegnate in sede di programmazione economico-finanziaria annuale, al fine di salvaguardare l'equilibrio economico di Ateneo....".*

In riscontro a quanto richiesto le strutture hanno inviato le rispettive proposte precisando che la realizzazione degli obiettivi sarebbe stata garantita mediante i budget di struttura di seguito riportati ed entro i limiti delle risorse strumentali/umane disponibili (nella quasi totalità dei casi, stante quanto dichiarato dalle stesse strutture, si sarebbero resi necessari **esclusivamente costi minimali di materiale di consumo di difficile quantificazione**):

### BUDGET DI STRUTTURA 2018

STRUTTURE	IMPORTO
DIREZIONE GENERALE	831.067,48
RETTORATO	197.267,14
RIPARTIZIONE FINANZIARIA E NEGOZIALE	21.573.256,77
RIPARTIZIONE TECNICA E TECNOLOGICA	12.452.827,36
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE	3.352.219,99
RIPARTIZIONE DIDATTICA E SERVIZI STUDENTI	6.260.621,52
SIBA	875.178,98
<b>TOTALE AMMINISTRAZIONE</b>	<b>45.542.439,24</b>
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO	785.337,69



SCIENZE DELL'ECONOMIA	1.239.961,62
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	9.448.138,28
SCUOLA SUPERIORE ISUFI	136.063,26
SCIENZE GIURIDICHE	688.855,95
STUDI UMANISTICI	2.015.743,48
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	2.916.345,53
BENI CULTURALI	1.081.781,14
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	4.296.186,03
STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO	1.506.045,41
CENTRO UNICO GESTIONE PROGETTI	13.717.679,68
<b>TOTALE DIPARTIMENTI/CENTRI</b>	<b>37.832.138,07</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>83.374.577,31</b>

Gli obiettivi proposti dalle strutture hanno costituito una semplice base di partenza atteso che gli stessi, ai fini del Piano Integrato approvato con delibera CdA n. 5 del 31/01/2018 e D.D. n. 50 del 08/02/2018, sono stati integrati con ulteriori obiettivi allo scopo di colmare alcune carenze rilevate in corrispondenza, ad esempio, di obiettivi strategici senza obiettivi operativi associati e con l'intento di prevedere azioni tese a rimuovere criticità rilevate su alcuni processi e a vario titolo portate all'attenzione della predetta Unità di Pianificazione. È emerso, inoltre, che alcuni obiettivi/azioni strategiche possono essere realizzati esclusivamente dai docenti e/o dagli organi di indirizzo dell'Amministrazione centrale o dei Dipartimenti. Ad essi, pertanto, non si rende possibile associare obiettivi di competenza degli uffici amministrativi.

Tra le azioni di miglioramento nell'area ricerca, in conformità con le linee strategiche di Ateneo, sono stati previsti interventi di supporto ai docenti in merito all'incremento della propria produzione scientifica e alla partecipazione a bandi competitivi. Nell'area strategica Didattica gli obiettivi sono stati finalizzati a potenziare l'attrattività attraverso l'incremento dei rapporti con gli Istituti Superiori e la divulgazione dell'offerta formativa.

Numerosi obiettivi riguardano il miglioramento dei processi inerenti l'internazionalizzazione nell'ottica del superare le criticità rilevate su alcuni processi relativi, ad esempio, alla registrazione del titolo di studio estero in fase di accesso degli studenti ai corsi di studio, all'ammissione ai corsi di studio degli studenti internazionali, alla prenotazione degli esami tramite VOL in doppia lingua, al percorso di riconoscimento dei Cfu relativi ad attività svolte all'estero. In linea con la visione strategica dell'Ateneo sono stati previsti obiettivi operativi finalizzati all'incremento e alla promozione della mobilità dei dottorandi, docenti e PTA nonché all'incremento di Convenzioni e Protocolli d'Intesa con ordini professionali e/o enti pubblici o privati per la realizzazione di iniziative di apprendimento permanente. Ancora, per quanto attiene alla capacità istituzionale, sono individuabili specifiche azioni connesse al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza complessiva delle strutture amministrative.

Agli obiettivi esposti nella presente sezione va aggiunto il complesso delle attività realizzate in materia di anticorruzione e trasparenza, puntualmente disciplinate nella sezione successiva della presente Relazione che rappresentano ulteriori iniziative di coesione e raccordo all'interno dell'Ateneo per il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia.

Al fine di verificare in corso d'anno l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati la Direzione Generale nel mese di giugno, giusta prot. n. 75251 del 11/06/2018, ha invitato i Responsabili a relazionare sullo stato di avanzamento e sulle attività poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi di propria competenza nonché sulle eventuali difficoltà e criticità che stavano influenzando il conseguimento dei risultati attesi e, come tali, richiedevano l'individuazione di specifiche azioni correttive. Le relazioni inviate dalle strutture sono state elaborate e aggregate in un apposito documento denominato "Relazione Semestrale 2018". La stessa, unitamente alle richieste di rimodulazione, giusta nota prot. n. 81122 del 09/07/2018, sono state trasmesse al Nucleo di Valutazione di Ateneo che, con successiva nota prot. n. 82592 del 16/07/2018, ha condiviso la necessità di operare la rimodulazione degli obiettivi n. 2, 13 e 51 e ha formulato ulteriori osservazioni. Successivamente il Consiglio di Amministrazione giusta delibera n. 188 del 26/07/2018 ha deliberato di:

- **ART. 1 - rimodulato l'obiettivo operativo 2018 n. 2** nel seguente modo: Definizione (anziché emanazione) di un provvedimento interno al dipartimento al fine di sensibilizzare i docenti in merito all'aggiornamento della propria produzione scientifica in linea con l'azione strategica di ateneo orientata all'incremento del numero medio di pubblicazioni censite. **Indicatore** Bozza provvedimento; **Target: da** "on" a "8 uno per dipartimento";
- **ART. 2 - rimodulato indicatore e target dell'obiettivo operativo 2018 n. 6** - Attivazione e messa a regime Corsi di III° livello della Scuola Superiore ISUFI - nell'ambito Accordo di Programma; **Indicatore: da** "Numero di borse aggiuntive attivate" a "Rapporto tra borse attivate e borse attivabili (minimo tra borse bandite e richieste accoglibili ricevute)"; **Target: da** "Numero di borse attivate nell'anno/Numero di borse Attivabili nell'anno" a "100%";
- **ART. 3 - rimodulato il target dell'obiettivo operativo 2018 n. 13** - Predisposizione di un provvedimento da diffondere alle strutture didattiche decentrate (PTA+Docenti delegati al riconoscimento dei cfu relativi alle attività svolte all'estero) al fine di semplificare e snellire il percorso di riconoscimento dei crediti agli studenti. **Target: da** "31/05/2018" a "31/12/2018";
- **ART. 4 - rimodulato la Struttura Responsabile dell'obiettivo operativo 2018 n. 23** - Attuazione di n. 1 iniziativa per lo sviluppo e la promozione del network alumni. **Struttura Responsabile: da** CORT a Ufficio Career Service;
- **ART. 5 - rimodulato l'obiettivo operativo 2018 n. 51** da "Miglioramento dei tempi di incentivazione del PTA attraverso la liquidazione delle spettanze entro 30gg dalle determinazioni finali degli organi di governo e/o delle strutture preposte e/o delle Commissioni Competenti e il pagamento entro i successivi 30 gg" a "Ridefinizione dell'obiettivo nei seguenti termini: "Reimpostazione del sistema di incentivazione del personale che garantisca il seguente ordine cronologico dei pagamenti: 1) personale B/C/D; 2) personale EP;

3) Dirigenti; 4) Direttore Generale (fermo restando che il rispetto della sequenza presuppone l'assenza di eventi straordinari quali potrebbero essere, ad esempio, ricorsi, mancato accordo sindacale, etc.)”

Ciò premesso, anche ai fini della presente Relazione Performance 2018, al fine di consentire una lettura sistematica delle modalità di realizzazione degli obiettivi operativi e del relativo livello di raggiungimento, le relazioni inviate dalle strutture sono state elaborate e aggregate nel documento allegato, denominato **Allegato Tecnico della Relazione Performance 2018 (All. 3)**, che costituisce parte integrante della presente Relazione. Nell'ottica di agevolare le operazioni di approvazione e validazione della Relazione da parte degli organi preposti, anche sulla scorta della necessità più volte espressa dal Nucleo di Valutazione/OIV, in corrispondenza dei singoli obiettivi operativi sono disponibili e immediatamente consultabili attraverso il seguente link le evidenze documentali attestanti l'effettivo raggiungimento degli stessi (progetti, piani, guide operative, *screenshot*, pagine web, etc.): <https://drive.google.com/file/d/1-lxAowHQNRT1uVe2u6VhtMzoSWfDtyws/view?usp=sharing>  
Nei pochi casi in cui le stesse non risultino allegate è stata fornita la relativa motivazione (es. ragioni di riservatezza su pratiche legali, etc.) fermo restando la loro disponibilità presso gli uffici interessati.

Si riporta di seguito un prospetto sintetico degli obiettivi operativi 2018 e relativi livelli di raggiungimento. Per tutti i dettagli si rimanda all'allegato tecnico e alle relative evidenze documentali.

**OBIETTIVI OPERATIVI 2018**

AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	TARGET	STRUTTURA RESPONSABILE	STRUTTURE COINVOLTE	RISORSE FINANZIARIE	GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO OPERATIVO
RICERCA	1. Incremento della qualità della ricerca di base e della ricerca applicata	1	Supporto al personale docente e ricercatore al fine di sensibilizzare e rafforzare la partecipazione a bandi competitivi.	Numero di incontri realizzati per il supporto operativo	8	•A.C. DIR. GEN. - AREA GESTIONE PROGETTI E FUND RAISING	•A.C. DIR. GEN. - AREA GESTIONE PROGETTI E FUND RAISING	0	100%
		2	Definizione di un provvedimento interno al dipartimento al fine di sensibilizzare i docenti in merito all'aggiornamento della propria produzione scientifica in linea con l'azione strategica di ateneo orientata all'incremento del numero medio di pubblicazioni censite.	Bozza provvedimento	8 (una per dipartimento)	•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>•DIP. DI BENI CULTURALI</li> <li>•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</li> <li>•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"</li> <li>•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</li> <li>•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE</li> <li>•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</li> <li>•DIP. STUDI UMANISTICI</li> </ul>	0	100%
	3. Potenziamento dei corsi di dottorato, anche ai sensi delle indicazioni ministeriali sui dottorati innovativi	3	Predisposizione e diffusione di un documento sulle opportunità e sui risultati conseguiti dall'ateneo in termini di borse di dottorato innovativo finanziate al fine di sensibilizzare e incentivare i dipartimenti meno attivi alla presentazione dei progetti.	Emanazione documento	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI	0	80%
	4. Valorizzazione dell'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	4	Supporto al personale docente e ricercatore al fine di sensibilizzare e rafforzare il deposito di nuovi brevetti e la relativa valorizzazione	Numero di incontri realizzati per il supporto operativo	8	•A.C. DIR. GEN. - AREA GESTIONE PROGETTI E FUND RAISING	•A.C. DIR. GEN. - AREA GESTIONE PROGETTI E FUND RAISING	0	100%
DIDATTICA	5. Incremento della qualità dell'offerta formativa per potenziare l'attrattività e contrastare la dispersione studentesca	5	Creazione di un catalogo relativo all'offerta dell'"Alternanza scuola lavoro" da diffondere tra le Scuole Superiori	Creazione catalogo	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO</li> <li>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - BIBLIOTECA INTERFACOLTA'</li> </ul>	0	NON VALUTABILE

		6	Attivazione e messa a regime Corsi di III° livello della Scuola Superiore ISUFI - nell'ambito Accordo di Programma	Rapporto tra borse attivate e borse attivabili (minimo tra borse bandite e richieste accoglibili ricevute)	100%	•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.	•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.	0	100%
		7	Migliorare il raccordo con le Scuole Superiori attraverso l'organizzazione di seminari e/o incontri in sede o nelle scuole destinati a mappare le richieste di formazione, la coerenza dell'offerta formativa del Dipartimento con le aspettative del mondo scolastico e promuovere i servizi del dipartimento (orientamento, supporto alla didattica, laboratori didattici e di ricerca, servizi bibliotecari).	Numero eventi organizzati da ciascun dipartimento	1	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO Dipartimenti (tecnici e bibliotecari): •DIP. DI BENI CULTURALI  •DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE •DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI" •DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA •DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI  •DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE •DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO •DIP. STUDI UMANISTICI	0	100%
		8	Incremento incontri di divulgazione dell'Offerta Formativa all'interno degli Istituti Superiori di II grado con il coinvolgimento di rappresentanti degli studenti	Numero di incontri organizzati	8	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO	0	100%
		9	Proseguimento Progetto Abbattitabù all'interno del Protocollo con la ASL Lecce: attività di informazione e formazione nelle scuole secondarie di II grado di Lecce e Provincia sul tema dell'affettività e disabilità.	Numero di scuole superiori visitate/Numero scuole coinvolte nel progetto	1	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - UFF. INTEGRAZIONE DISABILI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - UFF. INTEGRAZIONE DISABILI	0	100%
INTERNAZIONALIZZAZIONE	6. Incremento della dimensione internazionale dei corsi di studio di I e II livello e dei dottorati di ricerca	10	Emanazione di un provvedimento da diffondere alle strutture didattiche decentrate inerente le modalità di registrazione del titolo di studio estero in fase di accesso degli studenti ai corsi di studio.	Termine emanazione provvedimento	31/05/2018	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	100%

	11	Emanazione di un provvedimento da diffondere alle strutture didattiche decentrate disciplinante l'iter di ammissione ai corsi di studio dell'università del Salento da parte di studenti internazionali.	Termine emanazione provvedimento	31/05/2018	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	80%
	12	Attivazione del servizio di prenotazione degli esami tramite VOL in doppia lingua	Attivazione servizio	31/05/2018	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	100%
					•CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO			
					•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI			
7. <b>Potenziamento della mobilità studentesca</b>	13	Predisposizione di un provvedimento da diffondere alle strutture didattiche decentrate (PTA+Docenti delegati al riconoscimento dei cfu relativi alle attività svolte all'estero) al fine di semplificare e snellire il percorso di riconoscimento dei crediti agli studenti.	Emanazione provvedimento	31/12/2018	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	80%
	14	Predisposizione avviso per l'individuazione di studenti che svolgano attività di accoglienza per gli studenti e dottorandi in coming (in attuazione della delibera cda 238/2017)	Emanazione provvedimento	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	100%
8. <b>Incremento della mobilità out-going e in-coming di dottorandi</b>	15	Emanazione di un provvedimento al fine di sensibilizzare i coordinatori dei dottorati di ricerca in merito all'opportunità di promuovere la mobilità dei dottorandi in linea con l'azione strategica di ateneo orientata all'incremento del numero di dottorandi in ingresso e in uscita.	Emanazione provvedimento	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI	0	100%
9. <b>Incremento della mobilità out-going e in-coming per attività di docenza e ricerca</b>	16	Informatizzazione della procedura di acquisizione delle istanze di mobilità di docenti e PTA	Informatizzazione e processo	4%	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	100%
	17	Standardizzazione delle procedure di gestione dei flussi in entrata e in uscita della mobilità dei dottorandi e dei docenti al di fuori dei	Emanazione provvedimento	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF.	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	80%

		programmi Erasmus attraverso l'emanazione di un provvedimento che definisca la distribuzione delle competenze tra uff. relazioni internazionali, ufficio dottorati e dipartimenti.			<b>RELAZIONI INTERNAZIONALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI</li> <li>•DIP. DI BENI CULTURALI</li> <li>•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</li> <li>•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"</li> <li>•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</li> <li>•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</li> <li>•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE</li> <li>•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</li> <li>•DIP. STUDI UMANISTICI</li> </ul>		
<b>RAPPORTI CON IL TERRITORIO</b>	<b>10. Incremento e miglioramento dei rapporti con il territorio: accrescere la fiducia attraverso il potenziamento degli effetti generati localmente dalla didattica e dalla ricerca, in termini di sviluppo culturale, sociale ed economico</b>	<b>18</b> Implementazione del portale di ateneo con una sezione dedicata ai percorsi formativi 24 cfu	Numero attività formative speciali attivate/Numero attività formative speciali attivabili	100%	<b>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. OFFERTA FORMATIVA E DIRITTO ALLO STUDIO</b>	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. OFFERTA FORMATIVA E DIRITTO ALLO STUDIO	0	100%
		<b>19</b> Elaborazione di una proposta di linee guide per uniformare la comunicazione social	Redazione proposta	on	<b>•A.C. DIR. GEN. - UFF. COMUNICAZIONE E URP</b>	•A.C. DIR. GEN. - UFF. COMUNICAZIONE E URP	0	100%
		<b>20</b> Monitoraggio dei protocolli e convenzioni dell'ultimo triennio con particolare riguardo alla verifica delle relazioni dei Responsabili, delle eventuali attività svolte e delle ricadute sul territorio	Numero di convenzioni esaminate /Numero di convenzioni totali attive nel triennio	100%	<b>•A.C. DIR. GEN. - UFF. REGOLAMENTI E RAPPORTI ISTITUZIONALI</b>	•A.C. DIR. GEN. - UFF. REGOLAMENTI E RAPPORTI ISTITUZIONALI	0	100%
		<b>21</b> Monitoraggio delle richieste di patrocinio pervenute negli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 ai fini della misurazione dell'interazione di Unisalento con il territorio, entro il 31/12/2018	Rispetto della tempistica	100%	<b>•A.C. RETTORATO - SEGR. PARTICOLARE DEL RETTORE</b>	•A.C. RETTORATO - SEGR. PARTICOLARE DEL RETTORE	0	100%

	22	Analisi degli spin off partecipati dall'Università del Salento per il periodo 2013-2017 in termini di dinamica di crescita, tasso occupazionale e di sopravvivenza, consolidamento del mercato di riferimento.	Numero di spinoff analizzati /Numero di spinoff totali nel quadriennio	100%	•A.C. DIR. GEN. - UFF. PARTECIPATE E SPIN OFF	•A.C. DIR. GEN. - UFF. PARTECIPATE E SPIN OFF	0	100%
	23	Attuazione di n. 1 iniziativa per lo sviluppo e la promozione del network alumni.	Attuazione iniziativa	on	••A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. CAREER SERVICE	• A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI C.O.R.T	0	0%
	24	Organizzazione Career Lab dipartimentali con la presenza di aziende interessate ad attivare tirocini ed esperti in materia del lavoro	Numero career Lab organizzati	4	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. CAREER SERVICE	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. CAREER SERVICE	0	100%
	25	Organizzazione della V e della VI edizione della settimana del lavoro (ciclo di incontri fra studenti e imprese che intendono intraprendere percorsi comuni).	Numero di aziende partecipanti	40	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. CAREER SERVICE	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. CAREER SERVICE	0	100%
12. Sviluppo e miglioramento delle iniziative di Apprendimento Permanente	26	Creazione di un Database contenente i dati di tutti i soggetti che hanno conseguito il titolo di Master negli ultimi dieci anni (dall'a.a. 2006/2007 all'a.a. 2016/2017) sulla base dei registri cartacei esistenti, al fine di disporre di un archivio informatizzato utile a soddisfare svariate esigenze.	Numero di utenti censiti	1700	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI	0	100%
	27	Creazione di un albo di formatori (esperti esterni) per insegnanti di lingue di scuola primaria e secondaria (l'esigenza è emersa nell'ambito del Progetto CLIL)	Creazione albo	on	•CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0	•CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0	0	100%



		28	Incremento n. Convenzioni/Protocolli di intesa con ordini professionali e/o enti pubblici o privati per la progettazione e realizzazione congiunte di iniziative di Apprendimento Permanente, ai fini dell'approvazione da parte degli organi di Ateneo.	Numero di proposte di convenzioni/protocolli di intesa	2	•A.C. DIR. GEN. - SERVIZIO APPRENDIMENTO PERMANENTE	•A.C. DIR. GEN. - SERVIZIO APPRENDIMENTO PERMANENTE	0	100%
CAPACITA' ISTITUZIONALE	13. Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture amministrative di Ateneo	29	Conservazione, valorizzazione e fruizione, anche mediante le tecnologie dell'informazione, di materiale bibliografico e/o emerografico pregiato e raro	Numero di Item elaborati	100	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - BIBLIOTECA INTERFACOLTA'	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - BIBLIOTECA INTERFACOLTA'	0	100%
		30	Videotutorial servizi SIBA (Servizi Informatici Bibliotecari di Ateneo)	Produzione video	1	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA - SIBA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA - SIBA	0	100%
		31	Predisposizione delle proposte di modifica occorrenti all'adeguamento dei regolamenti di Ateneo aventi impatto rilevante per il personale al nuovo Statuto entro il 31/10/2018	Numero proposte di modifica regolamenti/Numero regolamenti da revisione aventi impatto sul personale	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	100%
		32	Analisi dei bisogni formativi per il Piano della Formazione triennale 2019-2021	Completamento analisi al 30/09/2018	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	100%
		33	Adozione degli atti di riorganizzazione di competenza degli organi, che si rendessero necessari per l'adeguamento delle Strutture dell'Ateneo all'assetto del nuovo Statuto	Numero atti predisposti/Numero atti richiesti	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	100%
		34	Redazione del progetto di riorganizzazione delle strutture decentrate, di competenza del Direttore Generale, in attuazione del nuovo Statuto	Redazione progetto	100%	•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO •A.C. DIR. GEN. - SEGRETERIA GENERALE	0	100%

					•A.C. DIR. GEN. - STRUTTURA DI SUPPORTO TECNICO ALLA DIREZIONE GENERALE		
35	Proposta di Regolamento del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dall'art. 43 c. 7 del RAFC al 31/07/2018 ai fini della successiva approvazione da parte degli Organi competenti entro il 31/12/2018	Bozza di Regolamento entro i termini	100%	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ORGANI COLLEGIALI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ORGANI COLLEGIALI	0	100%
					•A.C. DIR. GEN. - UFF. REGOLAMENTI E RAPPORTI ISTITUZIONALI		
36	Adeguamento del Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione ai sensi del nuovo Statuto di Ateneo e delle intervenute modifiche normative al 31/07/2018 ai fini della successiva approvazione da parte degli Organi competenti entro il 31/12/2018	Bozza di Regolamento entro i termini	1	•A.C. DIR. GEN. - UFF. SUPPORTO AL NVA-OIV	•A.C. DIR. GEN. - UFF. SUPPORTO AL NVA-OIV	0	100%
37	Introduzione nell'Università del Salento di un Sistema di Contabilità Analitica. L'obiettivo, di durata biennale, è iniziato nel 2017 e per l'anno 2018 sarà realizzato attraverso i seguenti step intermedi: - entro il 30/09/2018 sarà prodotto il primo report relativo al primo semestre 2018 e saranno analizzate eventuali necessità di correzione del modello; - entro il 31/12/2018 sarà implementata la versione definitiva del sistema, che entrerà a regime a partire dall'esercizio successivo.	Rispetto della tempistica	100%	•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE	•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE •A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO •A.C. DIR. GEN. - UFF. INFORMATIVO STATISTICO •DIP. DI BENI CULTURALI  •DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE •DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI" •DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA •DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI •DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE •DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO •DIP. STUDI UMANISTICI  •CENTRO LINGUISTICO DI ATENE •SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.	0	100%

38	Progettazione e applicazione di un modello di gestione del rischio corruzione nell'ambito dei procedimenti attuati nell'Università del Salento	Progettazione di un modello qualitativo/quantitativo di risk management applicato alla prevenzione della corruzione	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI •A.C. RETTORATO - AVVOCATURA •A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE •A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI •A.C. RIP. RIS. UM. •A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE •A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	100%
39	Recupero crediti stragiudiziale prima dell'iscrizione a ruolo delle somme mediante notifiche di diffide e/o ingiunzioni fiscali	Numero di attività di recupero credito con esito positivo prima dell'iscrizione a ruolo della somma	3	•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE	•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE	0	100%
40	Implementazione rapporti di consulenza con altri uffici al fine di evitare l'insorgere di contenzioso	Numero pareri pre-contenzioso	3	•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE	•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE	0	100%
41	Creazione Banca Dati di raccolta e visualizzazione delle opinioni degli studenti, dei laureandi, dei laureati e delle Aziende.	Sviluppo piattaforma	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ACCREDITAMENTO E QUALITA'	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ACCREDITAMENTO E QUALITA'	0	100%
42	Verifica della AQ dei CdS/Dipartimenti ai fini dell'individuazione degli interventi necessari in vista dell'accreditamento periodico dei corsi di studio	N° di schede di monitoraggio dell'AQ di CdS/Dipartimento	8 (1 per ogni Dipartimento)	•A.C. DIR. GEN. - UFF. SUPPORTO AL NVA-OIV	•A.C. DIR. GEN. - UFF. SUPPORTO AL NVA-OIV	0	100%
43	Implementazione nuovo servizio nel sistema di gestione documentale titulus.: Configurazione e conseguente utilizzo degli indirizzi di posta elettronica istituzionale delle UOR strutture didattiche, di ricerca e di servizio	Attivazione nuovo servizio	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. DOCUMENTAZIONI E ARCHIVI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. DOCUMENTAZIONI E ARCHIVI	0	100%

44	Piano dei Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale	Redazione Piano dei Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale	on	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	100%
45	Implementazione del software Simpledo per la gestione del personale addetto alle squadre di emergenza incendi e di primo soccorso	Implementazione e software	on	•A.C. RETTORATO - SERV. DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	•A.C. RETTORATO - SERV. DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	0	100%
46	Implementazione nuovo servizio nel sistema di gestione documentale titulus: richiesta di pubblicazione all'Albo on-line da documento protocollato	Attivazione nuovo servizio	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. DOCUMENTAZIONI E ARCHIVI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. DOCUMENTAZIONI E ARCHIVI	0	100%
47	Piano gestione asset immobiliari previsto dal d.Lgs. 229/2011	Redazione piano	on	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA •A.C. DIR. GEN. - STRUTTURA DI MISSIONE - PIANO PER IL SUD	0	100%
48	Informatizzazione del processo "esami di Stato di abilitazione professionale" sul sistema di "gestione carriere studenti Esse3".	Numero di partecipanti e prove censite in ESSE3/Numero totale di partecipanti e prove	100%	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - SEGRETERIA E ORGANIZZAZIONE	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - SEGRETERIA E ORGANIZZAZIONE	0	100%

49	Miglioramento dei meccanismi di incentivazione del PTA attraverso l'informatizzazione delle procedure connesse alla liquidazione delle ore di lavoro straordinario sopprimendo, ove possibile, tutti i passaggi documentali.	Informatizzazione e processo	on	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.			0	100%
50	Creazione di un data base per monitoraggio dei recuperi crediti in carico all'Area Legale con l'indicazione degli importi a debito e di quelli recuperati	Numero di pratiche recupero crediti censite/Numero Totale di pratiche recupero crediti	100%	•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE	•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE			0	100%
51	Reimpostazione del sistema di incentivazione del personale che garantisca il seguente ordine cronologico dei pagamenti: 1) personale B/C/D; 2) personale EP; 3) Dirigenti; 4) Direttore Generale (eventuali modifiche all'ordine previsto nell'obiettivo saranno preventivamente autorizzate dal Consiglio di amministrazione).	reimpostazione del sistema di incentivazione del personale	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.			0	100%
					•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE				

## 2.4 Risultati in materia di ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA

Le sezioni 3 e 4 relative del Piano Integrato 2018/2020, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – sotto sezione “Disposizioni Generali” e divulgato a tutto il personale dell’Ateneo con e-mail istituzionale riguardano, rispettivamente, l’*Anticorruzione e l’analisi delle aree di rischio corruzione* e la *Comunicazione e trasparenza*.

La redazione delle sezioni del Piano Integrato oggetto della seguente trattazione è stata preceduta da una procedura aperta avviata con nota prot. n. 148883 del 21 dicembre 2017, con la quale il Direttore Generale, nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha invitato gli stakeholder ad offrire proposte e osservazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la redazione del nuovo Piano Integrato 2019/2021.

### 2.4.1 Anticorruzione

Di seguito sono brevemente descritte le misure di prevenzione indicate nella sezione “Anticorruzione e analisi delle aree di rischio corruzione” del Piano Integrato 2018/2020 e per ciascuna di esse si dà conto dei risultati raggiunti.

#### MISURA A (Generale) – TRASPARENZA

Le attività e le iniziative realizzate dall’Ateneo nel corso dell’anno 2018, volte a migliorare il livello di trasparenza dell’amministrazione, verso l’interno e verso l’esterno, sono illustrate nella sezione appositamente dedicata della presente relazione performance 2018.

#### MISURA B (Generale) – CODICE DI COMPORTAMENTO

L’Università del Salento, con D. R. n. 81 del 31/1/2014, si è dotata di un proprio Codice di comportamento che, fin dalla sua adozione è stato pubblicato nell’apposita sottosezione del banner “Amministrazione trasparente”, trasmesso via e-mail a tutti i dipendenti, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ed ai titolari di organi. A seguito dell’adozione del Codice, è stata anche attivata la casella di posta elettronica [segnalazione.codice.comportamento@unisalento.it](mailto:segnalazione.codice.comportamento@unisalento.it), appositamente dedicata alla ricezione di segnalazioni su possibili violazioni del codice medesimo ed è stato predisposto e reso scaricabile un modulo predefinito di cui è stata data evidenza nella sezione “Amministrazione trasparente” insieme all’informativa in merito alla tutela della riservatezza del denunciante. Così come previsto dal Piano Integrato 2018/2020, ciascun Responsabile di struttura e l’Area Legale hanno relazionato semestralmente (richieste di cui alle note prot. n. 82143 del 13/07/2018 e 165247 del 21/12/2018) sullo stato di attuazione del Codice.

Già nel corso del 2015, a seguito dell’attività di analisi svolta sul contenuto del Codice di Comportamento di Ateneo e del Codice Etico, e delle discrasie/sovrapposizioni emerse, si è reso necessario avviare il processo di revisione delle disposizioni dei citati provvedimenti, al fine di armonizzarli e/o anche di accorparle in un unico testo regolamentare anche alla luce della Deliberazione ANAC n. 75/2013 nella parte in cui formula, per le

amministrazioni pubbliche che abbiano proceduto all'adozione di codici etici (come l'Università del Salento), l'auspicio che tali testi vengano riformulati e integrati con le nuove Linee Guida e che, essi, possibilmente, diventino "parte integrante" del Codice di Comportamento e, soprattutto, nella parte in cui evidenzia, a prescindere dalla denominazione attribuita da ogni singola amministrazione al proprio codice (ovvero se Etico e/o di Comportamento), la necessità di applicare il nuovo regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, previsto dal comma 3, art. 54, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012.

In ragione di ciò, già alla fine del 2015, il Senato Accademico ha nominato una prima commissione con il compito di procedere con il lavoro di analisi e revisione. La commissione ha avviato un'articolata fase di interlocuzione con il Senato Accademico. Essendo nel frattempo sopravvenuta nel corso del 2016 la scadenza dei componenti dell'Organo, la commissione non ha potuto concludere il proprio lavoro. Alla luce di ciò, il Senato Accademico, con Delibera n. 183 del 13/12/2016, ha disposto la costituzione di un nuovo gruppo di lavoro che concludesse entro il 2017 il lavoro avviato dalla precedente commissione tenendo anche conto, tra le altre, delle indicazioni contenute nel comunicato del 19/11/2016 a firma del Presidente ANAC che ha rilevato come spesso la disciplina in materia di conflitto di interessi, contenuta nei codici adottati dalle Università pubbliche, non consideri le ipotesi in cui sia coinvolto il Rettore. ANAC ha ribadito i contenuti dell'art. 2 del d.P.R. 62/2013 il quale, nel definire l'ambito di applicazione del regolamento, stabilisce che le norme ivi previste costituiscono principi di comportamento per le categorie di personale in regime di diritto pubblico indicate all'art. 3 del d. lgs. 165/2001, fra le quali sono ricompresi i professori e ricercatori universitari, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti. Il Presidente ANAC rilevava che gli atenei hanno adottato codici etici rivolti alla comunità scientifica, in attuazione di quanto disposto all'art. 2, co. 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240. Tuttavia il rispetto della normativa anticorruzione (successiva alla riforma del sistema universitario) impone l'adeguamento delle disposizioni vigenti nei rispettivi ordinamenti in materia di regole di condotta, qualunque sia lo strumento adottato, con riferimento a tutto il personale degli atenei, ivi compresi i docenti e il rettore.

All'esito dei lavori dell'apposito gruppo di lavoro senatoriale, il Direttore Generale, nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha avviato sul Portale d'Ateneo e con comunicazione a tutti gli indirizzi di posta elettronica istituzionale - con nota prot. n. 39212 del 17 maggio 2017 - una procedura pubblica, aperta alla partecipazione di tutti i componenti della comunità universitaria, con la quale è stata data la possibilità di inviare contributi sulla nuova bozza di Codice pubblicata insieme ad un modulo predisposto per osservazioni e proposte e sottoposta alla consultazione in apposito spazio del sito di Ateneo fino al 29 maggio 2017. Contestualmente, con nota prot. n. 40903 del 23 maggio 2017, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha invitato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari a presentare le proprie osservazioni con particolare riferimento alla definizione dei profili applicativi sul piano sanzionatorio.

I contributi pervenuti sono stati valutati dal RPCT e rinviati al gruppo di lavoro per i profili di integrazione e coordinamento con le disposizioni in materiale previste dal nuovo Statuto di autonomia dell'Ateneo. Resta la criticità segnalata dal gruppo di lavoro per cui, mentre nella seduta del 21 aprile 2017, il Senato Accademico aveva deliberato di riunire i due Codici previgenti in materia in un unico "Codice etico e di comportamento" - direttrice lungo la quale ha di conseguenza operato il gruppo di lavoro - in occasione dell'adozione del nuovo Statuto, emanato con D.R. n. 597 del 7 novembre 2017, il Senato Accademico ha rinviato la decisione sull'unificazione dei due Codici separati e differenti. Nel corso del mese di marzo 2019 si è riunito nuovamente il gruppo di lavoro incaricato di redigere il testo unificato con il compito di esaminare le osservazioni pervenute sul testo unificato a seguito di consultazione pubblica. Le modifiche statutarie e il nuovo codice saranno esaminati dalla commissione statuto regolamento nel mese di aprile 2019.

#### **MISURA C (Generale) – ROTAZIONE DEL PERSONALE**

Questa amministrazione con il PTPC 2016-2018 si è dotata di "Linee guida per la rotazione del personale", che costituiscono un'importante misura di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2018 si sono registrati degli avvicendamenti in posizioni organizzative (capi ufficio e capi servizio), frutto dell'attuazione di provvedimenti di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, che ha previsto l'attribuzione di tali incarichi a seguito di procedure ad evidenza pubblica.

Pertanto, il mutamento delle posizioni organizzative, originato non esclusivamente dall'intento di operare la rotazione ma dalla volontà di dare attuazione a un mutato assetto organizzativo, ha di fatto conseguito il risultato di un avvicendamento del personale a capo di uffici/servizi dell'Amministrazione centrale.

Laddove non si è potuto fare ricorso alla rotazione, sono state poste in essere azioni di formazione del personale, quale misura di prevenzione alternativa alla rotazione.

Inoltre all'interno degli uffici vigono, quale strumento ordinario utilizzato con valenza preventiva, modalità operative di "segregazione delle funzioni" che favoriscono la condivisione delle attività tra più operatori e il controllo piramidale sugli atti.

#### **MISURA D (Generale) – ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

Nel corso del 2018, le strutture interessate hanno proseguito ad utilizzare il modello uniforme di dichiarazione sostitutiva in materia di conflitto di interessi già predisposto in applicazione di un obiettivo specifico previsto dal PTCP 2016- 2018 e pubblicato sul sito istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente, sotto-sezione "Altri contenuti – corruzione". I responsabili di struttura, in occasione della predisposizione della relazione semestralmente sull'applicazione del Codice di comportamento, hanno attestato anche di aver vigilato sull'adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi imposti, in relazione alle ipotesi di astensione per conflitto di interesse, dagli artt. 6 e 7 del codice di Comportamento dell'Università del Salento, dagli artt. 6, 7, 14 D.P.R. n. 62/2013 e dal Piano Integrato 2018-2020.



**MISURA E (Generale) – SVOLGIMENTO INCARICHI D’UFFICIO, ATTIVITA’ ED INCARICHI  
EXTRA ISTITUZIONALI**

La Ripartizione Risorse Umane ha redatto e trasmesso al RPC con nota prot. 91919 del 24/09/2018 una bozza di Regolamento per il rilascio dell’autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale tecnico amministrativo e dirigente ex art. 53 del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 190/2012. Con il suddetto Regolamento si intende dotare l’amministrazione di un atto di autoregolamentazione interna che, in via preventiva e nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza ed imparzialità dell’azione amministrativa e di semplificazione e di non aggravamento del procedimento amministrativo, identifichi i criteri, costituenti vincolo per la stessa amministrazione, da adottare nel procedimento per il rilascio delle autorizzazioni. La bozza di Regolamento tiene conto, oltre che della normativa nazionale, anche dei criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche individuati dal Dipartimento della funzione pubblica, in collaborazione con la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l’ANCI e L’UPI.

Nelle more dell’adozione del Regolamento citato, restano ferme le disposizioni contenute nelle circolari informative - diramate dalla Ripartizione Risorse Umane a tutto il personale attraverso TITULUS e ai responsabili dell’unità di inserimento sul portale PERLA del Dipartimento della Funzione Pubblica anche attraverso e-mail - sugli obblighi in materia di autorizzazione degli incarichi dei pubblici dipendenti ai sensi dell’art. 53 del d. lgs. n. 165/2001. Tali circolari sono pubblicate sul sito istituzionale nella pagina dedicata alla Ripartizione Risorse Umane e, dunque, facilmente consultabili.

È in vigore, invece, il Regolamento sugli incarichi e le incompatibilità dei docenti dell’Università emanato con D.R. n. 667 del 30/11/2017 e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione dedicata allo “Statuto e normative”. Esso disciplina le attività extraistituzionali dei docenti dell’Ateneo, per garantirne la compatibilità con le funzioni e l’organizzazione dell’Ateneo e tutelare il buon andamento dell’azione amministrativa, la trasparenza dei servizi prestati agli studenti e il rispetto dei doveri di imparzialità dei dipendenti pubblici.

## **MISURE F - G - H - (Generale) - PANTOUFLAGE/REVOLVING DOORS – PATTI DI INTEGRITA'**

Il Piano Integrato 2018-2020 ribadiva misure in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. n. 39/2013 (verifica del rilascio delle dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del citato decreto e rilascio delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà ex art. 47 DPR n. 445/2000 all'atto della nomina sull'insussistenza delle situazioni di incompatibilità previste dal Capo V e VI del d. lgs. n. 39/2013), ed il relativo monitoraggio, attuato con la richiesta delle relazioni sullo stato di attuazione del Piano. Il monitoraggio semestrale in ordine a "*Pantouflage/revolving doors*", "*patti di integrità*", è stato avviato con note prot. n. 82157 del 13/07/2018 e n. 165254 del 21/12/2018, al fine di richiedere attestazioni sul corretto adempimento degli obblighi previsti nel Piano Integrato 2018-2020 e di verificarne l'esattezza. Degli esiti del monitoraggio il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha dato conto nella relazione annuale 2018 ex art. 1, comma 14 della l. 190/2012 e del PNA.

## **MISURA I (Generale) – WHISTLEBLOWING**

Il *whistleblower* è il lavoratore che intende denunciare fatti di corruzione, altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L'Università del Salento ha adottato un modello gestionale informatizzato delle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti.

Ha quindi predisposto una infrastruttura informatica per la gestione delle segnalazioni da parte dei *whistleblower* in grado di garantire i meccanismi di tutela dell'anonimato a norma di legge, del Piano Nazionale dell'Anticorruzione e delle linee guida ANAC in materia. Tale piattaforma, infatti, è in grado di assicurare:

- l'anonimato del segnalante, il quale inserirà le proprie credenziali di accesso al sistema solo per l'accesso al Modulo, ma al momento della compilazione dello stesso vedrà eliminata la sessione di autenticazione ed ogni collegamento alle proprie credenziali;
- la protocollazione in forma crittografata dell'istanza e della documentazione ivi allegata (compreso del documento di identità del *whistleblower*);
- la visibilità dell'istanza al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione attraverso una procedura che viene dettagliatamente esplicitata nelle Istruzioni consegnate al RPCT;
- l'anonimato tramite oscuramento dei dati identificativi del segnalante da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anche in fase di eventuale assegnazione dell'istanza ad altri Uffici dell'Amministrazione per l'istruttoria della pratica;
- l'assegnazione al *whistleblower* all'atto della trasmissione dell'istanza da parte del sistema informatico di un codice da stampare e conservare, che potrà essere di seguito utilizzato per verificare lo stato di avanzamento della istanza stessa che potrà essere: - ricevuta; - istruita; - consegnata al soggetto competente; - archiviata perché manifestamente infondata.

Successivamente all'approvazione da parte del RPCT di tale impostazione, sono state inserite nel sito web di Ateneo, all'interno della sezione "Segnalazioni e reclami", due sottosezioni: la prima utilizzabile dal solo personale interno, la seconda anche dagli utenti esterni.

Tra le segnalazioni ed i reclami che possono essere avanzati dal solo personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, è stata inserita un'apposita sezione denominata "SEGNALAZIONI ANTICORRUZIONE (WHISTLEBLOWING)". È stata, inoltre, predisposta una circolare esplicativa (prot. n. 94193 del 23/12/2015) che illustra le modalità con cui i lavoratori dell'Università del Salento possono effettuare la segnalazione di condotte illecite. La nota esplicativa, inviata a tutto il personale d'Ateneo, è pubblicata nella pagina "Reclami e segnalazioni". Dalla sezione "Segnalazioni anticorruzione (*whistleblowing*)" è altresì accessibile il collegamento alla pagina di verifica dello stato di avanzamento della pratica, appositamente predisposto.

Inoltre, nella *home-page* della sezione "Amministrazione trasparente" è stato inserito apposito link di rinvio alla sezione "SEGNALAZIONI ANTICORRUZIONE (WHISTLEBLOWING)".

#### **MISURA J (Generale)– FORMAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "Piano di Formazione e di aggiornamento del personale tecnico amministrativo 2016 – 2018, Esecutivo 2018".

Una sezione specifica del Piano triennale è dedicata alla formazione del personale che opera nei settori a rischio corruzione.

Per le iniziative riservate al personale interessato alla lotta alla corruzione, in particolare, è stata prevista la possibilità di fare ricorso alla modalità e-learning. L'impiego di questa metodologia innovativa ha consentito la creazione di una "libreria on line" (per la formazione del personale tecnico amministrativo) con la possibilità di rendere costantemente portabili e riusabili i materiali didattici, raccolti in riferimento alle Aree individuate all'interno della piattaforma RIRU, ovvero: "Formazione generale", "Aggiornamento", "Sviluppo delle competenze" e "Iniziativa per l'anticorruzione".

Inoltre è stato erogato un modulo di formazione in aula di otto ore, destinato a tutti i Responsabili delle strutture di Ateneo, sui temi "*Trasparenza e obblighi di pubblicazione dei dati - Diritto di accesso (Novità introdotte dal D.LGS. 97/2016 e dalle Linee Guida ANAC con la delibera n. 1309 del 28/12/2016)*".

Nel corso del 2018, infine, sono state svolte numerose attività di formazione di carattere generale e di aggiornamento su materie specifiche. Infine, avendo aderito al progetto di formazione "Valore P.A." per la partecipazione gratuita ai corsi promossi dall'INPS, alcune unità di personale hanno potuto partecipare ad alcuni corsi svolti in materia di anticorruzione, di produzione, gestione e conservazione di documenti digitali / digitalizzati, di strumenti di gestione delle risorse umane nonché di Bilancio e contabilità e appalti e contratti pubblici.

**MISURE A e B (specifiche) – CRITERI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI PRESTAZIONE DI LAVORO AUTONOMO /COMPOSIZIONE E ATTIVITA' DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI DEI CONCORSI BANDITI DALL'UNIVERSITA' DEL SALENTO**

Anche nel 2018 si è fatto ricorso all'Albo dei componenti e all'Albo dei segretari delle Commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento per il reclutamento del personale istituito per la prima volta con D.D. 529/2015 ed aggiornato semestralmente.

Nel 2017, il gruppo di lavoro nominato con prot. n. 74740/2016 per la redazione di una bozza di

Regolamento sul reclutamento del personale tecnico-amministrativo ha concluso il proprio lavoro. Non nota prot. n. 93089 del 28/09/2018 è stata trasmessa all'Ufficio Regolamenti la proposta definitiva di "*Regolamento per l'accesso all'impiego a tempo indeterminato e a tempo determinato nell'Università del Salento nei ruoli del personale tecnico e amministrativo*". Essa prevede la contestuale abrogazione del vecchio Regolamento per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato.

**MISURA C (specificata) – RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI - MECCANISMI DI RACCORDO E DI COORDINAMENTO TRA IL RPC E I REFERENTI**

Il rispetto dei termini procedurali è stato rendicontato semestralmente dai referenti dell'RPCT. Tali dati non sono più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del Decreto legislativo n. 97/2016.

**MISURA D (specificata) – SOVVENZIONI E CONTRIBUTI AGLI STUDENTI**

Stante la frammentazione esistente nella gestione dei processi di esonero o di rimborso della contribuzione universitaria o di corresponsione di provvidenze economiche, già nel corso del 2016 si è ritenuto di dover definire **criteri omogenei tra amministrazione centrale e facoltà** per l'erogazione uniforme delle sovvenzioni e dei contributi agli studenti al fine di limitare il più possibile la discrezionalità interpretativa ed operativa, contenendo al minimo i casi in cui l'erogazione del beneficio dipenda dall'attività di valutazione di singoli o di commissioni.

Sono state redatte apposite Linee guida che hanno individuato **criteri di valutazione**, nell'esame delle richieste di benefici agli studenti, che si basano il più possibile su una valutazione oggettiva di merito e di reddito, prevedendo anche meccanismi di automatismo nella elaborazione delle graduatorie. Tali linee guida sono obbligatorie per gli Uffici dell'Amministrazione Centrale ed anche delle Facoltà per il tramite degli Uffici di Segreteria Studenti.

**MISURE F, G, H (specifiche) – MISURE DI CONTROLLO DELLA NON COINCIDENZA TRA I COMPONENTI TECNICI PER LA REDAZIONE DELLE SPECIFICHE TECNICHE NECESSARIE PER GLI APPALTI DI FORNITURE E SERVIZI (OLTRE CHE DI LAVORI) E I COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI GARA - AFFIDAMENTO DI CONTRATTI PUBBLICI E REGOLAMENTO SULL'ATTIVITA' NEGOZIALE DELL'UNIVERSITA' DEL SALENTO - MONITORAGGIO CONTRATTI**

Già nel corso del 2015, l'Area Affari Negoziali aveva predisposto il fac-simile per il rilascio dell'autodichiarazione di non coincidenza tra i componenti tecnici per la redazione delle specifiche tecniche necessarie per gli appalti di forniture e servizi (oltre che di lavori) e i componenti delle commissioni di gara. Anche nel corso del 2016 il fac-simile è stato a disposizione sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri contenuti – corruzione" a beneficio dei componenti della commissione che all'atto dell'insediamento dovranno consegnarlo compilato al Responsabile del procedimento.

Nel 2018 è stato emanato il Regolamento per l'attività negoziale dell'Università del Salento (D.R. 774 del 3/12/2018) che tiene conto sia delle Linee Guida n. 4 adottate dall'Anac con deliberazione del Consiglio dell'Autorità in data 26/10/2016 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", sia del c.d. correttivo al Codice degli appalti di cui al D.Lgs. n. 56/2017.

Le strutture interessate hanno inviato report semestrali su provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati, su contratti prorogati e/o affidati in via d'urgenza e sulla eventuale mancata rotazione fornitori nel corso di tre mesi.

#### **MISURA I (specificata) - CONTROLLO APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI AL DI FUORI DEL SISTEMA CONVENZIONALE CONSIP**

Dal 1° gennaio 2016 il processo di compilazione on-line dell'atto di notorietà relativamente agli acquisti di beni e servizi effettuati al di fuori del sistema convenzionale Consip, è stato integrato nel sistema di contabilità Easy utilizzato in ateneo.

Ciò consente alle strutture che effettuano in modo autonomo l'acquisto di beni e servizi, di adempiere all'obbligo di compilazione della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (art. 26 della Legge n. 488 del 23 dicembre 1999 e successive modificazioni) contestualmente all'atto di emissione dei buoni d'ordine, e all'ufficio preposto al controllo di gestione di esercitare le funzioni di sorveglianza e controllo.

#### **MISURA L (specificata) - REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE**

L'Ateneo si è dotato di un *Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche ex art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*, emanato con D.R. n. 84 del 7/2/2019.

Il Regolamento, in conformità all'art. 113, comma 3, del Codice, disciplina i criteri e le modalità di ripartizione del Fondo Incentivante per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'Università del Salento per le attività indicate nell'art. 113, comma 2, del Codice, volte a consentire l'esecuzione dei contratti di lavori, servizi e forniture nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

Le attività di cui all'art. 113, comma 2, del Codice sono quelle di programmazione della spesa per investimenti,

di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudo statico art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Nell'anno 2018, inoltre, in materia di anticorruzione sono state realizzate le seguenti attività:

### **1) VERIFICA EFFICACIA MISURE ANTICORRUZIONE**

È stata monitorata e verificata l'efficacia delle misure previste nel Piano Integrato 2018-2020, con l'obiettivo di affinare la strategia anticorruzione adottata dall'Università del Salento. Con nota prot. n. 159063 del 10/12/2018 è stata richiesta all'Area Legale un'analisi del contenzioso che ha interessato il nostro Ateneo nel corso del 2018, ivi inclusi i procedimenti disciplinari, nonché un resoconto delle segnalazioni esterne pervenute (anche anonime) assegnate all'Area a cui è stato dato seguito con attività istruttoria. Con cadenza semestrale, nel corso del 2018, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha chiesto ai dirigenti e ai referenti per l'anticorruzione di comunicare le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già poste in essere presso la propria struttura per prevenire i fenomeni corruttivi, così come prescritto dal Piano Integrato. Nei riscontri pervenuti, dai quali emerge un buon grado di efficacia delle misure di prevenzione, sono state altresì avanzate proposte di eventuali misure ulteriori o diverse da adottare. Di tali suggerimenti si è tenuto conto per l'adozione delle successive azioni a tutela dell'integrità e legalità dell'azione amministrativa dell'Università del Salento.

### **2) RELAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Con riferimento ai risultati delle azioni intraprese nel 2018 in materia di anticorruzione e trasparenza, gli stessi sono stati dettagliati nella relazione redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione di cui all'art. 1 comma 14 della legge n. 190/2012, pubblicata in data 31 gennaio 2019 sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti" >> "Prevenzione della corruzione" entro i termini previsti dal Comunicato dell'Autorità Anticorruzione.

## 2.4.2 Trasparenza

La partecipazione attiva di tutte le parti coinvolte ha consentito alla Direzione Generale di attuare le iniziative pianificate innalzando il livello di trasparenza dell'amministrazione verso l'interno e l'esterno in relazione ai seguenti fattori a), b) e c):

### a) Stato di attuazione del “Piano Integrato 2018/2020 sezione Comunicazione e trasparenza”.

Il d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm. ii. specifica i principali compiti del Responsabile della trasparenza tra i quali quello di verificare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati. In merito sono state realizzate le seguenti *misure di monitoraggio e vigilanza* sull'attuazione degli obblighi di trasparenza:

- la predisposizione, da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza di una Relazione **annuale**, di cui all'art. 1 comma 14 della legge n. 190/2012, di cui si è trattato nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione della presente Relazione;
- a seguito dei monitoraggi periodici della sezione Amministrazione trasparente sono stati effettuati **solleciti** formali, attraverso note a firma dello stesso Responsabile, ed informali attraverso e-mail, alle strutture che risultavano in ritardo con gli obblighi di pubblicazione;
- particolare attenzione è stata dedicata all'adeguamento della sezione **Amministrazione trasparente** alle nuove disposizioni di cui al d.lgs. 97/2016 che hanno riformato il d.lgs. 33/2013 da un lato puntando alla semplificazione degli adempimenti richiesti dalla normativa e dall'altro estendendo alcuni adempimenti a soggetti non tenuti in precedenza.

Nel corso del 2018, inoltre, la Sezione Amministrazione trasparente è stata migrata sul nuovo portale istituzionale di Ateneo. L'operazione ha comportato anche l'adeguamento dell'alberatura della sezione e l'aggiornamento dei contenuti oggetto di obbligo di pubblicazione, in conformità con quanto prescritto dalla Delibera ANAC n. 1310/2016 “*Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d. lgs. 33/2013 modificato dal d. lgs. 97/2016*”.

Per garantire l'esercizio del diritto di **Accesso civico**, di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016, è stato nominato il delegato alle funzioni relative all'accesso civico semplice ed all'accesso civico generalizzato e sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, sotto sezione altri contenuti – accesso civico, il nome del delegato, il nome del titolare del potere sostitutivo, i recapiti telefonici, le caselle di posta elettronica istituzionale, le modalità di esercizio del diritto ed i format per le citate richieste di accesso.

Per quel che riguarda gli **strumenti di rilevazione quantitativa degli accessi**, il portale istituzionale di Ateneo è costantemente monitorato negli accessi tramite la piattaforma Google Analytics. I dati di accesso alla sezione *Amministrazione Trasparente* possono essere analizzati, rappresentati in *report* dettagliati e raggruppati per obiettivi da raggiungere.

### b) Partecipazione dei cittadini e degli altri stakeholder, in termini di feedback sui dati pubblicati e di conseguente individuazione di ulteriori dati da pubblicare oltre a quelli obbligatori.

Per quel che riguarda gli *strumenti di rilevazione qualitativa degli accessi* è sempre pubblicato all'interno della sezione *Amministrazione trasparente* l'indirizzo mail: [trasparenza@unisalento.it](mailto:trasparenza@unisalento.it) per garantire la possibilità agli utenti del sito di segnalare ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati in *Amministrazione trasparente* e raccogliere *feedback* sulla qualità dei dati pubblicati. La casella è restata a disposizione degli utenti anche nel corso del 2018.

**c) Coinvolgimento e relativi feedback di cittadini e degli altri stakeholder nelle iniziative per la trasparenza e integrità realizzate.**

In attuazione dell'art. 10, comma 6 del d.lgs. n. 33/2013 il 17 dicembre 2018 è stata organizzata, presso la sala conferenze del Rettorato, la "Giornata della trasparenza" sul tema "Trasparenza digitale e privacy nell'Università: tra obblighi e opportunità". Nell'ambito della stessa giornata è stata presentata la nuova sezione di Amministrazione Trasparente del portale istituzionale di ateneo, con una relazione dal titolo "Amministrazione Trasparente: continuità grafica e di navigazione del nuovo portale alla luce delle indicazioni di AgID"



### 3 OBIETTIVI INDIVIDUALI

---

#### 3.1 Direttore Generale e Dirigenti

Le dimensioni di analisi che determinano il livello di performance raggiunto rispettivamente dal Direttore Generale, dai Dirigenti e dal personale di categoria EP/D/C/B sono individuate nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo - Modelli di Valutazione del Personale*, approvato con delibera CDA n. 5 del 31/01/2018, a cui si fa espresso rimando, consultabile al link <https://trasparenza.unisalento.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Si evidenziano nelle tabelle di seguito riportate i livelli di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2018 al Direttore Generale (come risultanti dal par. 2.3 del Piano Integrato 2018-2020) e ai Dirigenti (come risultanti dalle rispettive tabelle di assegnazione) in funzione dei pesi agli stessi associati.

**OBIETTIVI OPERATIVI 2018 – Direzione Generale**

AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	TARGET	STRUTTURA RESPONSABILE	STRUTTURE COINVOLTE	RISORSE FINANZIARIE	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	GRADO DI REALIZZAZIONE OB. OPERATIVO PESATO
RICERCA	<b>1. Incremento della qualità della ricerca di base e della ricerca applicata</b>	1	Supporto al personale docente e ricercatore al fine di sensibilizzare e rafforzare la partecipazione a bandi competitivi.	Numero di incontri realizzati per il supporto operativo	8	•A.C. DIR. GEN. - AREA GESTIONE PROGETTI E FUND RAISING	•A.C. DIR. GEN. - AREA GESTIONE PROGETTI E FUND RAISING	0	5%	100%	5%
DIDATTICA	<b>5. Incremento della qualità dell'offerta formativa per potenziare l'attrattività e contrastare la dispersione studentesca</b>	5	Creazione di un catalogo relativo all'offerta dell'"Alternanza scuola lavoro" da diffondere tra le Scuole Superiori	Creazione catalogo	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO •A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - BIBLIOTECA INTERFACOLTA'	0	5%	0%	NON VALUTABILE
		7	Migliorare il raccordo con le Scuole Superiori attraverso l'organizzazione di seminari e/o incontri in sede o nelle scuole destinati a mappare le richieste di formazione, la coerenza dell'offerta formativa del Dipartimento con le aspettative del mondo scolastico e promuovere i servizi del dipartimento (orientamento, supporto alla didattica, laboratori didattici e di ricerca, servizi bibliotecari).	Numero eventi organizzati da ciascun dipartimento	1	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - CENTRO ORIENTAMENTO E TUTORATO Dipartimenti (tecnici e bibliotecari): •DIP. DI BENI CULTURALI •DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE •DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI" •DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA •DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI •DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE •DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO •DIP. STUDI UMANISTICI	0	5%	100%	5%
	<b>9. Incremento della mobilità out-going e incoming per attività di docenza e ricerca</b>	16	Informatizzazione della procedura di acquisizione delle istanze di mobilità di docenti e PTA	Informatizzazione processo	4%	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	0	5%	100%	5%

RAPPORTI CON IL TERRITORIO	10. Incremento e miglioramento dei rapporti con il territorio: accrescere la fiducia attraverso il potenziamento o degli effetti generati localmente dalla didattica e dalla ricerca, in termini di sviluppo culturale, sociale ed economico	18	Implementazione del portale di ateneo con una sezione dedicata ai percorsi formativi 24 cfu	Numero attività formative speciali attivate/Numero attività formative speciali attivabili	100%	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. OFFERTA FORMATIVA E DIRITTO ALLO STUDIO	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. OFFERTA FORMATIVA E DIRITTO ALLO STUDIO	0	7%	100%	7%
		19	Elaborazione di una proposta di linee guide per uniformare la comunicazione social	Redazione proposta	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. COMUNICAZIONE E URP	•A.C. DIR. GEN. - UFF. COMUNICAZIONE E URP	0	6%	100%	6%
		20	Monitoraggio dei protocolli e convenzioni dell'ultimo triennio con particolare riguardo alla verifica delle relazioni dei Responsabili, delle eventuali attività svolte e delle ricadute sul territorio	Numero di convenzioni esaminate /Numero di convenzioni totali attive nel triennio	100%	•A.C. DIR. GEN. - UFF. REGOLAMENTI E RAPPORTI ISTITUZIONALI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. REGOLAMENTI E RAPPORTI ISTITUZIONALI	0	6%	100%	6%
		21	Monitoraggio delle richieste di patrocinio pervenute negli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 ai fini della misurazione dell'interazione di Unisalento con il territorio, entro il 31/12/2018	Rispetto della tempistica	100%	•A.C. RETTORATO - SEGR. PARTICOLARE DEL RETTORE	•A.C. RETTORATO - SEGR. PARTICOLARE DEL RETTORE	0	5%	100%	5%
		23	Attuazione di n. 1 iniziativa per lo sviluppo e la promozione del network alumni.	Attuazione iniziativa	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI C.O.R.T.	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. CAREER SERVICE	0	5%	0%	0%
	12. Sviluppo e miglioramento delle iniziative di Apprendimento Permanente	28	Incremento n. Convenzioni/Protocolli di intesa con ordini professionali e/o enti pubblici o privati per la progettazione e realizzazione congiunte di iniziative di Apprendimento Permanente, ai fini dell'approvazione da parte degli organi di Ateneo.	Numero di proposte di convenzioni/protocolli di intesa	2	•A.C. DIR. GEN. - SERVIZIO APPRENDIMENTO PERMANENTE	•A.C. DIR. GEN. - SERVIZIO APPRENDIMENTO PERMANENTE	0	5%	100%	5%

13. Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture amministrative di Ateneo	31	Predisposizione delle proposte di modifica occorrenti all'adeguamento dei regolamenti di Ateneo aventi impatto rilevante per il personale al nuovo Statuto entro il 31/10/2018	Numero proposte di modifica regolamenti/ Numero regolamenti da revisione aventi impatto sul personale	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	9%	100%	9%
	34	Redazione del progetto di riorganizzazione delle strutture decentrate, di competenza del Direttore Generale, in attuazione del nuovo Statuto	Redazione progetto	100%	•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	0	10%	100%	10%
						•A.C. DIR. GEN. - SEGRETERIA GENERALE				
						•A.C. DIR. GEN. - STRUTTURA DI SUPPORTO TECNICO ALLA DIREZIONE GENERALE				
37	Introduzione nell'Università del Salento di un Sistema di Contabilità Analitica. L'obiettivo, di durata biennale, è iniziato nel 2017 e per l'anno 2018 sarà realizzato attraverso i seguenti step intermedi: - entro il 30/09/2018 sarà prodotto il primo report relativo al primo semestre 2018 e saranno analizzate eventuali necessità di correzione del modello; - entro il 31/12/2018 sarà implementata la versione definitiva del sistema, che entrerà a regime a partire dall'esercizio successivo.	Rispetto della tempistica	100%	•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE	•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE	0	6%	100%	6%	
					•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO					
					•A.C. DIR. GEN. - UFF. INFORMATIVO STATISTICO					
					•DIP. DI BENI CULTURALI					
					•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE					
					•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"					
					•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA					
					•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI					
					•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE					
					•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO					
					•DIP. STUDI UMANISTICI					
					•CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0					
•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.										
38	Progettazione e applicazione di un modello di gestione del rischio corruzione nell'ambito dei procedimenti attuati nell'Università del Salento	Progettazione di un modello qualitativo/quantitativo di risk management applicato alla prevenzione della corruzione	100%	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	0	8%	100%	8%	
•A.C. RETTORATO - AVVOCATURA										
•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE										
				•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI						

						•A.C. RIP. RIS. UM.				
						•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE				
						•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA				
	44	Piano dei Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale	Redazione Piano dei Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale	on	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	8%	100%	8%
	49	Miglioramento dei meccanismi di incentivazione del PTA attraverso l'informatizzazione delle procedure connesse alla liquidazione delle ore di lavoro straordinario sopprimendo, ove possibile, tutti i passaggi documentali.	Informatizzazione processo	on	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	5%	100%	5%

**Tabella - Obiettivi operativi 2018 a valenza strategica del Direttore Generale**

N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	Target Programmato	2017 valore base	2018	Target Realizzato
1	Miglioramento dei servizi agli studenti	Incremento risultati progetto Good Practice sugli indicatori riferiti al grado di soddisfazione degli studenti	Incremento rispetto all'anno precedente	3.40	3.50	+2.9%
2	Miglioramento della procedura di immatricolazione e gestione dei test di accesso e verifica della preparazione iniziale	Aumento numero di Immatricolati ai corsi di laurea triennali e a magistrali a ciclo unico	+2%	4.083	4.379*	+7.2%
3	Manutenzione e agibilità degli edifici universitari	Redazione e prima attuazione di un piano strutturato e programmato degli interventi manutentivi e almeno 2 nuovi certificati di agibilità	L'obiettivo è stato raggiunto. Vedi Relazione di seguito riportata.			
4	Piano per il SUD a seguito della riassegnazione dei finanziamenti	Utilizzo del finanziamento a seguito di riattribuzione da parte del CIPE e rispetto delle scadenze individuate dal CIPE o dalla Regione	L'obiettivo non è valutabile. Vedi Relazione di seguito riportata.			

\*Dato aggiornato all'11/03/2019

**Obiettivo n. 3 - Manutenzione e agibilità degli edifici universitari****Indicatore - Redazione e attuazione di un piano strutturato e programmato degli interventi manutentivi e almeno 2 certificati di Agibilità.****Parte 1 - Piano strutturato e programmato degli interventi manutentivi**

Con le seguenti delibere del Consiglio di Amministrazione è stata effettuata un'analisi complessiva dello stato del patrimonio edilizio unitamente alla programmazione e descrizione degli interventi e alla stima dei costi degli interventi necessari per una completa ristrutturazione e fruibilità del costruito.

- Con Delibera n. 203 del 26/07/2018 il Consiglio di Amministrazione ha: 1) Preso atto e condiviso il lavoro svolto dal gruppo di lavoro nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 183/2018; 2) Individuato l'ordine di ordine di priorità per gli interventi più urgenti come risultanti nella tabella di seguito riportata; 3) Programmato le risorse per il finanziamento degli interventi secondo l'ordine di priorità di cui all'art.2.

<b>PRIORITA</b>	<b>INTERVENTO</b>	<b>STIMA DI MASSIMA</b>
1	RISTRUTTURAZIONE ED EFFICIENTAMENTO CENTRALI TERMICHE DI ECOTEKNE (Fiorini Matematica, Fiorini Fisica, Stecca, Centrali A e B di Ecotkne (Disteba e Centro Congressi))	1.650.000,00
1	RETE FOGNARIA PER ESCLUSIONE VECCHI IMPIANTI DI DEPURAZIONE DI ECOTEKNE (N° 2 IMPIANTI)	150.000,00
1	BIBLIOTECA INTERFACOLTA' – ADEGUAMENTO IMPIANTO ANTINCENDIO	100.000,00
2	COMPLETAMENTO ADEGUAMENTO CABINA ELETTRICA GENERALE DI VILLA TRESCA	100.000,00
2	EDIFICIO LA STECCA	7.412.208,04
2	EDIFICIO EX COLLEGIO FIORINI	3.286.506,14
2	STUDIUM 2000 - BIBLIOTECA INTERFACOLTA'	501.323,70
2	PALAZZO EX GIL	2.149.133,43
2	PALAZZO CODACCI PISANELLI	3.374.111,57
2	RETTORATO	1.384.985,91
2	EX MONASTERO DEGLI OLIVETANI	3.378.854,10
2	EX INAPLI CORPO 1	3.676.585,62
	<b>TOTALE</b>	<b>27.163.708,51</b>

- Con Delibera n. 326 del 20/12/2018 il Consiglio di Amministrazione ha adottato la Programmazione degli acquisti e dei lavori pubblici (art. 2 D. Lgs. 50/2016) e la Programmazione triennale dei lavori pubblici - Triennio 2019-2021 - ed elenco annuale - anno 2019.

D'altro canto si è proceduto anche in applicazione del nuovo Codice dei Contratti a dare seguito sia a ulteriori contratti di servizio sia a una serie di accordi quadro per gli interventi a rottura e su chiamata come di seguito riportato:

- Prot. n. 162938 del 18/12/2018 Avvio procedura aperta su MEPA per l'affidamento per tre anni del servizio di conduzione, manutenzione e pronto intervento degli impianti elevatori(ascensori-montacarichi) e servoscala presenti negli immobili dell'Università del Salento
- Prot. 103972 del 14/11/2018 Richiesta avvio procedura aperta su MEPA per la fornitura di Servizio quinquennale di noleggio, comodato d'uso e manutenzione programmata degli estintori d'incendio portatili e carrellati da posizionare negli immobili dell'Università del Salento
- Decreti Dirigenziali – RTT 159-2018 - Affidamento diretto ai sensi dell'art. 36 comma 2 lettera a) del D. Lgs. 18.04.2016 n. 50 e ss.mm.ii. per ricarica estintori presso Edifici IBIL, R1, R2 e R3 e noleggio estintori per durata triennale presso gli per rinnovo CPI complesso Ecotekne. Codice C.I.G.: ZCC259A2F9
- Decreti Dirigenziali – RTT 163-2018 - Affidamento diretto per interventi di manutenzione ordinaria su impianti di illuminazione e per ripristini funzionali di impianti elettrici a seguito di anomalie, da eseguire negli immobili e sulle aree esterne di pertinenza in uso a qualsiasi titolo dell'Università del Salento ricadenti nel Polo Urbano. Importo massimo pari ad € 5.000,00 oltre iva come per legge. Trattativa diretta MEPA num. 701862. Codice C.I.G. ZD1264E1FF
- Decreti Dirigenziali – RTT 162-2018 - Affidamento diretto al consumo per sei mesi o comunque fino al 31 luglio 2019, per la manutenzione ordinaria a rottura o d'urgenza di serramenti interni ed esterni in legno, componenti d'arredo o oltre opere in legno -"piccole manutenzioni opere da falegname"- da effettuarsi negli immobili in uso a qualsiasi titolo dell'Università del Salento nelle sedi dei comuni di Lecce, Monteroni di Lecce, Cavallino, Porto Cesareo, Polo di Brindisi per un importo massimo pari ad € 4.800,00 oltre iva come per legge. Trattativa Diretta a mezzo MEPA num. 701025. Codice C.I.G Z5C264D517
- Decreti Dirigenziali – RTT 161-2018 Affidamento diretto al consumo, per un periodo di 6 mesi circa, per manutenzione impianti di illuminazione e di piccoli interventi su impianti elettrici in caso di necessità, per ripristini a seguito di anomalie, da effettuarsi negli immobili e sulle aree esterne di pertinenza in uso a qualsiasi titolo dell'Università del Salento nelle sedi dei comuni di Lecce, Monteroni di Lecce, Porto Cesareo, Polo di Brindisi-Polo Extraurbano. L'importo è pari ad € 10.000,00 oltre iva come per legge. Trattativa diretta MEPA num. 697824. Codice C.I.G. Z99259266
- Decreti Dirigenziali – RTT 160/2018 - Integrazione DD n. 156 prot. 159008 del 10/12/2018 relativamente all'affidamento diretto ai sensi dell'art. 36 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 18.04.2016 n. 50 e ss.mm.ii. alla Ditta SIEL Service di Andrea D'Amico con sede in Lecce in via N. Valletta n. 8-10, C.F. e P.IVA 02620550752, a consumo, per interventi in caso di necessità per ripristino al normale funzionamento o di attività di pronto-intervento in caso d'urgenza, su impianti speciali quali: barriere e cancelli automatici, sistemi di allarme antintrusione, impianti di rilevazione dei fumi, sistemi di controllo accessi e di altri impianti similari in dotazione degli immobili del polo extraurbano dell'Università del Salento nelle sedi dei comuni di lecce, Monteroni di Lecce, Porto Cesareo e del Polo di Brindisi. Per un massimo pari ad € 5.000,00 oltre iva al 22%; L'importo complessivo affidato alla Ditta è pari a di € 19450,00 oltre IVA del 22%. Codice C.I.G.: ZDF2599D4F

- Decreti Dirigenziali – RTT 159/2018 - Affidamento diretto ai sensi dell’art. 36 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 18.04.2016 n. 50 e ss.mm.ii. per ricarica estintori presso Edifici IBIL, R1, R2 e R3 e noleggio estintori per durata triennale presso gli per rinnovo CPI complesso Ecotekne. Codice C.I.G.: ZCC259A2F9
- Decreti Dirigenziali – RTT 119/2018 - Affidamento diretto per attività di pronto intervento o d'urgenza in caso di necessità per mancanza di energia elettrica, per il ripristino di linee di alimentazione elettriche con il riarmo di sezionatori di media e bassa tensione nelle cabine di trasformazione elettrica o di interruttori elettrici, da effettuarsi negli immobili in uso a qualsiasi titolo dell’Università del Salento nelle sedi dei comuni di Lecce, Monteroni di Lecce, Cavallino, Porto Cesareo, Polo di Brindisi. Trattativa Diretta ME.PA. num. 582341. Codice C.I.G.: Z762495869
- Decreti Dirigenziali – RTT 88/2018 - Affidamento diretto al consumo per cinque mesi o comunque fino al 31 Dicembre 2018, per la manutenzione ordinaria a rottura o d’urgenza di serramenti interni ed esterni in ferro o in lega di alluminio -“piccole manutenzioni opere da fabbro”- da effettuarsi negli Immobili in uso a qualsiasi titolo dell’Università del Salento nelle sedi dei comuni di Lecce, Monteroni di Lecce, Cavallino, Porto Cesareo, Polo di Brindisi per un importo massimo pari ad € 10.000,00 oltre Iva come per legge. Trattativa diretta MEPA num. 494487. Codice C.I.G. Z1E23E817F

## **Parte 2 - almeno 2 certificati di Agibilità**

Va premesso che, con la nuova normativa, si tratta di una SCIA – Segnalazione Certificata di Inizio Attività e non più di un certificato rilasciato dal Comune. Si riportano si seguito le 2 certificazioni 2018: 1) Edificio Sperimentale 2: data deposito SCIA agibilità 18 dicembre 2018; 2) Principe Umberto ala ristrutturata - in data 5.12.2018. La documentazione relativa all’obiettivo è depositata presso la Ripartizione Tecnica e Tecnologica.

## **Obiettivo n. 4 - Piano per il SUD a seguito della riassegnazione dei finanziamenti**

**Indicatore - Utilizzo del finanziamento a seguito di riattribuzione da parte del CIPE e rispetto delle scadenze individuate dal CIPE o dalla Regione.**

L’obiettivo non è valutabile in quanto nell’anno 2018 la riassegnazione dei finanziamenti non si è concretizzata. Si è comunque dato seguito a tutte le fasi propedeutiche mediante interlocuzioni costanti con il Ministero e con la Regione Puglia. L’avvio delle procedure di appalto è comunque subordinato all’approvazione, da parte del CIPE e degli altri organi preposti, della rimodulazione degli interventi. Detta rimodulazione è in itinere. Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 324 del 20/12/2018 e con successivo D.R. n. 874 del 27/12/2018 sono stati approvati:

- il quadro degli interventi aggiuntivi per la completa manutenzione degli edifici già parzialmente finanziati con l’iniziale assegnazione del Piano per il Sud;
- il quadro di sintesi degli interventi finanziati e confermati, finanziati e annullati, e aggiuntivi (e finanziati con le risorse rese disponibili a seguito degli interventi annullati), complessivamente ammontante ad euro 48.963.000,00;
- il documento “Analisi Costi Benefici – Piano delle Opere Rimodulato”.



In esito alla ricezione della predetta documentazione, la Regione Puglia – Dipartimento Sviluppo Economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro - sez. Istruzione e Università, con nota prot. n. 0001241 del 04/03/2019, ha trasmesso la nota prot. n.01553 del 26/02/2019 relativa ai rilievi formulati dal Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici (NVVIP) in merito al documento “Analisi Costi Benefici – Piano delle Opere Rimodulato” approvato con la precitata delibera del Consiglio di Amministrazione n. 324 del 20/12/2018. Ciò premesso l’Ateneo è attualmente impegnato nell’ adeguamento del predetto documento di “Analisi Costi Benefici” rispetto agli intervenuti rilievi, ai fini della successiva approvazione da parte della Regione.

**OBIETTIVI OPERATIVI 2018 - Ripartizione Finanziaria e Negoziale**

AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	TARGET	STRUTTURA RESPONSABILE	STRUTTURE COINVOLTE	RISORSE FINANZIARIE	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	GRADO DI REALIZZAZIONE OB. OPERATIVO PESATO
CAPACITA' ISTITUZIONALE	13. Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture amministrative di Ateneo	37	Introduzione nell'Università del Salento di un Sistema di Contabilità Analitica. L'obiettivo, di durata biennale, è iniziato nel 2017 e per l'anno 2018 sarà realizzato attraverso i seguenti step intermedi: - entro il 30/09/2018 sarà prodotto il primo report relativo al primo semestre 2018 e saranno analizzate eventuali necessità di correzione del modello; - entro il 31/12/2018 sarà implementata la versione definitiva del sistema, che entrerà a regime a partire dall'esercizio successivo.	Rispetto della tempistica	100%	•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE</li> <li>•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO</li> <li>•A.C. DIR. GEN. - UFF. INFORMATIVO STATISTICO</li> <li>•DIP. DI BENI CULTURALI</li> <li>•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</li> <li>•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"</li> <li>•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</li> <li>•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</li> <li>•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE</li> <li>•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</li> <li>•DIP. STUDI UMANISTICI</li> <li>•CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0</li> <li>•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.</li> </ul>	0	60%	100%	60%
		38	Progettazione e applicazione di un modello di gestione del rischio corruzione nell'ambito dei procedimenti attuati nell'Università del Salento	Progettazione di un modello qualitativo/quantitativo di risk management applicato alla prevenzione e della corruzione	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI</li> <li>•A.C. RETTORATO - AVVOCATURA</li> <li>•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE</li> <li>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI</li> <li>•A.C. RIP. RIS. UM.</li> <li>•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE</li> <li>•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA</li> </ul>	0	20%	100%	20%
		51	Reimpostazione del sistema di incentivazione del personale che garantisca il seguente ordine cronologico dei pagamenti: 1) personale B/C/D; 2) personale EP; 3) Dirigenti; 4) Direttore Generale	reimpostazione del sistema di incentivazione del personale	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. RIP. RIS. UM.</li> <li>•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE</li> </ul>	0	20%	100%	20%



**OBIETTIVI OPERATIVI 2018 - Ripartizione Risorse Umane**

AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	TARGET	STRUTTURA RESPONSABILE	STRUTTURE COINVOLTE	RISORSE FINANZIARIE	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	GRADO DI REALIZZAZIONE OB. OPERATIVO PESATO
CAPACITA' ISTITUZIONALE	13. <b>Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture amministrative di Ateneo</b>	31	Predisposizione delle proposte di modifica occorrenti all'adeguamento dei regolamenti di Ateneo aventi impatto rilevante per il personale al nuovo Statuto entro il 31/10/2018	Numero proposte di modifica regolamenti/ Numero regolamenti da revisione aventi impatto sul personale	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	30	100%	30
		32	Analisi dei bisogni formativi per il Piano della Formazione triennale 2019-2021	Completamento analisi al 30/09/2018	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	20	100%	20
		33	Adozione degli atti di riorganizzazione di competenza degli organi, che si rendessero necessari per l'adeguamento delle Strutture dell'Ateneo all'assetto del nuovo Statuto	Numero atti predisposti/ Numero atti richiesti	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	28	100%	28
		38	Progettazione e applicazione di un modello di gestione del rischio corruzione nell'ambito dei procedimenti attuati nell'Università del Salento	Progettazione e di un modello qualitativo/quantitativo di risk management applicato alla prevenzione della corruzione	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	0	2	100%	2
				•A.C. RETTORATO - AVVOCATURA							
				•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE							
				•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI							
				•A.C. RIP. RIS. UM.							
					•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE						

		<b>49</b>	Miglioramento dei meccanismi di incentivazione del PTA attraverso l'informatizzazione delle procedure connesse alla liquidazione delle ore di lavoro straordinario sopprimendo, ove possibile, tutti i passaggi documentali.	Informatizzazione processo	on	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM.	0	15	100%	15
		<b>51</b>	Reimpostazione del sistema di incentivazione del personale che garantisca il seguente ordine cronologico dei pagamenti: 1) personale B/C/D; 2) personale EP; 3) Dirigenti; 4) Direttore Generale (eventuali modifiche all'ordine previsto nell'obiettivo saranno preventivamente autorizzate dal Consiglio di amministrazione).	reimpostazione del sistema di incentivazione e del personale	100%	•A.C. RIP. RIS. UM.	•A.C. RIP. RIS. UM. •A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE	0	5	100%	5

**OBIETTIVI OPERATIVI 2018 - Ripartizione Tecnica e Tecnologica**

AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	TARGET	STRUTTURA RESPONSABILE	STRUTTURE COINVOLTE	RISORSE FINANZIARIE	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	GRADO DI REALIZZAZIONE OB. OPERATIVO PESATO
INTERNAZIONALIZZAZIONE	6. Incremento della dimensione internazionale e dei corsi di studio di I e II livello e dei dottorati di ricerca	12	Attivazione del servizio di prenotazione degli esami tramite VOL in doppia lingua	Attivazione servizio	31/05/2018	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	10%	100%	10%
							•CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0				
							•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI				
CAPACITA' ISTITUZIONALE	13. Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture amministrative di Ateneo	30	Videotutorial servizi SIBA (Servizi Informatici Bibliotecari di Ateneo)	Produzione video	1	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA - SIBA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA - SIBA	0	10%	100%	10%
		38	Progettazione e applicazione di un modello di gestione del rischio corruzione nell'ambito dei procedimenti attuati nell'Università del Salento	Progettazione e di un modello qualitativo/quantitativo di risk management applicato alla prevenzione della corruzione	on	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE E, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	•A.C. DIR. GEN. - UFF. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E TRATTAMENTO DATI	0	20%	100%	20%
							•A.C. RETTORATO - AVVOCATURA				
							•A.C. DIR. GEN. - AREA LEGALE				
							•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI				
					•A.C. RIP. RIS. UM.						
						•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE					
						•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA					
		44	Piano dei Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale	Redazione Piano dei Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale	on	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	30%	100%	30%
		47	Piano gestione asset immobiliari previsto dal d.Lgs. 229/2011	Redazione piano	on	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	•A.C. RIP. TECNICA E TECNOLOGICA	0	30%	100%	30%
						•A.C. DIR. GEN. - STRUTTURA DI MISSIONE - PIANO PER IL SUD					

### 3.2 Strutture Decentrate

In questa sezione si riportano i risultati aggregati conseguiti nel corso dell'anno 2018 dalle Strutture Decentrate (dipartimenti/Centri):

OBIETTIVI OPERATIVI 2018 - Dipartimenti e Centri									
AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI OPERATIVI STRUTTURE	INDICATORE	TARGET	STRUTTURA RESPONSABILE	STRUTTURE COINVOLTE	RISORSE FINANZIARIE	GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO OPERATIVO
RICERCA	<b>1. Incremento della qualità della ricerca di base e della ricerca applicata</b>	2	Definizione di un provvedimento interno al dipartimento al fine di sensibilizzare i docenti in merito all'aggiornamento della propria produzione scientifica in linea con l'azione strategica di ateneo orientata all'incremento del numero medio di pubblicazioni censite.	Bozza provvedimento	8 (una per dipartimento)	•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>•DIP. DI BENI CULTURALI</li> <li>•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</li> <li>•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"</li> <li>•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</li> <li>•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE</li> <li>•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</li> <li>•DIP. STUDI UMANISTICI</li> </ul>	0	100%
DIDATTICA	<b>5. Incremento della qualità dell'offerta formativa per potenziare l'attrattività e contrastare la dispersione studentesca</b>	6	Attivazione e messa a regime Corsi di III° livello della Scuola Superiore ISUFI - nell'ambito Accordo di Programma	Rapporto tra borse attivate e borse attivabili (minimo tra borse bandite e richieste accoglibili ricevute)	100%	•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.	•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.	0	100%

INTERNAZIONALIZZAZIONE	9. Incremento della mobilità out-going e in-coming per attività di docenza e ricerca	17	Standardizzazione delle procedure di gestione dei flussi in entrata e in uscita della mobilità dei dottorandi e dei docenti al di fuori dei programmi Erasmus attraverso l'emanazione di un provvedimento che definisca la distribuzione delle competenze tra uff. relazioni internazionali, ufficio dottorati e dipartimenti.	Emanazione provvedimento	on	•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA STUDENTI - UFF. RELAZIONI INTERNAZIONALI</li> <li>•A.C. RIP. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - AREA POST LAUREA - UFF. MASTER E DOTTORATI</li> <li>•DIP. DI BENI CULTURALI</li> <li>•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</li> <li>•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"</li> <li>•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</li> <li>•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</li> <li>•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE</li> <li>•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</li> <li>•DIP. STUDI UMANISTICI</li> </ul>	0	80%
CAPACITA' ISTITUZIONALE	13. Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture amministrative di Ateneo	37	Introduzione nell'Università del Salento di un Sistema di Contabilità Analitica. L'obiettivo, di durata biennale, è iniziato nel 2017 e per l'anno 2018 sarà realizzato attraverso i seguenti step intermedi: - entro il 30/09/2018 sarà prodotto il primo report relativo al primo semestre 2018 e saranno analizzate eventuali necessità di correzione del modello; - entro il 31/12/2018 sarà implementata la versione definitiva del sistema, che entrerà a regime a partire dall'esercizio successivo.	Rispetto della tempistica	100%	•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>•A.C. RIP. FINANZIARIA E NEGOZIALE</li> <li>•A.C. DIR. GEN. - UFF. GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, CONTROLLO E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO</li> <li>•A.C. DIR. GEN. - UFF. INFORMATIVO STATISTICO</li> <li>•DIP. DI BENI CULTURALI</li> <li>•DIP. DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE</li> <li>•DIP. DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"</li> <li>•DIP. DI SCIENZE DELL'ECONOMIA</li> <li>•DIP. DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI</li> <li>•DIP. DI SCIENZE GIURIDICHE</li> <li>•DIP. DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO</li> <li>•DIP. STUDI UMANISTICI</li> <li>•CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO</li> <li>•SCUOLA SUPERIORE I.S.U.F.I.</li> </ul>	0	100%



## 4 RISORSE EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI: IL PROGETTO GOOD PRACTICE 2017/18

---

### 4.1 Il Progetto Good Practice 2017/18

Unisalento ha partecipato assieme ad altri 31 atenei al progetto di ricerca Good Practice 2017/18 promosso dal Politecnico di Milano e giunto alla sua sedicesima edizione che, adottando un modello condiviso di *benchmarking* ormai consolidato attraverso i progetti precedenti, ha lo scopo di misurare e confrontare le prestazioni di efficienza e di efficacia dei servizi amministrativi di ateneo rendendo possibile il confronto con altre realtà universitarie.

L'edizione GP2016/17 è stata caratterizzata da 3 tipologie di rilevazioni:

- a) **Analisi di Efficacia - Customer Satisfaction:** effettuata attraverso la somministrazione di un questionario online predisposto dal gruppo di ricerca del progetto ed ha coinvolto le tre principali categorie di stakeholder: gli studenti, il personale tecnico-amministrativo ed il personale docente, dottorandi e assegnisti.
- b) **Analisi di efficienza:** basata sul calcolo del **costo totale** e del **costo unitario** di ciascuna macro-area e di ciascun servizio amministrativo di ateneo attraverso la tecnica dell'*activity based costing*. I servizi analizzati sono 20 e sono rappresentativi di tutte le attività amministrative svolte dall'ateneo a supporto della Didattica e della Ricerca.
- c) **Performance Complessiva:** integrazione dei risultati di efficacia e di efficienza al fine di individuare i punti di forza e di criticità.

Inoltre, sono stati previsti, dei “**Laboratori sperimentali**”, progettati per approfondire modalità di organizzazione e gestione di alcune aree o processi che stanno emergendo come fattori chiave nello sviluppo delle Amministrazioni Universitarie. Le aree individuate sono: **Laboratorio Digital Learning** e **Laboratorio Piano Integrato della Performance**.

I servizi amministrativi di ateneo analizzati sono 20 e sono rappresentativi di tutte le attività amministrative svolte dall'ateneo a supporto della Didattica e della Ricerca.

La tabella seguente riporta l'elenco dei servizi raggruppati in cinque macro-aree:

## I servizi amministrativi di Ateneo

<b>Macro-area 1: Servizi di supporto al Personale</b>
1) Pianificazione, controllo e statistica
2) Contabilità
3) Affari legali e istituzionali
4) Comunicazione Istituzionale
5) Servizi sociali e welfare
6) Amministrazione e gestione del Personale
<b>Macro-area 2: Servizi di supporto alla Didattica</b>
1) Orientamento in entrata
2) Orientamento in uscita (Job Placement)
3) Didattica in itinere per lauree di I e II livello
4) Formazione post-laurea
5) Internazionalizzazione studenti
6) Diritto allo Studio
<b>Macro-area 3: Servizi di supporto alle Infrastrutture</b>
1) Servizi generali e logistici
2) Sistemi informativi
3) Approvvigionamenti
4) Edilizia
<b>Macro-area 4: Servizi di supporto alla Ricerca</b>
1) Trasferimento tecnologico
2) Supporto alla gestione dei progetti
3) Supporto tecnico all'attività di ricerca
<b>Macro-area 5: Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA)</b>
Servizi Bibliotecari (Acquisizioni, Gestione patrimonio, Accoglienza, Prestito utenti, Gestione sala, Reference, ....)

### 4.2 Analisi di efficacia percepita – Customer Satisfaction


L'analisi di Customer Satisfaction (CS) sui servizi amministrativi è stata effettuata attraverso la somministrazione di un questionario on-line predisposto dal gruppo di ricerca del progetto ed ha coinvolto due macro-categorie di utenti: gli studenti ed il personale strutturato (docenti e personale

TA). La rilevazione presso gli studenti ha suddiviso il campione in due sottoinsiemi, vale a dire gli studenti iscritti al primo anno di corso e gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, a cui sono stati somministrati due questionari distinti per poter cogliere rispettivamente la soddisfazione in merito al servizio Orientamento in Entrata e al servizio Job Placement.

La rilevazione rivolta al personale strutturato (docenti e personale TA), prevedeva anche in questo caso due questionari distinti, uno per ciascuna tipologia di personale.

L'impostazione del questionario ha richiesto una valutazione per ciascuna domanda su scala da **1** a **6** (1 Minima Soddisfazione - 6 Massima Soddisfazione) per il personale docente e TA, e per gli studenti.

Considerando come soglia di definizione dei servizi critici (*valore critico*) il valore pari a **3,50**, si definiscono i seguenti livelli di efficacia:

- livello di efficacia **ALTO**  se il valore di UniSalento è maggiore del *valore critico* e del valore medio GP;

- livello di efficacia **MEDIO** ↔ se il valore di UniSalento è maggiore del *valore critico* e circa uguale al valore medio GP;
- livello di efficacia **BASSO** ↓ se il valore di UniSalento è maggiore del *valore critico* e minore del valore medio degli atenei GP;
- livello di efficacia **CRITICO** ↓ se il valore di UniSalento è minore o uguale al *valore critico*.

La tabella seguente riporta per ogni categoria di stakeholder il punteggio medio di soddisfazione per ciascun servizio amministrativo di ateneo con l'indicazione del relativo livello di efficacia.

**Customer Satisfaction (Docenti – Personale TA – Studenti) – 2017/18**

	Studenti 1° Anno		Studenti Oltre 1° Anno		Docenti		Personale TA		
	UNI SALENTO	ATENEI GP	UNI SALENTO	ATENEI GP	UNI SALENTO	ATENEI GP	UNI SALENTO	ATENEI GP	
<b>MACROAREA 1: SERVIZI SUPPORTO AL PERSONALE</b>									
1. Pianificazione, controllo e statistica									
2. Contabilità							4,13 ↑	4,04	
3. Affari legali e istituzionali									
4. Comunicazione Istituzionale	3,65 ↓	3,89	3,08 ↓	3,67	3,09 ↓	3,79	3,37 ↓	3,63	
5. Servizi sociali e welfare									
6. Amministrazione e Gestione Personale					4,09 ↔	4,15	3,66 ↔	3,68	
<b>MACROAREA 2: SERVIZI SUPPORTO ALLA DIDATTICA</b>									
1. Orientamento in Entrata	3,48 ↓	3,89							
2. Orientamento in Uscita (Job Placement)			3,26 ↓	3,46					
3. Didattica in Itinere (Segreterie Studenti)	3,16 ↓	3,76	2,92 ↓	3,62	3,88 ↓	4,29			
4. Formazione Post-Laurea									
5. Internazionalizzazione Studenti			2,86 ↓	3,78					
6. Diritto allo Studio	4,03 ↓	4,18	3,74 ↓	3,90					
<b>MACROAREA 3: SERVIZI SUPPORTO ALLE INFRASTRUTTURE</b>									
1. Servizi generali e logistici	3,60 ↓	4,18	3,17 ↓	3,86	3,65 ↓	4,11	3,69 ↔	3,72	
2. Sistemi Informativi	3,44 ↓	3,96	3,12 ↓	3,68	3,78 ↓	4,16	4,07 ↔	4,05	
3. Approvvigionamenti					3,91 ↔	3,99	3,70 ↔	3,73	
4. Edilizia (Interventi di manutenzione locali/arredi)					3,55 ↔	3,58	3,73 ↔	3,72	
<b>MACROAREA 4: SERVIZI SUPPORTO ALLA RICERCA</b>									
1. Trasferimento Tecnologico									
2. Supporto alla gestione dei progetti					3,56 ↓	4,05			
3. Supporto tecnico all'attività di ricerca									
<b>MACROAREA 5: SBA (Sistema Bibliotecario di Ateneo)</b>									
1. Servizi Bibliotecari	4,46 ↔	4,52	4,34 ↔	4,38	4,63 ↔	4,66			
<b>SODDISFAZIONE COMPLESSIVA</b>	3,69 ↓	4,05	3,31 ↓	3,79	4,27 ↓	4,59	3,76 ↔	3,79	

### 4.3 Analisi di efficienza

L'analisi di efficienza si basa sul calcolo del *costo totale* e del *costo unitario* di ciascuna macroarea e di ciascun servizio amministrativo di ateneo. Il calcolo dei costi totali e dei costi unitari fa leva sulla metodologia ABC (activity based costing). Nello specifico, per la loro misurazione si è rilevato:

- Il personale che svolge l'attività amministrativa;
- I tempi dedicati a ciascuna attività/servizio;
- I driver necessari per il calcolo dei costi unitari

Per questa tipologia di rilevazione ci si è avvalsi della collaborazione con CINECA, che ha prestato supporto a due diversi livelli:

a) nella fase di raccolta dei dati di costo del personale, estraendo i costi stipendiali per il personale dipendente dell'ateneo dalla Banda Dati Dalia;

b) nella fase di rilevazione delle percentuali di tempo dedicate a ciascuna attività e di raccolta dati degli indicatori, attraverso la piattaforma ABC web.

Pertanto, i costi considerati sono i soli costi del personale impiegato. Non sono conteggiati i costi degli spazi, utenze o pc.

I servizi mappati nell'ambito dell'efficienza sono riconducibili a 5 macro-aree (Figura 1) quali: Servizi di supporto al Personale (in cui, rispetto alle precedenti edizioni, il servizio "1b. Assicurazione qualità, accreditamento, valutazione" è stato scorporato dal servizio pianificazione, controllo e statistica, data la crescente rilevanza di questa attività all'interno degli atenei), Servizi di supporto alla Didattica, Servizi di supporto alla Ricerca, Infrastrutture e Servizi Bibliotecari (in cui, il servizio di "gestione museale" è stato rinominato per includere al suo interno anche la gestione archivistica).



**Figura 1: Elenco dei servizi mappati e relativa macro-area**

Inoltre, è importante ribadire alcuni aspetti metodologici relativi alle analisi di efficienza:

- il benchmarking degli indicatori di efficienza (costi unitari ed FTE) è stato condotto al netto del costo degli studenti 150 ore, anche nel caso in cui questa categoria sia stata mappata dagli atenei in fase di rilevazione. Questa scelta è stata dettata dalla bassa incidenza del costo di questa categoria di personale rispetto ai costi totali;
- in modo analogo a quanto fatto nella rilevazione 2015/16, i driver contabili (i.e. valore entrate, valore uscite, valore approvvigionamenti, valore progetti di ricerca), sono stati rilevati in ottica economico-patrimoniale;
- per rilevare il valore del personale esterno dedicato a "Sistemi informativi" (servizio 11) si è fatto riferimento ai seguenti codici Siope: 2227 (assistenza informatica e manutenzione software), 7325 (spese per l'acquisto delle licenze per l'utilizzo dei software) e 2540 (acquisizione o realizzazione software).




Il valore di questi codici è stato sommato al costo del personale interno dedicato al servizio per calcolare il costo complessivo. I codici Siope sostituiscono la raccolta dati che avveniva nelle edizioni precedenti con un file ad hoc e che richiedeva le seguenti informazioni: servizi di gestione cloud e server farm, servizi di sviluppo applicativi esternalizzati (es. Cineca, Microsoft, Google, etc.) e attività di costruzione e gestione delle infrastrutture IT. La scelta di utilizzare i codici Siope, concordata con i partecipanti, è stata dettata dal fatto che questa opzione garantiva una maggiore facilità nel reperire i dati e una minore discrezionalità sulle voci da considerare. Da questa scelta deriva però l'impossibilità di confronto tra i costi (al lordo dei contratti) del servizio 11. Sistemi informativi tra le edizioni 2016 e 2015. Tale confronto è stato pertanto effettuato considerando il costo al netto dei contratti.

Pertanto, per la misurazione dei costi dei servizi si è rilevato:

- il personale che svolge l'attività amministrativa;
- i tempi dedicati a ciascuna attività/servizio;
- i driver necessari per il calcolo dei costi unitari.

Si specifica che i costi considerati sono i soli costi del personale impiegato. Non sono conteggiati i costi degli spazi, utenze o pc.

Considerando come soglia di definizione dei *servizi critici* (valore critico) il costo unitario degli Atenei GP, si definiscono i seguenti livelli di efficienza:

- Livello di efficienza **ALTO**  se il Costo UnitarioUniSalento < Costo UnitarioAtenei GP
- Livello di efficienza **MEDIO**  se il Costo UnitarioUniSalento  $\cong$  Costo UnitarioAtenei GP
- Livello di efficienza **BASSO**  se il Costo UnitarioUniSalento > Costo UnitarioAtenei GP

Nella tabella seguente si riporta per ciascun servizio amministrativo:

- a) il costo totale;
- b) l'incidenza percentuale calcolata sul costo totale della macro-area di riferimento;
- c) il costo unitario;
- d) Il valore di benchmarking (costo unitario degli atenei GP);
- e) Il livello di efficienza.

Analisi di efficienza – costi totali e costi unitari – 2017/18

Costi totali e costi unitari

MACROAREA 1: SERVIZI SUPPORTO AL PERSONALE	Costi Totali	Incidenza % su Area	Costi Unitari UNISALENTO	Costi Unitari ATENEI GP	Costi Unitari Δ	LIVELLO DI EFFICIENZA TOTALE
1. Pianificazione, controllo e statistica	€ 797.389	14,8%	€ 2,85	€ 3,35	€ - 0,50	↑
2. Contabilità	€ 1.063.562	19,8%	€ 3,80	€ 3,35	€ 0,45	↔
3. Affari legali e istituzionali	€ 838.956	15,6%	€ 587,50	€ 863,21	€ - 275,71	↑
4. Comunicazione	€ 682.568	12,7%	€ 397,54	€ 467,05	€ - 69,51	↑
5. Servizi sociali e welfare	€ 108.003	2,0%	€ 75,63	€ 102,55	€ - 26,92	↑
6. Personale	€ 1.883.934	35,1%	€ 1.068,10	€ 884,02	€ 184,08	↓
<b>Totale Macro-Area 1</b>	<b>€ 5.374.412</b>	<b>100%</b>				
MACROAREA 2: SERVIZI SUPPORTO ALLA DIDATTICA	Costi Totali	Incidenza % su Area	Costi Unitari UNISALENTO	Costi Unitari ATENEI GP	Unità di misura Costi Unitari	LIVELLO DI EFFICIENZA TOTALE
1. Orientamento in Entrata	€ 447.240	12,8%	€ 110,95	€ 143,41	-€ 32,46	↑
2. Orientamento in Uscita	€ 228.804	6,6%	€ 59,34	€ 108,34	-€ 49,00	↑
3. Didattica in Itinere	€ 1.871.333	53,7%	€ 116,78	€ 157,43	-€ 40,65	↑
4. Formazione Post-Laurea	€ 560.982	16,1%	€ 879,28	€ 738,99	€ 140,29	↓
5. Internazionalizzazione Studenti	€ 214.212	6,1%	€ 360,63	€ 226,97	€ 133,66	↓
6. Gestione delle borse di studio	€ 163.145	4,7%				
<b>Totale Macro-Area 2</b>	<b>€ 3.485.716</b>	<b>100%</b>				
MACROAREA 3: SERVIZI SUPPORTO ALLE INFRASTRUTTURE	Costi Totali	Incidenza % su Area	Costi Unitari UNISALENTO	Costi Unitari ATENEI GP	Unità di misura Costi Unitari	LIVELLO DI EFFICIENZA TOTALE
1. Servizi generali e logistici	€ 1.856.954	35,6%	€ 14,48	€ 17,66	-€ 3,18	↑
2. Sistemi Informativi	€ 1.845.201	35,4%	€ 1.074,67	€ 860,43	€ 214,24	↓
3. Approvvigionamenti	€ 993.805	19,1%	€ 94,02	€ 80,08	€ 13,94	↓
4. Edilizia (interventi sul costruito)	€ 520.234	10,0%	€ 4,06	€ 3,53	€ 0,53	↔
<b>Totale Macro-Area 3</b>	<b>€ 5.216.194</b>	<b>100%</b>				
MACROAREA 4: SERVIZI SUPPORTO ALLA RICERCA	Costi Totali	Incidenza % su Area	Costi Unitari UNISALENTO	Costi Unitari ATENEI GP	Unità di misura Costi Unitari	LIVELLO DI EFFICIENZA TOTALE
1. Trasferimento Tecnologico	€ 229.889	6,9%	€ 360,32	€ 94,85	€ 265,47	↓
2. Supporto gestione progetti	€ 1.006.491	30,3%	€ 15,90	€ 80,12	-€ 64,22	↑
<b>Totale Macro-Area 4</b>	<b>€ 3.326.438</b>	<b>100%</b>				
MACROAREA 5: SBA (Sistema Bibliotecario di Ateneo)	Costi Totali	Incidenza % su Area	Costi Unitari UNISALENTO	Costi Unitari ATENEI GP	Unità di misura Costi Unitari	LIVELLO DI EFFICIENZA TOTALE
1. Servizi Bibliotecari	€ 1.625.022	100%	€ 88,62	€ 119,68	-€ 31,06	↑

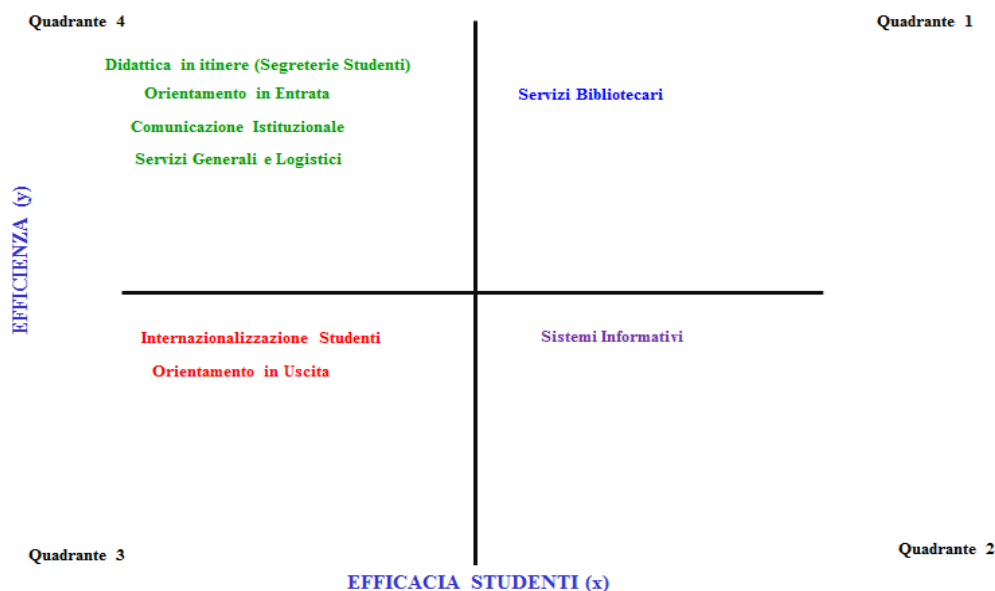
4.4 Performance Complessiva

Integrando i risultati di efficacia con i risultati di efficienza si determina la performance complessiva per ciascun servizio amministrativo e per ciascuna tipologia di stakeholder individuando i punti di forza e di criticità.

## Integrazione efficacia studenti+efficienza

Centrando gli assi sui valori medi di entrambi gli indicatori si identificano 4 quadranti:

- **Quadrante 1:** riporta i servizi con alto livello di efficienza e di efficacia (**colore blu**)
- **Quadrante 2:** riporta i servizi con basso livello di efficienza ed alto livello di efficacia (**colore viola**)
- **Quadrante 3:** riporta i servizi con basso livello di efficienza e di efficacia (**colore rosso**)
- **Quadrante 4:** riporta i servizi con alto livello di efficienza e basso livello di efficacia (**colore verde**)



## Integrazione efficacia docenti e TA +efficienza

Centrando gli assi sui valori medi di entrambi gli indicatori si identificano 4 quadranti:

- **Quadrante 1:** riporta i servizi con alto livello di efficienza e di efficacia (**colore blu**)
- **Quadrante 2:** riporta i servizi con basso livello di efficienza ed alto livello di efficacia (**colore viola**)
- **Quadrante 3:** riporta i servizi con basso livello di efficienza e di efficacia (**colore rosso**)
- **Quadrante 4:** riporta i servizi con alto livello di efficienza e basso livello di efficacia (**colore verde**)



#### 4.5 Fattori di criticità

Per i servizi che hanno registrato un basso livello di efficacia percepita sono stati esaminati i fattori risultanti critici (ovvero con livello di soddisfazione minore/uguale alla soglia critica pari a 3,50).

La tabella seguente evidenzia per ciascun servizio i fattori di criticità emersi con l'indicazione del punteggio medio riportato per ciascun stakeholder

SERVIZI/FATTORI DI CRITICITA'	STUDENTI	DOCENTI	TA
<b>COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE</b>	<b>3.36</b>	<b>3.09</b>	<b>3.37</b>
Immagine esterna dell'ateneo è valorizzata	3.06	3.16	3.24
Utilizzo social network (Twitter, Youtube, Instagram) per diffusione informazioni di Ateneo	2.01	2.89	3.19
I corretti interlocutori per accedere ai servizi di ateneo sono facilmente individuabili		3.29	3.47
La modalità di accesso ai servizi è chiara		3.40	3.40
Il supporto fornito alla gestione degli eventi è adeguato		3.50	
Le informazioni fornite in merito all'organizzazione dell'ateneo in termini di ruoli e responsabilità è chiara			3.49
<b>SERVIZI GENERALI E LOGISTICI</b>	<b>3.38</b>	<b>3.65</b>	<b>3.69</b>
Aule didattiche e spazi studio: adeguatezza di sedie, banchi e arredi	3.40		
Pulizia dei luoghi per la didattica	3.50		
Adeguatezza della temperatura all'interno delle aule e dei laboratori	3.40	3.40	
Adeguatezza della segnaletica di ateneo	3.50		
Sicurezza personale (rispetto a furti, borseggi, violenza fisica) all'interno di aule, laboratori e spazi studio	3.36		
Adeguatezza del materiale di supporto alle aule (microfono, proiettore...)		3.00	
<b>SISTEMI INFORMATIVI</b>	<b>3.28</b>	<b>3.78</b>	<b>4.07</b>
Facilità di navigazione del Portale web di ateneo	3.45		
Accessibilità e adeguatezza della connettività (rete cablata, rete wireless, prese corrente)	3.10		
Strumenti di supporto digitale alla didattica (piattaforma web, lezioni online, forum e blog, ecc)	3.10		
<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>2.86</b>		
Adeguatezza della promozione e delle informazioni fornite sui programmi di internazionalizzazione	3.23		
Adeguatezza del numero delle università partner (e quindi destinazioni tra cui scegliere per un periodo di scambio all'estero)	3.11		
Il supporto fornito nella stesura del Piano di Studio e nella convalida degli esami/CFU	2.76		
<b>SEGRETERIE STUDENTI</b>	<b>3.04</b>		
Strumenti di supporto alle operazioni di segreteria on-line	3.27		
Capacità della Segreteria Studenti di risolvere i problemi	3.20		
Adeguatezza orari di apertura dello sportello	2.21		
<b>JOB PLACEMENT/CARRER SERVICE</b>	<b>3.26</b>		
Efficacia del servizio per la ricerca di opportunità lavorative	3.24		
Supporto nella ricerca del tirocinio	3.31		
<b>ORIENTAMENTO IN ENTRATA</b>	<b>3.48</b>		
Promozione dei corsi di studio dell'offerta formativa	3.48		
<b>SUPPORTO ALLA DIDATTICA</b>		<b>3.88</b>	
Adeguatezza degli spazi dei laboratori didattici		3.38	
Adeguatezza delle attrezzature dei laboratori didattici		3.00	
Adeguatezza del supporto tecnico nei laboratori didattici		3.38	
<b>SUPPORTO ALLA RICERCA</b>		<b>3.56</b>	
Supporto per promozione di bandi ed opportunità di finanziamento		3.30	
Supporto per stesura progetti e relativa rendicontazione		3.30	

Le risultanze sopra illustrate hanno fornito spunti di riflessione significativi ai fini dell'individuazione degli obiettivi operativi illustrati nel paragrafo successivo. È in corso di avvio la nuova edizione del progetto Good Practice per l'anno 2018/19 giunta alla sua diciassettesima annualità. Punto centrale rimarrà l'integrazione del Progetto con i cicli di misurazione delle prestazioni degli atenei, sia per finalità esterne (*Piano Integrato*) che interne (uso decisionale e motivazionale). Per



perseguire questa strada, il gruppo di ricerca del progetto manterrà un continuo allineamento con il CODAU. Inoltre anche alla luce della revisione del d.lgs. 150/2009 saranno dedicate particolari attenzioni alla Customer Satisfaction.

## 5 BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

---

### 5.1 Comitato Unico di Garanzia e iniziative in tema di benessere organizzativo

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo Statuto di Unisalento il mandato conferito al CUG con i DD.RR. n. 431, 456, e 488 del 2017 è stato anticipatamente concluso. Successivamente, con il nuovo mandato conferito il 17.10.2018 con D.R. 597, il CUG nella sua nuova composizione si è insediato il 29.10.2018. In conformità a quanto disposto dalla legge e dallo Statuto dell'Università del Salento, il CUG nell'anno 2018 ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

È stata avviata *un'interazione tra il CUG e il Centro Studi Osservatorio Donna di Unisalento* in merito ai temi e alle materie che accomunano i due organismi che ha portato alla promozione e realizzazione di diverse iniziative tra cui un'indagine di ampia portata sul telelavoro e sul benessere lavorativo e un'iniziativa per favorire l'adozione nelle comunicazioni di Ateneo, di un lessico rispettoso delle differenze di genere. Su quest'ultimo aspetto le attività proseguiranno nell'anno in corso attraverso l'organizzazione di un'attività formativa, rivolta al personale di Ateneo, denominata "Il linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione" e tenuta da docenti interni a Unisalento.

In tema di *Monitoraggio antidiscriminatorio*, su sollecitazione di un'associazione studentesca, il CUG ha sostenuto un'importante iniziativa consistente nell'attivazione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere, finalizzata a prevenire forme di violenza di genere. Tale attivazione rappresenterebbe un notevole passo in avanti nel diritto allo studio e nella tutela del diritto alla privacy dei soggetti in transizione di genere nell'ambiente universitario. In concreto si tratta di garantire agli studenti, in attesa di accoglimento della domanda di cambiamento di sesso, la possibilità di ricevere un doppio libretto. Le attività sono in itinere e, in tal senso, sono stati avviati una serie contatti ed è stato effettuato un approfondimento dello stato delle procedure anche a livello ministeriale.

*Benessere lavorativo* - Nell'anno 2018 il CUG è stato interessato da una richiesta di verifica in merito alla realizzazione di buone prassi e all'ottimale inserimento lavorativo delle persone disabili. In risposta a tale sollecitazione, l'organismo ha promosso un incontro per l'ascolto delle persone interessate, su base volontaria, che si è tenuto il 24.4.2018. Il confronto si è rivelato molto utile e ha permesso al CUG di mettere a fuoco alcune iniziative per migliorare il benessere lavorativo dei lavoratori appartenenti alle categorie protette.

*Telelavoro*: nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 il Comitato ha espresso la volontà di migliorare il Progetto di Telelavoro mediante un nuovo monitoraggio delle attività, attraverso la somministrazione di un questionario. Tale azione si ritiene utile a ottimizzare la pianificazione e l'individuazione di nuove forme di Telelavoro. Poiché una tale indagine implica la sensibilizzazione della comunità accademica, il CUG ha ritenuto di ampliare lo spettro delle questioni da indagare anche su differenti fattori di rischio e di stress lavorativo che facessero emergere altre esigenze del personale da portare all'attenzione dell'Amministrazione. L'obiettivo è anche di avviare un'indagine per individuare esigenze del personale (oltre quelle già erogate) per migliorare il benessere lavorativo e la conciliazione vita –lavoro. A seguito delle indicazioni ricevute da parte del

Direttore Generale, i fondi del CUG sono stati messi a disposizione del Dipartimento di Storia Società e Studi sull'Uomo, al quale è stato attribuito il compito di garantire il supporto amministrativo necessario allo svolgimento del progetto in parola.

***Pari opportunità e conciliazione famiglia – lavoro. Finanziamento prestazioni per l'infanzia:*** dando seguito ad una tradizione consolidata nell'Università del Salento, il CUG si è espresso favorevolmente all'erogazione di prestazioni per l'infanzia, sollecitando i competenti organi amministrativi a pubblicare tempestivamente i relativi bandi (“Asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca” e “Bambini estate”).

#### ***Relazioni esterne***

***Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.*** Quota associativa anno 2018: il CUG si è manifestato a favore del rinnovo di adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

#### ***Richiesta di collaborazione ADI – Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani – nota prot.n. 39811***

***del 12.03.2018:*** Il CUG ha incontrato il coordinatore della sede di Lecce dell'Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani, a seguito di una richiesta proveniente dalla stessa Associazione allo scopo di avviare un rapporto di collaborazione. In tale occasione, l'ADI ha ribadito il suo interesse ad affrontare questioni concernenti le differenze di genere in relazione alla condizione di studio e di lavoro dei dottorandi e dei dottori di ricerca. Il CUG ha espressamente manifestato il suo interesse ad eventuali collaborazioni nei modi e nei tempi che volta per volta saranno definiti.

***Progetto: “Tra Linguaggio e Comunità: più conoscenza per una maggiore uguaglianza”.*** Il Progetto, di chiara ispirazione antidiscriminatoria, è stato proposto da una componente studentesca, ma è stato poi sostenuto dall'organismo nella sua totalità ed ha lo scopo di prevenire atteggiamenti o comportamenti discriminatori attraverso una maggior conoscenza. Il progetto – in via di attuazione – consta di una serie di momenti di formazione sui seguenti temi: disturbi specifici dell'apprendimento; linguaggio non sessista; riflessione sulla comunità, aperti agli studenti e alle studentesse, ma è anche aperto ad altri componenti della comunità accademica.

## **5.2 Studenti disabili**

Con riferimento agli studenti disabili nell'anno 2018 sono state messe in atto le seguenti azioni:

**Incremento dei servizi offerti** - Considerata la continua crescita del numero di studenti con Disturbi Specifici di Apprendimento immatricolati presso l'Ateneo, si è passati dai 29 studenti con DSA del 2017 ai 34 del 2018, in linea con quanto fatto negli anni precedenti si è puntato sui seguenti interventi:

- Sensibilizzazione dei docenti sulle tematiche inerenti i Disturbi Specifici di Apprendimento attraverso l'invio di una mail agli interessati contenente: il nome dello studente con DSA presente al corso, una breve descrizione dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento e la normativa relativa. Tutto ciò al fine di migliorare la fruizione delle lezioni da parte dei suddetti studenti nonché il rispetto di quanto previsto dalla legge 170/2010.

- Incontri periodici con gli studenti con DSA per monitorare in itinere il buon esito del loro percorso di studio e raccogliere le eventuali richieste di aiuto/assistenza.
- Colloqui settimanali in lingua inglese tra gli studenti con DSA ed una studentessa disabile polacca ospitata dall' Ateneo nell'ambito del progetto Erasmus.

Su iniziativa di due volontarie del progetto di servizio civile "Università inclusiva", entrambe psicologhe, è stato realizzato il progetto denominato **"Lo studente strategico: suggerimenti per imparare a studiare senza stress"** incentrato sulla promozione di un metodo di studio teso a promuovere benessere e a prevenire eventuali disagi, sia durante il percorso universitario, sia nella scrittura della tesi di laurea. Il progetto è stato rivolto a 15 studenti iscritti agli anni successivi al primo disabili o con DSA che hanno partecipato a 6 incontri condotti dalle due volontarie, per un totale di 11 ore. Si è dato seguito altresì al **Progetto "Laboratorio di espressione corporea"** nell'ambito del Progetto di Servizio civile **"Dentro e fuori l'Università. L'integrazione degli studenti disabili e con DSA"** con le seguenti finalità: migliorare le capacità di osservazione, ascolto e comunicazione di se stessi e degli altri; accrescere l'autostima e la fiducia nelle proprie potenzialità; valorizzare ed educare al rispetto delle unicità individuali in un ambiente protetto. Il laboratorio ha visto la partecipazione di 10 studenti e ha avuto inizio a settembre 2018.

Nell'ambito del **Progetto Abbattitabù** in data 3 maggio 2018, durante l'inaugurazione della nuova sede dell'Ufficio Integrazione, è stato ufficialmente presentato l'opuscolo Informativo dal titolo "Amore, sesso e disabilità non sono più un tabù" che raccoglie l'esperienza fin qui realizzata all'interno del progetto "Abbattitabù. Sesso, amore e disabilità. Supera il tabù e accendi la tua curiosità" avviato nel 2016 in collaborazione con la Struttura Sovradistrettuale di Riabilitazione della ASL Lecce (Servizio di Consulenza Sessuologica alle persone disabili). Alla sperimentazione avviata dai due Enti, sulla base di un apposito protocollo d'intesa finalizzato a rimettere al centro dell'attenzione le persone con disabilità nelle varie dimensioni di studio, lavoro, tempo libero e affettività, è stato dedicato un articolo nel numero di novembre 2018 della rivista mensile SuperAbile INAIL. In collaborazione con la Struttura Sovra distrettuale di Riabilitazione della ASL Lecce e del CSA della Provincia, sono state realizzate anche attività di informazione e formazione nelle scuole secondarie di II grado di Lecce e Provincia sul tema dell'affettività e disabilità. Il progetto ha previsto, da una parte incontri con modalità interattiva rivolti esclusivamente agli studenti degli ultimi due anni di corso, e dall'altra incontri con genitori, insegnanti curricolari e insegnanti di sostegno. Di seguito i risultati ottenuti da Gennaio a dicembre 2018:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>NUMERO</b>
Scuole che hanno aderito al Progetto nel 2018	13
Scuole visitate nel 2018	11
Studenti partecipanti agli incontri	700
Docenti partecipanti agli incontri	30
Genitori partecipanti agli incontri	10

Non da ultimo l'Ufficio Integrazione dell'Università del Salento ha attivamente partecipato, in qualità di partner, al laboratorio organizzato dall'Istituto Comprensivo "Galateo-Frigole" di Lecce nell'ambito del **PON FSE 2014-2020 - Asse I "Inclusione sociale e Lotta al Disagio**. Infine, durante **Festa della Matricola** (12 Novembre 2018) nell'ottica di realizzare una piena integrazione degli studenti disabili nel contesto universitario anche attraverso maggiore interazione con le diverse rappresentanze studentesche, è stato allestito un stand sui servizi offerti e sulle attività svolte dall'Ateneo sul territorio in tema di disabilità.

### 5.3 Personale di Ateneo per genere

Nelle tabelle che seguono si riporta la distribuzione del personale docente e tecnico-amministrativo di Ateneo per genere e per classi di età.

**Professori ordinari per classi di età e per genere al 31/12/2018**

ETA'	Uomini	Donne	Totale
40 - 44	1	0	1
45 - 49	5	2	7
50 - 54	23	6	29
55 - 59	27	2	29
60 - 64	13	7	20
65 - 69	27	4	31
70 - 74	2	0	2
<b>Totale</b>	<b>98 (82%)</b>	<b>21 (18%)</b>	<b>119</b>

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

**Professori associati per classi di età e per genere al 31/12/2018**

ETA'	Uomini	Donne	Totale
35 - 39	3	2	5
40 - 44	23	8	31
45 - 49	27	22	49
50 - 54	43	19	62
55 - 59	24	15	39
60 - 64	21	5	26
65 - 69	13	13	26
70 - 74	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>155 (65%)</b>	<b>84 (35%)</b>	<b>239</b>

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

**Ricercatori a tempo indeterminato per classi di età e per genere al 31/12/2018**

ETA'	Uomini	Donne	Totale
35 - 39	3	3	6
40 - 44	34	30	64
45 - 49	35	30	65
50 - 54	18	21	39
55 - 59	10	8	18
60 - 64	5	6	11
65 - 69	0	3	3
<b>Totale</b>	<b>105 (51%)</b>	<b>101 (49%)</b>	<b>206</b>

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

**Ricercatori a tempo determinato per classi di età e per genere al 31/12/2018**

ETA'	Uomini	Donne	Totale
35 - 39	10	11	21
40 - 44	11	9	20
45 - 49	3	5	8
50 - 54	1	0	1
55 - 59	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>25 (49%)</b>	<b>26 (51%)</b>	<b>51</b>

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

**Personale T-A di ruolo di Ateneo per classi di età e per genere al 31/12/2018**

ETA'	Uomini	Donne	Totale
29 - 34	0	3	3
35 - 39	19	12	31
40 - 44	35	42	77
45 - 49	67	63	130
50 - 54	54	53	107
55 - 59	44	42	86
60 - 64	35	18	53
Oltre 64	9	6	15
<b>Totale</b>	<b>263 (52%)</b>	<b>239 (48%)</b>	<b>502</b>

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

La tabella seguente ripartisce gli assegnisti di ricerca per dipartimento; le strutture in cui sono maggiormente concentrati sono quelle dell'area tecnico-scientifica.

### Assegnisti di ricerca per Dipartimento e per genere al 31/12/2018

DIPARTIMENTO	Uomini	Donne	Totale
Beni Culturali	2	3	5
Ingegneria dell'Innovazione	27	21	48
Matematica e Fisica Ennio De Giorgi	8	5	13
Scienze dell'Economia	1	2	3
Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	3	15	18
Scienze Giuridiche	0	2	2
Storia, Società e Studi sull'Uomo	0	4	4
Studi Umanistici	2	2	4
<b>Totale</b>	<b>43 (44%)</b>	<b>54 (56%)</b>	<b>97</b>

Fonte: Università del Salento – Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

La tabella seguente riporta il personale docente per genere rispettivamente per gli anni 2017 e 2018. Da notare il calo complessivo del personale docente e ricercatore 661 unità del 2017 scendono a 615 unità del 2018 (-7%)

### Personale docente e ricercatore per genere (2017-2018)

	al 31/12/2017			al 31/12/2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ordinari	107 (82%)	24 (18%)	<b>131</b>	98 (82%)	21 (18%)	<b>119</b>
Associati	154 (65%)	82 (35%)	<b>236</b>	155 (65%)	84 (35%)	<b>239</b>
Ricercatori	146 (50%)	147 (50%)	<b>293</b>	130 (51%)	127 (49%)	<b>257</b>
<b>Totale</b>	<b>408 (62%)</b>	<b>253 (38%)</b>	<b>660</b>	<b>383 (62%)</b>	<b>232 (38%)</b>	<b>615</b>

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

Anche per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo si nota una variazione negativa nel biennio 2017-2018 di 9 unità.

### Personale tecnico-amministrativo per genere (2017-2018)

	al 31/12/2017			al 31/12/2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	263 (53%)	234 (47%)	<b>497</b>	263 (52%)	239 (48%)	<b>502</b>
Tempo determinato	6 (37%)	10 (63%)	<b>16</b>	0	2	<b>2</b>

<b>Totale</b>	<b>269</b> <b>(52%)</b>	<b>244</b> <b>(48%)</b>	<b>513</b>	<b>263</b> <b>(52%)</b>	<b>241</b> <b>(48%)</b>	<b>504</b>
---------------	----------------------------	----------------------------	------------	----------------------------	----------------------------	------------

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

Sempre relativamente al personale tecnico amministrativo sono stati presi in esame i dati relativi a:

1. posizioni dirigenziali;
2. posizioni organizzative personale categoria EP.

#### Posizioni dirigenziali (2017-2018)

	al 31/12/2017			al 31/12/2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti prima fascia	-	-	-	-	-	-
Dirigenti seconda fascia	3	1	4	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>3</b> <b>(75%)</b>	<b>1</b> <b>(25%)</b>	<b>4</b>	<b>2</b> <b>(66%)</b>	<b>1</b> <b>(34%)</b>	<b>3</b>

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

#### Personale categoria EP (2017-2018)

	al 31/12/2017			al 31/12/2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale EP	16 (64%)	9 (36%)	25	14 (64%)	8 (36%)	22

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

Di seguito sono riportati i dati relativi a:

- Senato Accademico
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Nucleo di Valutazione di Ateneo
- Direttori di Dipartimento
- Presidi di Facoltà
- Consulta del Personale Tecnico Amministrativo
- Comitato Unico di Garanzia
- Comitato per lo sport.

Relativamente ai componenti degli organi di governo si rileva una bassa percentuale di presenza femminile, il 27% se si considera il Senato Accademico, l'11% se si considera il Consiglio di Amministrazione. Inoltre, sono di genere femminile il 14% dei Direttori di Dipartimento, il 56% nella Consulta del personale tecnico amministrativo e il 40% nel Collegio dei Revisori dei Conti; non si registra presenza femminile tra i componenti del Nucleo di Valutazione e il Comitato per lo sport.



### Componenti del Senato Accademico al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Rettore	1	0	1
Direttori di Dipartimento	6	1	7
Rappresentanti docenti di ruolo	4	4	8
Rappresentanti personale tecnico-amministrativo	2	0	2
Rappresentanti degli studenti	3	1	4
Rappresentate degli studenti di Dottorato	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>16</b> <b>(73%)</b>	<b>6</b> <b>(27%)</b>	<b>22</b>

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

### Componenti del Consiglio di Amministrazione al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Rettore	1	0	1
Docenti di Ruolo	3	0	3
Rappresentante personale tecnico-amministrativo	0	1	1
Rappresentanti degli studenti	2	0	2
Componenti esterni	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>8</b> <b>(89%)</b>	<b>1</b> <b>(11%)</b>	<b>9</b>

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

### Componenti del Collegio dei revisori dei conti al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Componenti effettivi	2	1	3
di cui Presidente	1		
Componenti supplenti	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>3</b> <b>(60%)</b>	<b>2</b> <b>(40%)</b>	<b>5</b>

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

### Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Componenti interni (coordinatore e vicecoordinatore)	2	0	2

Componenti esterni	4	0	4
Rappresentante degli studenti	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>7</b> <b>(100%)</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

#### Direttori di Dipartimento al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Direttori di Dipartimento	6 (86%)	1 (14%)	7

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

#### Consulta del Personale al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Componenti	4 (44%)	5 (56%)	9

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

#### Comitato Unico di Garanzia al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Componenti	4	7	11
Componenti supplenti	1	4	5

Fonte dati: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

#### Comitato per lo Sport al 31/12/2018

	Uomini	Donne	Totale
Prorettore	1	0	1
Direttore Generale	1	0	1
Rappresentanti degli studenti	2	0	2
Componenti esterni	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>6</b> <b>(100%)</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

## 6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione sulla Performance è stata realizzata dall'Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo sulla base degli indirizzi e del presidio complessivo del Direttore Generale. Il lavoro ha coinvolto altresì diversi Uffici dell'Amministrazione riguardo all'aggiornamento di contenuti, informazioni e dati in relazione ai rispettivi ambiti di competenza.

Il Processo si è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) Compilazione da parte dei Dirigenti delle schede di rilevazione delle attività poste in essere e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento;
- 2) Compilazione da parte di tutti i Responsabili di Struttura delle schede di rilevazione delle attività poste in essere e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, con l'indicazione di eventuali annotazioni e/o criticità;
- 3) Elaborazione e analisi dei dati e delle informazioni trasmesse dalle Strutture di Ateneo;
- 4) Redazione della Relazione Performance 2018 e invio al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione. Al NVA-OIV sarà affidata la successiva attività di validazione.

In recepimento di quanto auspicato dal Nucleo di Valutazione in sede di validazione della Relazione Performance 2017, durante la seduta del 12/07/2018, nonostante il termine per l'approvazione e validazione della Relazione Performance, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, sia fissato in data 30/06/2018, i termini sono stati anticipati al fine di disporre, in vista della visita CEV nel mese di maggio 2019, di un documento già approvato e validato

**Tabella– Documenti del ciclo di gestione della performance 2018/2020**

Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	Delibera CDA n.° 4 del 30 gennaio 2014	Delibera CDA n.° 5 del 31/01/2018	<a href="https://trasparenza.unisalento.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance">https://trasparenza.unisalento.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance</a>
Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Delibera CDA n. 5 del 31/01/2018 e D.D. n. 50 del 08/02/2018 (Piano Integrato 2018-2020)	Delibera CDA n. 7 del 31/01/2019 (Piano Integrato 2019-2021)	<a href="https://trasparenza.unisalento.it/piano-della-performance">https://trasparenza.unisalento.it/piano-della-performance</a>

Allegati:

- 1) All. 1 - Albero della Performance 2018/2020
- 2) All. 2 - Documento “Monitoraggio del Piano Strategico di Ateneo”
- 3) All. 3 - Allegato tecnico della Relazione Performance 2018 e annesse evidenze documentali link - <https://drive.google.com/file/d/1-xAowHQNRT1uVe2u6VhtMzoSWfDtyws/view?usp=sharing>