

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2011
(ART. 10, COMMA 1, LETT. B), D. LGS. N. 150/2009)

681

SUN

Sommario

- 1. Presentazione**
- 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni**
 - 2.1 In contesto esterno di riferimento**
 - 2.2 L'amministrazione**
 - 2.3 I risultati raggiunti - criticità e opportunità**
- 3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**
 - 3.1 Albero della Performance**
 - 3.2 Obiettivi strategici triennali**
 - 3.3 Obiettivi e piani operativi**
 - 3.4 Obiettivi individuali**
- 4. Risorse, efficienza ed economicità**
- 5. Pari opportunità e bilancio di genere**

1 Presentazione

Nella presente Relazione, l'Amministrazione della Seconda Università di Napoli (di seguito denominata "SUN") riferisce sui risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance (Capo II D. Lgs. N. 150/2009).

La CIVIT, nella seduta del 12 aprile 2012, ha espresso l'avviso che, con riferimento all'attività svolta nell'anno 2011, le Università, nella loro autonomia, diano attuazione ai principi espressi nelle delibere della Commissione nn. 4, 5 e 6 del 2012, aventi ad oggetto, rispettivamente, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità, la relazione sulla performance e la relativa validazione.

Tale espressione giunge a seguito di una lettera inviata al Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, Prof. Filippo Patroni Griffi, al Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Prof. Francesco Profumo, e per conoscenza al Presidente dell'ANVUR, Prof. Stefano Fantoni, e al Presidente della CIVIT, Prof.ssa Romilda Rizzo, il 4 aprile 2012 dalla CRUI e dal CODAU (Prot. 321-12/P/rg) in merito all'Art.13, c. 12 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che le disposizioni per il raccordo tra le attività della CIVIT e quelle delle esistenti Agenzie di valutazione siano dettate con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con i Ministri competenti.

La CIVIT nella delibera n. 9/2010 ha rilevato che l'art. 6 della L. n. 168/1989 riconosce alle Università autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile e che a tal fine si dotano di ordinamenti autonomi con propri statuti e regolamenti.

La CIVIT nella medesima delibera ha:

1. espresso l'avviso che gli Atenei non fossero tenuti alla costituzione degli OIV e che, nelle more dell'insediamento dell'ANVUR, l'attività di valutazione continuasse ad essere svolta dai Nuclei di valutazione, ai sensi della L. n. 537/1993, come integrata e modificata dalla L. n. 370/1999;
2. stabilito che le Università fossero comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal D. Lgs. n. 150/2009 e che pertanto fossero chiamate a svolgere, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Per gli Atenei, dunque, si configura un quadro complesso di adempimenti derivanti dall'applicazione del D. Lgs. 150/2009 e dalla normativa speciale in materia di valutazione universitaria.

In attesa, quindi, di uno o più DPCM per il raccordo delle normative generali e speciali, ma in ottemperanza di quanto richiesto dalla CIVIT nella sua espressione del 12 aprile 2012, questa relazione riferisce quanto necessario, ai sensi delle delibere CIVIT n. 4,5,6 del 2012, solo con riferimento all'Amministrazione della SUN, tralasciando l'area della didattica e della ricerca.

In particolare, l'Amministrazione, in prima applicazione della norma stessa, ha inteso seguire, in maniera precisa, quanto indicato nella delibera CIVIT n. 5/2012, evidenziando, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, relazionando anche sul cosiddetto bilancio di genere realizzato dall'Amministrazione.

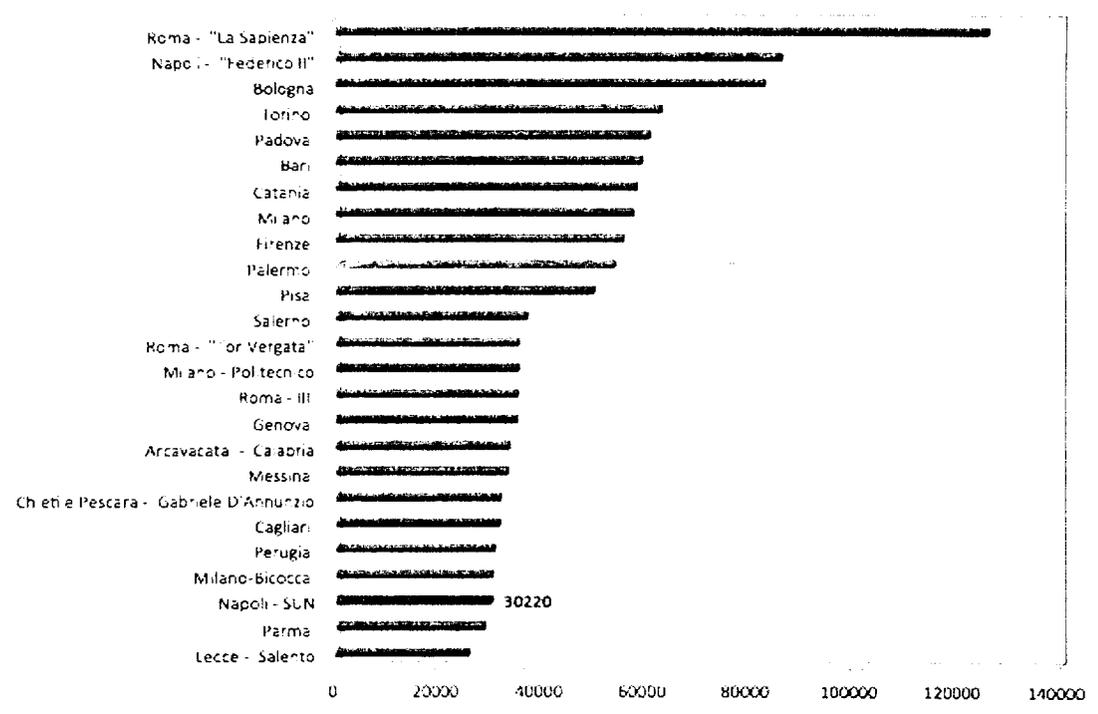
2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

La SUN contribuisce al progresso del territorio in cui opera e della società in generale attraverso la ricerca di sempre maggiori livelli di eccellenza nella formazione, nella ricerca e nell'apprendimento.

La SUN con 1.054 fra professori e ricercatori al 31 dicembre 2009 è stabilmente fra le prime venti università italiane per numero di docenti, la sesta del Mezzogiorno, la seconda della Campania.

La posizione di eccellenza della SUN nello scenario italiano, è confermata dal numero degli iscritti. Con quasi 30 mila studenti, è la ventitreesima università italiana statale per numero di iscritti, la settima del Mezzogiorno, la terza della Campania.



Iscritti 2009/10

Dopo il processo di crescita che ha caratterizzato la vita dell'Ateneo dal 2003 al 2008, a partire dal 2009 anche la Seconda Università ha subito, al pari di tutto il sistema universitario, una contrazione. Dopo che il sistema nazionale e la SUN avevano raggiunto il punto di massima (62.768 docenti in Italia; 1.079 nella SUN nel 2008), nessun ateneo italiano è riuscito a registrare un segno positivo nelle variazioni annuali. Con un calo del sistema nazionale del 3%, la SUN ha mostrato una maggiore capacità di tenuta, con un ridimensionamento del suo corpo docente pari al 2.3%. In particolare, tale tasso di decrescita si pone al di sotto dei valori segnati dai maggiori atenei italiani per dimensioni, dove spiccano le situazioni critiche di Genova (-6.4% di docenti in un solo anno), Roma La Sapienza (-5.5%), Cagliari (-4.8%), Palermo (-4.7%), Napoli Federico II (-4.6%).

Fra i maggiori 25 atenei italiani per dimensioni, solo Roma III (-0.3%), Bari (-0.6%), Milano Bicocca (-1.3%) e Roma Tor Vergata (-1.6%) hanno mostrato un'erosione inferiore alla SUN.

Le difficoltà comuni al sistema universitario e connesse al periodo di crisi economica e contrazione dei finanziamenti che si riverberano negativamente sui processi di crescita sono accentuate per la Seconda Università degli studi di Napoli dalla particolare complessità della realtà socioeconomica in cui il nostro L'Ateneo opera, ossia il territorio della Regione Campania. Di ciò consapevole, l'Ateneo, pur fedele alla sua missione specifica di produzione e diffusione delle

scienze, contribuisce, fin dalla sua fondazione, allo sforzo di chi (altri enti pubblici e privati) sul predetto territorio mira alla formazione di cittadini più consapevoli.

Volendo contestualizzare la vita dell'Ateneo, si focalizza l'attenzione su uno scenario difficile.

Va fatto presente che la Campania è all'ultimo posto per p.i.l. procapite fra le regioni italiane e le distanze si sono ampliate negli ultimi dieci anni.

La Campania è la terza peggior regione italiana per percentuale di giovani che abbandonano prematuramente gli studi (23.5%). La stessa regione ha un tasso di partecipazione dei giovani di 20-24 anni ad attività formative sotto la media nazionale. Nel 2009 il 39,8% dei campani di questa fascia d'età, corrispondenti ad oltre 620 mila unità, non aveva un'occupazione, né stava svolgendo un'attività di studio o formazione. Per questi giovani si usa spesso il termine *NEET (Not in Education, Employment or Training)*: rispetto al 2008, i NEET campani sono stati oltre 32 mila in più. L'incremento (pari al 5,5 %) è stato meno marcato della media nazionale (14,2%) e del Mezzogiorno (6,5%). L'incidenza dei NEET sulla popolazione giovanile campana resta però sensibilmente superiore alla media meridionale e italiana (35,5 e 24,5%, rispettivamente). Il dato più critico per un Ateneo che opera nella peggiore delle cinque province della regione per indicatori macroeconomici, di benessere e di qualità della vita è relativo alla tendenza delle immatricolazioni negli ultimi anni rispetto ai diplomati.

In soli cinque anni, la Campania oltre ad essere diventata l'ultima regione italiana (era prima preceduta dalla Sicilia) ha registrato una brusca caduta delle immatricolazioni universitarie rispetto al bacino potenziale. La quota dei diplomati universitari è crollata dal 66.4% del 2004-5 al 55.8 del 2009-10.

E', peraltro, ovvio che il primo interlocutore dell'Ateneo sia lo studente, al quale è assicurato ogni possibile supporto già prima dell'immatricolazione, in occasione delle giornate di orientamento. Né mancano stimoli di fidelizzazione (quali, ad esempio, quelli offerti dalla Associazione Alumni) ed occasioni di supporto e monitoraggio relative al problema dell'inserimento dei propri laureati nel mondo del lavoro.

L'Ateneo, già impegnato nell'offerta didattica -continuamente monitorata per i profili di serietà, approfondimento e aggiornamento, ma anche per quelli più specificamente relativi all'apprendimento ed alla complessiva preparazione dei propri studenti- offre ai propri iscritti

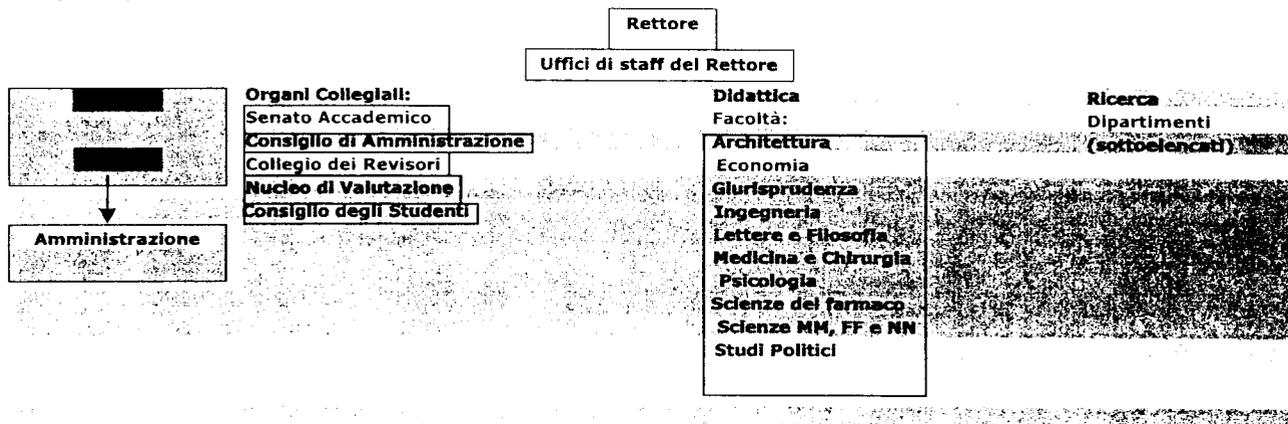
strutture didattiche più che soddisfacenti e un servizio biblioteche a supporto della ricerca con diffuso e apprezzato accesso gratuito a notevoli risorse cartacee ed online in ogni ramo della scienza. E molteplici e continue sono le iniziative e le occasioni di confronto su temi scientifici e di impatto sociale.

In riferimenti ai risultati ottenuti utilizzando come dati la premialità FFO per la didattica normalizzata (FFO premiale didattica per ateneo / studenti iscritti rispetto alla media Italia = 100) e la premialità FFO per la ricerca (FFO premiale ricerca per ateneo / docenti rispetto alla media Italia = 100), la SUN tende a discostarsi, evidenziando in particolare una condizione soddisfacente per la didattica e una performance ancora inadeguata sul fronte della ricerca.

Sebbene il contesto generale di riferimento costituisca un elemento di forte criticità da cui non può prescindersi, l'analisi precedente ha portato l'Ateneo a proporsi, come da Piano Strategico Triennale, di **rafforzare le azioni a favore degli studenti**, perché possano concludere il loro percorso di studi in modo più regolare, anche mediante azioni mirate alla riduzione degli abbandoni.

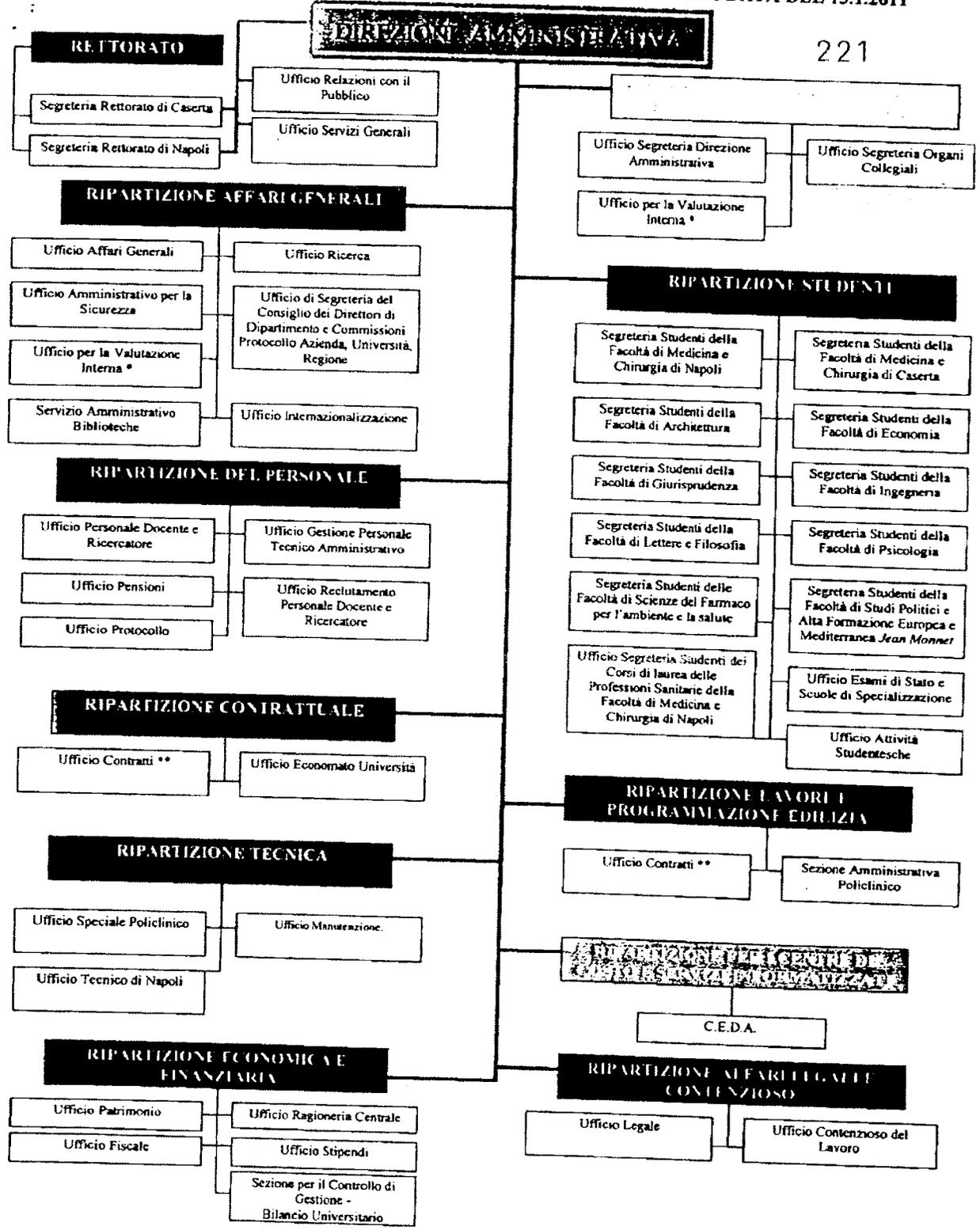
2.2 L'amministrazione

Organigramma SUN



Di seguito si riporta Organigramma SUN dell'Amministrazione Centrale, come da Piano della Performance (D. R. n. 221 del 31 gennaio 2011)

ORGANIGRAMMA AMMINISTRAZIONE CENTRALE DELLA SUN ALLA DATA DEL 13.1.2011



* L'afferenza alle due Ripartizioni dipende dalle competenze dell'Ufficio (vedasi decreto istitutivo O.D. n. 283 del 21.09.05)
 ** L'afferenza alle due Ripartizioni dipende dalle competenze dell'Ufficio (vedasi nota direttoriale prot. n. 20632 del 20.12.2008)

Per quel che riguarda le strutture decentrate, la Seconda Università degli Studi di Napoli si trova su 5 Poli Territoriali (Napoli, Caserta, Aversa, Santa Maria Capua Vetere, Capua); alcuni Corsi di Studio sono, inoltre, presenti in provincia di Avellino.

Le Strutture didattiche sono dieci, distribuite sul territorio come di seguito riportato:

AVERSA (CE) - Architettura; Ingegneria.

CAPUA (CE) - Economia

CASERTA - Psicologia; Scienze Matematiche, fisiche e naturali, Scienze del farmaco per l'ambiente e la salute; Studi politici e per l'alta formazione europea e mediterranea "Jean Monnet"; CdL Medicina;

NAPOLI - Medicina e Chirurgia

S. MARIA CAPUA VETERE (CE) - Giurisprudenza; Lettere e Filosofia

Le strutture per la ricerca sono rappresentate dai seguenti Dipartimenti:

- Biochimica e Biofisica "F. Cedrangolo"
- Cultura del Progetto
- Discipline Giuridiche ed Economiche Italiane Europee e Comparate
- Discipline Odontostomatologiche, Ortodontiche e Chirurgiche
- Gerontologia, Geriatria e Malattie del Metabolismo -
- Industrial Design, Ambiente e Storia
- Ingegneria Aerospaziale e Meccanica
- Ingegneria Civile
- Ingegneria dell'Informazione
- Matematica
- Medicina Pubblica, Clinica e Preventiva
- Medicina Sperimentale

- Oftalmologia
- Patologia della Testa e del Collo, del Cavo Orale e della Comunicazione Audio-Verbale
- Patologia Generale
- Pediatria “F. Fede”
- Psichiatria, Neuropsichiatria Infantile, Audiofoniatria e Dermatovenereologia
- Psicologia -
- Restauro e Costruzione dell’Architettura e dell’Ambiente
- Scienze Ambientali
- Scienze Anestesiologiche, Chirurgiche e dell’Emergenza -
- Scienze Cardio-Toraciche e Respiratorie -
- Scienze della Vita
- Scienze Ginecologiche, Ostetriche e della Riproduzione
- Scienze Giuridiche
- Scienze Ortopediche, Traumatologiche, Riabilitative e Plastico-Ricostruttive
- Strategie Aziendali e di Metodologie Quantitative -
- Studi Europei e Mediterranei Dem -
- Studio delle Componenti Culturali del Territorio -
- Medico-Chirurgico di Internistica Clinica e Sperimentale “F. Magrassi e A. Lanzara”-

Si fa presente che le informazioni sopra riportate sono relative all’anno 2011, mentre partire dall’anno 2012 l’Ateneo ha dato avvio al processo di dipartimentalizzazione delle proprie strutture decentrate, in applicazione di quanto previsto dal L. 240/2010.

N. Personale tecnico-amministrativo di ruolo in servizio presso la SUN al 31 dicembre 2011 ovvero nel corso dell'a.a. 2010/2011 distinto per area funzionale afferente alle Strutture centrali e decentrate (ufficio di statistica – MIUR):

Area funzionale	Tecnici amministrativi t.i.	
	M	F
Dirigenza amministrativa	2	6
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	255	330
Biblioteche	27	37
Servizi generali e tecnici	110	44
Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	319	360
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	199	63
Area non individuata	0	0
Totale per genere	912	840
Totale		1752*

* il numero di unità di personale valutato è inferiore, poiché, come da Regolamento interno per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale tecnico-amministrativo della SUN (D. R. n. 293/2009), per i destinatari dei benefici di cui all'art. 28 del CCNL 2005 e dell'art. 31 DPR 761/79, che percepisce solo il trattamento accessorio dall'Azienda Ospedaliera, la valutazione è stata effettuata solo dall'Azienda.

Per completezza di informazione, si riporta anche il dato numerico del personale docente e ricercatore in servizio presso la SUN al 31 ottobre 2011 ovvero nel corso dell'a.a. 2010/2011 distinto per Facoltà (ufficio di statistica – MIUR):

Anno Accademico	FACOLTA'	M	F	Totale
2010-2011	ARCHITETTURA	42	40	82
2010-2011	ECONOMIA	41	21	62
2010-2011	GIURISPRUDENZA	46	25	71
2010-2011	INGEGNERIA	90	7	97
2010-2011	LETTERE E FILOSOFIA	21	23	44
2010-2011	MEDICINA E CHIRURGIA	335	118	453
2010-2011	PSICOLOGIA	22	19	41
2010-2011	SCIENZE AMBIENTALI	27	20	47
2010-2011	SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	32	29	61
2010-2011	STUDI POLITICI E ALTA FORMAZIONE EUROPEA E MEDITERRANEA	42	29	71
2010-2011	Totale	698	331	1029

La presente relazione, come sopra anticipato, rendiconta i risultati raggiunti in base agli obiettivi prefissati nel Piano della Performance 2011-2013 del solo personale tecnico-amministrativo.

Per i dati relativi al benessere organizzativo, sono stati elaborati gli indicatori di seguito riportati:

Analisi del benessere organizzativo

Età media del personale	46	
Età media dei dirigenti	51	
Dipendenti in possesso di laurea	33,58%	
Ore medie di formazione corsi di formazione/spese del personale	0,22	centesimi di ora (0h 13' 24")
Tasso di assenza	18,22%	
Tasso di trasferimento	0,03%	
Tasso di infortuni	0,02%	
Personale assunto a tempo indeterminato	100%	

2.3 I risultati raggiunti – Criticità ed opportunità

Relativamente ai risultati raggiunti dalle Strutture decentrate, si rileva che:

- 1) Per gli uffici amministrativi di Presidenza di Facoltà, a fini sintetici è possibile individuare due gruppi di strutture in base a due differenti tipologie di obiettivi assegnati:

Gruppo A: strutture a cui sono stati assegnati obiettivi avente prevalente carattere di adempimento normativo e contabile (ad esempio: revisione regolamentazione interna in applicazione della Riforma Gelmini; incremento dei processi di digitalizzazione e snellimento dei procedimenti amministrativi; attuazione di iniziative finalizzate alle attività di analisi e revisione delle procedure di impegno e di spesa, nonché di allocazione delle risorse ai sensi del DD. LL. N. 185/2008 e 78/2009);

Gruppo B: strutture a cui sono stati assegnati obiettivi prevalentemente orientati al miglioramento dei servizi per i quali sono interessati in via diretta gli studenti (ad esempio: verifica del rispetto della carta dei diritti dello studente *ex* D. R. 2512 del 2003; potenziamento dei servizi di orientamento in entrata/uscita; potenziamento dei servizi di informazione, tra i quali istituzione di punti informativi, di sportelli via Web, incentivazione dell'utilizzo della posta elettronica per le comunicazioni agli studenti, etc.).

Tale distinzione permane lievemente anche in riferimento ai risultati raggiunti.

Si riporta di seguito la valutazione media degli obiettivi assegnati alle Strutture, con i relativi Responsabili, appartenenti al Gruppo A:

Media Performance Strutture Gruppo A	Categoria media Resp. Strut. Gruppo A	Area resp. Strut. Gruppo A	Media Performance Resp. Struttura Gruppo A
100%	D	amministrativa-gestionale	5

Si riporta di seguito la valutazione media degli obiettivi assegnati alle Strutture, con i relativi Responsabili, appartenenti al Gruppo B:

Media Performance Strutture Gruppo B	Categoria media Resp. Strut. Gruppo B	Area resp. Strut. Gruppo B	Media Performance Resp. Struttura Gruppo B
98,75%	D	amministrativa-gestionale	5

- 2) Per le Biblioteche, è stato assegnato in prevalenza l'obiettivo di miglioramento dei servizi di prestito all'utenza anche attraverso l'utilizzo di una nuova versione del software di gestione delle biblioteche di Ateneo, che ha consentito di monitorare e registrare mensilmente il servizio di fornitura articoli agli utenti esterni ed interni, nonché di monitorarne aspettative e bisogni a scadenza periodica allo scopo di mantenere uno standard costante di qualità e di programmare eventuali miglioramenti

Di seguito si riportano i risultati raggiunti in termini medi dalle suddette strutture.

Media Performance Strutture Biblioteche	Categoria media Resp. Strut.	Area resp. Strut.	Media Performance Resp. Struttura
100%	D	biblioteche	5

- 3) Per i Dipartimenti Universitari, i Centri di servizio, la Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali, gli obiettivi comuni sono stati orientati prevalentemente allo snellimento dei procedimenti amministrativi, all'incentivazione al ricorso esclusivo della posta elettronica tra uffici centrali/decentrati ed utenza interna/esterna, nonché all'adozione di misure atte a favorire l'applicazione dei parametri di contabilità per centri di costo e la riduzione dei tempi di pagamento fornitori ai sensi della L. 217/2010.

Si riporta di seguito la valutazione sintetica della performance delle strutture in questione, con quella dei rispettivi responsabili:

Media Performance della Struttura	Categoria media Resp. Strut.	Area resp. Strut.	Media Performance Resp. Struttura
98,57%	D	Amministrativo-gestionale	4,92

Per i Centri interdipartimentali, gli obiettivi assegnati sono stati di natura strettamente tecnica e specifica delle competenze previste, si riporta la media delle valutazioni delle performance:

Media Performance della Struttura
99,17%

Relativamente ai risultati raggiunti dalle Strutture “centrali” dell’Ateneo - nel rappresenta che l’Ateneo è articolato in Ripartizioni, cui afferiscono tutti gli uffici/UOR ad eccezione di n. 4 che afferiscono direttamente alla Direzione Amministrativa - si rileva che:

1 Per gli uffici amministrativi non afferenti a Ripartizione:

Media Performance della Struttura	Categoria media Resp. Strut.	Area resp. Strut.	Performance Resp. Struttura
100,00%	D	Amministrativo-gestionale	5

2. Per gli uffici amministrativi afferenti a Ripartizione:

Media Performance della Struttura	Categoria media Resp. Strut.	Area resp. Strut.	Performance Resp. Struttura
95,88%	D	Amministrativo-gestionale/tecnico-scientifica	4,98

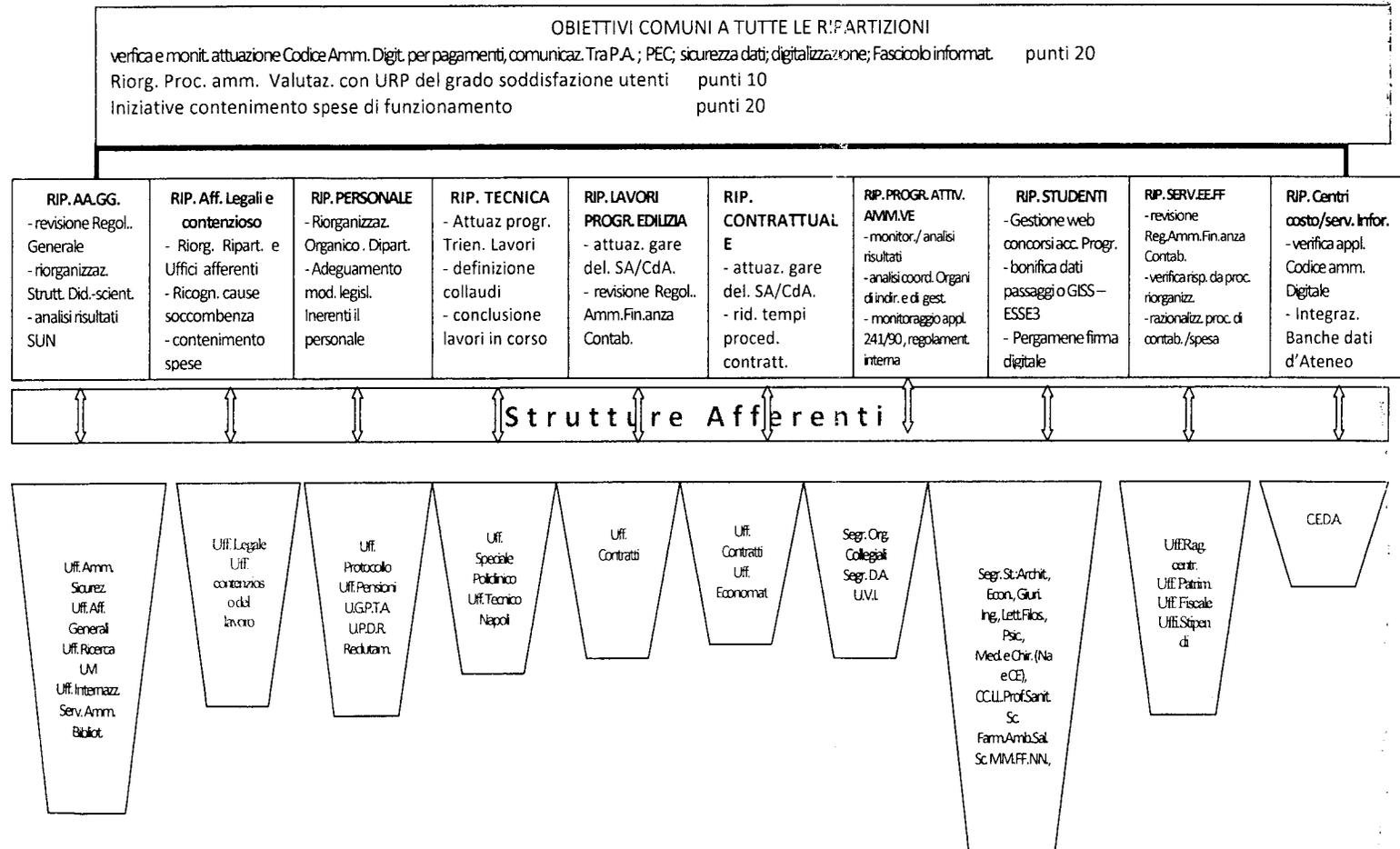
Sul piano generale, si evidenzia che lo scostamento dal grado massimo di raggiungimento dell’obiettivo (100%) è ricorrente in strutture afferenti ad alcune Ripartizioni con obiettivi raggiungibili in un arco temporale che potrebbe essere maggiore di quello oggetto di analisi. Ad esempio, quasi tutti gli uffici afferenti alla Ripartizione Affari Generali annoverano, tra gli obiettivi assegnati, gli adempimenti necessari all’applicazione della Riforma Gelmini (L. 240/2010),

attualmente ancora *in itinere*. Per nessuno di questi uffici la performance organizzativa ha raggiunto il 100%. Stessa cosa dicasi: per gli uffici afferenti alla Ripartizione Tecnica, per i quali il grado di raggiungimento degli obiettivi è sempre pari al 90%, visto, tra gli altri, l'obiettivo di medio/lungo termine di attivare/ incentivare iniziative rivolte all'incremento delle entrate proprie di Ateneo; per gli uffici afferenti alla Ripartizione contrattuale, vista la complessità dell'obiettivo legato all'individuazione di soluzioni organizzative finalizzate alla riduzione dei costi; per gli uffici della Ripartizione Affari Legali e Contenzioso, per la quale si rileva la presenza di un obiettivo, che potrebbe ricoprire un arco temporale pluriennale, relativo alla riduzione del contenzioso e conseguente contenimento dei costi tramite l'elaborazione di misure deflative e ricorso a percorsi conciliativi o di autotutela.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della Performance

Si riporta, di seguito, l'albero della performance elaborato sulla base degli obiettivi strategici triennali ed operativi annuali assegnati a ciascuna struttura afferente all'Amministrazione centrale.



3.2 Obiettivi strategici triennali (2011-2013)

Proposte di obiettivi strategici e operativi per il miglioramento della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso (Amministrazione Centrale e Amministrazione decentrata) da conseguirsi nel triennio 2011-2012

- 1) *Revisione della regolamentazione interna e dello Statuto in applicazione della cd. "Riforma Gelmini"*
- 2) *Completamento del sistema di contabilità economico-patrimoniale al fine di rendere disponibili agli organi di governo maggiori elementi conoscitivi a supporto delle scelte strategiche*
- 3) *Attivazione di strumenti necessari a rilevare le priorità di interventi nei limiti delle risorse finanziarie disponibili mediante tempestiva rappresentazione dei dati relativi alle spese indifferibili ed urgenti, a quelle con carattere di continuità, anche sulla base dei contratti in essere fino alla loro naturale scadenza, nonché alla disponibilità di risorse umane per le esigenze didattico-scientifiche ed amministrative, contribuendo a modificare la metodologia di programmazione da parte degli organi di indirizzo*
- 4) *Snellimento dei procedimenti amministrativi, decentramento e riconoscimento delle competenze dei responsabili dei procedimenti e riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti, nel rispetto delle previsioni di cui alla legge 241/90 e s.m.i.*
- 5) *Attivazione di iniziative finalizzate all'accelerazione delle procedure di firma degli atti da parte dei Dirigenti, del D.A. e del Rettore*
- 6) *Adozione di misure per promuovere l'accrescimento di conoscenze, competenze ed esperienze professionali nei diversi settori da parte del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale*
- 7) *Diffusione e applicazione dei parametri ed elementi della contabilità per centri di costo alle Strutture autonome e decentrate al fine di migliorare l'utilizzazione delle risorse disponibili tenuto conto anche del sistema di valutazione nazionale*
- 8) *Incremento del processo di digitalizzazione delle documentazioni relative a: studenti, personale, organi, strutture (patrimonio mobiliare e immobiliare), convenzioni, contratti e partecipazione ad enti ed organismi*
- 9) *Completamento del processo di attivazione, integrazione ed interoperabilità delle banche dati della SUN*

- 10) *Incentivazione del ricorso esclusivo alla posta elettronica tra uffici centrali e tra organi e uffici centrali e organi e uffici decentrati, con il personale interno e con gli studenti e l'utenza esterna e agli altri strumenti di comunicazione telematica nel rispetto delle regole previste dalla vigente normativa ed in attuazione del codice per l'amministrazione digitale*
 - 11) *Programmazione degli acquisti e i lavori e potenziare il ricorso al mercato elettronico*
 - 12) *Incentivazione e/o attivazione di iniziative rivolte ad un incremento delle entrate proprie dell'ateneo*
 - 13) *Incentivazione e/o attivazione di iniziative per il contenimento delle spese (es. risparmio energetico; VOIP; ecc.)*
 - 14) *Predisposizione dell'albo dei fornitori per i lavori in economia*
 - 15) *Monitorare le spese per il personale ai fini della verifica del rapporto percentuale con il FFO*
 - 16) *Monitoraggio dell'andamento delle spese e la capienza dei capitoli di bilancio al fine della verifica periodica dei limiti imposti dalla vigente normativa*
 - 17) *Attivazione di ulteriori iniziative finalizzate alle attività di analisi e revisione delle procedure di impegno e di spesa e di allocazione delle risorse in bilancio al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e di evitare la formazione di posizioni debitorie, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 9 commi 1-ter e 1-quater D.L 185/2008 e dell'art. 9 comma 1 lett. a) punto 3 del D.L. 78/2009*
 - 18) *Attivazione di strumenti atti a verificare l'effettivo adeguamento dell'ateneo alle disposizioni legislative vincolanti per le università, con rilevazione dei relativi tempi di attuazione e dei responsabili dei procedimenti*
 - 19) *Attivazione di iniziative volte all'incremento del benessere del personale e degli studenti (asili nido, servizi di ristoro e mensa, residenze e alloggi per studenti, ecc.)*
-

In virtù del carattere pluriennale dei suddetti obiettivi strategici, le valutazioni di seguito riportate sono state effettuate in base ai risultati raggiunti nel 2011 sugli obiettivi operativi ed individuali assegnati a ciascuna struttura di livello dirigenziale e non, in coerenza con i sopra specificati obiettivi di carattere strategico pluriennale.

Pertanto, le informazioni relative a: descrizione dell'obiettivo, indicatori, target, risorse umane e finanziarie, strutture di riferimento e responsabili, valore consuntivo dell'indicatore, grado o valore % di raggiungimento dell'obiettivo, scostamento tra risultato atteso e quello raggiunto ed eventuali cause (come da Delibera CIVIT n. 5/2012) saranno analizzati nel paragrafo successivo in riferimento agli obiettivi e piani operativi.

3.3 Obiettivi e piani operativi

681

Nel presente paragrafo si fa riferimento prevalentemente alla valutazione della performance organizzativa, ossia delle singole strutture organizzative (uffici) dell'amministrazione.

Descrizione dell'obiettivo: si rimanda all'Allegato C al Piano della Performance 2011-2013 della SUN (D.R. 221/2011) per gli obiettivi delle strutture centrali e decentrate, secondo la struttura organizzativa descritta al paragrafo 2.2 della presente relazione, suddiviso nei seguenti sottoallegati:

- All. C1) Obiettivi assegnati alle Strutture tecnico amministrative presso le Presidenze delle Facoltà e presso le Biblioteche Autonome ed ai relativi responsabili (estratto dal D.D.A. n. 128 del 26.07.2011);
- All. C2) obiettivi assegnati alle Strutture tecnico amministrative incardinate presso i Dipartimenti Universitari, i Centri Interdipartimentali, i Centri di Servizio e la Scuola di Specializzazione per le Professioni legali ed ai relativi responsabili (estratto dal D.D.A. n. 129 del 26.07.2011);
- All. C3) obiettivi assegnati agli Uffici dell'Amministrazione centrale non afferenti ad alcuna Ripartizione e precisamente gli Uffici Servizi generali, Relazioni con il pubblico e Segreteria Rettorato sede di Napoli e Caserta, ed ai relativi responsabili (estratto da D.D.A. n. 130 del 26.07.2011);
- All. C4) obiettivi assegnati agli Uffici dell'Amministrazione centrale afferenti alle Ripartizioni ed ai relativi responsabili (estratto dal D.D.A. n. 137 del 26.07.2011)
- All. C5) obiettivi assegnati al personale di categoria EP afferente agli Uffici e Strutture dell'Ateneo (estratto da D.D.A. n. 112 dell'8.06.2011).

Il Piano della Performance della SUN è pubblicato sulla homepage dell'Ateneo (www.unina2.it), nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Al fine di consentire al Direttore Amministrativo la valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati alle strutture, ciascun responsabile di struttura ha predisposto per l'anno 2011 un'apposita relazione avente ad oggetto lo stato di raggiungimento dei predetti obiettivi da parte della struttura ed ha provveduto a compilare la relativa scheda di proposta di valutazione. In entrambi i documenti è stato espresso un giudizio complessivo in termini percentuali del raggiungimento degli obiettivi, tenendo conto, altresì, degli indicatori di valutazione di seguito riportati:

- 1) Raggiungimento degli obiettivi in termini di efficacia, efficienza ed economicità;
- 2) Osservanza delle procedure e correttezza tecnica delle attività svolta in relazione al raggiungimento degli obiettivi;
- 3) Ricerca delle risposte più efficienti ed efficaci ai problemi o imprevisti, cogliendo le probabilità di rischio e di successo delle diverse ipotesi;
- 4) Capacità di esprimere proposte e suggerimenti per conseguire gli obiettivi in minor tempo e con maggiore efficacia.

Per la metodologia seguita, per le responsabilità e le modalità di partecipazione e coinvolgimento del personale interessato nel processo di valutazione, si rimanda a quanto espressamente previsto nel Piano della Performance 2011-2013 della SUN (D.R. n. 221/2011), nonché all'attuale Regolamento di Ateneo (D. R. n. 293/2009) in materia di valutazione del personale tecnico-amministrativo del comparto universitario, nonché alla sopravvenuta normativa in materia di valutazione del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche (D. Lgs. N. 150/2009).

Risorse umane distribuite per afferenza e qualifica economico-funzionale (numero aggiornato alla data del 30/06/2012 – banca dati ufficio personale SUN).

1. Uffici di Presidenza e Biblioteche

Struttura	Tot.				Tot.				Tot.				Tot.				Tot.
biblioteca centr. facoltà medicina e chirurgia					1				1	1	3		4				4
biblioteca dipartimento di matematica					2				2								2
biblioteca Giurisprudenza		2			2				2	1	1		2				6
biblioteca della facoltà di ingegneria					1				1	1			1				2
biblioteca della facoltà di lettere e filosofia e del dipartimento di studio delle componenti culturali del territorio					3				3	1			1				4
biblioteca della facoltà di psicologia		1			1				2	1			1				3

Grado di raggiungimento e Scostamento dal target (100%)

Di seguito si riporta la valutazione complessiva per ciascun UOR/Ufficio

1. Uffici di Presidenza di Facoltà e biblioteche

Struttura	Performance della Struttura	Struttura	Performance della Struttura
biblioteca centralizzata della facoltà di medicina e chirurgia	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di architettura	100,00%
biblioteca del dipartimento di matematica	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di economia	100,00%
biblioteca della facoltà di giurisprudenza	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di giurisprudenza	100,00%
biblioteca della facoltà di ingegneria	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di ingegneria	100,00%
biblioteca della facoltà di lettere e filosofia e del dipartimento di studio delle componenti culturali del territorio	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di lettere e filosofia	100,00%
biblioteca della facoltà di psicologia	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di medicina e chirurgia - sede di Napoli	100,00%
biblioteca della facoltà di scienze del farmaco per l'ambiente e la salute, della facoltà di scienze MM.FF.NN., del dipartimento di scienze ambientali e del dipartimento di scienze della vita	100,00%	ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di psicologia	100,00%
		ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di scienze del farmaco per l'ambiente e la salute	100,00%
		ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di scienze matematiche, fisiche e naturali	100,00%

2. Dipartimenti, Centri e Scuola di specializzazione per le professioni legali:

Struttura - Dipartimento	Performance della Struttura	Struttura - Centro	Performance della Struttura
dipartimento di biochimica e biofisica "francesco cedrangolo"	100,00%	centro di servizi di ateneo 'Grandi Apparecchiature'	100,00%
dipartimento di cultura del progetto	95,00%	centro di servizi di ateneo per la didattica e la ricerca (CSI)	100,00%

dipartimento di discipline giuridiche ed economiche italiane, europee e comparate	100,00%	centro di servizi di ateneo per l'e-learning (CELEAR)	100,00%
dipartimento di discipline odontostomatologiche, ortodontiche e chirurgiche	100,00%	centro di servizi per la ricerca (CSR)	100,00%
dipartimento di gerontologia, geriatria e malattie del metabolismo	100,00%	centro interdipartimentale di 'Laboratorio per il controllo dell'ambiente costruito Ri.A.S.'	95,00%
dipartimento di industrial design, ambiente e storia - IDeAS	100,00%	centro interdipartimentale di ricerca in ingegneria ambientale (CIRIAM)	100,00%
dipartimento di ingegneria aerospaziale e meccanica	100,00%		
dipartimento di ingegneria civile	100,00%		
dipartimento di ingegneria dell'informazione	100,00%		
dipartimento di matematica	100,00%		
dipartimento di medicina pubblica, clinica e preventiva	100,00%		
dipartimento di medicina sperimentale	100,00%		
dipartimento di oftalmologia	100,00%		
dipartimento di patologia della testa e del collo, del cavo orale e della comunicazione audio-verbale	100,00%		
dipartimento di patologia generale	100,00%		
dipartimento di pediatria "francesco fede"	100,00%		
dipartimento di psichiatria, neuropsichiatria infantile, audiofoniatria e dermatovenereologia	100,00%		
dipartimento di psicologia	100,00%		
dipartimento di restauro e costruzione dell'architettura e dell'ambiente	100,00%		
dipartimento di scienze ambientali	100,00%		
dipartimento di scienze anestesologiche, chirurgiche e delle emergenze	100,00%		
dipartimento di scienze cardiotoraciche e respiratorie	100,00%		
dipartimento di scienze della vita	100,00%		

dipartimento di scienze ginecologiche, ostetriche e della riproduzione	85,00%
dipartimento di scienze giuridiche	100,00%
dipartimento di scienze neurologiche	100,00%
dipartimento di scienze ortopediche, traumatologiche, riabilitative e plastico-ricostruttive	100,00%
dipartimento di strategie aziendali e metodologie quantitative	94,30%
dipartimento di studi europei e mediterranei	100,00%
dipartimento di studio delle componenti culturali del territorio	100,00%
dipartimento medico-chirurgico di internistica clinica e sperimentale "F. Magrassi e A. Lanzara"	100,00%
scuola di specializzazione per le professioni legali	80,00%

3. Uffici non afferenti a Ripartizione:

Struttura	Performance della Struttura
ufficio relazioni con il pubblico	100,00%
ufficio servizi generali	100,00%
ufficio segreteria rettorato di caserta	100,00%
ufficio segreteria rettorato di napoli	100,00%

3. Ripartizioni e Uffici afferenti:

Struttura	Performance della Struttura
centro elaborazione dei dati amministrativi	100,00%
ripartizione affari generali	100,00%
ripartizione affari legali e contenzioso	93,35%
ripartizione centri di costo e servizi informatizzati	100,00%
ripartizione contrattuale	95,00%
ripartizione dei servizi economici e finanziari	100,00%
ripartizione del personale	100,00%
ripartizione lavori e programmazione edilizia	95,00%
ripartizione programmazione attività amministrativa	100,00%
ripartizione studenti	100,00%

ripartizione tecnica	90,00%
segreteria studenti della facoltà di architettura	100,00%
segreteria studenti della facoltà di economia	100,00%
segreteria studenti della facoltà di giurisprudenza	100,00%
segreteria studenti della facoltà di ingegneria	100,00%
segreteria studenti della facoltà di lettere e filosofia	100,00%
segreteria studenti della facoltà di medicina e chirurgia - sede di Caserta	100,00%
segreteria studenti della facoltà di medicina e chirurgia - sede di Napoli	100,00%
segreteria studenti della facoltà di psicologia	100,00%
segreteria studenti della facoltà di studi politici per l'alta formazione europea e mediterranea "Jean Monnet"	100,00%
segreteria studenti delle facoltà di scienze matematiche, fisiche e naturali e di scienze del farmaco per l'ambiente e la salute	100,00%
servizio amministrativo delle biblioteche	100,00%
ufficio affari generali	95,00%
ufficio amministrativo per la sicurezza	85,00%
ufficio attività studentesche	100,00%
ufficio contratti	95,00%
ufficio segreteria del consiglio dei direttori di dipartimento e commissioni protocollo azienda, università, regione	80,00%
ufficio di segreteria studenti dei corsi di laurea delle professioni sanitarie	100,00%
ufficio economato dell'università	95,00%
ufficio esami di stato e scuole di specializzazione	100,00%
ufficio fiscale	90,00%
ufficio gestione del personale tecnico-amministrativo	100,00%
ufficio internazionalizzazione	90,00%
ufficio legale	93,35%
ufficio manutenzione	90,00%
ufficio patrimonio	85,00%
ufficio pensioni	100,00%
ufficio per il contenzioso del lavoro	93,35%
ufficio per la valutazione interna	95,00%
ufficio personale docente e ricercatore	100,00%
ufficio protocollo	100,00%
ufficio ragioneria centrale	88,00%
ufficio reclutamento personale docente e ricercatore	100,00%
ufficio ricerca	95,00%
ufficio segreteria degli organi collegiali	100,00%
ufficio segreteria della direzione amministrativa	100,00%
ufficio speciale policlinico	90,00%
ufficio stipendi	75,00%
ufficio tecnico di Napoli	90,00%

Relativamente allo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza, integrità e standard di qualità dei servizi della SUN (D. R. n. 1399/2011), si riporta di seguito la griglia aggiornata, secondo lo schema di quella allegata alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 27-10-2009 n.150) circa lo stato di assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle pubbliche amministrazioni, debitamente trasmessa alla CIVIT entro il 30/04/2012.

Documenti:								
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.	si		si	no	si PDF	il programma è in via di aggiornamento per la normativa sopravvenuta
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance	si	si		si	no	si PDF	è pubblicato il sistema di valutazione della performance delle strutture didattiche, di ricerca e amministrative e di servizio, in via di ratifica da parte degli Organi collegiali. Pertanto si è provveduto ad emanare un decreto di sospensione dell'efficacia del Sistema di Misurazione e Valutazione, al fine di proseguire l'iter di definizione, assegnazione e conseguimento degli obiettivi strategici, nelle more della costituzione dei nuovi Organi accademici, compreso il Nucleo di Valutazione/OIV. Il suddetto decreto sarà pubblicato nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"
3a	Piano sulla performance	si	si		si	no	si PDF	è pubblicato il piano della performance adottato con D.R. n. 221 del 31/01/2011 in via sperimentale e transitoria, ai sensi dell'art. 10, d.lgs. 150/2009. Il Piano è in via di aggiornamento e integrazione.
3b	Relazione sulla performance	no	no	no	no	no	no	Non appena l'Ateneo adotterà la relazione in questione, sarà pubblicata sulla pagina di Ateneo nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"
4	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							v. lettere successive
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	no	no		si	si	si	l'organizzazione è pubblicata sul sito web di Ateneo, sotto la voce amministrazione.

4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	si	no	si	no	no	si	Si sta provvedendo all'aggiornamento, anche alla luce dell'art. 16, comma 7, l. n. 2/09 per i professionisti iscritti all'albo. E, comunque, sul sito web dell'ateneo appare la casella "protocollo@pec.unina2.it"
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	no	no	no	si	si	si	Si sta provvedendo all'aggiornamento, anche alla luce della normativa sopravvenuta
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	si	no	si	no	no	no	Il programma prevede che il dato sia pubblicato entro un anno dalla pubblicazione del programma medesimo sul sito web di Ateneo; pubblicazione avvenuta in data 28/10/2011.
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990	no	no	no	si	si	si PDF	Le relative tabelle sono pubblicate nella sezione Procedimenti amministrativi del sito web di Ateneo
4f	elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun	si	no	si	si	si	si PDF	Le indicazioni appaiono sul sito web dell'Ateneo, sotto la voce Amministrazione, procedimenti.

	procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art.1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001							
4g	<p>elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione</p>	no	no	no	no	no	no	
5	Dati informativi relativi al personale:							v. lettere successive.

5a	<p>trattamento economico annuo onnicomprensivo dei dirigenti, costituito da tutti gli emolumenti o retribuzioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).</p>	si	si	si	si	si	si PDF
5a 1	<p>trattamento economico annuo annicomprensivo a carico delle finanze pubbliche dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).</p>	no	no	no	no	no	no
<p>appare sul sito il trattamento economico del Responsabile per la trasparenza in quanto la carica è assunta dal pro rettore per gli affari giuridico/istituzionali.</p>							

5b	<p>curricula dei dirigenti, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001</p>	si	si		si	si	si PDF	
5c	<p>trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo nonché trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che compongono gli uffici di staff e di diretta collaborazione, percepito nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art.3 comma 44 L. 244/2007 – Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).</p>	si	si		si	si	si PDF	

5d	curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali	si	si		si	si	si PDF	
5e	nominativi e curricula dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente.	si	no		si	si	si PDF	
								Sono pubblicati i curricula dei componenti del Nucleo di valutazione e del Responsabile per la trasparenza (quale pro rettore per gli affari giuridico/istituzionali).
5f	curricula dei titolari di posizioni organizzative	si	si		si	si	si PDF	
5g	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	si	si		si	si	si PDF	Il dato è pubblicato per ogni singola Ripartizione.
5h	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	si	no	si				L'Ateneo non ha stanziato né distribuito premi collegati alla performance ex d.lgs. 150/09.
5i	dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti	si		si				V. lettera che precede.
5l	codici di comportamento	si	si		si	si	si PDF	E' pubblicato il nuovo Codice di Ateneo. I regolamenti disciplinari sono pubblicati sotto il link Regolamenti.

5 m	atti di sospensione a carico degli iscritti (relativamente agli ordini professionali)	no	no	no	no	no	no	
6	Dati relativi a incarichi e consulenze:							V. lettere successive.
6a	<p>incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni. In ordine a questa tipologia di informazioni è necessario indicare: soggetto incaricato, curriculum di tale soggetto, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso lordo, soggetto conferente, modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e tipo di rapporto, dichiarazione negativa (nel caso in cui l'amministrazione non abbia conferito o autorizzato incarichi)</p>	si	si	si	si	si	PDF	<p>Sono pubblicati gli incarichi conferiti dall'Amministrazione centrale e dai Centri di spesa autonomi</p>

6a 1	<p>incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti ai componenti degli OIV, al Responsabile della trasparenza e al Responsabile della struttura tecnica permanente. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni ; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni</p>	no	no	no	no	no	no	
7	Dati sui servizi erogati:							I dati sono in parte pubblicati tra quelli della stringa che precede.
7a	carta della qualità dei servizi alla cui emanazione sia tenuto il soggetto erogatore del servizio.	no	no	no	no	no	no	V. lettere successive. L'Ateneo non ha adottato la carta dei servizi.
7b	dimensione della qualità dei servizi erogati (ai sensi dei principi di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni di cui alla delibera n. 88/2010);	si	no	si	no	no	no	Il dato è in via di definizione.
8	Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici:							V. lettere successive.

8a	servizi erogati agli utenti finali e intermedi (ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D. Lgs. 279/1997), contabilizzazione dei loro costi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento, da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla performance;	si	no	si	no	no	
Sono in via di pubblicazione i dati relativi ad alcuni servizi offerti agli studenti e sull'utilizzazione del fondo di solidarietà.							
8b	contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni trasmesse ai fini dell'inoltro alla Corte dei Conti, modello adottato ed esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa	si	si	si	si	si PDF	
8c	dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni.	si	no	si	no	no	

8d	"piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati	no	no	no	no	no	no	Occorre attendere l'attuazione dei decreti legislativi sulla contabilità e bilanci di Ateneo.
9	Dati sulla gestione dei pagamenti:	si						Sono pubblicate, nella Sezione Trasparenza, le misure organizzative al fine di garantire il corretto flusso dei pagamenti ai sensi dell'art. 9 del d.l. 78/09 conv. con legge 102/09.
9a	indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti)	si	si		si	si	si PDF	
#	Dati relativi alle buone prassi:	si	no					Il dato appare per i tempi amministrativi ed appare sotto la voce Procedimenti.
10a	buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico	no	no	no	no	no	no	
#	Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica:	si	no	si	no	no	no	I dati sono in via di pubblicazione.
11a	istituzione e accessibilità in via telematica di albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica	no	no	no	no	no	no	
#	Dati sul "public procurement":	no	no	no	no	no	no	
12a	dati previsti dall'art. 7 del D. Lgs. n. 163/2006 (Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture). Si precisa che l'individuazione di tali dati, ai fini della loro pubblicazione, spetta all'Autorità per la vigilanza dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.	no	no	no	no	no	no	

Elenco dei dati ulteriori per i quali non sussiste un obbligo specifico di legge ma che l'amministrazione ha deciso discrezionalmente di pubblicare (v. Delibera 2/2012 par. 5)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
Nuovo Statuto	si	no		si	si	si PDF	Lo Statuto è pubblicato sulla Home page del sito web di Ateneo.
Regolamenti di Ateneo	si	no		no	no	no	La pubblicazione dell'elenco completo dei regolamenti in vigore è in via di integrazione.
Delibere del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione	si	no	si	no	no	no	Le delibere saranno pubblicate a far tempo da quelle prese dagli Organi nelle adunanze successive alla emanazione del nuovo regolamento per il funzionamento degli Organi medesimi, avvenuta nello scorso mese di febbraio 2012.
Atti e delibere del Collegio dei Revisori dei conti	si	no	si	no	no	si PDF	Ne sono pubblicate solo 2.
Atti del Nucleo di valutazione	si	si	si				

Bilancio di previsione e del conto consultivo, con relativa relazione	si	no	si	no	si	si PDF	Manca la relazione, in via di pubblicazione per sintesi.
Contrattazione collettiva	si	si		si	si	si PDF	
Bandi di concorso per il reclutamento del personale docente	si	no		si	si	si PDF	I bandi sono pubblicati sul sito web di Ateneo
Bandi per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo	si	no		si	si	si PDF	I bandi sono pubblicati sul sito web di Ateneo
Dati relativi alla composizione del personale e alla relativa spesa, con particolare riferimento ai fondi della contrattazione decentrata							Dati da pubblicare all'esito della contrattazione decentrata 2012.
Elenco lavori e forniture in corso	si	no	si	si	si	si PDF	
Elenco degli immobili utilizzati dall'ateneo, con specificazione del relativo titolo di provenienza	si	no	si	no	no	no	
Elenco procedure di aggiudicazione lavori e servizi	si	no	si	si	si	si PDF	Le procedure di aggiudicazione lavori e servizi sono pubblicate sul sito web di Ateneo
Dati sui convegni e seminari organizzati dall'Ateneo con indicazione della relativa spesa	si	si	si	no	no	no	
Indicazione della consistenza numerica degli studenti e categorie equiparate	si	no	si	no	no	no	I dati saranno pubblicati a far tempo dalla entrata in funzione dei nuovi Dipartimenti, in esecuzione della l. 240/2010, per gli studenti afferenti ai corsi di laurea rispettivamente afferenti.
Bandi per gli studenti	si	no	si	si	si	si PDF	I bandi sono pubblicati sul sito web di Ateneo
Monitoraggio Collegio di disciplina dell'Ateneo	si	no	si	no	no	no	Il Collegio di disciplina dell'ateneo è in via di costituzione.
Atti della Commissione paritetica di Ateneo docenti/studenti	si	no	si	no	no	no	La Commissione paritetica è in via di costituzione
Dati della valutazione della didattica con valutazione dei corsisti e rilievo della frequenza	si	si	si	no	no	no	I dati sono in via di pubblicazione
Informazioni relative alle autovetture in dotazione all'Ateneo	si	si	si	no	no	no	

Si rappresenta che il sopraindicato Programma triennale per la trasparenza è stato integrato con D. R. n. 505/12, sostituendo l'originaria Tabella B allegata al Piano, così come pubblicato sull'homepage dell'Ateneo nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" e riportata di seguito.

**Seconda Università degli studi di Napoli****TABELLA B ulteriori pubblicazioni sul sito web di Ateneo previste per una maggiore attuazione della trasparenza**

(emanata con D.R. n. 505 del 09.05.12, in vigore dal 09.05.12, sostituisce la precedente tabella B di cui al D.R. n.1399/11)

INIZIATIVE	Specifica	Collocazione	Tempi previsti	Responsabile della pubblicazione	Stato di avanzamento	Data conseguimento risultato
Nuovo Statuto	(obbligatorio nella sua adozione)	Homepage		Rettorato tramite il proprio Ufficio di segreteria		Pubblicazione già attiva
Codice etico	(obbligatorio nella sua adozione)	Homepage		Rettorato tramite il proprio Ufficio di segreteria		Pubblicazione già attiva
Regolamenti di ateneo	Tutti i regolamenti adottati	Apposito link "Regolamenti" sulla Homepage	Dal 01/06/12	Direzione Amministrativa tramite il proprio Ufficio di segreteria		
Estratti dei verbali approvati delle adunanze del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento mensile successivo all'approvazione del verbale	Apposito link sulla Homepage distinto per S.A. e C.d.A.	Entro 30 gg. dalla approvazione dei verbali relative alle adunanze successive all'entrata in vigore del Regolamento di funzionamento degli organi collegiali (10.04.12)	Presidenza del S.A. e del C.d.A. tramite l'Ufficio segreteria Organi Collegiali		
Conclusioni cui il Collegio dei revisori dei conti perviene in sede di esame dei documenti fondamentali dell'Università (bilanci di previsione e conti consuntivi)	Aggiornamento annuale	Link apposito sulla homepage	Entro 30 gg. dalla consegna del verbale a decorrere dai Bilanci di previsione E.F. 2012 e Conti consuntivi E.F. 2011	Presidenza del Collegio dei Revisori dei Conti tramite ufficio segreteria Rettorato Caserta		
Sintesi degli atti del Nucleo di valutazione	Aggiornamento mensile	Link apposito sulla homepage	Un mese dalla consegna degli atti o dei verbali	Presidenza del Nucleo di valutazione tramite ufficio per la valutazione interna.		
Sintesi del bilancio di previsione e del conto consuntivo con relativa relazione	Aggiornamento annuale	Link "Gestione risorse dell'ateneo" sulla Homepage	Entro 30 gg. dalla approvazione dei Bilanci di previsione e dei Conti consuntivi	Ripartizione dei servizi economici e finanziari		
Sintesi della Contrattazione collettiva	Aggiornamento annuale	Trasparenza, valutazione e merito	Un mese dalla sottoscrizione degli accordi	Ripartizione Personale	Pubblicati i dati 2010, e 2011	Pubblicazione già attiva
Bandi di concorso per il reclutamento del personale docente	Aggiornamento in tempo reale	Albo dell'Ateneo sulla Homepage		Ripartizione Personale		Pubblicazione già attiva
Bandi di concorso per il reclutamento del personale tecnico	Aggiornamento in tempo reale	Albo dell'Ateneo sulla Homepage		Ripartizione Personale		Pubblicazione già attiva



Seconda Università degli studi di Napoli

amministrativo						
Dati relativi alla composizione del personale e alla relativa spesa con riferimento ai fondi della contrattazione decentrata	Aggiornamento annuale	Link "Gestione risorse" sulla Homepage	Un mese dalla definizione delle modalità di ripartizione e dei fondi	Ripartizione Personale		
Elenco lavori e forniture in corso	Oggetto, ditta aggiudicataria ed importo	Link Concorsi gare e bandi sulla Homepage	Tre mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione lavori e progr. edilizia e Ripartizione contrattuale		
Elenco degli immobili utilizzati dall'ateneo, con specificazione del relativo titolo di provenienza	Differenziazione degli immobili di proprietà da quelli occupati ad altro titolo	Link "Gestione risorse dell'ateneo" sulla Homepage	Sei mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione servizi economici e finanziari; Ufficio Patrimonio.		
Dati sui consorzi, enti e società partecipate	Aggiornamento trimestrale	Link "Gestione risorse dell'ateneo" sulla Homepage		(Presidenze/UVI/Rip.AA.GG.)		
Elenco procedure di aggiudicazione lavori e servizi	Distinzione per tipologia (lavori; servizi di manutenzione assicurazioni, ecc.) e adozione del regolamento per la formazione delle commissioni per i bandi e gare e per lavori e forniture di beni e servizi.	Link "Concorsi, gare e bandi" sulla Homepage	Tre mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione lavori e progr. edilizia e Ripartizione contrattuale		
Elenco lavori e forniture in corso di esecuzione	Distinzione per tipologia (lavori; servizi di manutenzione; assicurazioni, ecc.)	Link "Concorsi, gare e bandi" sulla Homepage	Tre mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione lavori e progr. edilizia e Ripartizione contrattuale		
Sovvenzioni, crediti, sussidi e benefici di natura economica	L'indicazione comprende tutti i contributi straordinari erogati alle strutture e ai docenti dell'ateneo per la realizzazione di specifiche attività e le donazioni ricevute.	Link "Gestione risorse dell'ateneo" sulla Homepage	Sei mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione servizi economici e finanziari;		
Dati sui convegni e seminari organizzati dall'ateneo, con indicazione della relativa spesa	Aggiornamento bimestrale	Link "Gestione risorse dell'ateneo" sulla Homepage	Sei mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione servizi economici e finanziari;		
Tassi di assenza e di maggior presenza del personale tecnico-amministrativo	Aggiornamento mensile		Sei mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione Personale		Pubblicazione già attiva con riferimento al solo personale in servizio presso le Ripartizioni



Seconda Università degli studi di Napoli

						(uffici d'ingegneri di livello non generale)
Indicazione della consistenza numerica degli studenti e categorie equiparate	Distinzione per stato e corsi di studio (immatricolati, iscritti, in corso e fuori corso, dottorandi, borsisti)	Link "studenti" sulla Homepage del sito dell'ateneo, con collegamento in rete alla banca dati di Ateneo	Un anno dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione Studenti e Ripartizione Affari Generali		
Bandi per gli studenti	Corsi di studio a numero programmato; Scuole di specializzazione, Dottorati di ricerca; Master universitari, Esami di stato; Borse di studio; interventi a favore degli studenti; premi di profitto; Bandi LLP/Erasmus; borse post dottorato; assegni di ricerca; collaborazioni occasionali.	Link "studenti" sulla Homepage del sito dell'ateneo, con collegamento in rete alla banca dati di Ateneo e sui siti internet delle singole strutture decentrate		Ripartizione Studenti e Ripartizione Affari Generali		Pubblicazione già attiva
Monitoraggio Collegio di disciplina di ateneo	Inflizione sanzioni senza indicazione del personale	Link "Collegio di disciplina" sulla Homepage	Un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo Statuto	Presidenza del Collegio		
Atti della Commissione paritetica di ateneo docenti/studenti	Aggiornamento mensile	Link "Commissione paritetica" sulla Homepage	Un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo Statuto	Presidenza della Commissione		
Dati sulla valutazione della didattica e con valutazione dei corsisti e rilievo della frequenza	Valutazione dei corsi di studio (non dei docenti)	Siti internet delle singole strutture didattiche e link "studenti" sulla Homepage del sito di ateneo	Sei mesi dalla pubblicazione del Programma	Presidenza singole strutture didattiche, Ufficio per la valutazione interna e Ripartizione Affari Generali.	Rilievo già attivo	
Informazioni relative alle autovetture in dotazione all'ateneo	Aggiornamento annuale del numero di vetture in dotazione	Link "Gestione risorse dell'ateneo" sulla Homepage	Tre mesi dalla pubblicazione del Programma	Ripartizione Contrattuale; Ripartizione servizi economici e finanziari		

In relazione al grado di coinvolgimento degli stakeholder esterni, si segnalano i risultati conseguiti dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico (v. Allegato C al Piano della Performance, di cui sopra) sull'obiettivo assegnato per l'anno 2011.

In merito a ciò, è stata realizzata una intervista telefonica agli utenti, sulla base del questionario di gradimento elaborato dall'Ufficio durante l'anno 2010, con contestuale creazione di un report al fine di monitorare le richieste pervenute all'Ufficio.

L'analisi del flusso di richieste, in larga parte effettuate per il tramite dei canali di comunicazione attivi (e-mail, numero verde, fax), è raggruppabile in quattro macroaree: info offerta formativa; info ubicazione strutture; info tasse universitarie; info procedure concorsuali; info varie. Nella categoria "info varie", sono confluite tutte le richieste d'informazione non collocabili nelle prime quattro categorie e comprende, dunque, una serie di differenti quesiti posti all'attenzione dell'U. R. P. quali, ad esempio, modalità di fruizione di servizi dedicati agli studenti.

Sostanzialmente l'analisi condotta ha consentito di comprendere in quali circostanze la comunicazione e l'informazione erogata dall'Ateneo non ha raggiunto con efficacia – o, meglio, con la dovuta immediatezza - gli utenti e ne misura, altresì, la portata e l'andamento. Resta ferma, tuttavia, la certezza che l'Ateneo ha garantito ugualmente a tutti questi utenti, per il tramite di due strumenti attivati presso l'U.R.P. (la casella mail urp@unina2.it ed il numero verde 800252420), la possibilità di dialogare direttamente con l'Amministrazione ed acquisire, con rapidità e trasparenza, l'informazione e/o il chiarimento richiesto. È possibile, altresì, verificare l'andamento dei flussi durante l'anno (con annotazione della media di contatti giornalieri)

In definitiva, per quanto posto all'attenzione dell'U.R.P., si rappresenta che l'incidenza delle disfunzioni riveste carattere assolutamente residuale, rispetto ad un più generale andamento dei servizi offerti dall'Ateneo per il quale, inequivocabilmente, si è registrato l'assoluto gradimento dell'utenza.

1.4 Obiettivi individuali

1.4.1 Obiettivi assegnati al personale di livello dirigenziale

Descrizione dell'obiettivo, con relativo peso e struttura di appartenenza.

Si rimanda all'Allegato B al Piano della Performance della SUN, di cui al D. R. n. 221/2011.

Indicatori e criteri di valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti e del personale di categoria EP (DD. N. 48 del 21/03/2011).

Nell'anno 2011 è stato utilizzato quale unico elemento di valutazione per il personale in questione quello riferito al grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo la successiva tabella. In particolare, la valutazione è stata effettuata tramite l'attribuzione di punteggi specifici per singoli obiettivi, con un punteggio massimo di 100, la cui determinazione è stata effettuata tenendo anche conto della tempestività nel raggiungimento del risultato, degli interventi di sollecito, correttivi o sostitutivi della Direzione Amministrativa. I successivi giudizi sono stati applicati sia ai singoli obiettivi sia alla valutazione complessiva:

% di raggiungimento	Giudizio sul grado di raggiungimento dell'obiettivo	Giudizio complessivo
Fino al 40%	Obiettivi perseguiti parzialmente	Insufficiente
Dal 40% al 60%	Obiettivi perseguiti parzialmente	Sufficiente
Dal 60% al 70%	Obiettivi perseguiti parzialmente	Discreto
Dal 70% all'80%	Obiettivi perseguiti in tempi non ottimali con intervento della D.A.	Buono
Dall'80% al 100%	Obiettivi perseguiti in tempi ottimali senza interventi della D.A.	Ottimo

La retribuzione di risultato ai dirigenti è corrisposta in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando che le valutazioni, con un'attribuzione di punteggio inferiore al 50% del massimo previsto (derivante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti sia per gli obiettivi comuni ai dirigenti responsabili di ripartizione sia per gli obiettivi specifici assegnati al singolo dirigente), comportano il venir meno del diritto alla retribuzione di risultato.

La valutazione è effettuata dal Direttore Amministrativo con periodicità annuale, tenendo conto sia dell'attività amministrativa sia di gestione dei dirigenti.

Pertanto, il fattore di valutazione è rappresentato dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i relativi indicatori fattore sono:

1) Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato;

2) Tempestività nel raggiungimento del risultato rispetto alla scadenza fissata;

3) Numero di interventi di sollecito, correttivi e sostitutivi della Direzione Amministrativa.

Risorse umane

In Ateneo sono presenti n. 9 unità di personale dirigenziale ed una unità dirigente di vertice con funzioni di Direttore Amministrativo.

Risorse finanziarie

Facendo presente che le Ripartizioni amministrative della SUN sono state raggruppate in tre fasce, in base al ruolo strategico di ciascuna, al numero di uffici/strutture a ciascuna di esse afferenti ed ai procedimenti, si riportano di seguito le fasce retributive ed i relativi valori economici:

- Prima fascia: € 40.000 a. l.;
- Seconda fascia: € 32.000 a. l.;

Differentemente, in relazione alla retribuzione massima di risultato, le Ripartizioni sono state raggruppate in due fasce:

- Prima fascia: € 10.000 a. l.;
- Seconda fascia: € 8.000 a.l.

Per ulteriori dettagli in merito alla metodologia seguita, alle responsabilità ed alle modalità di partecipazione e coinvolgimento del personale dirigenziale ed EP interessato nel processo di valutazione, si rimanda a quanto espressamente previsto nel Piano della Performance 2011-2013 della SUN (D.R. n. 221/2011), pubblicato sulla homepage di Ateneo, nella sezione "Trasparenza,

valutazione e merito”, nonché alle delibere del Consiglio di Amministrazione n. 181 del 17.12.2008 e Decreto Rettorale n. 30/2009, nonché agli artt. nn. 18 e 41 del CCNL della dirigenza universitaria quadriennio 2002/2005 e agli artt. nn. 16, 23, 25 e 26 dell’ultimo CCNL della dirigenza universitaria quadriennio 2006-2009 in materia di valutazione e retribuzione di risultato, oltre che alla sopravvenuta normativa in materia di valutazione del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche (D.Lgs. N. 150/2009).

Grado di raggiungimento ed eventuale scostamento

Di seguito si riporta la valutazione complessiva di ogni unità di livello dirigenziale:

Struttura	Categoria	% Valutazione obiettivi assegnati
Ripartizione Affari Generali	Dirigente	75,00%
Ripartizione Affari Legali e Contenzioso	Dirigente	87,50%
Ripartizione Contrattuale	Dirigente	99%
Ripartizione del Personale	Dirigente	87,50%
Ripartizione Lavori e Programmazione Edilizia	Dirigente	86,25%
Ripartizione Programmazione Attività Amministrativa	Dirigente	87,50%
Ripartizione Servizi Economici e Finanziari	Dirigente	86,25%
Ripartizione Studenti	Dirigente	75%
Ripartizione Tecnica	Dirigente	83,33%

1.4.2 Obiettivi assegnati al personale di categoria EP

681

Descrizione dell'obiettivo, con relativo peso e struttura di appartenenza.

Si rimanda all'Allegato C al Piano della Performance della SUN, di cui al D. R. n. 221/2011.

Indicatori ed eventuale peso

In riferimento agli indicatori (criteri di valutazione) per la valutazione della "Performance individuale" ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, si rimanda a quanto sopra specificato per la valutazione del personale dirigenziale (pag. 61/62), con la sola eccezione delle soglie percentuali di raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Si riportano di seguito, come da scheda di valutazione personale EP.

% di raggiungimento	Giudizio sul grado di raggiungimento dell'obiettivo	Giudizio complessivo
Dal 50% al 65%	Obiettivi perseguiti parzialmente	Sufficiente
Dal 66% all'85%	Obiettivi perseguiti in tempi non ottimali con intervento dei rispettivi responsabili	Buono
Dall'86% al 100%	Obiettivi perseguiti in tempi ottimali senza interventi dei rispettivi responsabili	Ottimo

Risorse umane

In Ateneo sono presenti n. 25 unità di personale appartenente alla categoria economico-funzionale EP.

Risorse finanziarie

Si riporta di seguito stralcio del Contratto integrativo per il personale di categoria EP anno 2011

Art. 2 Retribuzione di posizione

1. La graduazione della parte variabile della retribuzione di posizione è correlata all'attribuzione di specifici incarichi e viene differenziata in funzione della seguente articolazione in tre fasce, fermo restando che l'eventuale attribuzione di più incarichi

ascrivibili a fasce diverse, comporta soltanto la corresponsione della retribuzione prevista per la fascia più elevata. Tenuto conto che il CCNL fissa l'importo della retribuzione di posizione da un minimo di € 3.095 ad un massimo di € 12.912 a.l. per 13 mensilità, sono fissati i seguenti valori retributivi a.l.:

Fascia	Retribuzione di posizione a.l.
A	€ 4.000,00 a.l.
B	€ 7.000,00 a.l.
C	€ 12.000,00 a.l.

La misura delle suddette retribuzioni sarà suscettibile di variazione qualora, in corso d'anno, gli incarichi conferiti al personale di categoria EP dovessero essere oggetto di modifiche, comportando una diversa classificazione dei medesimi.

2. Ai fini della collocazione nelle fasce, è considerato appartenente alla:

- **Fascia A** il personale di categoria EP che si trovi alternativamente in una delle seguenti condizioni:
 - non risulti titolare di ufficio o di sezione autonoma dell'Università ovvero risulti titolare di ufficio o sezione autonoma dell'Università la cui gestione non comporti particolari responsabilità tecnico-giuridiche;
 - non risulti individuato quale destinatario di incarichi di particolare responsabilità gestionale o comportante l'iscrizioni ad Albi professionali;
 - svolga funzioni di responsabile tecnico amministrativo di Dipartimento universitario o responsabile di un modulo tecnico all'interno di strutture decentrate autonome;
 - svolga funzioni amministrative tecniche scientifiche nell'ambito di strutture dipartimentali, Facoltà o strutture analoghe
- **Fascia B** il personale di categoria EP che si trovi alternativamente in una delle seguenti condizioni:
 - titolare di un ufficio la cui gestione comporti particolari responsabilità tecnico-giuridiche, deducibile dagli atti posti in essere;
 - svolga funzioni di coordinatore nell'ambito dei Dipartimenti universitari;
 - svolga particolari incarichi conferiti con provvedimento direttoriale o rettorale
- **Fascia C** il personale di categoria EP con incarico di sostituto di Responsabile di ripartizione nonché il personale di categoria EP preposto ad una organizzazione che comporti alternativamente:
 - particolari competenze e responsabilità amministrative e tecniche ivi compreso il coordinamento di più uffici ovvero una particolare preparazione giuridica o l'iscrizione ad appositi albi professionali;
 - l'elaborazione di atti migliorativi dell'attività organizzativa e di adeguamento alla vigente normativa, la predisposizione di circolari, regolamenti, promemoria, che possono avere incidenza complessivamente sulla vita dell'Ateneo e non solo su parte di esso;
 - l'elaborazione e realizzazione di progetti riguardanti strutture complesse o moduli o laboratori didattico – scientifici nell'ambito del Dipartimento o della Facoltà.

Art. 3

Criteri per la determinazione del valore della retribuzione di risultato

1. L'importo massimo della retribuzione di risultato è pari al 25% della retribuzione di posizione, come di seguito indicato:

Fascia	Retribuzione di risultato max a.l.
A	€ 1.000,00 a.l.
B	€ 1.750,00 a.l.
C	€ 3.000,00 a.l.

2. In relazione a ciascun obiettivo è prevista l'attribuzione di un punteggio specifico per un punteggio massimo di 100; detto punteggio è individuato tenuto conto della rilevanza che l'obiettivo assume per l'Ateneo e della gravosità dell'impegno richiesto per il suo raggiungimento.
3. Nelle more dell'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto dal dlgs. 150/2009, sono individuati i criteri generali ed i fattori da utilizzare per la valutazione dei risultati dell'attività e degli obiettivi, come di seguito indicato:

fattore di valutazione:

- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

indicatori e criteri per la valutazione del fattore:

- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato;
- tempestività nel raggiungimento del risultato rispetto alla scadenza fissata;
- ritardi nella predisposizione dei provvedimenti
- interventi di sollecito, correttivi e sostitutivi dei rispettivi responsabili.

Il suddetto fattore di valutazione sarà utilizzato dando luogo ai seguenti giudizi relativi sia ai singoli obiettivi che alla valutazione complessiva del contributo dato alla performance della struttura di appartenenza:

Percentuale di raggiungimento	Descrizione percentuale di raggiungimento	Giudizio
Dal 50% al 65%	Obiettivi perseguiti parzialmente	Sufficiente
Dal 66% al 85%	Obiettivi perseguiti, ma non in tempi ottimali e la cui esecuzione ha richiesto interventi dei rispettivi Responsabili	Buono
Dal 86% al 100%	Obiettivi perseguiti, in tempi ottimali e senza interventi dei rispettivi Responsabili	Ottimo

4. L'attribuzione di un punteggio totale inferiore al 50% di quello massimo previsto (derivante dalla somma degli obiettivi specifici assegnati) comporta il venir meno del diritto alla retribuzione di risultato e può dar luogo alle ulteriori misure previste dal vigente CCNL del comparto Università.

Nell'ipotesi di attribuzione di un punteggio inferiore a quello massimo previsto, ma comunque superiore al 50%, l'importo della retribuzione di risultato viene ridotto proporzionalmente in funzione della differenza tra il punteggio attribuito e quello massimo previsto.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo ed eventuale scostamento

Struttura	Area	% conseguimento obiettivi assegnati
Dipartimento di Medicina Sperimentale	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	100,00%
Dipartimento di Medicina Pubblica Clinica e Preventiva	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	100,00%
Ufficio Personale Docente e Ricercatore	amministrativa-gestionale	100,00%
Dipartimento di patologia generale	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	90,00%
Dipartimento di Patologia Generale	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	80,00%
Dipartimento di Patologia Generale	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	100,00%
Ufficio manutenzione	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	90,00%
Ripartizione Studenti	amministrativa-gestionale	88,00%
Servizio Amm.vo delle Biblioteche	biblioteche	100,00%
Ufficio Fiscale	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	90,00%
Ufficio contratti	amministrativa-gestionale	90,00%
Ufficio Ricerca	amministrativa-gestionale	100,00%
Dipartimento di Scienze Ginecologiche, ostetriche e della Riproduzione	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	90,00%
Dipartimento di ingegneria Civile	amministrativa-gestionale	90,00%
Dipartimento di Scienze Ginecologiche, ostetriche e della Riproduzione	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	90,00%

Ufficio Amm.vo per la Sicurezza	amministrativa-gestionale	90,00%
Ufficio tecnico di Napoli	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	70,00%
Ripartizione dei servizi economici e Finanziari	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	100,00%
Ufficio Amm.vo di Presidenza della Fac. Di Ingegneria	amministrativa-gestionale	100,00%
Ufficio tecnico di napoli	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	75,00%
Dipartimento di Medicina Sperimentale	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	100,00%
Centro di servizi di Ateneo per la Didattica e la Ricerca (CSI)	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	100,00%
Dipartimento di Medicina Sperimentale	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	100,00%
Dipartimento di Scienze Anestesiologiche, Chirurgiche e delle Emergenze	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	100,00%
Dipartimento di patologia generale	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	90,00%
CEDA	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	100,00%
Ufficio di Segreteria rettorato Napoli	amministrativa-gestionale	100,00%
Ufficio di Segreteria rettorato Caserta	amministrativa-gestionale	100,00%
54664	medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	100,00%
Dipartimento di Medicina Sperimentale	amministrativa-gestionale	90,00%
Ripartizione del personale	amministrativa-gestionale	90,00%
Dipartimento di patologia generale	amministrativa-gestionale	90,00%

Dipartimento di Medicina Pubblica Clinica e Preventiva	medico-odontoiatrica e socio- sanitaria	100,00%
---	--	---------

681

1.4.3 Obiettivi individuali dei responsabili di struttura (escluso personale EP) e dei collaboratori.

Descrizione dell'obiettivo, con relativo peso e struttura di appartenenza.

Si rimanda all'Allegato C al Piano della Performance della SUN, di cui al D. R. n. 221/2011 (Obiettivi di struttura e dei Responsabili di Struttura).

Si precisa che gli obiettivi individuali sono dati dal contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle rispettive strutture di afferenza (v. sopra performance organizzativa). Pertanto la valutazione dei singoli dipendenti confluisce in quella della struttura di afferenza e, dunque, si fa rinvio al paragrafo relativo agli obiettivi e piani operativi.

Indicatori e criteri di valutazione (D. R. n. 293/2009)

Di seguito, alcuni criteri generali di valutazione adottati dalla SUN nel regolamento di cui al precedente capoverso.

- 1) Miglioramento dei procedimenti di competenza, tempi di efficacia, efficacia ed economicità
- 2) Tempestività nella risoluzione dei problemi
- 3) Osservanza nelle procedure e correttezza tecnica delle attività svolte
- 4) Collaborazione allo scambio delle informazioni al fine di procedimenti più rapidi e corretti

Nel dettaglio, sia per il personale responsabile di UOR sia per il personale afferenti a ciascuna struttura organizzativa, in base ai sopracitati parametri quali - quantitativi, per ciascun obiettivo assegnato è stato attribuito un punteggio numerico, come di seguito riportato:

PUNTEGGIO	GIUDIZIO
1	Insufficiente
2	Mediocre
3	Sufficiente
4	Buono
5	Ottimo

Risorse umane

Per il personale senza incarico, si rimanda al paragrafo 3.3 “Obiettivi e piani operativi” – sez. Risorse umane, mentre per il personale con incarichi di responsabilità, si riporta il dato nella successiva tabella sul grado di raggiungimento degli obiettivi distinti per struttura di appartenenza.

Risorse finanziarie

Le indennità previste annualmente dal Contratto integrativo sono state corrisposte al personale in proporzione al risultato conseguito come di seguito riportato:

- 1) Valutazione ottima=100% dell'importo previsto nel C.I. suddetto;
- 2) Valutazione buona=75% dell'importo previsto nel C.I. suddetto;
- 3) Valutazione sufficiente= 50% dell'importo previsto nel C.I. suddetto;
- 4) Valutazione mediocre=25% dell'importo previsto nel C.I. suddetto;
- 5) Valutazione insufficiente=nessun importo.

Come da contratto collettivo integrativo anno 2011, si riporta un estratto dello stesso contratto (art. 7), in relazione alle progressioni orizzontali ed alla produttività collettiva ed individuale:

Premessa

Fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva ed individuale - anno 2011

1. Le parti si danno atto del fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 87 del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, da utilizzare per l'anno 2011, il quale ammonta ad **€ 963.848,52** come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 249 del 14/07/11 e pubblicato sul sito web di Ateneo.
2. Gli importi si intendono al netto degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 3
Ripartizione del fondo anno 2011
(art. 88 CCNL 16/10/2008)

Per l'anno 2011, l'ammontare utilizzabile del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale pari ad € 963.848,52 oltre oneri a carico ente - di cui € 901.793,76 per la quota produttività ed € 62.054,76 per la quota progressioni economiche orizzontali - al netto degli oneri a carico dell'Ente - è ripartita nel modo seguente:

a) Indennità Accessoria Mensile	€ 467.200,00
b) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:	€ 202.540,00
c) Indennità di responsabilità	€ 232.053,76
d) Progressioni economiche orizzontali	€ 62.054,76
TOTALE	€ 963.848,52

Art. 6
Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi (art. 88, co. 3, lett. d) CCNL 16/10/2008)

1. Per l'anno 2011 viene destinato lo stanziamento di € 202.540,00 l.
2. Nelle more dell'adozione del Sistema di valutazione delle performance, l'importo dell'indennità da corrispondere è correlato al raggiungimento degli obiettivi strategici generali di struttura indicati nel piano delle performance di cui al D.R. 221/2011. L'indennità individuale dei dipendenti della struttura sarà pari all'importo di € 260,00 a.l. in caso di raggiungimento al 100% dei suddetti obiettivi di struttura mentre, in caso di raggiungimento non al 100% degli obiettivi di cui trattasi, sarà pari alla percentuale di raggiungimento degli stessi.

Si rappresenta che lo stesso contratto all'art. 5 stabilisce un importo di € 800,00 a.l. come indennità accessoria mensile pro-capite, finalizzata a promuovere livelli di efficienza ed efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi, nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione.

Come da contratto collettivo integrativo anno 2011, si riporta un estratto dello stesso contratto (art. 7), in relazione alla Indennità di responsabilità:

Art. 7**Indennità di responsabilità (art. 88, co. 2 lett. b) e art. 91 CCNL 16/10/2008)**

1. Al fine di promuovere un sistema di valorizzazione del personale che occupa posizioni di rilevanza organizzativa rispetto alle finalità ed agli obiettivi dell'Ateneo e valorizzarne le responsabilità, le parti prendono atto che, in attuazione di quanto previsto dall'art. 91 del vigente CCNL, va corrisposta un'indennità di responsabilità al personale titolare di posizione organizzativa o che riveste funzioni implicanti particolari competenze e/o responsabilità.
2. Ai fini di cui sopra, le parti concordano di destinare complessivamente la somma di €. **232.053,76 I.**, da ripartire secondo i criteri previsti dai successivi commi.
3. Le seguenti indennità a.l. e revocabili sono attribuite in proporzione all'esito della valutazione annuale effettuata secondo quanto previsto dal regolamento di Ateneo per la valutazione della qualità delle prestazioni e dei risultati del personale tecnico-amministrativo, tenendo conto sia del raggiungimento degli obiettivi sia della tempestività, correttezza, efficacia, efficienza ed economicità dell'attività lavorativa svolta.
4. L'indennità è attribuita al personale che riveste i seguenti incarichi di responsabilità: coordinatore, responsabile di ufficio, SAD, responsabile di centri, responsabile di biblioteca, sostituto del responsabile di ufficio, responsabile di sezione autonoma, sostituto SAD, responsabile della gestione contabile delle Presidenze, personale di catg. D con incarichi di responsabilità conferiti con provvedimento formale del Direttore Amministrativo e/o del Rettore, responsabile di sezione. I suddetti incarichi devono essere attribuiti con provvedimento formale del Direttore Amministrativo e/o del Rettore e per le sezioni del dirigente e/o del responsabile di ufficio nonché risultare

Esclusi dall'U.G.P.I.A.

5. Sono previste le seguenti indennità di responsabilità:

Coordinatore di due o più Uffici o di Segreterie Studenti, Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale, di Ufficio di Presidenza, di Segreteria Studenti, personale con funzioni di SAD

Totale indennità € 1.500,00 a.l. di cui:

- Parte fissa € 1.000,00 a.l.
- Parte variabile € 500,00 a.l. attribuita in base alla valutazione ed in proporzione alle percentuali di seguito riportate:
 - valutazione ottima: 100%
 - valutazione buona: 75%
 - valutazione sufficiente: 50%
 - valutazione mediocre: 25%
 - valutazione insufficiente: 0%.

Responsabile di biblioteca, Responsabile di sezione autonoma, Sostituto del responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale, di Ufficio di Presidenza, di Segreteria Studenti; responsabile della gestione amministrativo contabile delle Presidenze, sostituto SAD

Totale indennità € 800,00 a.l. di cui:

- Parte fissa € 534,00 a.l.
- Parte variabile € 266,00 a.l. attribuita in base alla valutazione ed in proporzione alle percentuali di seguito riportate:
 - valutazione ottima: 100%
 - valutazione buona: 75%
 - valutazione sufficiente: 50%
 - valutazione mediocre: 25%
 - valutazione insufficiente: 0%.

Personale di catg. D con incarichi di responsabilità e/o referenti per particolari problematiche conferiti con provvedimento formale del Direttore Amministrativo e/o del Rettore, responsabile di sezione istituita all'interno di Ripartizione

Totale indennità € 700,00 a.l. di cui:

- Parte fissa € 466,00 a.l.
- Parte variabile € 234,00 a.l. attribuiti in base alla valutazione ed in proporzione alle percentuali di seguito riportate:
 - valutazione ottima: 100%
 - valutazione buona: 75%
 - valutazione sufficiente: 50%
 - valutazione mediocre: 25%
 - valutazione insufficiente: 0%.

Sostituto del responsabile di Biblioteca autonoma di Facoltà e/o Dipartimento, Responsabile di sezione istituita all'interno di Uffici e/o di Segreterie Studenti; addetto al servizio di prevenzione e protezione

Totale indennità € 600,00 a.l. di cui:

- Parte fissa € 400,00 a.l.
- Parte variabile € 200,00 a.l. attribuiti in base alla valutazione ed in proporzione alle percentuali di seguito riportate:
 - valutazione ottima: 100%
 - valutazione buona: 75%
 - valutazione sufficiente: 50%
 - valutazione mediocre: 25%
 - valutazione insufficiente: 0%.

Per il personale senza incarico, si rimanda al paragrafo 3.3 “Obiettivi e piani operativi”, con riferimento alla Performance di struttura, alla luce del fatto che la performance individuale è stata valutata come apporto dell’attività lavorativa del singolo alla performance organizzativa.

Per i responsabili di struttura non appartenenti alla categoria EP si riportano i risultati raggiunti nelle tabelle seguenti.

1. Presidenze e biblioteche

Struttura	Categoria Resp. Strut.	Area resp. Strut.	Performance Resp. Struttura
biblioteca centralizzata della facoltà di medicina e chirurgia	D	biblioteche	5
biblioteca del dipartimento di matematica	C	biblioteche	5
biblioteca della facoltà di giurisprudenza	D	biblioteche	5
biblioteca della facoltà di ingegneria	D	biblioteche	5
biblioteca della facoltà di lettere e filosofia e del dipartimento di studio delle componenti culturali del territorio	D	biblioteche	5
biblioteca della facoltà di psicologia	D	biblioteche	5
biblioteca della facoltà di scienze del farmaco per l'ambiente e la salute, della facoltà di scienze MM.FF.NN., del dipartimento di scienze ambientali e del dipartimento di scienze della vita	D	biblioteche	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di architettura	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di economia	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di giurisprudenza	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di ingegneria	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di lettere e filosofia	D	amministrativa-gestionale	5

ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di medicina e chirurgia - sede di Napoli	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di psicologia	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di scienze del farmaco per l'ambiente e la salute	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di scienze matematiche, fisiche e naturali	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio amministrativo di presidenza della facoltà di studi politici e per l'alta formazione europea e mediterranea 'Jean Monnet'	D	amministrativa-gestionale	5

3.Uffici centrali non afferenti a Ripartizioni

Struttura	Categoria Resp. Strut.	Area Resp. Struttura	Performance Resp. Struttura
ufficio relazioni con il pubblico e servizi generali	D	area amm.va-gestionale	5
ufficio segreteria rettorato napoli	D	amministrativa-gestionale	5

4.Uffici centrali afferenti a Ripartizioni

Struttura	Categoria Resp. Strut.	Area Resp. Struttura	Performance Resp. Struttura
centro elaborazione dei dati amministrativi	D	amministrativa-gestionale	5
ripartizione dei servizi economici e finanziari	D	amministrativa-gestionale	5
ripartizione lavori e programmazione edilizia	D	amministrativa-gestionale	5
ripartizione studenti	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di architettura	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di economia	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di giurisprudenza	D	area amministrativa-gestionale	5

segreteria studenti della facoltà di ingegneria	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di lettere e filosofia	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di medicina e chirurgia - sede di Caserta	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di medicina e chirurgia - sede di Napoli	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di psicologia	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti della facoltà di studi politici per l'alta formazione europea e mediterranea "Jean Monnet"	D	amministrativa-gestionale	5
segreteria studenti facoltà di scienze matematiche, fisiche e naturali e di scienze del farmaco per l'ambiente e la salute	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio affari generali	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio attività studentesche	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio di segreteria del consiglio dei direttori di dipartimento e commissioni protocollo azienda, università, regione	D	amministrativa-gestionale	4,9
ufficio di segreteria studenti dei corsi di laurea delle professioni sanitarie della fac. di medicina e chirurgia sede di Napoli	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio economato dell'università	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio esami di stato e scuole di specializzazione	D	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	
ufficio fiscale	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio gestione del personale tecnico-amministrativo	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio internazionalizzazione	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio legale	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio manutenzione	D	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5
ufficio patrimonio	D	amministrativa-gestionale	5

ufficio pensioni	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio per il contenzioso del lavoro	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio per la valutazione interna	D	Elaborazione dati	5
ufficio personale docente e ricercatore	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio protocollo	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio ragioneria centrale	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio reclutamento personale docente e ricercatore	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio segreteria degli organi collegiali	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio segreteria della direzione amministrativa	D	amministrativa-gestionale	5
ufficio speciale policlinico	D	tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5
ufficio stipendi	D	amministrativa-gestionale	4,6

2. Segretari Amministrativi dei Dipartimenti, dei Centri e della Scuola di specializzazione professioni legali

Struttura	Categoria	Area	Performance
dipartimento di biochimica e biofisica "francesco cedrangolo"	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di cultura del progetto	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di discipline giuridiche ed economiche italiane, europee e comparate	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di discipline odontostomatologiche, ortodontiche e chirurgiche	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di industrial design, ambiente e storia - IDeAS	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di ingegneria aerospaziale e meccanica	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di ingegneria dell'informazione	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di matematica	D	amm.va-gestionale	5

dipartimento di medicina pubblica, clinica e preventiva	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di oftalmologia	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di pediatria "francesco fede"	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di psichiatria, neuropsichiatria infantile, audioprofesiologia e dermatovenereologia	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di psicologia	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di restauro e costruzione dell'architettura e dell'ambiente	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di scienze ambientali	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di scienze anestesologiche, chirurgiche e delle emergenze	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di scienze cardiotoraciche e respiratorie	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di scienze della vita	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di scienze giuridiche	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di strategie aziendali e metodologie quantitative	D	amm.va-gestionale	4,6
dipartimento di studi europei e mediterranei	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento di studio delle componenti culturali del territorio	D	amm.va-gestionale	5
dipartimento medico-chirurgico di internistica clinica e sperimentale "F. Magrassi e A. Lanzara"	D	amm.va-gestionale	5
scuola di specializzazione per le professioni legali	D	amm.va-gestionale	3,6

I dati non presenti riguardano incarichi di responsabilità ad interim ovvero attribuiti a personale EP, per i quali si rimanda alla valutazione legata alla retribuzione di risultato.

2. Risorse, efficienza ed economicità

La corresponsione dell'indennità di risultato al personale dirigente ed EP è stata da sempre improntata su criteri di valutazione condivisi anche con le OO.SS. e basata su un sistema di proporzionalità della indennità corrisposta rispetto ai risultati conseguiti tenuto conto di indicatori preventivamente comunicati.

Per quanto riguarda, invece, il personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D nonché EP limitatamente alle progressioni orizzontali la SUN già a decorrere dal febbraio 2009, in esecuzione di quanto previsto dalla L. 133/2008 di conversione del D.L. n. 112/2008 in merito alla *concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa* si è dotata di apposito Regolamento per la valutazione della qualità delle prestazioni e dei risultati.

Nel corso dell'anno 2011, nelle more della definizione ed adozione del Sistema di valutazione della Performance e dei relativi indicatori, tale Regolamento ha continuato a trovare applicazione unitamente al Piano triennale della Performance delle strutture e delle attività amministrative adottato in via sperimentale e transitoria con D.R. n. 221 del 31.01.2011

In riferimento alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione decentrata da erogare al personale, si fa rinvio al D. D. n. 121/2011 per il personale dirigente ed al D.D. n. 122/2011 per il personale di catg. B, C, D ed EP, entrambi pubblicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", cui si accede dall'homepage del sito Web della SUN. In particolare si riportano di seguito gli stralci di interesse:

D.D. n. 121/2011 (Dirigenti):

Art. 1 - Per l'anno 2011, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di cui al D.D. n. 43 del 09/03/2011 è così rideterminato:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE anno 2011	importi senza oneri a carico delle entite
art. 52 comma 1 CCNL 2002/2005	€ 164.620,63
incremento dotazione organica dirigenti 2002/2004	€ 38.734,25
art. 62 co.5 CCNL 02/05 a decorrere dal 1.1.03 (importi annui lordi per ciascun dirigente ivi compreso il rateo di 13° mensilità di: € 364,00 a decorrere dal 01/01/02; ulteriori € 1.195,00 a decorrere dal 01/01/03)	€ 9.620,00
art. 7co.1 prima alinea CCNL 04/05 (importi annui lordi per ciascun dirigente ivi compreso il rateo di 13° mensilità di: ulteriori € 520,00 a decorrere dal 01/01/04)	€ 12.480,00
Totale fondo anno 2004	€ 225.454,88
Decurtazione 10% fondo anno 2004 ai sensi art. 1 co.189 L. 266/05 come modificato da art. 67 comma 5 L. 133/08	-€ 22.545,49
Risorse da aggiungere:	
art. 62 comma 3 lett. a) CCNL 02/05 RIA dirigenti cessati	€ 9.524,58
art. 7 co1 alinea 2 e 3 CCNL 04/05 dal 01/01/05 e dal 31/12/05 (importi annui lordi per ciascun dirigente ivi compreso il rateo di 13° mensilità di: ulteriori € 507,00 a decorrere dal 01/01/05;	€ 52.575,00

ulteriori € 611,00 a decorrere dal 31/12/05)

art. 62 comma 7 (incremento dotazione organica certificato con verbale Col leg o Revisori n. 187 del 06/07/08)	€ 174.024,01
art. 22 CCNL 2009 (1,97% monte salari 2003 dal 01/01/07 rideterminato in 2,36% monte re art. 2003 a decorrere dal 31/12/07)	€ 15.519,49
art. 22 CCNL 2009 (1,97% monte salari 2003 dal 01/01/07 rideterminato in 2,36% monte re art. 2003 a decorrere dal 31/12/07)	€ 11.589,57
Totale risorse fondo anno 2010 non eccedenti limite art. 67 comma 5 legge 133/08	€ 466.337,44
Riduzione fondo per riduzione personale in servizio ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis della legge 122/2010 effettuata sull'importo di € 461.153,14 corrispondente al Fondo personale dirigente anno 2010 al netto delle somme da destinarsi eventualmente per la remunerazione dell'incarico di reggenza della Ripartizione centri di costo e servizi informatizzati pari ad € 5.184,30 (25% della retribuzione di posizione parte variabile del dirigente sostituto)	-€ 23.057,66
Totale fondo da utilizzare anno 2011	€ 443.279,78

D. D. n. 122/2011 (B, C, D ed EP)

Art. 1 - Per l'anno 2011, il fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali e della produttività collettiva ed individuale di cui al DD n. 41 del 09/03/2011 è così rideterminato:

FONDO anno 2011 ART.87 CCNL ai sensi legge 266/05 (finanziaria 2006) come modificata dalla legge 133/08 art. 67 co.5	quota produttività B,C,D	quota orizzontali B,C,D,EP	totale fondo
Risorse ex art. 3 CCNL 5/9/96	€ 0,00		
quote di incremento ex art. 4, comma 1 CCNL 21.05.1996	€ 343.004,76		
eccezione risorse versate alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time	-€ 33.306,19		
1,55% sul monte salari anno 1997 ex art. 67, comma 3, CCNL del 9.08.2000	€ 636.068,15		
incremento ex art. 4, comma 1 CCNL del 13/05/2003 biennio economico 2000-2001 (0,10% monte salari 1999)	€ 39.803,61		
incremento ex art. 4, comma 2 CCNL biennio economico 2000-2001	€ 99.156,80		
importo per PEO effettuate a tutto il 31/12/00 prelevato dalle risorse produttività	-€ 587.262,06		
economie contratti integrativi precedenti	€ 150.000,00		
economie da detrarre da calcolo 2004 secondo circolare MEF 28 del 14/06/06	-€ 150.000,00		
Fondo P.E.O. delibera C.d.A. n 149 del 28/07/04		€ 584.995,99	

incremento ex art. 41-comma 1- del CCNL 2002/05 del 27/01/2005 (0,51% monte salar. 2001) aventi decorrenza dal 1/1/03	€ 145.665,13		
totale fondo anno 2004	€ 709.742,58	€ 584.995,99	€ 1.294.738,57
Decurtazione 10% fondo anno 2004 ai sensi art. 1 co.189 L. 266/05 come modificato da art. 67 comma 5 L. 133/08	-€ 70.974,26	-€ 58.499,60	-€ 129.473,86
Risorse da aggiungere:			
incremento ex art. 5-comma 1 del CCNL 2004/05 (0,50% monte salari 2003)	€ 144.740,84		€ 144.740,84
incremento ex art. 87-comma 1 lett. c) del CCNL 2006/09 (66,42% dello 0,5% monte salari anno 2005)	€ 158.705,61		€ 158.705,61
Risorse di cui all'art. 67 comma 2 CCNL 2008			€ 752.845,21
RIA personale cessato anno 2005		€ 100.587,06	
RIA personale cessato anno 2006		€ 145.096,06	
RIA personale cessato anno 2007		€ 187.313,89	
RIA personale cessato anno 2008		€ 98.414,23	
RIA personale cessato anno 2009		€ 221.433,97	
Totale risorse fondo anno 2010 non eccedenti limite art. 67 comma 5 legge 133/08	€ 942.214,77	€ 1.279.341,60	€ 2.221.556,37
spesa progressioni orizzontali 2005-2009		-€ 1.102.026,00	-€ 1.102.026,00
Totale risorse fondo anno 2010 da utilizzare*	€ 942.214,77	€ 177.315,60	€ 1.119.530,37
Riduzione fondo per riduzione personale in servizio ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis della legge 122/2010	-€ 40.421,01	-€ 7.606,84	-€ 48.027,85
utilizzo PEO aventi decorrenza 01/01/2010 (procedure in itinere)		-€ 107.654,00	-€ 107.654,00
Totale risorse fondo anno 2011 da utilizzare **	€ 901.793,76	€ 62.054,76	€ 963.848,52

* In tale importo non sono considerate le risorse dei differenziali del personale cessato pari ad € 1.220.856,04 che rientrano nel monte fondo teorico ai sensi del CCNL di Comparto in quanto le stesse, ai sensi della Circolare del MEF n. 28 del 14/06/06 esplicativa della legge finanziaria 2006, non sono indicate quale parte fissa che incrementa le risorse del fondo dell'anno 2004.

Per la retribuzione di risultato del personale di categoria EP lo stesso D. D. n. 122/2011 dispone:

FONDO ANNO 2011 PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DI CATG. EP DI CUI ALL'ART. 90 CCNL 2008	importi senza oneri a carico ente
art. 76 CCNL 16/10/2008 (art. 70 CCNL 09/08/2008 fondo B.U. 2004 approvato con delibera C.d.A. n. 3 del 15/12/03)	€ 235.296,01
incremento art. 41 comma 1 CCNL 2002/05 del 27/01/2005 avente decorrenza dal 1/01/03	€ 68.999,73
Totale fondo EP anno 2004	€ 308.297,74
Decurtazione 10% fondo anno 2004 ai sensi art. 1 co.189 L. 266/05 come modificato da art. 67 comma 5 L. 133/08	-€ 30.829,77
Risorse da aggiungere:	
Incremento art. 5 comma 1 CCNL 2004/05 del 28/03/2006	€ 58.561,90
Incremento art. 90 comma 2 CCNL 2006/09 del 16/10/2008	€ 80.236,89
Totale risorse anno 2010 non eccedenti limite art.67 comma 5 legge 133/08	€ 426.266,76
Riduzione ex art. 9 comma 2 bis legge 122/2010 per riduzione personale in servizio	- € 35.039,12
Totale risorse da utilizzare anno 2011	€ 391.227,64

La relazione accompagnatoria al Conto Consuntivo d'Ateneo anno 2011 ci informa che, rammentando che, in virtù dell'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, a decorrere dall'anno 2009 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle pubbliche amministrazioni non può eccedere quello previsto nell'anno 2004 ridotto del 10%, l'Ufficio Ragioneria è stato autorizzato a versare, tenuto conto della rideterminazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa giustamente disposto dal decreto dirigenziale n. 6 del 20/05/2011, come da tabella seguente, l'importo complessivo di € 200.392,78, così determinati:

Tabella estrapolata dalla Relazione accompagnatoria al conto consuntivo d'Ateneo anno 2011.

Riduzione fondo progr. economiche orizzontali personale B, C e D (*)	€ 58.499,60
Riduzione fondo incentivazione personale B, C e D (*)	€ 70.974,26
Riduzione fondo lavoro straordinario	€ 17.543,66
Riduzione fondo trattamento accessorio personale EP	€ 30.829,77
Riduzione fondo trattamento accessorio personale dirigenziale	€ 22.545,49

Risorse umane

Dal punto di vista del personale coinvolto nel sistema di valutazione, oltre ai soggetti valutati, per i quali si rimanda al paragrafo "Obiettivi e piani operativi", si rimanda alla descrizione del sistema della SUN rappresentato nel Sistema di misurazione e valutazione, di cui al D. R. n. 1382/2011, e nel Piano della Performance, di cui al D. R. n. 221/2011, entrambi pubblicati sull'homepage dell'Ateneo (www.unina2.it), nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (http://www.unina2.it/index.php?option=com_content&view=article&id=445&Itemid=167).

3. Pari opportunità e bilancio di genere + Allegato 1: Prospetto relativo alle pari opportunità ed al bilancio di genere

In riferimento alle iniziative realizzate per le pari opportunità, si è tenuta in Ateneo una sola riunione nel 2011, nel corso della quale si cercava di organizzare un corso di formazione avente ad oggetto l' "Inserimento nel mondo del lavoro nell'ottica di genere", da realizzare in collaborazione con la Provincia di Caserta, non ancora realizzato.

Il cpo è composto da:

Dott.ssa Luisa SELLITTI, Presidente

Dott.ssa Annalisa CAVALLI, Vice-Presidente,

Dott.ssa Celeste SACCONI Componente

Dott.ssa Genoveffa VINCIGUERRA, Componente.

Dott.ssa Rita SCARPELLI, Componente.

Dott.ssa Paola LANDRIANI, Segretario.

Il CPO non ha fondi ad esso destinati e comunque nel 2011 non è stato impegnato alcun fondo per iniziative di interesse.

Analisi di genere

Dirigenti Donne	66,67%
Dipendenti donne rispetto al totale	44,92%
Età media del personale femminile (anni)	45
Dipendenti donne in possesso di laurea	39,62%
Ore medie di formazione per dipendenti	0,29

centesimi di ora (0h 17' 16")

Allegato n. 2 – Tabelle degli obiettivi strategici

Per la seguente tabella, si rimanda alla descrizione contenuta nel Piano della Performance, adottato con D. R. n. 221/2011, con gli Allegati A, B e C.

Per gli altri aspetti si rimanda ai singoli paragrafi della relazione stessa.

Allegato n. 3: Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	D. R. n. 1382 del 21/10/2011	In seguito alla data di adozione del Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità		http://www.unina2.it/images/doc/ateneo/amministrazione/trasparenza_valutazione_merito/Circolare_37143-2011.pdf
Piano della Performance	D. R. n. 221 del 31/01/2011	In seguito alla data di adozione del Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità		http://www.unina2.it/doc/ateneo/amministrazione/trasparenza_valutazione_merito/piano_performance.pdf
Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità	D. R. n. 1399 del 28/10/2010	Immediatamente dopo l'adozione del Programma stesso		http://www.unina2.it/doc/2011/Amministrazione/Trasparenza/Programma_Triennale/DR%201399%20del%2028%20ott%202011_pubb.pdf