



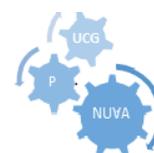
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI SALERNO

Relazione sulla Performance 2019

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

Sommario

1. Presentazione	2
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder	3
3. L'Università di Salerno in cifre	6
4. Coerenza tra risorse assegnate (bilancio) e risultati conseguiti (performance economico-finanziaria di Ateneo).....	8
5. Obiettivi strategici.....	10
6. Valutazione obiettivi e piani operativi	12
7. Il sistema di indicatori di performance organizzativa	13
8. Pari opportunità e Bilancio di genere.....	19
9. Benessere organizzativo.....	20
10. Il processo di redazione della relazione sulla performance	21
11. Allegati:.....	21



1. Presentazione

La Relazione sulla Performance 2019 (Relazione) è redatta ai sensi dell'art. 10 del D.lgs n. 150/09, successivamente modificato dal D.lgs. n. 74/17, per evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto con il Piano della Performance 2019-2021¹.

La Relazione è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione, nonché pubblicata nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente"².

La Relazione è redatta in conformità alle Linee guida ANVUR emanate nel mese di Luglio 2015³, alla Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20/12/2017⁴ e alle Linee guida emanate con delibera n. 18 del 23/01/2019⁵. La Performance organizzativa, a livello di Ateneo, ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi strategici previsti nell'apposito Piano 2018-2021⁶.

The Times Higher Education World University Rankings 2019, il più importante rapporto internazionale che valuta ogni anno le prestazioni delle università mondiali, rappresentando la più completa attività di valutazione e monitoraggio del mondo universitario, rileva le performances di migliaia di università mondiali in tutte le loro missioni fondamentali. In particolare, tra tutte le italiane presenti nel ranking, che quest'anno ospita un numero maggiore di atenei, UNISA è al 12° posto sulle 43 università d'Italia presenti in classifica e tra le prime 400 del mondo.

L'Università di Salerno è la seconda in Italia per l'influenza nella ricerca. Difatti l'indicatore "Citations", che esamina il ruolo delle università nella diffusione di nuove conoscenze e che viene studiato calcolando il numero di volte in cui i lavori di ricerca pubblicati da un ateneo vengono citati da studiosi a livello mondiale, evidenzia per UNISA un punteggio pari a 93.9 (contro l'87.8 dello scorso anno), collocando l'ateneo al 2° posto tra le Università italiane più influenti nella ricerca, secondo solo all'Università tematica San Raffaele di Milano e primo assoluto tra le generaliste.

Il report, che prende in esame 13 indicatori di performance raggruppati in 5 macro-aree (Didattica, Ricerca, Citazioni, Internazionalizzazione e Finanziamenti dall'industria) evidenzia per l'Università di Salerno un segno "più" su tutti gli indicatori, con una particolare crescita del punteggio relativo all'indicatore "Ricerca"⁷. Risultati così significativi sono stati possibili grazie ad un sistemico impegno di tutta la comunità accademica dell'Ateneo volta al miglioramento continuo, al perseguimento di obiettivi di alto valore e al riconoscimento e alla promozione del merito. In questa direzione vanno le misure a favore degli studenti in regola con gli esami e quelle relative alla distribuzione delle risorse di punti organico. Tale impegno è descritto in molti documenti (Piano triennale, Piano della performance, documenti di programmazione) e trova riscontro nelle delibere degli OO.AA. per dare attuazione alle azioni messe in atto nei diversi ambiti.

¹ <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/195/piano-performance-unisa-2019-2021.pdf>;

² <https://trasparenza.unisa.it/performance/relazione>

³ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

⁴ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2018/04/NotaIndigestcicloperf2018.pdf>

⁵ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>

⁶ <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

⁷ https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/young-university-rankings#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats



L'Università degli Studi di Salerno, nella redazione della presente Relazione, prende le mosse dal Piano della Performance relativo al triennio 2019-2021, approvato in data 31/01/2019, pubblicato sul sito internet www.unisa.it "Amministrazione trasparente", trasmesso al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV ed inserito nel "Portale della performance" gestito dalla Funzione Pubblica. Il Piano delle Performance è stato oggetto del monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di OIV nella seduta del 21 febbraio 2019⁸.

Con la presente relazione si intende illustrare lo stato di attuazione del succitato Piano. In particolare, si evidenziano le performance conseguite in relazione all'attuazione delle finalità strategiche di Ateneo, del sistema di valutazione individuale del personale, nonché agli obiettivi relativi al miglioramento della qualità della formazione e delle prestazioni universitarie degli studenti. A questi si aggiungono Corsi di Studio rigorosi ed avanzati il più possibile coerenti con le istanze del mondo del lavoro e con le aspettative della società civile e che considerano l'innalzamento del grado di competitività della ricerca scientifica sviluppata nell'Ateneo sia in ambito nazionale sia nella dimensione internazionale.

Con D.M. n. 877 del 14/10/2019 il MIUR ha concesso l'accreditamento periodico dell'Ateneo con il giudizio "PIENAMENTE SODDISFACENTE", con riferimento sia alla sede (fino al 2023-2024) che ai corsi di studio (fino all'a.a. 2021.2022)⁹.

A decorrere da 1/1/19, è stato nominato il nuovo Rettore, Prof. Vincenzo Loia^{10 11}.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder

Il contesto esterno di riferimento

Nel corso della redazione del Piano delle Performance 2019-2021 si è proceduto ad una sostanziale revisione dell'analisi del contesto esterno di riferimento ampliando la gamma di indicatori socio-economico culturali disponibili. Si rimanda, pertanto a quanto riportato nel Piano consultabile al link:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/195/piano-performance-unisa-2019-2021.pdf>

L'ateneo di Salerno, negli ultimi anni, ha scelto di investire sulla dimensione strategica delle classificazioni nazionali ed internazionali delle università. Il gruppo di lavoro per i sistemi di valutazione e ranking nazionali e internazionali ha il compito di studiare i dati delle classificazioni internazionali e nazionali dell'Università degli Studi di Salerno e quelli della valutazione della ricerca. Il secondo rapporto è disponibile al link:

<https://web.unisa.it/uploads/rescue/83/2390/RapportoAteneo.pdf>

Dalle diverse classifiche si deduce che l'Ateneo ha migliorato il proprio posizionamento rispetto agli anni precedenti oppure è entrato nei report di valutazione di alcuni ranking. In attesa di pubblicazione del Piano strategico 2019-2021, si fa riferimento all'analisi di contesto con i dati e gli indicatori al 31/12/18 riportata nell'ambito del Piano strategico 2018-2020 al seguente indirizzo:

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

⁸ <https://web.unisa.it/uploads/rescue/90/4197/verbale-n.-2-del-21.02.2019.pdf>

⁹ https://ateneo.cineca.it/off270/web/DMAccreditamento.php?parte=2&code_un=28

¹⁰ <https://web.unisa.it/uploads/rescue/37/4081/dm-nomina-rettore-universita-di-salerno.pdf>

¹¹ <https://web.unisa.it/uploads/rescue/548/205/programma-loia.pdf>



Nel mese di gennaio 2020 gli Organi di Governance di Ateneo hanno approvato il prolungamento temporale del primo Piano strategico di Ateneo per il triennio 2019-2021 (ex 2018-2020). Il Piano si articola in macro-obiettivi e obiettivi strategici, azioni e strumenti per il conseguimento degli obiettivi, indicatori e target annuali/pluriennali da conseguire, con correlate responsabilità sulle azioni e sulle attività da svolgere. Per ciascun obiettivo sono individuate le strutture amministrative di supporto. È in corso la raccolta sistematica dei dati per calcolare gli indicatori (circa 140) per le tre macro-aree (didattica, ricerca, terza missione/trasferimento delle conoscenze).

L'Amministrazione

Il contributo dell'Amministrazione al Piano strategico è misurabile in termini di relazioni funzionali ed esposto nell'all. 2 dove sono individuate le strutture amministrative collegate ai singoli obiettivi strategici.

Di seguito si riportano i dati strutturali aggiornati e definitivi al 31/12/2019 utilizzando la consueta didascalia, struttura e contenuti delle tavole adottate anche nelle precedenti relazioni sulla performance, in modo che il lettore possa agevolmente effettuare confronti e proprie valutazioni di merito.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER MACRO-CATEGORIE al 31/12/2019			
Tipologia personale	Numero	%	
* Docenti di ruolo	974	51,67%	
** Docenti a contratto ^^	237	12,57%	
*** Dirigenti^	3	0,16%	
*** Dirigenti a contratto	1	0,05%	
*** Personale TA a tempo indet.	655	34,75%	
*** Personale TA a contratto	0	0,00%	
*** Collaboratori ed esperti linguistici	15	0,80%	
	1885	100,00%	
Personale TA/Docenti	55,66%		
* Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2019)			
** Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2018/19) - Doc a contratto con almeno 30 ore			
*** Fonte MIUR/USTAT - (31.12.2019)			
^ di questi Dirigenti uno e' in aspettativa			
^^ Criteri utilizzati dal MIUR per Rilevazione Personale docente, a contratto e personale tecnico amministrativo Anno Solare 2019 (AA 2018-19)			

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DI RUOLO PER MACRO-CATEGORIE AL 31/12/2019

COMPOSIZIONE PERSONALE PER TIPOLOGIA AI 31/12/2019			
Tipologia personale	Numero	%	
di ruolo*	1647	87,37%	
a contratto^	238	12,63%	
	1885	100,00%	
*è la somma di Docenti di ruolo, Dirigenti di ruolo, personale TA indet, Coll Ling			
^è la somma di Docenti a contratto, Dirigenti a contratto personale TA determ			

TABELLA 2 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E PER SESSO AL 31.12.2019

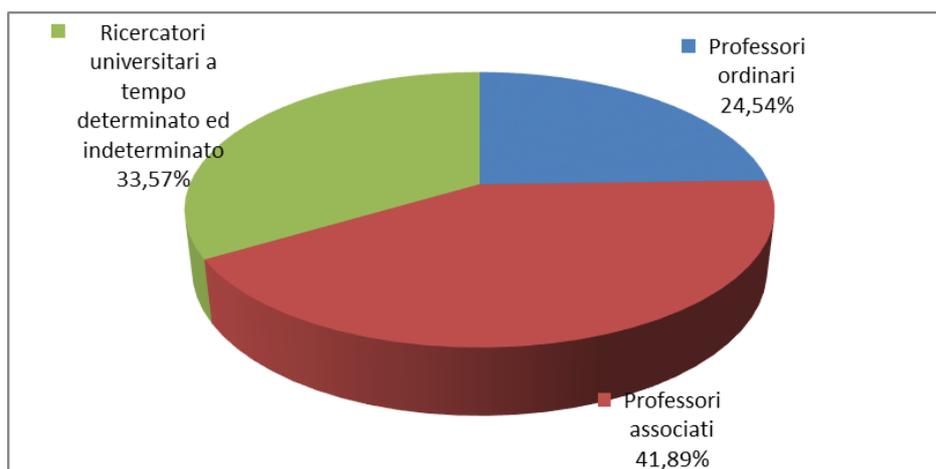


GRAFICO 1 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI RUOLO PER QUALIFICA

	Area funzionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per area funzionale
Fonte: MIUR/USTAT - (31/12/2019)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	129	218	347	37,18%	62,82%	52,90%
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	170	58	228	74,56%	25,44%	34,76%
	Biblioteche	14	27	41	34,15%	65,85%	6,25%
	Servizi Generali e Tecnici	13	8	21	61,90%	38,10%	3,20%
	Collaboratori ed esperti linguistici	4	11	15	26,67%	73,33%	2,29%
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	4	0	4	100,00%	0,00%	0,61%
		334	322	656	50,91%	49,09%	100,00%

TABELLA 3 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER SESSO AL 31.12.2019

	Area Scientifico-Disciplinare	Uomini	Donne	Totale Facoltà	% Area SD / Totale complessivo
Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2018/2019)	01 - Scienze matematiche e informatiche	21	10	31	13,1%
	02 - Scienze fisiche		1	1	0,4%
	03 - Scienze chimiche	5	1	6	2,5%
	04 - Scienze della Terra	2		2	0,8%
	05 - Scienze biologiche	8	7	15	6,3%
	06 - Scienze mediche	18	14	32	13,5%
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	3	1	4	1,7%
	08 - Ingegneria civile ed architettura	6	12	18	7,6%
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	31	3	34	14,3%
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	11	13	24	10,1%
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	11	15	26	11,0%
	12 - Scienze giuridiche	8	9	17	7,2%
	13 - Scienze economiche e statistiche	13	11	24	10,1%
	14 - Scienze politiche e sociali	1	2	3	1,3%
	Totali complessivi		138	99	237

TABELLA 4 - CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE A.A. 2018/19

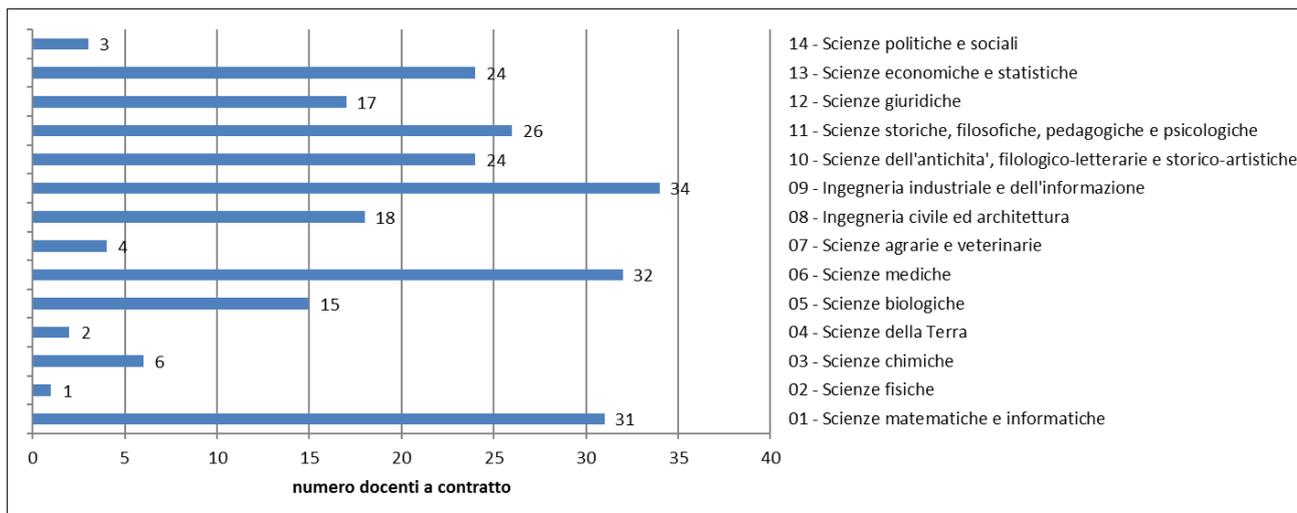


GRAFICO 2 – DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE A.A. 2018/19

	FACOLTA'	Maschi	Femmine	Età Media
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	52,69	50,92	51,58
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	52,13	50,50	51,71
	Biblioteche	56,57	48,85	51,49
	Servizi Generali e Tecnici	52,08	50,13	51,33
	Collaboratori ed esperti linguistici	59,50	57,45	58,00
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	56,25		56,25
	ATENE0	52,67	50,87	51,79

TABELLA 5 - ETA' MEDIA PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E SESSO AL 31/12/2019

3. L'Università di Salerno in cifre

Studenti a.a 2017/2018, 2018/2019	2018	2019
Iscritti	36.450 iscritti di cui il 56,6% donne	36.289 iscritti di cui il 56,2% donne
	8.789 iscritti al I anno	9.195 iscritti al I anno
	376 iscritti a master di I e II livello	322 iscritti a master di I e II livello
	405 dottorandi	495 dottorandi
	239 specializzandi	305 specializzandi
	<i>Fonte: PentaHo (Ufficio Statistico)</i>	<i>Fonte: PentaHo (Ufficio Statistico)</i>
Laureati	5.439 laureati di cui:	6.065 laureati di cui
	I livello 3.195	I livello 3.552
	II* livello 2.244*	II* livello 2.513
	(LM,LMCU,LS,LVO)	*(LM,LMCU,LS,LVO)
	<i>Fonte: PentaHo (Ufficio Statistico)</i>	<i>Fonte: PentaHo (Ufficio Statistico)</i>



Offerta formativa (a.a. 2017/2018, 2018/19)	2018	2019
	35 corsi di Laurea triennali	36 corsi di Laurea triennali
	36 corsi di Laurea magistrale	37 corsi di Laurea magistrale
	7 corsi di Laurea a ciclo unico	7 corsi di Laurea a ciclo unico
	<i>Fonte: Sito Ufficiale UNISA</i>	<i>Fonte: Sito Ufficiale UNISA</i>
	15 corsi di dottorato di ricerca	16 corsi di dottorato di ricerca
	17 scuole di specializzazione	13 scuole di specializzazione
	5 master di I livello	6 master di I livello
	5 master di II livello	6 master di II livello
	6 corsi di perfezionamento	11 corsi di perfezionamento
	<i>Fonte: Ufficio formazione post laurea</i>	<i>Fonte: Ufficio formazione post laurea</i>
Internazionalizzazione (a.a. 2017/2018, 2018/2019)	2018	2019
	18 Accordi per Corsi di studio che prevedono percorsi di mobilità internazionale con rilascio di Doppio Titolo	22 Accordi per Corsi di studio che prevedono percorsi di mobilità internazionale con rilascio di Doppio Titolo
	3 Corsi di studio erogati interamente lingua inglese	oltre 200 Accordi di cooperazione con università straniere stipulati nell'ultimo quinquennio (2015-2019) 3 Corsi di studio erogati interamente lingua inglese
	399 studenti Erasmus Outgoing (2017/2018)	182 Singoli insegnamenti erogati in lingua inglese
	307 studenti Erasmus Incoming (2017/2018)	501 studenti Erasmus Outgoing (2018/2019) (out SMS e Out IMS)
	<i>Fonte: Ufficio Erasmus</i>	396 studenti Erasmus Incoming (2018/2019) (in SMS e In IMS) <i>Fonte: Ufficio Erasmus</i>
Ricerca Innovazione e trasferimento tecnologico (2018-2019)	2018	2019
	3,8* pubblicazioni scientifiche acquisite in media per anno Sistema bibliotecario di Ateneo (2018)	4,1* pubblicazioni scientifiche acquisite in media per anno Sistema bibliotecario di Ateneo (2019)
	<i>Fonte: Banca dati IRIS</i>	<i>Fonte: Banca dati IRIS</i>



Sistema bibliotecario di Ateneo	2018	2019
	2 biblioteche centrali oltre le biblioteche dipartimentali	2 biblioteche centrali (campus Fisciano) + 1 di medicina e chirurgia (campus Baronissi)
	1,1* postazioni all'utenza	1,1* postazioni all'utenza
	740* unità bibliografiche	777* unità bibliografiche
	460* record bibliografici sul catalogo collettivo di ateneo	460* record bibliografici sul catalogo collettivo di ateneo
	14* nuove acquisizioni bibliografiche	12,3* nuove acquisizioni bibliografiche
	1.500* visite complessive al portale online	1.500* visite complessive al portale online
	32* prestiti locali e inter-bibliotecri	36* prestiti locali e inter-bibliotecri
	<i>Fonte: Ufficio Servizi al Pubblico</i>	<i>Fonte: Ufficio Servizi al Pubblico</i>

Sostenibilità Sociale (2018, 2019)	2018	2019
	2,9* contributi erogati pari alle tasse versate a favore di studenti meritevoli - "UNISA premia il merito"	2,7* contributi erogati pari alle tasse versate a favore di studenti meritevoli - "UNISA premia il merito"
	5,5* studenti esonerati dal pagamento delle tasse perché assegnatari di borse di studio o disabili	6,5* studenti esonerati dal pagamento delle tasse perché assegnatari di borse di studio o disabili
	136* € di fondi a sostegno degli studenti disabili o con disturbi specifici di apprendimento.	116* € di fondi a sostegno degli studenti disabili o con disturbi specifici di apprendimento.
	<i>Fonte: Ufficio Diritto allo Studio</i>	<i>Fonte: Ufficio Diritto allo Studio</i>

*valori approssimati alle unità di migliaia

4. Coerenza tra risorse assegnate (bilancio) e risultati conseguiti (performance economico-finanziaria di Ateneo)

Al fine di avviare il collegamento tra risorse economico-finanziarie e umane con i target della performance, sono stati definiti i principali indici/ratios di bilancio e di seguito presentati mediante elaborazioni sul bilancio di esercizio 2019 mentre i dati sull'esercizio 2019 sono provvisori in attesa della chiusura del bilancio: (cfr. tabelle. 9, 10). La tabella sarà rielaborata a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio per l'anno 2019:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	MODALITA' DI CALCOLO	LETTURA	ANNO 2019	ANNO 2018	VAR 19-18
Sostenibilità economica	totale proventi operativi / totale costi operativi	indica l'economicità della gestione caratteristica	94,29%	94,98%	-0,69
Redditività	Proventi propri / costi operativi	grado di indipendenza dai contributi	19%	19%	0,80
Redditività	EBITDA / proventi operativi	esprime la capacità di generare risorse finanziarie	-6%	-5%	-0,77
Redditività	Proventi didattica / proventi propri	esprime l'incidenza dei contributi studenteschi rispetto ai proventi propri	70%	77%	-6,81
Redditività	Costo del personale / costi operativi	esprime il grado di incidenza del costo del personale	59%	49%	9,39
Redditività	Costo personale dedicato a ricerca e didattica/proventi operativi	esprime l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale docente e ricercatore	47%	39%	8,49
Redditività	Costo personale PTA/proventi operativi	esprime l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale tecnico amministrativo	15%	13%	1,85
Attrattività economica	Proventi propri / proventi operativi	capacità di attrarre risorse all'interno delle singole attività	21%	20%	0,99
Attrattività economica	Proventi da ricerche istituzionali / proventi propri	capacità di attrarre risorse per la ricerca	30%	23%	6,81
Attrattività economica	proventi da attività commerciale / proventi operativi	incidenza della componente commerciale	1%	1%	0,20
Attrattività economica	FFO / proventi operativi	più il rapporto è basso più l'ateneo è in grado di attrarre risorse	71%	58%	13,57

TABELLA 6 - INDICATORI DI SITUAZIONE PATRIMONIALE: ELABORAZIONE UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE SU BILANCIO DI ESERCIZIO 2018 ESERCIZIO 2018 E 2019 (DATI PROVVISORI PER 2019)



INDICATORE	ANNO 2019	ANNO 2018	VAR.
Indice di rigidità degli impieghi: attivo non corrente / totale impieghi	48%	48%	0%
Indice di elasticità degli impieghi: attivo corrente / totale impieghi	52%	52%	0%
Indice di rigidità delle fonti: (PN + passivo non corrente) / totale fonti	55%	55%	0%
Indice di copertura delle immobilizzazioni: Patrimonio Netto / attivo non corrente	97%	95%	2%
Indice di autonomia finanziaria: patrimonio netto / totale fonti	46%	45%	1%
Indice di dipendenza finanziaria: (passivo non corrente + passivo corrente) / totale fonti	54%	55%	-1%

TABELLA 7 - ANALISI STATO PATRIMONIALE 2019 (I DATI SUL BILANCIO 2019 SONO PROVVISORI)

Come si può notare, i dati degli indicatori della situazione patrimoniale indicano un aumento di diversi punti percentuali in particolare per gli indici di Redditività (+9,39% sull'incidenza del costo del personale rispetto ai costi operativi), di Attrattività economica (+6,81% come maggiore capacità di attrarre risorse per la ricerca) e di copertura delle immobilizzazioni (+2%).

Allo stato attuale le risorse del bilancio di Ateneo hanno finanziato indistintamente tutte le attività e i servizi. Le uniche specificità riguardano le assegnazioni di budget sui progetti di ricerca finanziate da terzi.

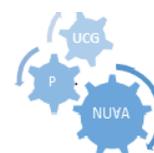
Gli indicatori economico-finanziari suindicati si riferiscono alla gestione complessiva e sono correlati agli impieghi finanziati dalle fonti di finanziamento indicate nel bilancio di esercizio. Per i prossimi esercizi potrà essere potenziato il sistema di monitoraggio degli obiettivi mediante costante rilevazione dei dati economico-finanziari correlati ai programmi e/o progetti.

Considerato che i dati sulla situazione economico-patrimoniale relativa all'anno 2019 sono provvisori in quanto il bilancio non è stato ancora chiuso, si rinvia ad una successiva ripubblicazione della tabella suindicata con i dati rielaborati sul documento definitivo (bilancio di esercizio al 31/12/19).

5. Obiettivi strategici

Il collegamento della performance organizzativa con gli obiettivi strategici è funzionalmente realizzato mediante la correlazione delle strutture organizzative (cfr. all. 2) con i singoli obiettivi strategici. I risultati degli obiettivi (come sotto indicati incorporano la componente della performance organizzativa quale supporto tecnico-amministrativo per il loro perseguimento. Si rimanda alla sezione del Piano strategico di Ateneo: <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

Di seguito l'elenco solo degli indicatori aggiornati ai dati relativi all'anno 2019. Data l'eterogeneità e la numerosità degli indicatori e delle loro fonti molti indicatori non sono stati inseriti perché aggiornati all'anno 2018. Si pensi a titolo esemplificativo agli indicatori della didattica legati alle schede SUA, per i quali l'aggiornamento al 2019 è previsto per i primi mesi dell'anno prossimo.



Macro-Obiettivo PS	Obiettivo PS	Codice PS	Descrizione	2014	2015	2016	2017	2018	2019
D.A	D.A.4	PL_6	Numero di convenzioni stipulate dall'Ateneo/Dipartimenti con soggetti pubblici e privati per lo svolgimento di tirocini curriculari					134	133
R.A	R.A.2	IPNIC_V	Valore dei progetti/programmi nazionali e internazionali di natura competitiva	14.227.246,06	8.509.458,15	3.651.841,49	12.925.878,92	20.759.354,18	23.907.133,34
R.B	R.B.1	IPPC_V	Valore dei progetti finanziati esclusivamente o in maggioranza da soggetti privati e con finalità commerciali	3.261.293,30	4.004.778,46	2.324.025,29	789.967,38	2.766.529,26	1.928.849,77
R.B	R.B.2	IPFI_V	Valore dei progetti di ricerca fortemente innovativi (europei e internazionali)	2.027.884,99	4.903.795,46	1.105.636,50	6.389.871,13	3.625.335,95	7.582.199,17
T.A	T.A.5		Entrate per attività conto terzi	0,00	110.040,00	1.001.195,19	3.218.759,67	2.766.529,26	1.928.849,77
D.A	D.A.1	IMM	Numero di studenti immatricolati nell'a.a. di riferimento	8.070	8.076	8.768	8.629	9.029	9.312
D.A	D.A.1	ia03	Percentuale di iscritti al primo anno (L, LMCU) provenienti da altre Regioni*	6,57%	4,95%	4,99%	5,22%	4,98%	4,48%
D.A	D.A.1	ia04	Percentuale iscritti al primo anno (LM) laureati in altro Ateneo*	14,4%	13,0%	14,3%	13,4%	12,0%	10,4%
D.A	D.A.1	L_2	Percentuale di incremento del numero degli iscritti a corsi di laurea magistrale rispetto all'anno precedente	+2,9%	+2,4%	+3,3%	+5,7%	+7,7%	+4,9%
D.A	D.A.1	L_2A	Variazione percentuale del numero di iscritti a corsi di laurea magistrale rispetto all'anno precedente	+2,9%	2,4%	3,3%	+5,7%	+7,7%	+4,9%
D.A	D.A.1	L_1	Percentuale di immatricolati ad un corso di laurea o laurea magistrale a ciclo unico con un voto di diploma superiore o uguale a 90 sul totale degli immatricolati nell'a.a. di riferimento	25,7%	26,6%	27,4%	29,4%	30,5%	32,2%
D.A	D.A.1	L_1LM (o L_1bis)	Percentuale di iscritti al primo anno di una laurea magistrale con un voto di laurea superiore o uguale a 100 sul totale degli iscritti al primo anno di una laurea magistrale nell'a.a. di riferimento		55,6%	58,4%	58,2%	54,3%	54,4%
D.A	D.A.1	OR_4	Numero di progetti di Alternanza Scuola-Lavoro attivati		2	9	37	41	33
D.A	D.A.1	INT_2	Studenti partecipanti a percorsi doppio titolo o titolo congiunto.	56	67	93	133	174	152
D.A	D.A.1	INT_3	Numero di attività didattiche erogate in lingua inglese			80	159	156	182



D.A	D.A.3	iA02	Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso*	22,2%	24,6%	27,8%	32,5%	36,7%	47,1%
D.A	D.A.3	I_REG	Percentuale iscritti regolari ai fini del CSTD su totale degli iscritti	58,8%	61,0%	63,5%	64,5%	66,6%	67,6%
D.A	D.A.5	iA10	Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale dei corsi*	0,86%	0,81%	1,00%	1,08%	1,33%	0,95%
D.A	D.A.5	iA11	Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero*	5,8%	6,8%	6,6%	6,6%	7,6%	9,3%
D.B	D.B.1_D.B.2		% iscritti al dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero		3,3%	6,1%	10,5%	13,5%	13,8%
D.B	D.B.2		% iscritti che hanno acquisito il titolo di accesso in altre Università italiane		31,2%	30,7%	29,4%	28,3%	28,8%

TABELLA 8 – INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DA PIANO STRATEGICO 2019/2021 (FONTE: UFFICIO STATISTICO, AGG. AL 20/05/2020)

6. Valutazione obiettivi e piani operativi

Per i quadri sinottici sulle principali caratteristiche e fasi del sistema di valutazione del personale in uso presso l'Ateneo sin dal 2009 ed in continuo adeguamento in relazione alle novità organizzative e strutturali oltre che alle finalità strategiche di Ateneo, si rinvia al documento del SMVP 2019:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2388/1-smvp2019.pdf>

Si riporta di seguito il quadro delle fasi del sistema di valutazione adottato dall'Ateneo; nel 2019 il personale è stato oggetto di valutazione, con le seguenti percentuali di esito rispetto al valore massimo degli obiettivi da raggiungere:

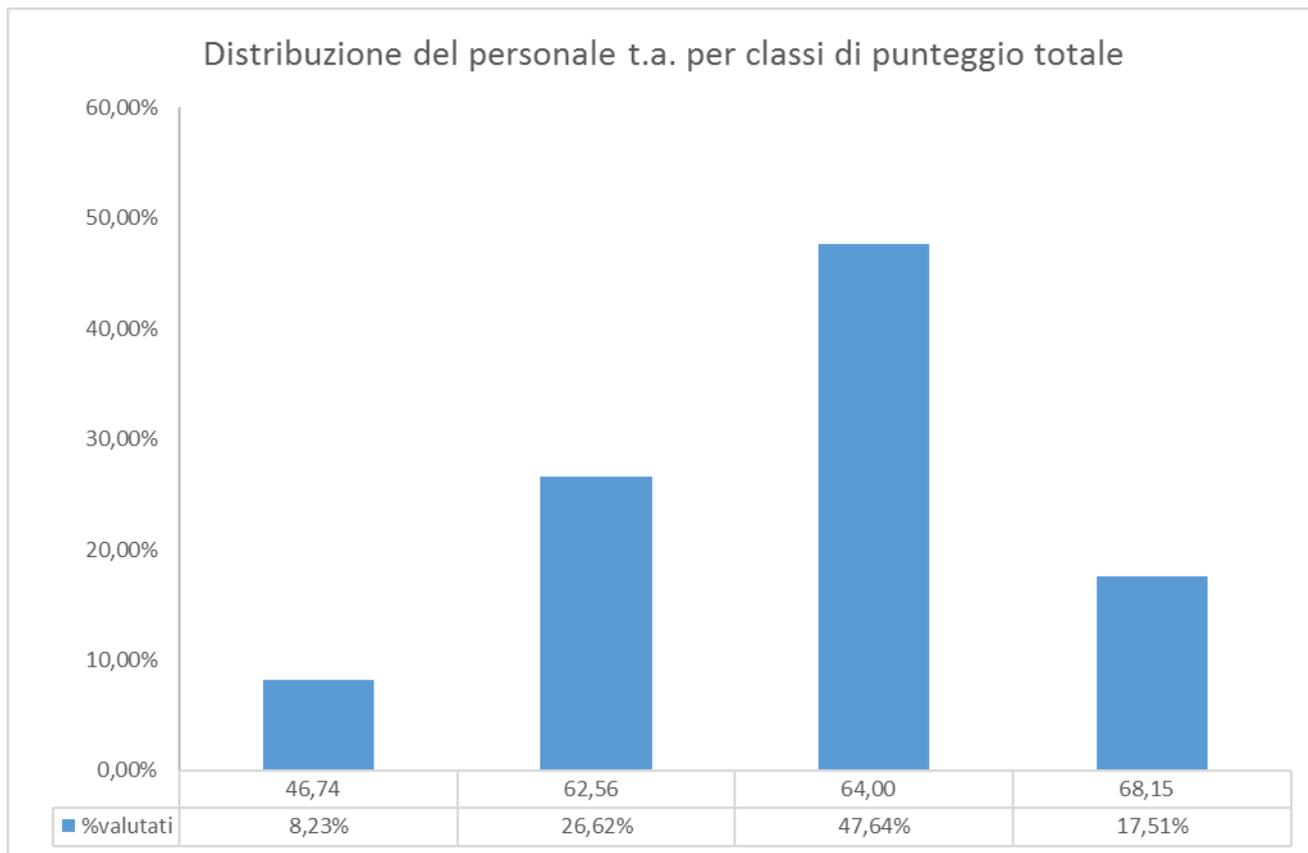


GRAFICO 3 - DISTRIBUZIONE IN CLASSI DI VALORE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO (CAT. B, C, D, EP) - ANNO 2019

Le valutazioni del personale t.a. presentate nel graf. 3 evidenziano il livello di differenziazione adottato nel processo di valutazione. Dall'analisi riportata l'andamento dei risultati operativi è coerente, in linea di massima, con gli obiettivi assegnati e raggiunti in misura decisamente prevalente.

7. Il sistema di indicatori di performance organizzativa

A partire dalla redazione del piano delle performance 2017-2019 l'ateneo ha dato corso alla formulazione di un insieme di indicatori di performance organizzativa basato sulla integrazione di dati ed informazioni acquisibili a livello delle proprie banche e dati ed informazioni messe a disposizione da banche dati pubbliche, in modo da poter effettuare confronti e connesse valutazioni, per quanto attualmente possibile, con i contesti organizzativi di altre università pubbliche.

Nel corso del 2019 è stata implementata una piattaforma informatica disponibile nell'area del personaldesk e accessibile a ciascun responsabile di struttura organizzativa al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi gestionali assegnati da Piano della performance e di poter redigere la relazione annuale in formato standardizzato. La nuova piattaforma informatica sulla performance organizzativa è disponibile per ogni responsabile di struttura organizzativa amministrativa al fine di monitorare, nel corso dell'anno, il perseguimento degli obiettivi assegnati sia con indicatori di processo (kpi) che in relazione ai target da conseguire (kgi). La stessa piattaforma (adottata sperimentalmente e inizialmente per gli uffici distrettuali e che sarà estesa a tutti gli uffici) è predisposta anche per la redazione in formato standardizzato della relazione annuale degli obiettivi. Con la nuova piattaforma si realizzerà una più rapida conoscibilità sul livello



di raggiungimento degli obiettivi con eventuali azioni di feedback e di riprogrammazione nonché un più tempestivo monitoraggio e una significativa riduzione dei tempi di redazione della relazione annuale da parte dei singoli uffici.

Indicatori di performance organizzativa

Gli indicatori di performance organizzativa mettono in relazione variabili descrittive di fenomeni quali-quantitativi con il volume complessivo delle Risorse Umane di personale Tecnico Amministrativo riferite all'anno solare dell'esercizio preso a riferimento o del relativo costo. La scelta degli indicatori di performance organizzativa individuati per un'iniziale descrizione dei fenomeni relativi alla gestione del personale tecnico amministrativo dell'università di Salerno è stata orientata in modo da soddisfare i seguenti criteri:

- la disponibilità attuale dei dati da elaborare in modo da utilizzare il patrimonio informativo già disponibile nell'ateneo;
- l'economicità della rilevazione in modo da limitare al minimo l'utilizzo di risorse umane strumentali e finanziarie a questo dedicate, minimizzando l'impatto sui costi complessivi di ateneo della quota di costo finalizzata alla produzione di informazioni relative agli aspetti gestionali del personale tecnico amministrativo;
- la stabilità delle banche dati in modo da garantire confronti su serie temporali basate sulla medesima fonte di cognizione;
- la condivisione dei criteri di rilevazione a livello di eventuali banche dati nazionali in modo da permettere un benchmark con altri atenei, senza necessità di elaborazioni per la loro preventiva armonizzazione con queste ultime;
- l'approccio multi prospettico degli indicatori che utilizzano indifferentemente la prospettiva procedimentale (gli atti prodotti), procedurale (le norme di riferimento) e processuale (le attività sviluppate);
- la riproducibilità del valore calcolato a partire dalla base dati utilizzata.

Gli indicatori non descrivono direttamente e singolarmente l'efficienza organizzativa con cui ha operato il personale tecnico amministrativo nel corso di un esercizio, ma devono essere considerati nel loro complesso e aumentano progressivamente la loro efficacia descrittiva se considerati in una prospettiva temporale di lungo periodo. La produzione delle informazioni non deve costituire intralcio all'organizzazione ed allo svolgimento delle attività di competenza del personale TA. L'informazione fornita dalla variabile rilevata non deve costituire lo scopo dell'attività ordinaria ma deve essere lo strumento di guida della stessa.

Di seguito si elenca il numero di obiettivi da raggiungere per ogni categoria professionale del personale tecnico amministrativo di ateneo. Si ricorda che gli obiettivi sono declinati per capo ufficio (valutatore) e per dipendenti (valutati). Ognuno ha, in media, quattro obiettivi da raggiungere. Si precisa che per *CAPO UFFICIO* si intende tutto il personale a capo di ogni ufficio. I propri obiettivi (performance individuale) coincidono con quelli dell'intero ufficio (performance organizzativa). I *CAPO UFFICIO DI COORDINAMENTO* sono i dirigenti dell'Area I e III, dell'Area II, V, VII, nonché il Direttore Generale che valuta l'operato di tutti i Capi ufficio dei distretti dipartimentali ed è Dirigente ad interim per l'Area IV e VI. Tutti gli altri rientrano nelle categorie di personale tecnico amministrativo dal *profilo B* al *profilo Professional D*.



Qualifica	Numero Obiettivi 2019	Numero obiettivi non raggiunti 2019
CAPO UFFICIO DI COORDINAMENTO	70	0
CAPO UFFICIO	228	17
Operatore B	136	0
Addetto C	1686	32
Professional D	372	1
Totale complessivo	2492	25

TABELLA N. 9 – NUMERO OBIETTIVI PER QUALIFICHE PROFESSIONALI (FONTE: U-GOV DATI VALUTAZIONE DEL PERSONALE E PIANI DI LAVORO)

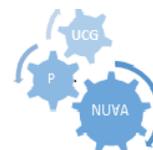
La fonte dati è l'applicativo U-Gov. In esso afferiscono tutte le unità organizzative responsabili (UOR) che, periodicamente, dovranno provvedere all'inserimento dei dati concernenti gli obiettivi ed i piani di lavoro per l'anno 2019, come previsto dal Sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Il supporto amministrativo è a cura dell'Ufficio Stato Giuridico e Formazione. Gli obiettivi da caricare sono definiti ed individuati in appositi incontri tenuti dal Direttore Generale con i Responsabili degli Uffici dell'Amministrazione Centrale e dei Distretti Dipartimentali. E' prevista almeno una verifica intermedia durante l'anno al fine di effettuare un'analisi sullo stato di avanzamento, con la possibilità di introdurre eventuali correttivi agli obiettivi da raggiungere. I responsabili delle strutture devono verificare la coerenza degli obiettivi individuali con gli obiettivi della performance organizzativa indicati nel Piano della Performance di Ateneo per il triennio 2019-2021.

A tal fine, l'Ufficio controllo di Gestione, Performance e Supporto al Nucleo di Valutazione, di concerto con l'Ufficio Applicazioni, ha elaborato un applicativo, inserito sul personal desk di ogni utente coinvolto (responsabile di struttura), che permette di indicare gli obiettivi del Piano della Performance che ogni anno vengono stabiliti. L'applicativo consente, alle singole strutture, di inserire gli indicatori KPI (Key Performance Indicator) di efficienza e i KGI (Key Goal Indicator) di efficacia per ogni obiettivo attribuito ad esse. Ogni semestre l'Ufficio apre una finestra di rilevazione con un range temporale entro cui le strutture devono compilare i dati relativi ai propri obiettivi. I dati da inserire possono essere di natura qualitativa (Fatto/NonFatto) oppure quantitativa come valore assoluto o come rapporto percentuale. Inoltre, le singole strutture organizzative, ogni anno dovranno compilare una relazione, anch'essa automatizzata sull'applicativo, che consente di indicare sia gli obiettivi che le attività svolte. La scheda si compone di tre parti:

- nella prima sono riportati gli obiettivi risultanti da Piano della Performance 2019-2020;
- nella seconda sono indicati i KPI della performance organizzativa secondo quanto rilevato dall'apposita procedura informatica presente nell'area Personal desk;
- nella terza tabella sono elencate le attività svolte dall'ufficio con l'esposizione di eventuali criticità.

Di seguito lo screenshot della prima pagina della procedura informatica e lo schema della relazione annuale disponibile per tutti i responsabili di unità organizzativa al seguente link:

<https://web.unisa.it/modules/gestionePerformance/index/index>



Browser address bar: https://web.unisa.it/modules/gestionePerformance/ Performance Organizzativa x

Page header: Performance Organizzativa Carlo IANNONE Logout

Performance Organizzativa



Database degli Obiettivi
Archivio degli obiettivi e delle associazioni annuali con le U.O.



Finestre di Rilevazione
Archivio delle Finestre di Rilevazione - Export delle rilevazioni



Rilevazioni Semestrali delle UO
Visualizzazione e Compilazione delle Rilevazioni per Unità Organizzativa



Obiettivi Annuali delle UO
Visualizzazione degli obiettivi Annuali delle Unità Organizzative

UOR:

N. unità personale

Responsabile UOR:

Risorse assegnate

Obiettivi 2019 da Piano della Performance di Ateneo

Descrizione	% Fase o cronoprogr.	Realizzazione (F/NF) -KGI
Anticorr./ Trasparenza		

Misurazione processi/attività svolte dalla UOR

KPI	Valore

Altre attività svolte dalla UOR

Attività (descrizione)	Volumi o quantità annue	note (max 150 car.)

data

Il Responsabile della UOR

Per un compiuto dettaglio si rinvia all'allegato n.1 della presente Relazione.

Dalle rilevazioni del progetto Good Practice seguito con il Politecnico di Milano (i dati 2018 sono i più recenti), in merito alle rilevazioni di customer satisfaction rilevate sugli stakeholder interni (docenti e personale t.a.), si evidenzia un tendenziale e positivo miglioramento su tutti i principali servizi (cfr. tabelle):

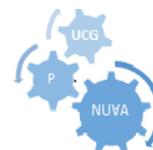
SINTESI GOOD PRACTICE- QUESTIONARI DOCENTI		2017	2018	differenze 2018_2017
AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	In riferimento al supporto all'amministrazione e gestione del personale [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	4,03	4,21	0,17
APPROVVIGIONAMENTI E SERVIZI LOGISTICI	In riferimento al supporto agli approvvigionamenti e ai servizi logistici [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	3,80	3,90	0,10
COMUNICAZIONE	In riferimento alla comunicazione [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	4,07	4,24	0,17
SISTEMI INFORMATICI	In riferimento ai sistemi informatici [Si ritiene complessivamente soddisfatto/a]	4,07	4,26	0,19
SUPPORTO ALLA DIDATTICA	In riferimento al supporto alla didattica [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	4,08	4,30	0,22
SUPPORTO ALLA RICERCA	In riferimento al supporto alla ricerca [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	3,77	3,94	0,18
SISTEMI BIBLIOTECARI	In riferimento al servizio bibliotecario [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	4,54	4,54	0,01

TABELLA 10 - ELABORAZIONE QUESTIONARI DEI DOCENTI – ANNO 2018- PROGETTO GOOD PRACTICE

SINTESI GOOD PRACTICE- QUESTIONARI PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO		2017	2018	differenze 2018_2017
AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	In riferimento al supporto all'amministrazione e gestione del personale [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	3,74	3,83	0,09
APPROVVIGIONAMENTI E SERVIZI LOGISTICI	In riferimento al supporto agli approvvigionamenti e ai servizi logistici [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	3,67	3,58	-0,09
COMUNICAZIONE	In riferimento ai servizi di comunicazione [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	3,58	3,83	0,24
SISTEMI INFORMATICI	In riferimento ai sistemi informatici [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	4,09	4,25	0,16
CONTABILITA'	In riferimento al supporto alla contabilità [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	4,14	4,16	0,02

TABELLA 11 –ELABORAZIONE QUESTIONARI DEL PERSONALE T.A.- ANNO 2018 - PROGETTO GOOD PRACTICE

Seguono, infine, le informazioni aggiornate al 2019 ex delibera 5/2012 ANAC relative al sistema di valutazione e premialità del personale TA



	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	GIUGNO -19	SI			
Non dirigenti	638	MARZO-19		X		

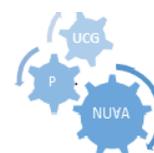
TABELLA 12 - CATEGORIE DI PERSONALE OGGETTO DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità valutazione differenziata propri collaboratori	di dei obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili							
Dirigenti di II fascia e assimilabili	30			30			40
Non dirigenti				30		30	40

TABELLA 13 - PESO (%) DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2		
Non dirigenti	599	39	

TABELLA 14 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE



	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		fasce di retribuzione correlate ai punteggi conseguiti		
Non dirigenti	solo P.O.		fasce di retribuzione correlate ai punteggi conseguiti		16/12/2016

TABELLA 15 - COLLEGAMENTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO/PREMI INSERITI NEL CONTRATTO INTEGRATIVO

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	

TABELLA 16 - OBBLIGHI DIRIGENZIALI (FONTE: UFF. STATO GIURIDICO E FORMAZIONE 27.05.2020)

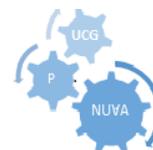
8. Pari opportunità e Bilancio di genere

Il Comitato per le Pari opportunità dell'Università di Salerno è attivo fin dal 1999 e sin dal 2008 è stato affiancato dal Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing; numerosissime e di rilievo le azioni specifiche per la diffusione della cultura delle pari opportunità e nell'impegno contro ogni tipo di discriminazione. La legge n. 183/2010 all'art.21 ha previsto l'obbligo di creare un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Tale prescrizione è stata recepita dall'Ateneo che, con l'entrata in vigore della Legge 240/2010 e la redazione del nuovo Statuto di Ateneo, ha previsto in Statuto stesso la costituzione e la disciplina del CUG, dando ancora maggiore rilevanza allo sviluppo del divieto di discriminazione nella sua accezione più ampia (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali).

Fin dal 2009 l'Amministrazione ha partecipato inoltre alla rilevazione annuale delle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ai sensi della circolare 23.5.2007 emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni della pubblica amministrazione e dal Ministro dei diritti e le pari opportunità con l'indicazione tra l'altro delle azioni positive effettuate e di quelle programmate.

Oltre alle pari opportunità in materia di genere, l'Ateneo Salernitano ha sviluppato azioni specifiche in materia di disabilità. Infatti, al fine di fornire pari opportunità di successo nello studio ed una piena integrazione per tutti gli studenti, l'Ateneo ha organizzato una serie di servizi, uffici e organismi alla disabilità.

Gli interventi messi in atto spaziano dal tutorato specializzato, ovvero al supporto didattico inteso come aiuto nello studio da parte di tutor, spesso selezionati tra studenti senior, ad iniziative che rendono fruibili attività ricreative, sportive, teatrali, di sostegno psicologico, di mobilità internazionale; in tema è stata anche rilasciata specifica delega rettorale, per una capillare efficacia dell'azione ad ogni livello. Ampia descrizione



dei servizi e delle relative modalità di accesso, degli organismi dedicati, degli ausili informatici, è contenuta in un'apposita "Guida ai servizi per gli studenti disabili" pubblicata sul sito web dell'Ateneo alla pagina dedicata alla disabilità. Per la realizzazione dei suddetti servizi l'Ateneo salernitano impegna annualmente per gli studenti diversamente abili considerevoli risorse finanziarie.

La Commissione "Disabilità" di Ateneo nel corso del 2016 ha provveduto ad aggiornare la "Guida ai servizi per gli studenti disabili" per renderla più efficace e di semplice consultazione; ha provveduto, inoltre, a semplificare e standardizzare le procedure finalizzate all'attivazione dei servizi loro destinati. Si è potenziata la piattaforma specifica di placement su Alma Laurea e si sono attivate iniziative tese a favorire la mobilità internazionale degli studenti disabili attraverso specifici accordi di collaborazione Erasmus, Leonardo e accordi bilaterali.

Infine, nuove attrezzature e strumentazioni sono state fornite e particolare attenzione è stata dedicata alle modalità di verifica dell'apprendimento per gli studenti con DSA. Particolare meritevole di apprezzamento è il processo di coinvolgimento delle famiglie in tutta la programmazione e la strutturazione dei servizi offerti.

In data 16/5/18 è stato presentato il primo bilancio di genere dell'Ateneo pubblicato all'indirizzo web:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3861/primo-bilancio-di-genere.pdf>

9. Benessere organizzativo

L'indagine sul benessere organizzativo (obbligatoria fino al 2015)¹² è stata condotta secondo la metodologia del progetto Good Practice; l'analisi delle risposte consente un confronto-benchmark con gli altri atenei aderenti al progetto e rappresentato nel grafico seguente. L'indagine è suddivisa in n. 75 domande raggruppate in 14 cluster ed è rintracciabile ai seguenti link:

- link al questionario DDA (docenti e ricercatori, dottorandi, assegnisti)

<https://survey.polimi.it/index.php/676197?token=hKD6iBYnDsufHu3>

- link al questionario PTA

<https://survey.polimi.it/index.php/568351?token=yLLvRAHmN3DsWv3>

I maggiori scostamenti rispetto alla media nazionale sono rinvenibili nel cluster della *performance organizzativa* e nell'*organizzazione individuale del lavoro*, mentre si registra un valore superiore alla media nazionale nel *senso di appartenenza* e un sostanziale allineamento alle medie nazionali (che comunque registrano gradi di soddisfazione inferiori rispetto agli altri cluster di domande) per quanto riguarda la *formazione e le aspettative di carriera*.

¹² L'art. 14, comma 5, del dlgs 150/09 è stato abrogato dall' art. 8, comma 1, lett. d), D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105.



GRAF. 4 – ELABORAZIONI SU DATI DI INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO GOOD PRACTICE 2018/2019

10. Il processo di redazione della relazione sulla performance

La Relazione è stata sviluppata dall'Ufficio Controllo di Gestione, Performance e Supporto al NdV ed ha seguito le medesime modalità organizzative ed operative che hanno dato esito al Piano della Performance 2019-2021 e secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dagli Organi di Governance con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31/01/2020 e consultabile al link:

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2388/1-smvp2019.pdf>

La Relazione annuale del Direttore Generale, comprensiva anche delle attività sviluppate in funzione di dirigente dell'Area IV e dell'Area V, è stata oggetto di separata validazione da parte del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV nella seduta del 25/06/20 ed è presentata agli Organi di Governance dell'Ateneo ai sensi dell'art. 25 comma 2 lettera h, dell'art 55 comma 3 dello Statuto e dell'art 14 comma 3 del Regolamento di Ateneo sull'amministrazione, contabilità e finanza.

La rendicontazione dei target dei Dirigenti è riportata nell'allegato n. 1 sul cascading degli obiettivi raggiunti in corrispondenza alle Aree organizzative assegnate.

11. Allegati:

- 1 - Cascading dei risultati di performance su obiettivi 2019
- 2 - Prospetto di raccordo tra Piano Strategico e Piano della Performance 2019/2021