

Università degli studi di Salerno



Relazione sulla performance

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

anno 2013

Sommario

1 .Presentazione.....	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder	5
2.1 Il contesto esterno di riferimento	5
2.2. L'Amministrazione.....	5
2.3 I risultati raggiunti	22
2.4 Le criticità e le opportunità	24
3. OBIETTIVI : RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	24
3.1. Albero della performance	24
3.2 Obiettivi strategici.....	26
3.3 Obiettivi e piani operativi.....	29
3.4 Obiettivi individuali.....	34
4. Risorse, efficienza ed economicità.....	40
5. Pari opportunità e Bilancio di genere.....	42
Allegati	42

1 .Presentazione

Il decreto legislativo n. 150/2009 prevede, all'articolo 10, che le Amministrazioni adottino entro il 30 giugno un documento denominato "Relazione sulla performance" con cui dare "evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti ed il bilancio di genere realizzato".

La CIVIT con delibera n.5/2012 ha fornito le linee guida relative alla redazione ed adozione della Relazione sulla performance, mentre la delibera n. 6/2012 definisce le linee guida per la validazione da parte degli OIV della relazione stessa, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c, del dlgs 150/10.

L'Università degli Studi di Salerno nella redazione della presente Relazione sulla performance prende le mosse dal piano della performance anni 2011-2013, riformulato per il triennio successivo (2012-2014) relativo alle attività dell'Amministrazione per l'anno 2013, approvato con delibera del S.A del 16/4/13 e con delibera del C.A. del 18/4/13, pubblicato sul sito internet www.unisa.it e trasmesso al Nucleo di Valutazione (Organo di controllo interno dell'Amministrazione), alla CIVIT ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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

Al riguardo, si evidenzia che l'Ateneo ha adottato un suo "Bilancio Sociale", di cui in particolare è stata presentata la terza edizione ed i cui dati, sebbene si riferiscano agli anni 2011 e 2012 (ultimo consuntivo disponibile all'epoca della redazione), già contengono informazioni e riferimenti relativi ai fenomeni più rilevanti intervenuti nel 2013, ed in particolare alle novità introdotte a seguito dell'approvazione e dell'entrata in vigore del Decreto MIUR 15 ottobre 2013, n 827 "Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013-2015", pubblicato sulla G.U. n. 7 del 10.01,2014.

Si vuole qui proporre, testualmente, l'introduzione del Rettore al detto Bilancio Sociale, quale sintesi illustrativa degli elementi caratterizzanti l'attività dell'Ateneo oggetto di valutazione e quindi, in ultima analisi, della performance dell'Ateneo stesso.

"In questa prospettiva, il bilancio sociale non solo rappresenta l'evidenza del ruolo del nostro Ateneo rispetto al sistema universitario nazionale ma soprattutto un mezzo straordinario attraverso cui l'Università di Salerno riafferma con forza il suo peso rispetto ad un territorio ricco di opportunità sinergiche e relazionali; esso, quindi, contribuisce a dare visibilità alle molteplici iniziative realizzate e agli effetti delle attività didattiche e di ricerca, nonché delle attività connesse alla c.d terza missione. Ma ancora è anche uno strumento molto importante di Social Engagement attraverso cui la nostra comunità accademica si ritrova nei risultati conseguiti, nell'individuare percorsi di miglioramento relativi a strategie e politiche di sviluppo e nel riflettere su obiettivi più ambiziosi.

Il lettore ha a disposizione una fitta rete di indicatori, di tabelle e di grafici che raccontano la complessa e articolata realtà del nostro Campus, posti spesso a confronto con valori medi nazionali, contribuendo in tal modo a definire il posizionamento strategico nel nostro Ateneo rispetto ad altre Università italiane. Esso si colloca sempre più, nell'ampio e variegato panorama accademico italiano, all'avanguardia per strutture e servizi. Studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori condividono un'esperienza di vita in una struttura che garantisce livelli qualitativi molto alti dei servizi offerti. Il periodo rendicontato è il 2011-2012, un biennio di particolari cambiamenti che ha visto coinvolte molte strutture interne in un processo di riorganizzazione che ancora oggi è in via di completamento.

Le informazioni veicolate dal bilancio sociale sono altresì utili agli organi di governo, supportandone il processo decisionale e contribuendo così a migliorare sia l'efficacia strategica sia l'efficienza operativa delle attività svolte, Inteso in questi termini, il bilancio sociale si pone anche quale importante tassello nella realizzazione del composito quadro delle scelte strategiche in materia di trasparenza e buona amministrazione.

Voglio comunque sottolineare che il risultato ottenuto è frutto dell'impegno di risorse esclusivamente interne.

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Nella ricostruzione del contesto esterno di riferimento, elemento imprescindibile è dato dalle innovazioni normative introdotte circa il sistema universitario; le principali direttrici si trovano nella c.d. riforma Gelmini, portata dalla legge 30 dicembre 2010 n.240 (e dei relativi decreti di attuazione, ad oggi solo parzialmente adottati), nei riflessi portati dalla riforma del lavoro nel pubblico impiego (D.lgs 150/2009 e s.m.i.), con la particolare valenza che in tale contesto assume il sistema di valutazione del personale ed i relativi meccanismi di premialità, oltre che nelle -non da ultime- novità in tema di contabilità con l'introduzione, già operativa nell'Ateneo, del sistema di contabilità economico-patrimoniale.

Il contesto è anche fortemente condizionato dalle nuove direttrici normative circa la valutazione e l'introduzione di sistemi di premialità ed incentivazione in materia di didattica e ricerca, che comunque incidono sugli assetti organizzativi al fine di consentire la piena attuazione delle novità introdotte al riguardo.

2.2. L'Amministrazione

L'Università degli studi di Salerno è una delle cinque università statali della Campania ed è la sola della provincia di Salerno. L'Ateneo attualmente conta più di 400.000 iscritti e presenta un bacino di utenza che include, oltre alla Campania, anche le Regioni limitrofe. La tradizione di studio a livello universitario nella città di Salerno ha origini antiche, risale infatti al VIII d.c. grazie alla nascita della celeberrima Scuola medica salernitana, autorevolissima e prestigiosissima istituzione sanitaria che conservò la sua importanza per tutto il medioevo e la cui vita proseguì tra alterne vicende fino al 1811 quando L'Università di Salerno venne trasformata in "Real Liceo" da Gioacchino Murat.

La "Rinascita" di un Polo di studi a livello universitario a Salerno è datata 1944 con la costituzione del Istituto Universitario di Magistero, nel corso degli anni l'offerta formativa si è arricchita sempre di più fino a vedere il ritorno nel 2006 della Facoltà di Medicina e Chirurgia.

A decorrere dal 1988 l'Università di Salerno ha sede nel comune di Fisciano, a pochi chilometri da Salerno allo snodo di incroci autostradali che la rendono centrale e facilmente raggiungibile.

Con la nuova sede l'Ateneo Salernitano ha acquisito un'identità di campus universitario con la concentrazione al suo interno di strutture e servizi per l'orientamento, la didattica, lo studio ed il tempo libero. È un complesso molto ampio e tutt'ora in espansione.

Nella seguente sezione si vuole fornire una fotografia sintetica e al tempo stesso esaustiva dell'Ateneo, con riferimento ai principali dati di insieme.

Sono state svolte più indagini sul personale dipendente volte a rilevare il benessere organizzativo; si riportano i risultati, come sintetizzati nelle tabelle allegate al già ricordato bilancio sociale.

TABELLA 1 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER MACRO-CATEGORIE			
	Tipologia personale	Numero	%
*	Docenti di ruolo	981	47,07%
**	Docenti a contratto	415	19,91%
***	Dirigenti	4	0,19%
***	Dirigenti a contratto	1	0,05%
***	Personale TA a tempo indet.	657	31,53%
***	Personale TA a contratto	7	0,34%
***	Collaboratori ed esperti linguistici	19	0,91%
		2084	100,00%
	Personale TA/Docenti	49,28%	
*	Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2012)		
**	Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2012/13 al 31/12/2013)		
***	Fonte MIUR/USTAT - (31.12.2013)		

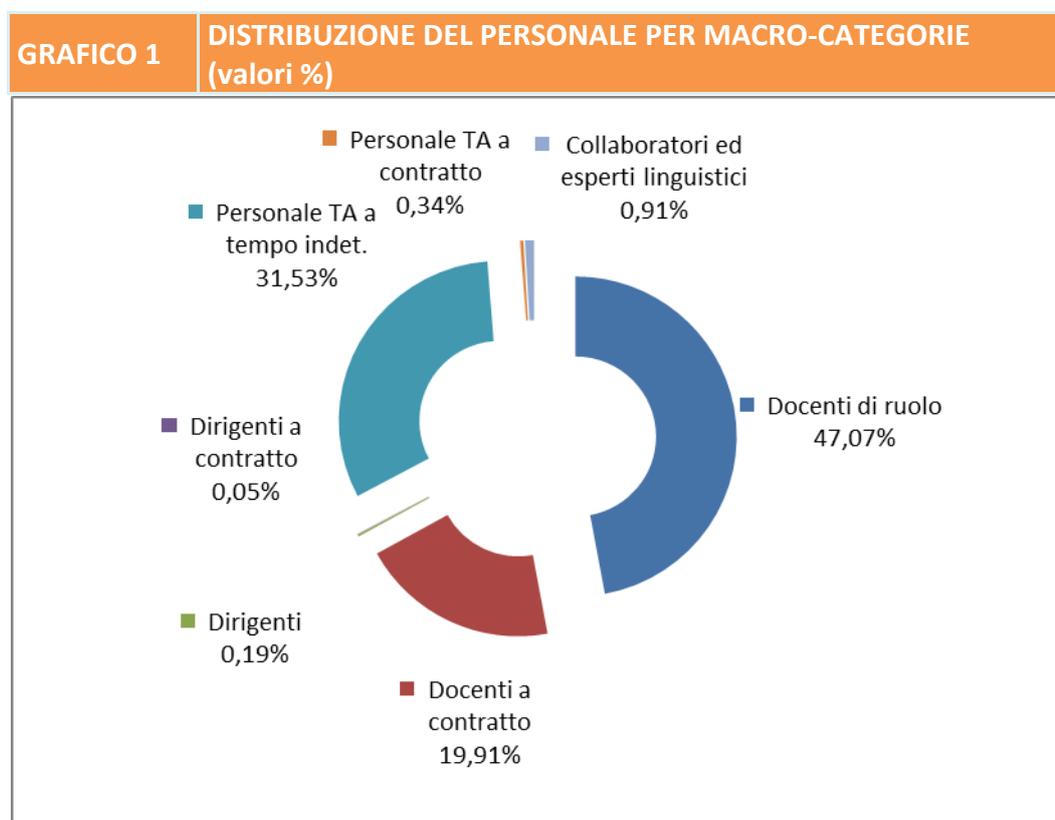


TABELLA 2 COMPOSIZIONE PERSONALE PER TIPOLOGIA			
	Tipologia personale	Numero	%
	Di ruolo	1661	79,70%
	A contratto	423	20,30%
		2084	100,00%

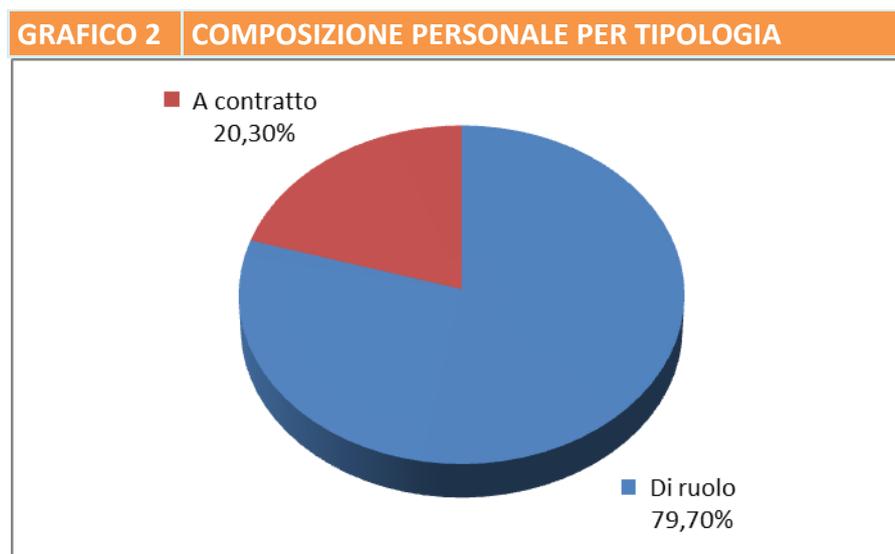


TABELLA 3 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E PER SESSO AL 31.12.2013							
	Ruolo	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per ruolo
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2013)	Professori ordinari	175	50	225	77,78%	22,22%	23,41%
	Professori associati	190	103	293	64,85%	35,15%	30,49%
	Professori Straordinari	21	10	31	67,74%	32,26%	3,23%
	Ricercatori universitari	222	190	412	53,88%	46,12%	42,87%
		608	353	961	63,27%	36,73%	100,00%

GRAFICO 3.1 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI RUOLO PER QUALIFICA

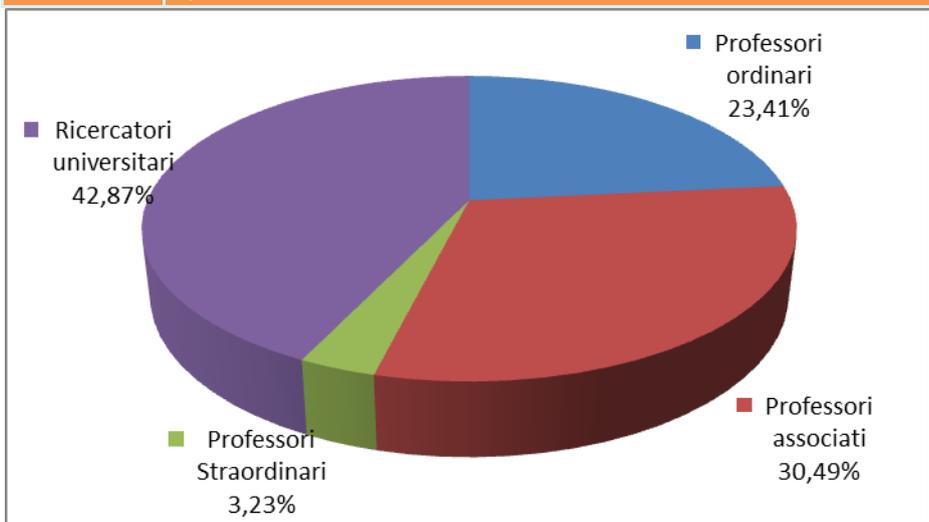


GRAFICO 3.2 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI RUOLO PER QUALIFICA E PER SESSO

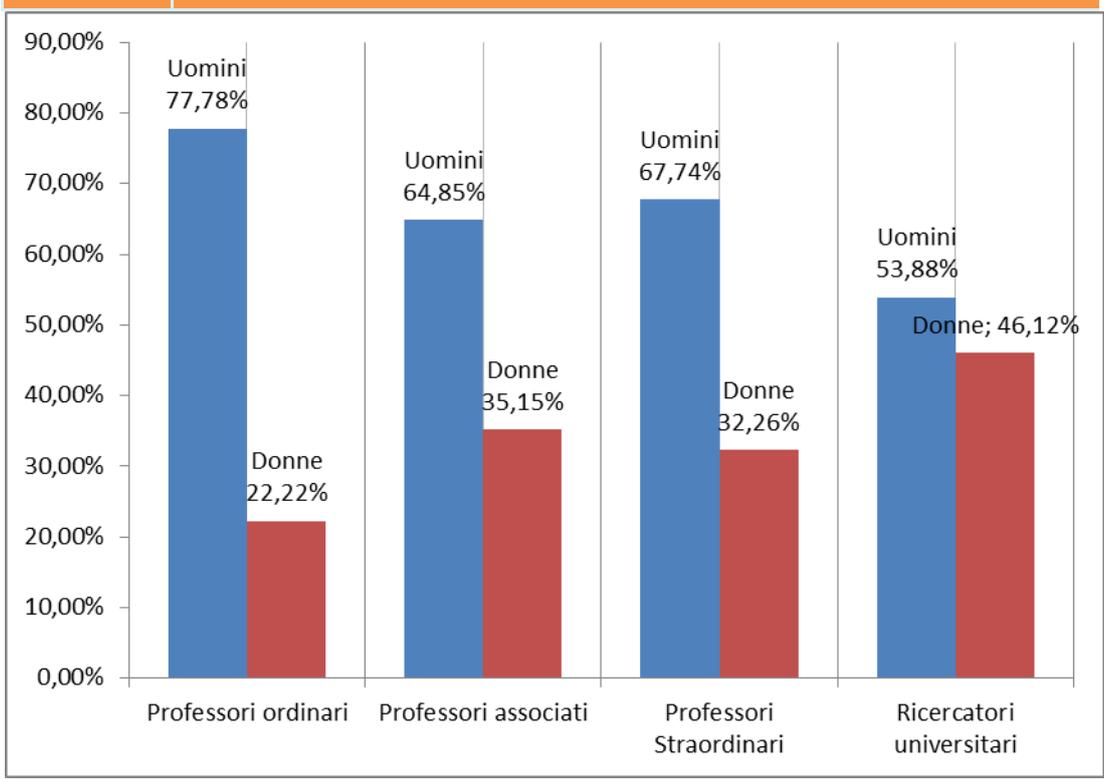


GRAFICO 3.3 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI RUOLO PER QUALIFICA E PER SESSO

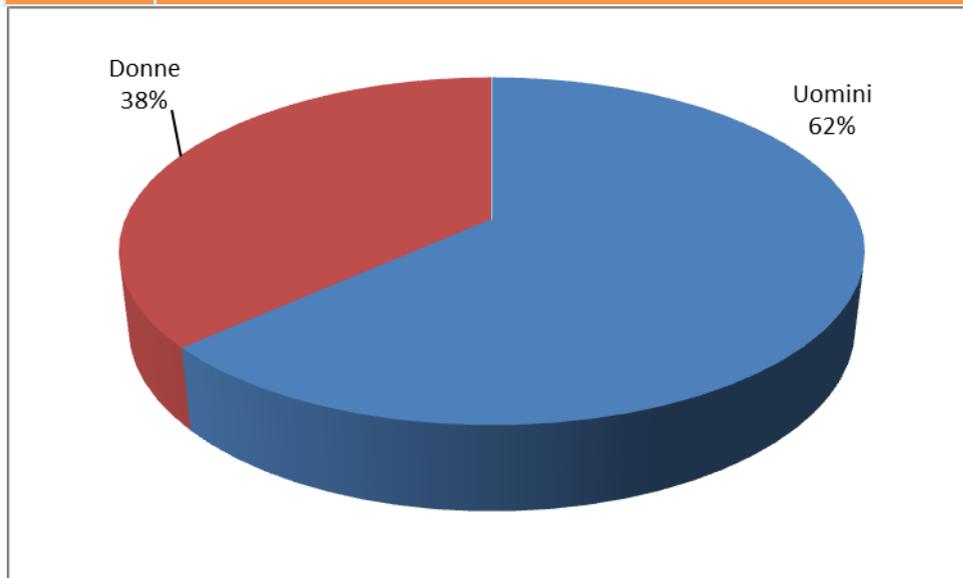
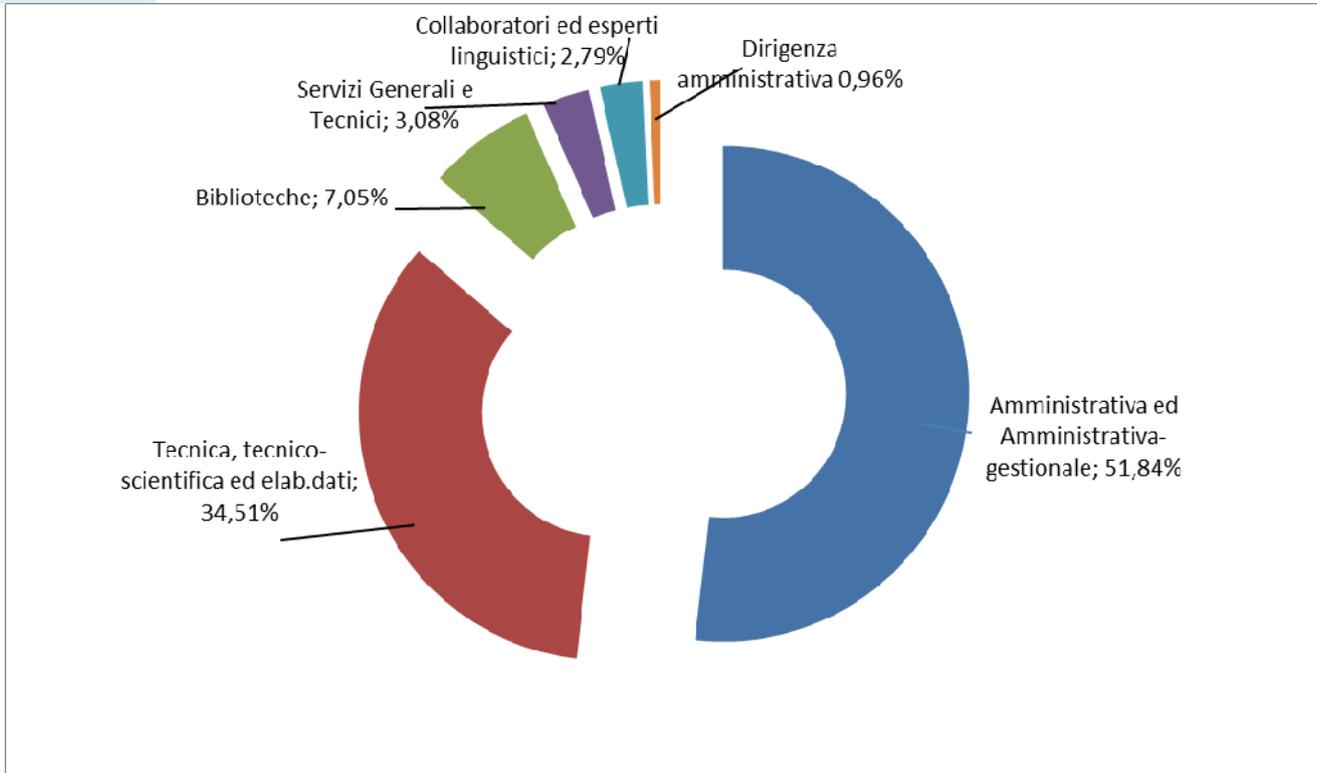
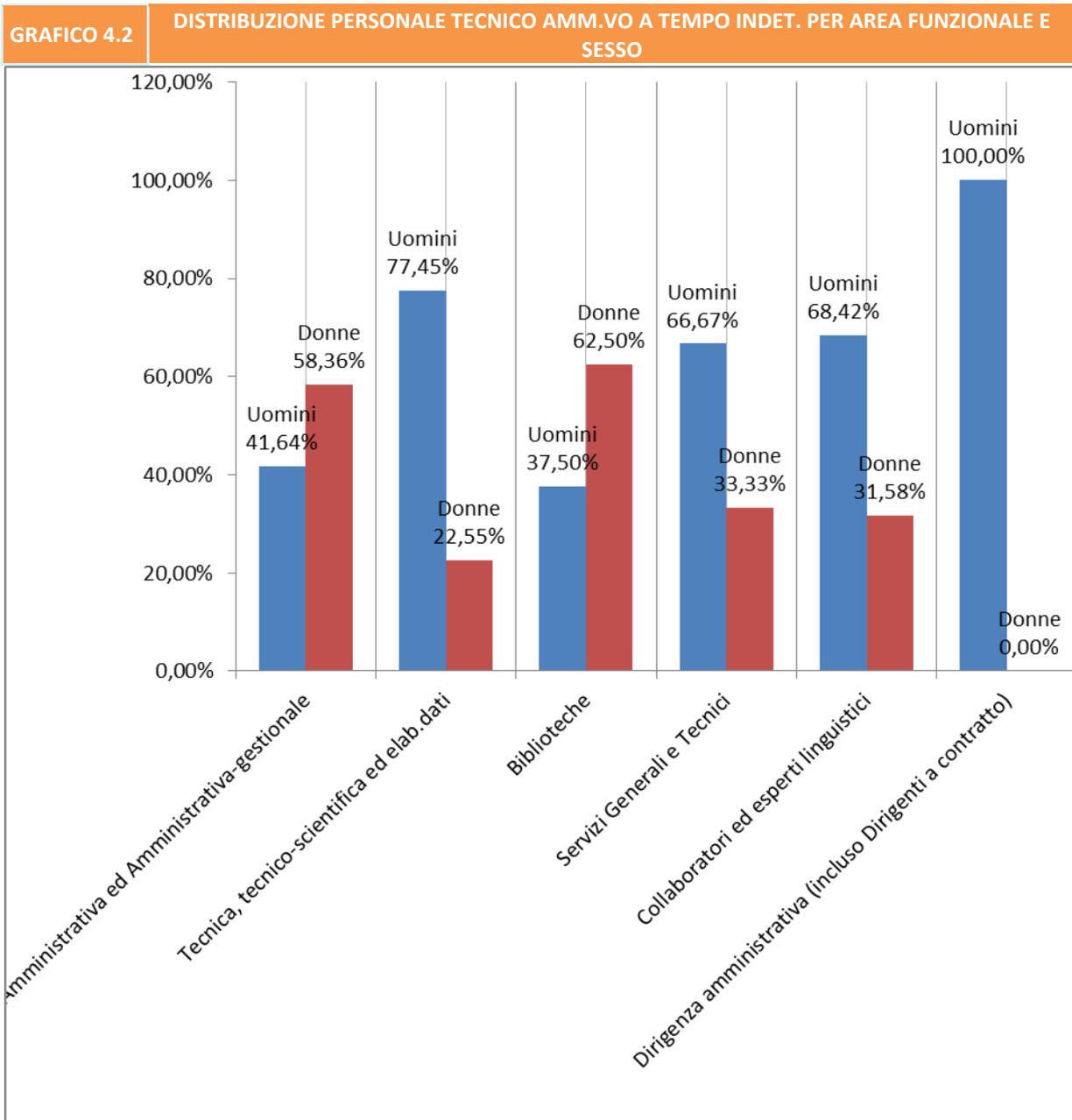


TABELLA 4 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER SESSO AL 31.12.2013

	Area funzionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per area funzionale
Fonte: MIUR/USTAT - (31/12/2010)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	147	206	353	41,64%	58,36%	51,84%
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	182	53	235	77,45%	22,55%	34,51%
	Biblioteche	18	30	48	37,50%	62,50%	7,05%
	Servizi Generali e Tecnici	14	7	21	66,67%	33,33%	3,08%
	Collaboratori ed esperti linguistici	13	6	19	68,42%	31,58%	2,79%
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	5	0	5	100,00%	0,00%	0,73%
			379	302	681	55,65%	44,35%

GRAFICO 4.1 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE





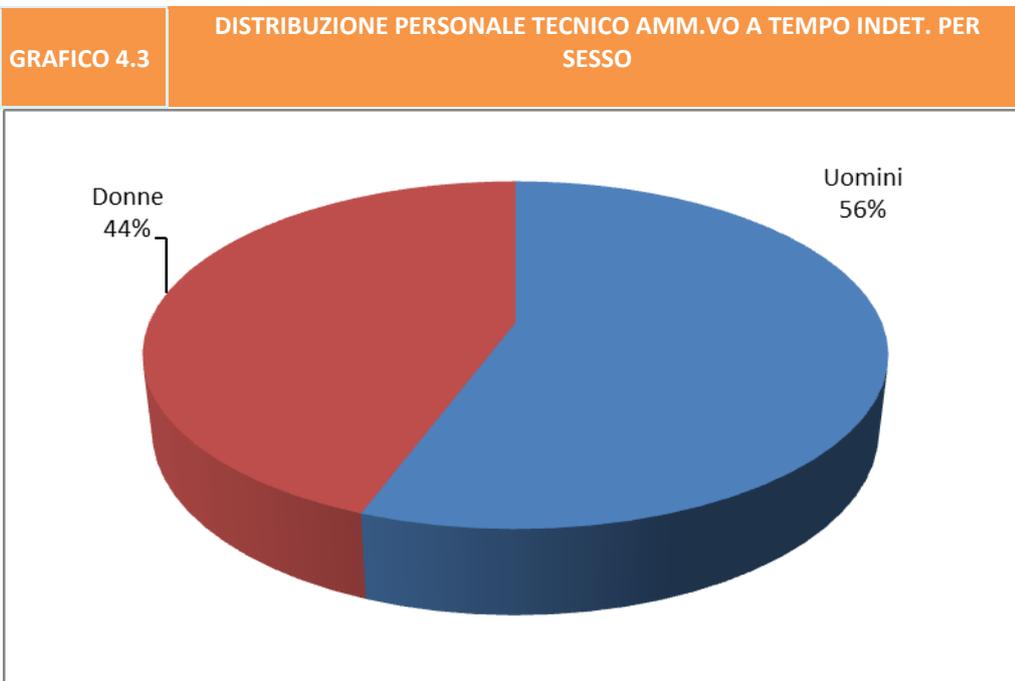


TABELLA 5 - DISTRIBUZIONE NUMERO DEI DOCENTI PER AREE SCIENTIFICHE

Anno 2013	Docenti in valori assoluti					Distribuzione %docenti per area				Distribuzione % dei docenti sul totale complessivo				
	AREA	PO	PA	PSTR A	RU	Total e Area	PO	PA	PSTR A	RU	PO	PA	PSTR A	RU
01 - Scienze matematiche e informatiche	25	28	5	36	94	26,6 %	29,8 %	5,3%	38,3 %	11,1%	9,6%	1,7%	8,7%	9,8%
02 - Scienze fisiche	11	10	2	16	39	28,2 %	25,6 %	5,1%	41,0 %	4,9%	3,4%	0,7%	3,9%	4,1%
03 - Scienze chimiche	16	20	1	37	74	21,6 %	27,0 %	1,4%	50,0 %	7,1%	6,8%	0,3%	9,0%	7,7%
04 - Scienze della Terra	1	3		2	6	16,7 %	50,0 %	0,0%	33,3 %	0,4%	1,0%	0,0%	0,5%	0,6%
05 - Scienze biologiche	13	11		16	40	32,5 %	27,5 %	0,0%	40,0 %	5,8%	3,8%	0,0%	3,9%	4,2%
06 - Scienze mediche	12	26	5	21	64	18,8 %	40,6 %	7,8%	32,8 %	5,3%	8,9%	1,7%	5,1%	6,7%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	3		2	6	16,7 %	50,0 %	0,0%	33,3 %	0,4%	1,0%	0,0%	0,5%	0,6%
08 - Ingegneria civile ed architettura	11	17	1	19	48	22,9 %	35,4 %	2,1%	39,6 %	4,9%	5,8%	0,3%	4,6%	5,0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	28	31	3	37	99	28,3 %	31,3 %	3,0%	37,4 %	12,4%	10,6%	1,0%	9,0%	10,3%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	23	35	2	48	108	21,3 %	32,4 %	1,9%	44,4 %	10,2%	11,9%	0,7%	11,7%	11,2%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	22	28	3	49	102	21,6 %	27,5 %	2,9%	48,0 %	9,8%	9,6%	1,0%	11,9%	10,6%
12 - Scienze giuridiche	31	40	6	60	137	22,6 %	29,2 %	4,4%	43,8 %	13,8%	13,7%	2,0%	14,6%	14,3%
13 - Scienze economiche e statistiche	26	32	3	43	104	25,0 %	30,8 %	2,9%	41,3 %	11,6%	10,9%	1,0%	10,4%	10,8%
14 - Scienze politiche e sociali	5	9		26	40	12,5 %	22,5 %	0,0%	65,0 %	2,2%	3,1%	0,0%	6,3%	4,2%
Totali complessivi	225	293	31	412	961	23,4 %	30,5 %	3,2%	42,9 %	100,0 %	100,0 %	10,6 %	100,0 %	100,0 %

Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2013)

GRAF. 5 **DISTRIBUZIONE DEI DOCENTI PER AREE SCIENTIFICHE**

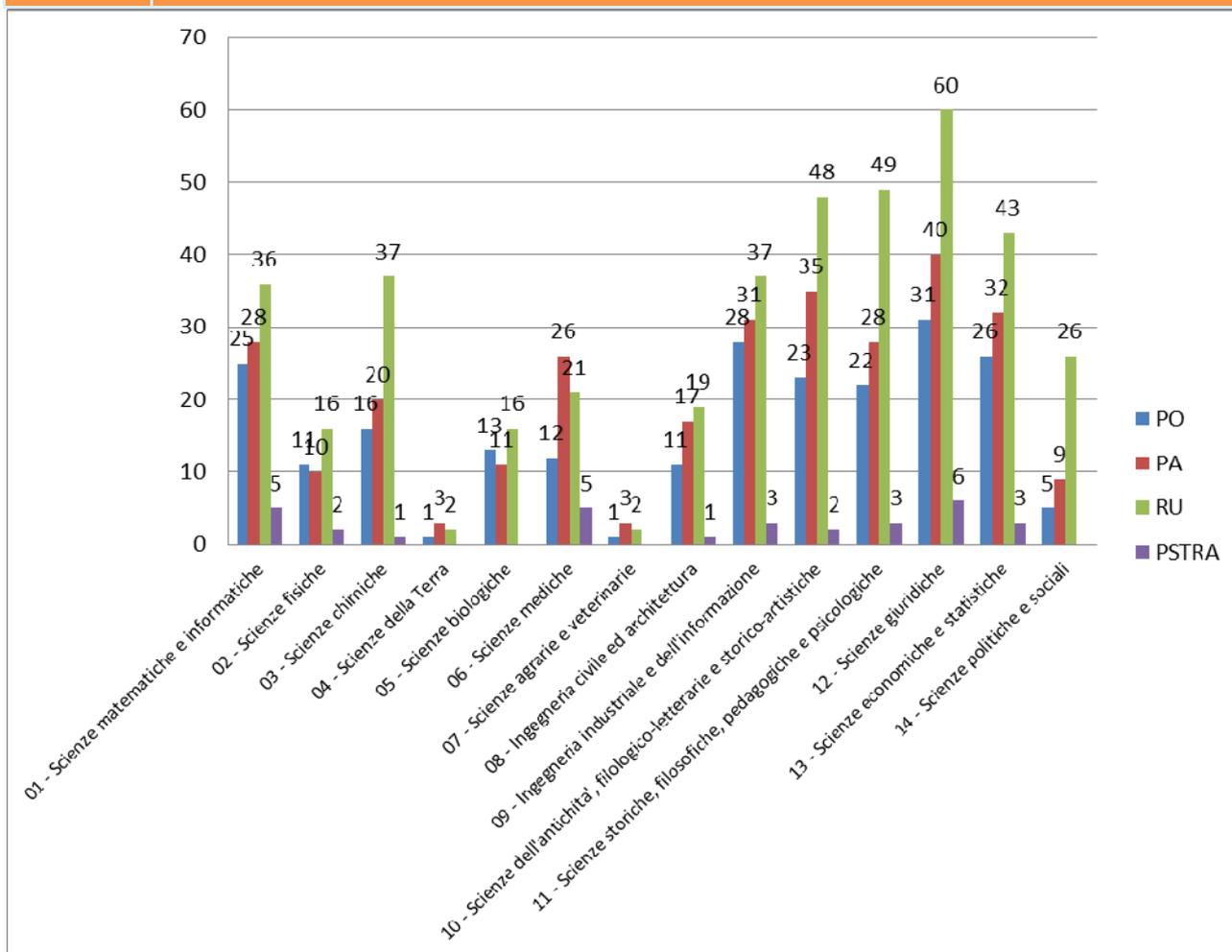


TABELLA 6	DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FACOLTÀ'					Totale Facoltà
		DIPARTIMENTI	PO	PA	PSTRA	
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2013)	Chimica e Biologia	10	12		26	48
	Farmacia	13	19	1	30	63
	Fisica 'E.R. Caianiello'	8	10	1	17	36
	Informatica	14	11	1	7	33
	Ingegneria Civile	12	18	1	18	49
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Matematica applicata	11	6	2	18	37
	Ingegneria Industriale	24	30	3	30	87
	Matematica	6	11	1	18	36
	Medicina e Chirurgia	16	30	5	20	71
	Scienze del Patrimonio Culturale	13	16	1	27	57
	Scienze Economiche e Statistiche	19	24	3	37	83
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	22	33	5	47	107
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	13	21	1	44	79
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	9	6	2	25	42
	Studi e Ricerche Aziendali (Management & Information Technology)	16	16	3	19	54
	Studi Umanistici	19	30	1	29	79
	Totale complessivo	225	293	31	412	961

GRAFICO 6.1 DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E FACOLTA'

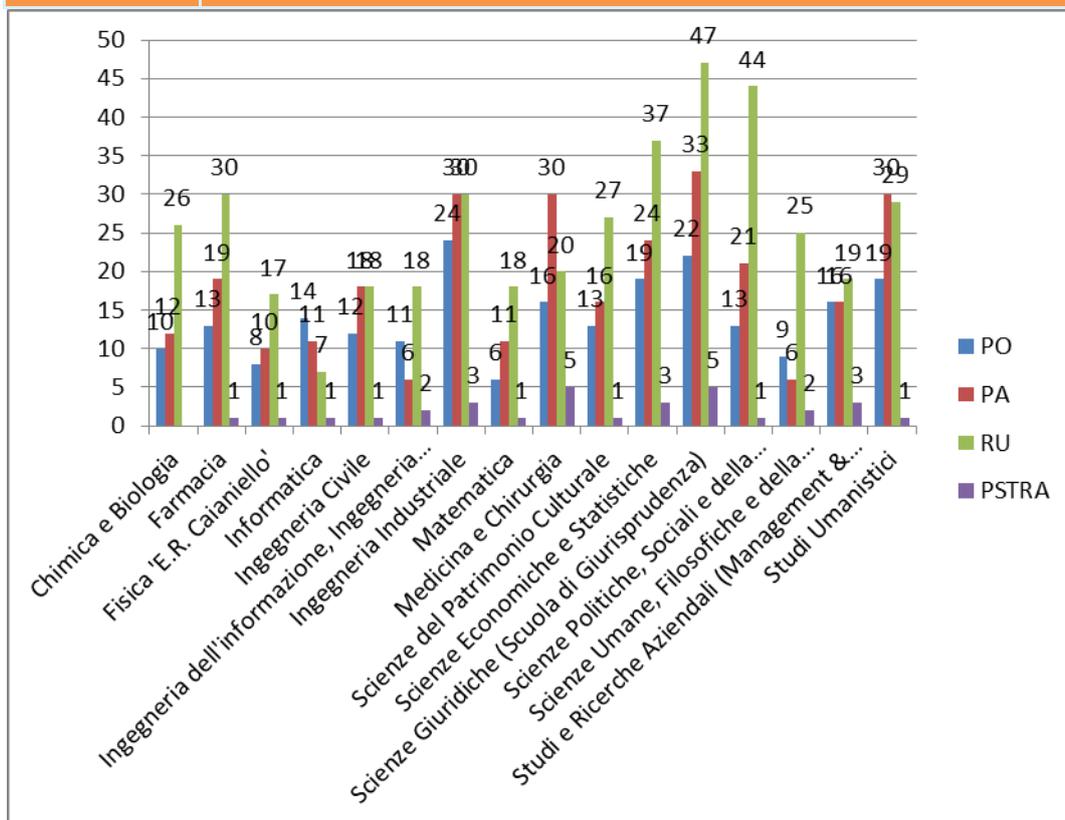


GRAFICO 6.2 DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE PER FACOLTA'

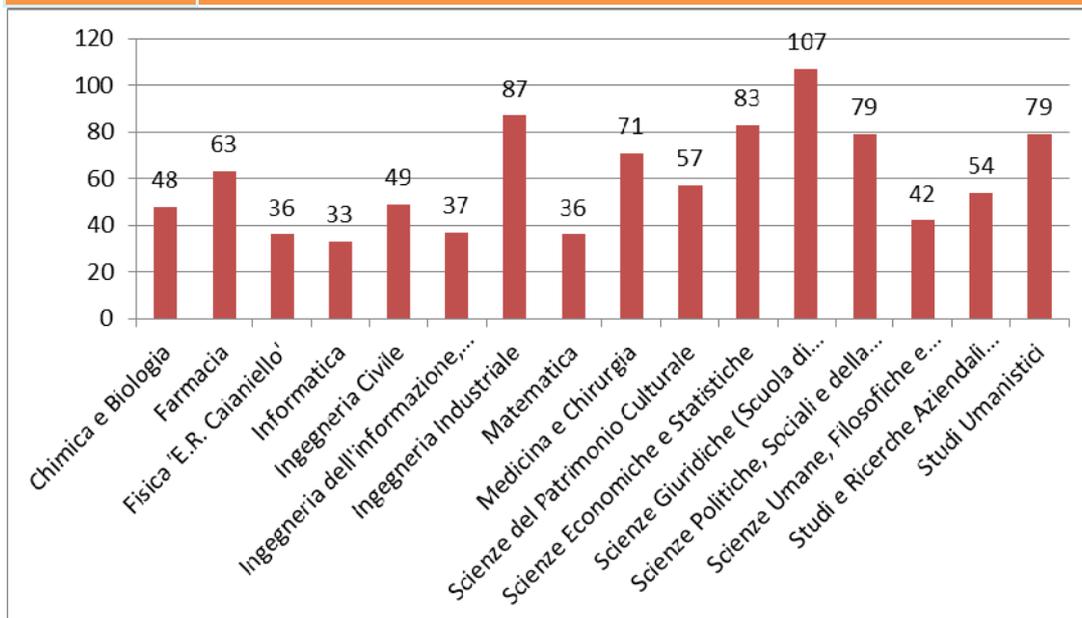


TABELLA 7.1 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER PROVINCIA DI PROVENIENZA			
	Provincia di residenza	Numero	%
Fonte: MIUR-Docenti e Ricercatori (31.12.2013) e Banca dati Ateneo (CSA)	SALERNO	467	48,60%
	NAPOLI	264	27,47%
	AVELLINO	69	7,18%
	ROMA	51	5,31%
	BENEVENTO	15	1,56%
	CASERTA	12	1,25%
	FIRENZE	10	1,04%
	POTENZA	10	1,04%
	COSENZA	9	0,94%
	BARI	4	0,42%
	RESTO D'ITALIA	50	5,20%
	Totale complessivo	961	100,00%

TABELLA 8 ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FACOLTA'						
	FACOLTA'	PO	PA	PSTRA	RU	Totale
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	Chimica e Biologia	60,60	50,92		42,62	48,44
	Farmacia	60,77	52,26	48,00	42,03	49,08
	Fisica 'E.R. Caianiello'	64,63	55,50	53,00	46,24	53,08
	Informatica	55,14	51,82	50,00	41,86	51,06
	Ingegneria Civile	61,17	49,56	61,00	41,39	49,63
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Matematica applicata	57,27	46,83	50,50	41,72	47,65
	Ingegneria Industriale	60,38	51,87	48,00	41,40	50,47
	Matematica	61,00	51,91	53,00	42,83	48,92
	Medicina e Chirurgia	59,00	55,57	57,00	46,35	53,85
	Scienze del Patrimonio Culturale	60,92	57,50	61,00	47,74	53,72
	Scienze Economiche e Statistiche	56,58	47,83	47,33	42,38	47,39
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	58,73	50,52	51,00	44,00	49,36
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	61,77	51,24	54,00	46,02	50,10
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	60,11	53,50	60,00	45,32	50,36
	Studi e Ricerche Aziendali (Management & Information Technology)	55,63	46,38	52,00	43,42	48,39
	Studi Umanistici	62,26	56,77	69,00	45,41	54,08
ATENEO		59,48	52,13	53,29	43,95	50,38

GRAFICO 8.1 ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FACOLTA'

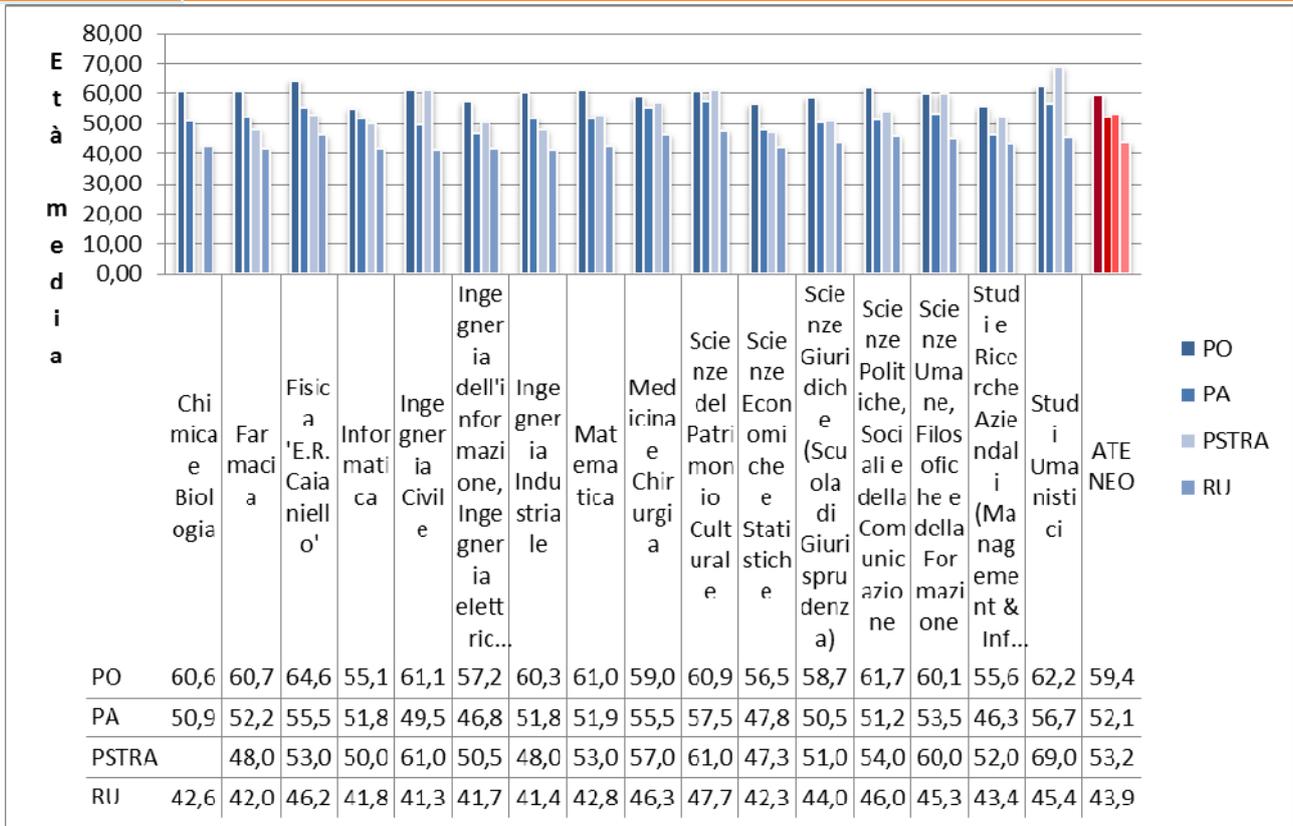


TABELLA 9		PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER CLASSI DI ETÀ'				
	Classi età	RU	PA	PO	PSTRA	Totale
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	[28-33[5				5
	[33-38[50	3			53
	[38-43[143	24			167
	[43-48[117	58	10	8	193
	[48-53[56	75	28	7	166
	[53-58[18	65	45	9	137
	[58-63[18	32	54	3	107
	[63-68[5	31	64	2	102
	[68-73[5	24	2	31
	Totale		412	293	225	31

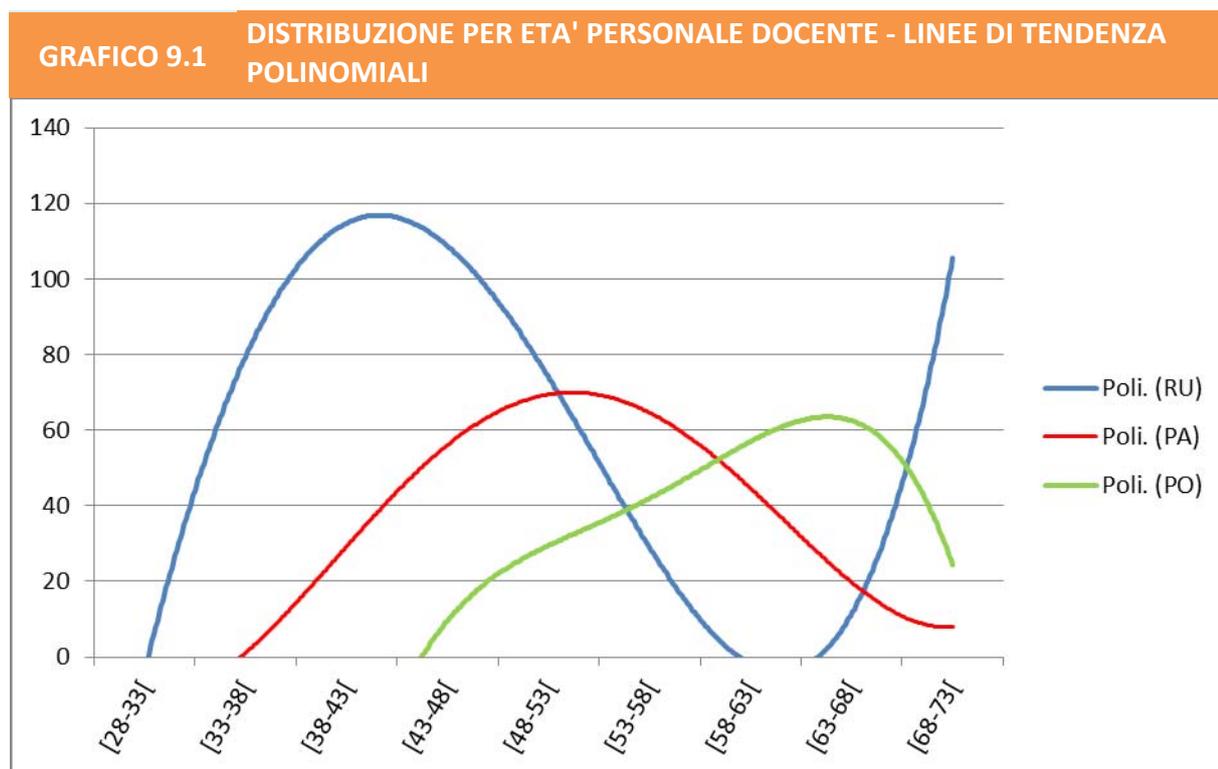


TABELLA 10		CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE			
	Area Scientifico-Disciplinare	Uomini	Donne	Totale Facoltà	% Area SD / Totale complessivo
Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2012/2013)	Scienze matematiche e informatiche	3	1	4	1,0%
	Scienze fisiche	4	0	4	1,0%
	Scienza della terra	6	2	8	1,9%
	Scienze biologiche	1	2	3	0,7%
	Scienze mediche	62	39	101	24,3%
	Ingegneria civile e Architettura	2	1	3	0,7%
	Ingegneria Industriale e dell'informazione	10	2	12	2,9%
	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	17	10	27	6,5%
	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	19	10	29	7,0%
	Scienze giuridiche	117	80	197	47,5%
	Scienze economiche e statistiche	16	3	19	4,6%
	Scienze politiche e sociali	2	6	8	1,9%
	Totale complessivo	259	156	415	

GRAFICO 10 CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE

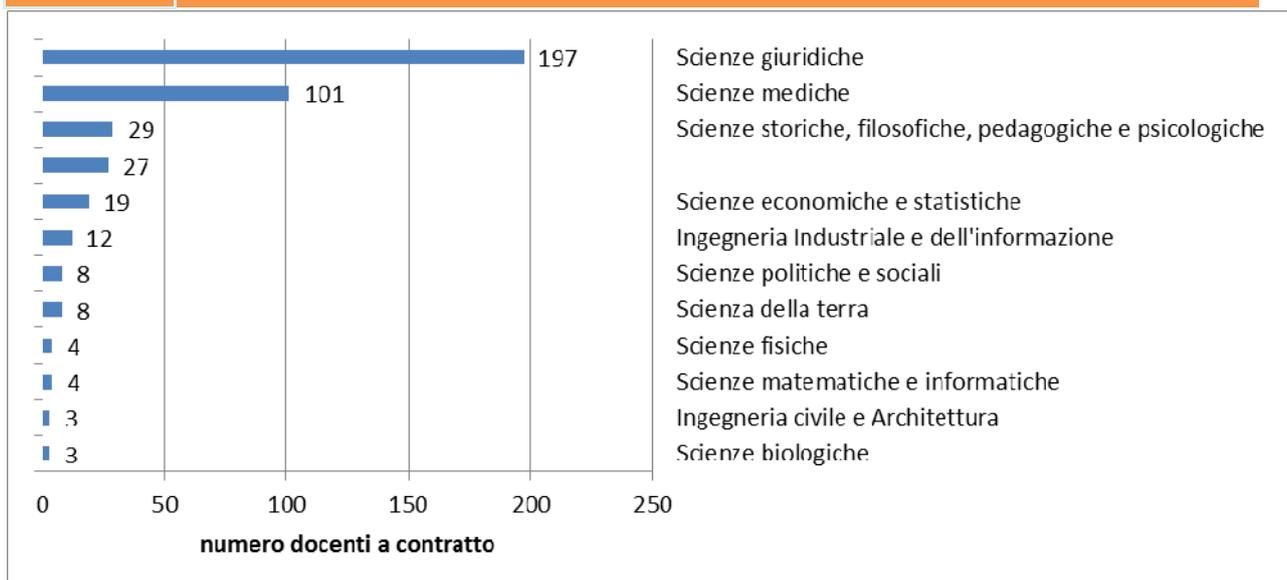
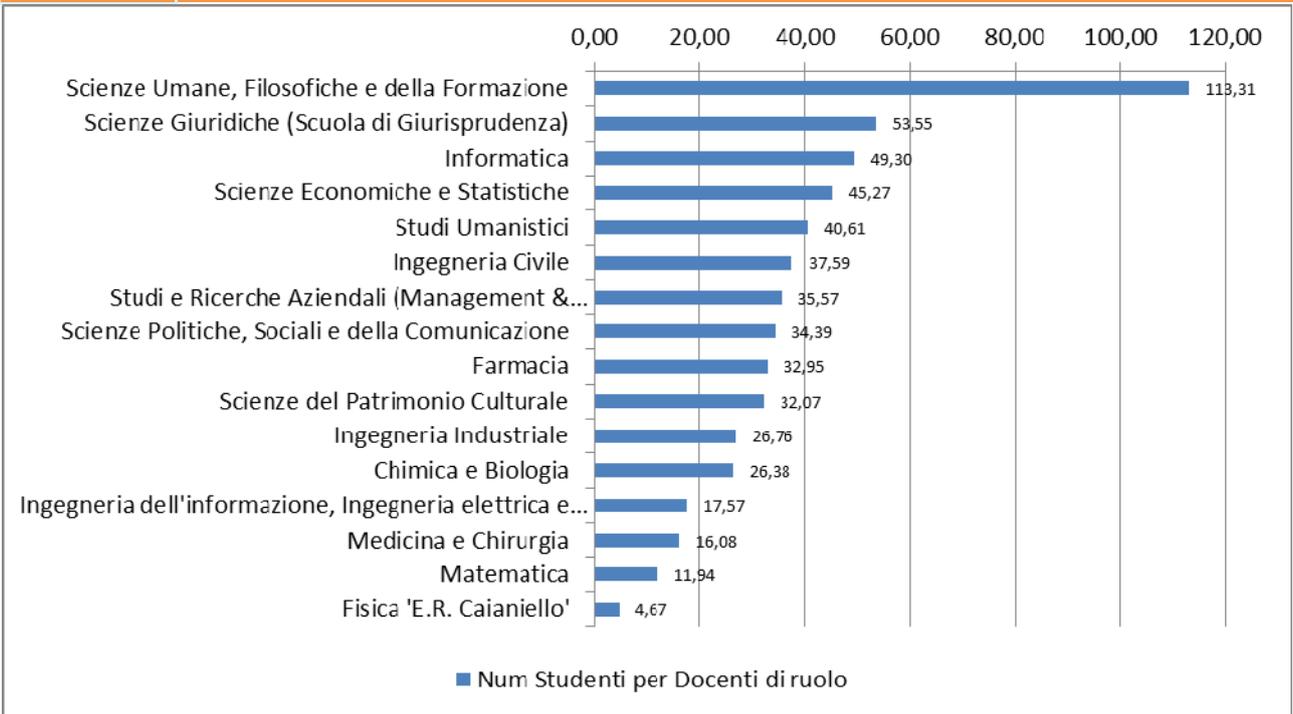


GRAFICO 11 | NUMERO STUDENTI PER DOCENTE



2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti appaiono coerenti con gli obiettivi di programmazione triennale approvati dal Senato Accademico che ha confermato, anche per l'anno 2013, le linee generali programmatiche dell'Ateneo relative al triennio precedente e di cui alle linee programmatiche dettate dal MIUR, secondo le cinque principali aree di intervento:

- i corsi di studio da istituire e da attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse umane e strutturali, nonché quelli da sopprimere;
- il programma dello sviluppo della ricerca scientifica;
- le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
- i programmi di internazionalizzazione;
- il fabbisogno di personale docente e non docente sia a tempo determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità.

In particolare, le strutture amministrative sono state chiamate a favorire ed agevolare l'utilizzo delle attività di gestione delle basi dati relativamente a:

- Banca dati dell'offerta formativa;
- Anagrafe degli Studenti;
- Anagrafe dei laureati;
- Anagrafe dei dottori di ricerca;
- Anagrafe della ricerca;
- Dinamiche del personale e delle spese correlate;
- Organizzazione dei bilanci di Ateneo su base triennale;
- Individuazione e formalizzazione dei criteri per la valutazione della stabilità delle previsioni di entrata ed uscita;
- Individuazione e formalizzazione dei criteri e metodi per l'omogeneo trattamento e presentazione dei dati relativi alla contribuzione studentesca;
- Monitoraggio della gestione del personale e dei relativi costi in rapporto alla struttura delle entrate ed, in particolare, del FFO;
- Costruzione del sistema "reporting" aziendale che, attraverso l'esposizione della struttura delle entrate e delle spese, illustri la vocazione dell'Ateneo e verifichi la coerenza con le opzioni programmatiche effettuate;
- Prosecuzione del processo di semplificazione amministrativa;
- Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei servizi e sviluppo di un sistema di monitoraggio della qualità percepita (customer-satisfaction) per le attività amministrative ad essi connessi;
- Passaggio dalla contabilità finanziaria (CIA) a quella di tipo economico-patrimoniale (U-GOV);
- Completamento della riorganizzazione dei Distretti amministrativi a servizio dei Dipartimenti.

Le suddette attività sono state attuate, nel corso del periodo considerato, con il miglioramento dei diversi indicatori posti in evidenza dalle istruzioni ministeriali recepite dal Senato Accademico.

E' al riguardo da registrarsi il parere favorevole del Collegio dei Revisori sull'approvazione del rendiconto finanziario dell'anno 2012, con relazione non solo di certificazione del rispetto dei vincoli di bilancio e dei vincoli legislativi alla spesa, ma anche di assoluta regolarità nelle strutture contabili di

gestione e nell'adozione dei relativi provvedimenti autorizzatori. Importante anche il riconoscimento dell'avvenuto passaggio, dal 1/1/2013, del sistema di contabilità economico patrimoniale e l'adeguamento del sistema organizzativo interno che ha impegnato costantemente l'attività nel corso dell'anno 2013.

L'Amministrazione ha ottenuto il miglioramento delle proprie performances anche attraverso il potenziamento dei servizi informatici on-line per gli studenti, i docenti e gli Uffici Amministrativi, ed la protezione degli investimenti in tecnologie informatiche mediante il costante aggiornamento delle piattaforme di calcolo e di rete. Tutte le azioni svolte sono state improntate all'applicazione di quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) e dalle circolari emanate dal DigitPa.

Nell'ottica della semplificazione amministrativa e per il potenziamento dei servizi nel settore della dematerializzazione e della gestione dei flussi documentali, è stata realizzata l'integrazione della piattaforma per il protocollo informatico con le altre procedure applicative dell'Ateneo; è stato attivato il servizio di certificazione on-line, si è implementata una piattaforma di Web Community che crea uno spazio virtuale di scambio di oggetti multimediali tra docenti e studenti.

Si sono, altresì, consolidate le metodologie e gli strumenti per la rilevazione della customer-satisfaction dei servizi.

Per quel che riguarda servizi specifici di Ateneo, è in implementazione il sistema di verbalizzazione degli esami via web con firma digitale remota e la pubblicazione degli esiti on line (per studenti e per docenti); si è adeguato il software di Ateneo alle nuove normative MIUR per la gestione dell'ANS (Anagrafe Nazionale Studenti) e delle banche date laureati (Alma Laurea); si sono attivate le nuove procedure per la gestione della Ricerca, il Catalogo di Ateneo sul portale UniSa, il Format di Ateneo per l'Autovalutazione della Ricerca; in corso l'estensione delle applicazioni del sistema informatico U-GOV predisposto dal CINECA.

Essendo stato integrato il sistema Archibus per la gestione del patrimonio immobiliare con altre applicazioni amministrative (tra cui la Contabilità, la gestione aule, la rilevazione presenze e i pass-parcheggi -rilevante ai fini della gestione della privacy- il web di Ateneo) si è proceduto alla ricognizione inventariale dei beni assegnati ai 29 dipartimenti sciolti al 31 dicembre 2010 per la riattribuzione ai 16 dipartimenti di nuova costituzione.

Profonde le modifiche strutturali ed organizzative che hanno caratterizzato il 2011: come accennato, in linea con le previsioni della legge n. 240/2010 sono stati costituiti n. 16 dipartimenti in luogo dei precedenti 29, e soprattutto è stata ridisegnata l'organizzazione delle strutture amministrative di supporto ai dipartimenti, con l'identificazione di un nuovo modello organizzativo per l'Amministrazione dell'Ateneo coerente con le esigenze amministrativo-contabili introdotte con la L. n. 240/2010 e la previsione di un bilancio unico e consolidato di Ateneo che comporta vincoli organizzativi non più in linea con il modello organizzativo dipartimentale.

La riorganizzazione delle strutture decentrate in distretti a servizio di più dipartimenti ha comportato la redistribuzione del personale, la rivalutazione delle competenze, la determinazione di nuove attribuzioni, un nuovo assetto organizzativo-funzionale del personale con l'impegno portato a termine anche con intensi e numerosi rapporti con le organizzazioni sindacali.

Le strategie proposte per la gestione del personale in applicazione di tutte le disposizioni che consentivano la contrazione delle risorse umane e che hanno trovato accoglimento nelle deliberazioni assunte dagli Organi di governo dell'Ateneo, hanno consentito allo stesso di mantenere al di sotto del 90% il rapporto tra le spese fisse e l'FFO.

Un importante elemento per la definizione consapevole dei percorsi strategici e gestionali dell'Ateneo è rappresentato dal Bilancio Sociale, un documento pubblico, giunto ormai alla seconda edizione, che è stato redatto con l'obiettivo di avere un nuovo strumento di comunicazione ampio, diffuso e trasparente, in grado di soddisfare una domanda crescente di informazioni che riguardano, da un lato, i risultati reddituali e competitivi della gestione e, dall'altro, gli effetti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività dell'Ateneo.

Il Bilancio Sociale ha consentito di far conoscere e far capire all'esterno le peculiarità della nostra amministrazione, soddisfacendo le esigenze informative di tutti gli interlocutori di riferimento (stakeholders), ed ha costituito un importante supporto per uno svolgimento consapevole ed efficace dell'attività di indirizzo e di gestione, consentendo di riflettere sulle nostre potenzialità e sulle nostre debolezze.

2.4 Le criticità e le opportunità

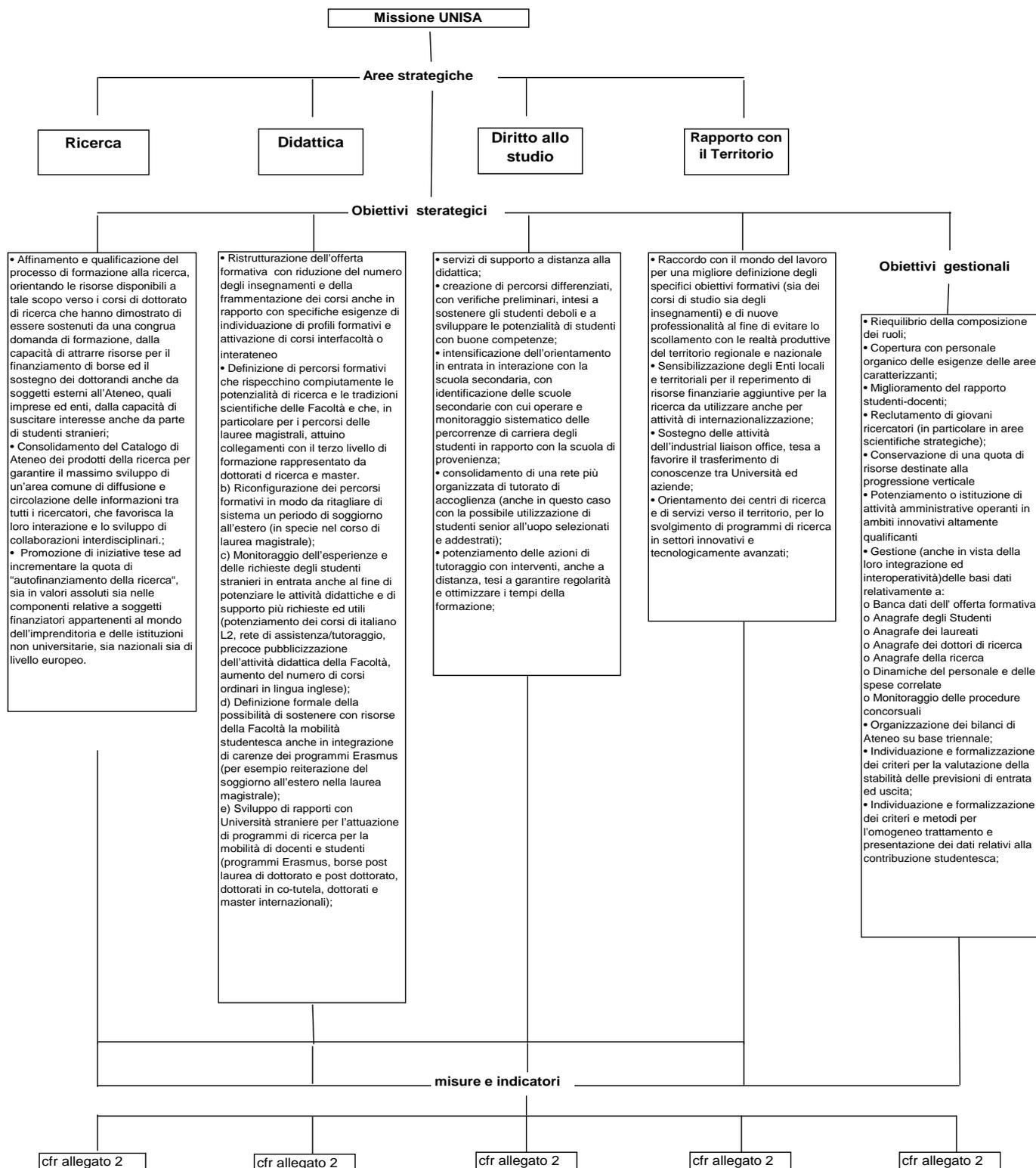
L'anno 2013 è stato caratterizzato da un grande processo di riorganizzazione interna con il consolidamento dell'aggregazione dei Dipartimenti e con il supporto dei Distretti. La riorganizzazione è stata completata con il passaggio alla nuovo sistema informativo contabile e con l'adozione della contabilità economico-patrimoniale di tipo autorizzatorio. E' stato adottato un nuovo regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e il personale tecnico-amministrativo è stato coinvolto in corsi di formazione teorico-pratica per l'implementazione a regime del nuovo sistema contabile. E' stata ridefinita anche la mappatura dei nuovi target dirigenziali adottati con il nuovo piano della performance 2014-2016 al fine di rappresentare con più specifici indicatori quali-quantitativi i risultati che saranno raggiunti. Tutto il lavoro di riorganizzazione è stato finalizzato a linearizzare i procedimenti amministrativi e ad alleggerire i passaggi burocratico-formali consentendo una rapida riduzione dei tempi dei procedimenti. D'altronde, la semplificazione amministrativa connessa al maggior livello di digitalizzazione delle pratiche amministrative, al ricorso sempre più intenso a posta elettronica certificata e firma digitale, hanno consentito non solo di ottenere importanti risparmi di costi ma anche di ricevere risposte più rapide. Criticità emergono nell'utilizzo della pec che dovrebbe essere diffusa a tutti i livelli degli uffici, ivi compreso la firma digitale per i responsabili dei procedimenti amministrativi. Opportunità emergono dal ricorso sempre maggiore, da parte dei docenti dell'Ateneo, a fondi di finanziamento esterni quali i fondi di ricerca europei (VII P.Q., Horizon 2020, ecc.) che stanno impegnando le strutture amministrative a costanti aggiornamenti professionali e al confronto con modalità di rendicontazione più articolate che possono offrire anche opportunità di *job enrichment*.

3. OBIETTIVI : RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance

Si riporta l'albero della Performance di cui al Piano per la performance per il triennio 2013/2015.

Albero della Performance dell' Università degli Studi di Salerno



3.2 Obiettivi strategici

Quanto più diffusamente espresso nella sezione 2.3. “risultati raggiunti”, ed al quale si rinvia, dà contezza dell’avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi strategici. Va osservato che la molteplicità di interessi diversi a cui risponde l’Ateneo rende piuttosto complessa la misurazione della propria performance, nel senso che i vari stakeholder definiscono gli elementi qualificanti della performance rispetto ai propri valori ed esigenze. Nel complesso, l’Università degli Studi di Salerno raggiunge risultati abbastanza in linea con la media nazionale nonostante siano minori le risorse a disposizione dell’Ateneo (ad esempio, le tasse e i contributi provenienti dagli studenti sono inferiori di circa il 46% rispetto alla media nazionale e minore risulta anche il rapporto del finanziamento ordinario per studente iscritto, laddove il dato salernitano è pari a circa 77% della media nazionale) anche dagli indicatori relativi al personale (sia docente che tecnico-amministrativo) emerge un sostanziale allineamento dei dati della nostra Università con le medie nazionali in termini di servizi erogati ma una dotazione organica inferiore. L’affacciarsi sul mercato del lavoro dei laureandi impatta con le condizioni di contesto socio-economico, culturale e ambientale particolarmente fragili nell’area in cui opera l’Ateneo, rispetto ad altre Università che invece sono inserite in realtà territoriali dalle condizioni economico-sociali sicuramente più favorevoli, il che condiziona anche il tasso di abbandono registrato dalla nostra università. Su tale dato, comunque, l’Ateneo intende investire sempre maggiori risorse per ridurre il tasso di abbandono, e riportarlo così ai livelli medi nazionali, consolidando e rafforzando le azioni tese ad un forte miglioramento nelle prospettive occupazionali. In conclusione, si può sostenere che nonostante l’Ateneo sconti una situazione di partenza non proprio favorevole, sia in termini di contesto socio-economico di riferimento sia per l’ammontare delle risorse acquisite che trasferite, le performance raggiunte indicano che il grado di soddisfazione degli interlocutori sociali è da considerarsi sufficientemente in linea con la media delle altre Università italiane. Dunque sembra che l’Università degli Studi di Salerno risponda appieno alle funzioni che è chiamata a svolgere in termini di valorizzazione delle conoscenze, di creazione delle risorse per lo sviluppo delle comunità e del territorio in cui opera. Si fornisce un grafico riassuntivo della performance rispetto ai principali Stakeholder:

GRAFICO 12 **Indicatori di relazione sociale degli Stakeholders UNISA 2012**

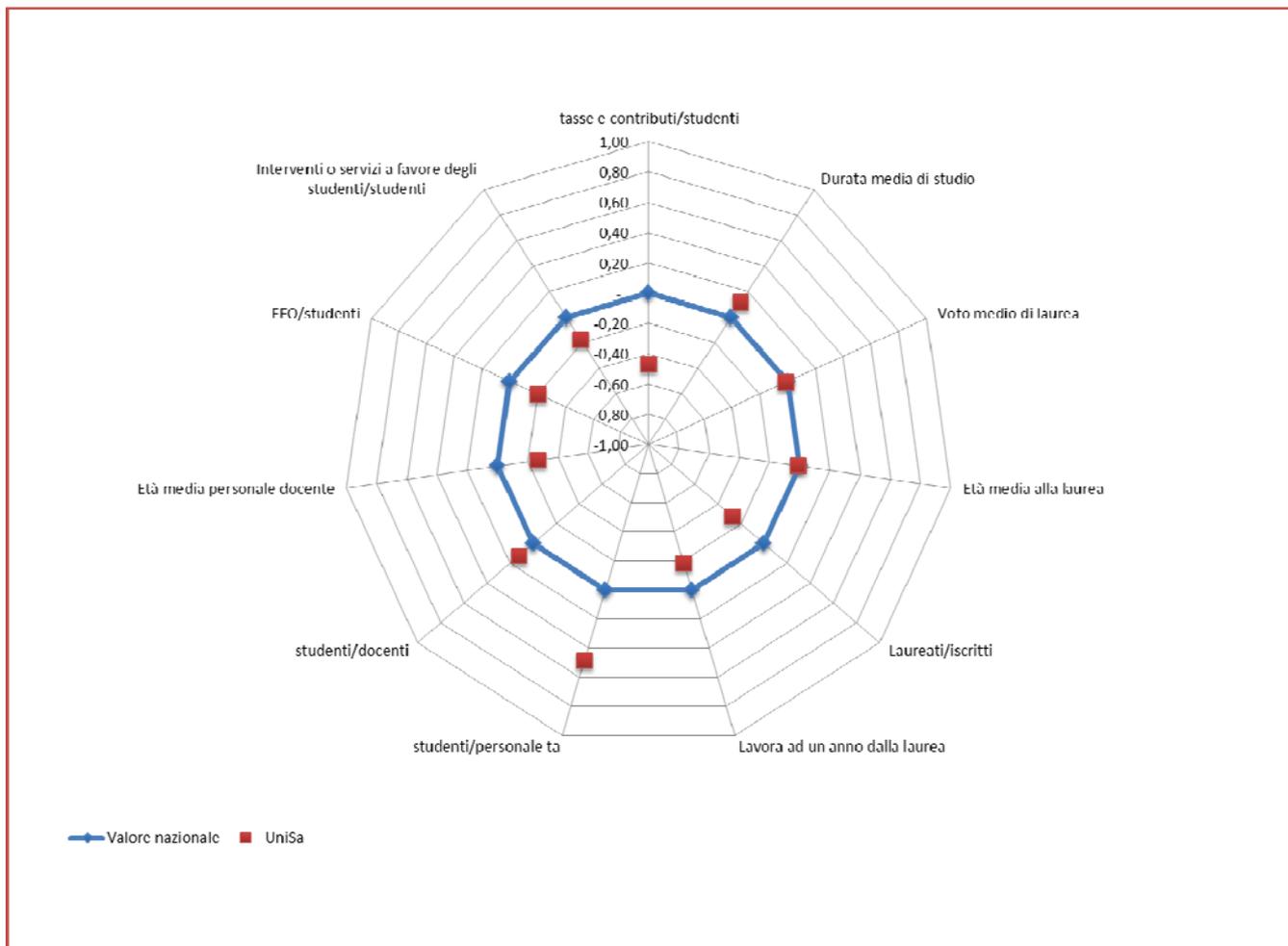


TABELLA 11 indicatori di relazione sociale degli Stakeholder UNISA 2012

INDICATORE	VALORE NAZIONALE			VALORE UNISA		
	num.	denom.	INDICATORE NAZ.	num.	denom.	INDICATORE ATENEO
Interventi o servizi a favore degli studenti/studenti	162.123	1.710.724	9,48%	6.249	35.587	17,56%
tasse e contributi/studenti	2.540.877	1.710.724	1485,26	28.019	35.587	787,32
Laureati/iscritti	295.699	1.710.724	17,29%	4.478	35.587	12,58%
Interventi o servizi a favore degli studenti/studenti	5,097	6,233	0,0818%	3	5	0,0671%
età media personale docente			51			50
studenti/personale ta	1.710.724	45.739	37,40	35.587	640	55,60
studenti/docenti	1.710.724	49.973	34,23	35.587	924	38,51
FFO/studenti	6.830.046.742	1.710.724	3.992	112.609.426	35.587	3.164,34

3.3 Obiettivi e piani operativi

Si forniscono dei quadri sinottici sulle principali caratteristiche e fasi del sistema di valutazione del personale in uso presso l'Ateneo sin dal 2009 ed in continuo adeguamento in relazione alle novità organizzative e strutturali oltre che alle finalità strategiche di Ateneo.

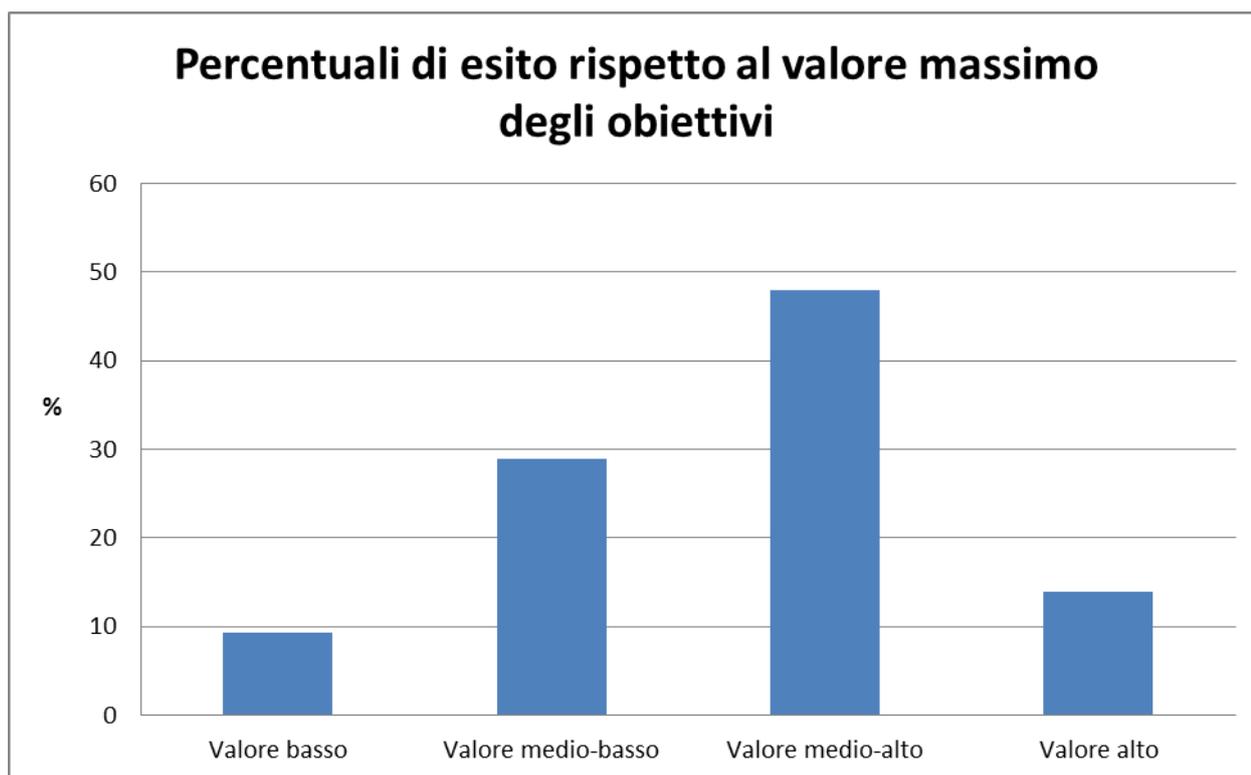
TAB. 12 - Sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni e correlato sistema di organizzazione del lavoro per obiettivi	
FASI	INTERESSATI
1. obiettivi generali programmatici di Ateneo	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione
2. linee di gestione (<i>priorità gestionali</i>) e obiettivi comuni di Ateneo	Direttore Amministrativo e Dirigenti
3. obiettivi individuali	Direttore amministrativo, Dirigenti, EP, D (<i>con incarichi di responsabilità</i>)
4. obiettivi comuni di unità	Responsabili di unità
5. condivisione degli obiettivi, compilazione dei "Piani di lavoro" e verifica della coerenza	Tutti
6. monitoraggio e verifiche intermedie	Valutatore e valutato
7. compilazione "Scheda di valutazione"	Valutatore
8. colloquio di valutazione ed eventuali osservazioni	Valutatore e valutato
9. verifica della coerenza e della omogeneità delle valutazioni; sistema premiante	Direttore Amministrativo e Dirigenti
10. raccolta schede di valutazione per piani di miglioramento	Ufficio di riferimento

TAB. 13 - Sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo	
VALUTATO	VALUTATORE
Dirigenti Capi Uffici di Staff	Direttore Amministrativo
EP e Responsabili di Ufficio di Coordinamento	Dirigente dell'Area
Capi degli Uffici afferenti alle Aree dirigenziali	Dirigente dell'Area <i>(sentito l'eventuale Responsabile di Ufficio di Coordinamento)</i>
Capo dell'Ufficio Amministrativo di Facoltà Capo dell'Ufficio Amministrativo di Dipartimento Responsabili di Laboratorio complesso*	Direttore Amministrativo <i>(sentito il Preside di Facoltà o il Direttore di Dipartimento)</i>
Personale assegnato all'ufficio	Capo ufficio
Personale delle Facoltà o dei Dipartimenti inquadrato nell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati non assegnato all'Ufficio Amministrativo di Facoltà o di Dipartimento	Preside di Facoltà o Direttore di Dipartimento <i>(sentito l'eventuale Responsabile tecnico di riferimento)</i>

TAB. 14 - Sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo	
TIPOLOGIA OBIETTIVI	INTERESSATI
A) obiettivi individuali	EP, D <i>(con incarichi di responsabilità)</i>
C) obiettivi comuni di Ateneo	tutti
D) comportamenti organizzativi	Tutti

Questo il quadro delle fasi tipiche del sistema di valutazione adottato dall'Ateneo; nel 2011 tutto il personale è stato oggetto di valutazione, con le seguenti percentuali di esito rispetto al valore massimo degli obiettivi da raggiungere:

Graf. 16 – distribuzione in classi di valore degli esiti del processo di valutazione svolto sul personale tecnico-amministrativo (cat. B, C, D, EP)



Quanto al personale dirigente, tutti hanno consegnato le relazioni previste dal sistema; le stesse sono in corso di valutazione, fermo che anche come emerge dall'andamento dei risultati operativi in linea di massima gli obiettivi assegnati possono ritenersi raggiunti in misura decisamente prevalente. Nel corso del 2013 è stato avviato uno specifico progetto con il FORMEZ per parametrare gli obiettivi dirigenziali a precisi indicatori quali/quantitativi per misurare il raggiungimento dei target sugli obiettivi assegnati.

Di seguito si presentano le tabelle previste dall'allegato n. 4 della Delibera CIVIT n. 5/12:

Tabella 4.1 *Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0 %
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	mar-14		x		
Non dirigenti	630	mar-14		x		

Tabella 4.2 *Peso (%) dei criteri di valutazione*

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

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili		4	
Non dirigenti	600	30	

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

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

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

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

3.4 Obiettivi individuali

Si sintetizzano gli obiettivi dirigenziali assegnati e i risultati raggiunti nel 2013:

ANNO	AREA	DENOMINAZIONE	DIRIGENTE	N. OBB	DESCR. OBIETTIVO	DURATA	INDICATORE	TARGET	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBB.
2013	1	AREA I - Supporto Strategico Direzionale	Del Basso	1	Redazione specifiche tematiche per la procedura parametrizzata di valutazione ex post dei corsi di dottorato di ricerca svolti nel corso dell'aa 2011-2012.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2013	1	AREA I - Supporto Strategico Direzionale	Del Basso	2	Programmazione universitaria triennale: A valle della attivazione dei nuovi Dipartimenti e delle nuove Facoltà in attuazione della Legge 240/2010 e del nuovo Statuto UNISA, elaborazione di una proposta di programmazione da presentare al Senato Accademico contenente il set di indicatori individuato nel corso del 2012 in attuazione della delibera del Senato Accademico del 28/11/2011.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2013	1	AREA I - Supporto Strategico Direzionale	Del Basso	3	Riformulazione delle attività di supporto al Nucleo di Valutazione in tema di accertamento del possesso dei requisiti necessari da parte dei CDS da inserire nella banca dati dell'Offerta Formativa a decorrere dall'aa 2013-2014 alla luce delle norme di attuazione del d.lgs 19/2012.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2013	1	AREA I - Supporto Strategico Direzionale	Del Basso	4	Valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti i corsi di studio. Ricostruzione dall'aa 2005/2006 delle graduatorie per ciascuna delle 17 domande del questionario somministrato agli studenti delle graduatorie di Facoltà	Annuale	quantitativo	SI	100%

				a di singolo CdS introdotte dall'aa 2009/2010 e relativi grafici con indicazione dei valori di eccellenza e delle soglie di allarme.					
2013	1	AREA I - Supporto Strategico Direzionale	Del Basso	5	Piano della performance ex d.lgs 150/2009. Supporto all'Area IV per la redazione del piano della performance e per la certificazione dei risultati della performances a cura del Nucleo di Valutazione di Ateneo.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	2	AREA II - Comunicazione e Affari Generali	Riggio	1	A seguito della approvazione del nuovo Statuto in applicazione della legge di riforma del sistema universitario (legge 240/2010) definizione dei provvedimenti attuativi.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	2	AREA II - Comunicazione e Affari Generali	Riggio	2	Determinazione di alcuni procedimenti amministrativi.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	2	AREA II - Comunicazione e Affari Generali	Riggio	3	Attività di censimento periodico dei crediti dell'Amministrazione e messa a punto di una metodica procedimentale volta al recupero degli stessi.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	2	AREA II - Comunicazione e Affari Generali	Riggio	4	Attività di riorganizzazione delle pagine WEB del sito e sperimentazione di nuove metodiche di comunicazione attraverso strumenti multimediali quali radio e tv via Web e in base alla esperienza di altri Atenei e della biblioteca di Ateneo l'utilizzo di social network quali Facebook, Twitter, ecc.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	3	AREA III - Didattica e Ricerca	Carannate	1	Assicurare, anche in collaborazione con l'Area I, il rispetto degli adempimenti stabiliti dall'ANVUR connessi alla valutazione della qualità della ricerca 2004-10.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	3	AREA III - Didattica e Ricerca	Carannate	2	Consolidare e potenziare il supporto amministrativo all'internazionalizzazi	Annuale	quantitativo	SI	100%

				one di Ateneo favorendo in particolare le azione a sostegno della mobilità di studenti e docenti.					
2012	3	AREA III - Didattica e Ricerca	Carannate	3	Realizzazione di un sistema di rilascio di titoli accademici ed attestati di attività per assegnisti, borsisti dottorati e laureati in doppia lingua italiana ed inglese.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	3	AREA III - Didattica e Ricerca	Carannate	4	Realizzazione, nell'ambito del diritto allo studio, di un servizio centralizzato per la programmazione e la gestione dell'attività di placement universitario mediante l'organizzazione di una struttura organizzativa composta da: una unità operativa centralizzata; ripetizioni di tutte le funzioni su supporto informatico.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	4	AREA IV - Risorse Umane	Turco	1	Implementazione ed ottimizzazione della fase di adattamento del nuovo sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo predisposto dal Cineca alle esigenze dell'Ateneo.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	4	AREA IV - Risorse Umane	Turco	2	Riesame dell'attuale regolamento conto terzi e predisposizione ed emanazione di nuovo testo adeguato al nuovo assetto dell'Ateneo.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	4	AREA IV - Risorse Umane	Turco	3	Studio di fattibilità per la legittimità di procedure per l'erogazione di compensi incentivanti al personale Docente e Ricercatore su progetti di ricerca Dipartimentale con finanziamenti non di bilancio Universitario. Ad eventuale esito positivo, predisposizione di regolamento ad hoc.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	4	AREA IV - Risorse Umane	Turco	4	Predisposizione di una bozza di Regolamento di Ateneo per l'attribuzione, l'autocertificazione e	Annuale	quantitativo	SI	100%

					la verifica dei compiti didattici e di servizio agli studenti dei professori e dei ricercatori, ai sensi dell'art. 6 e 7 della legge 240/2010.				
2012	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	1	Messa a regime della Contabilità Economico Patrimoniale per il 2012 su tutti i Centri di Responsabilità comprensiva del supporto alle scritture di assestamento di competenza dei Centri di Responsabilità e propedeutiche alla formulazione dei consuntivi 2011.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	2	Formulazione di una proposta di Regolamento di Amministrazione di contabilità e finanza da sottoporre ai vertici dell'Amministrazione che tenga conto delle innovazioni introdotte dalla Legge 240/2010	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	3	Proposta di formulazione della procedura di pagamento delle fatture coerente con le innovazioni introdotte dalla direttiva UE 2011/35/UE, che dovrà esser recepita dallo stato italiano entro febbraio 2013	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	4	Proposta di formulazione del nuovo schema di capitolato d'appalto per la scelta del nuovo istituto tesoriere.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2013	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	1	Elaborazione di una proposta di riformulazione dell'assetto organizzativo dell'Area V in funzione delle modifiche statutarie e dei nuovi adempimenti legati all'adozione della contabilità economico patrimoniale nell'Ateneo di Salerno a decorrere dal 2013.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2013	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	2	Formulazione di una proposta di Revisione della procedura di erogazione dei contributi e conseguente rimborso	Annuale	quantitativo	SI	100%

					spese a favore delle Associazioni Studentesche.				
2013	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	3	Collaborazione al trasferimento delle competenze dai Centri di Responsabilità delle Facoltà ai Distretti competenti.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2013	5	AREA V - Risorse Economiche e Finanziarie	Del Basso	4	Redazione del manuale di contabilità da sottoporre al Consiglio di Amministrazione sulla base delle direttive contenute nel Regolamento di contabilità di Ateneo.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	6	AREA VI - Risorse Strumentali	Basile	1	Assumere le iniziative atte ad instaurare le procedure di validazione alla luce delle modifiche normative introdotte dal D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207 anche attraverso la costituzione di un'unità tecnica di verifica e validazione.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	6	AREA VI - Risorse Strumentali	Basile	2	l'ampliamento dei servizi informatici on line e potenziamento delle capacità di calcolo e trasmissione dati.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	6	AREA VI - Risorse Strumentali	Basile	3	Assumere le iniziative atte a realizzare le opere di edilizia previste per il triennio 2012-2014 così come da programma triennale dei lavori pubblici relativo allo stesso periodo, ciò con particolare riferimento delle strutture a servizio della nuova Facoltà di Medicina e Chirurgia (laboratori di ricerca, studi, aule). Siprovederà, inoltre, al completamento degli appalti in corso tra cui quello per la realizzazione della biblioteca tecnico scientifica nel campus universitario di Fisciano, quello per la ristrutturazione del IV lotto (corpi A, C, D), e dell'edificio L nel campus universitario di Baronissi e quello per l'allestimento di studi nel Corpo L nel	Annuale	quantitativo	SI	100%

				campus universitario di Baronissi. Infine, si porranno in essere le iniziative per assicurare la corretta manutenzione e gestione del patrimonio immobiliare dell'Ateneo e al loro definitivo accatastamento.					
2012	6	AREA VI - Risorse Strumentali	Basile	4	Assumere iniziative atte a dare esecuzione alle procedure relative al finanziamento per la realizzazione di infrastrutture materiali ed immateriali in riferimento alle opportunità offerte dagli enti di riferimento (Ministero, Regione e Provincia.	Annuale	quantitativo	SI	100%
2012	7	AREA VII - Biblioteche	Riggio	1	Adozione di tecnologie avanzate e implementazione di procedure e servizi innovativi: Progetto AriEL e altre procedure	Pluriennale	quantitativo	SI	100%
2012	7	AREA VII - Biblioteche	Riggio	2	Riorganizzazione e sviluppo delle collezioni: periodici e quotidiani. Iniziative di Tutela e conservazione.	Triennale	quantitativo	SI	100%
2012	7	AREA VII - Biblioteche	Riggio	3	Catalogo collettivo di Ateneo secondo le procedure di software Aleph 500.	Pluriennale	quantitativo	SI	100%
2012	7	AREA VII - Biblioteche	Riggio	4	Ricognizione patrimoniale dei beni mobili: adozione gestionale Archibus.	Annuale	quantitativo	SI	100%

Tab. 18 – Esiti del monitoraggio degli obiettivi dirigenziali assegnati nel 2013

4. Risorse, efficienza ed economicità

In armonia con quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs n. 91/2011, che prevede che il bilancio di previsione e il consuntivo siano accompagnati dal Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, si forniscono schemi riassuntivi elaborati sulla base dei dati contabili desunti dalla procedura U-GOV per l'anno 2013 e riportati nel modello di controllo di gestione denominato S.A.G. (Sistema analitico-gestionale):

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
AMM.C.LE Totale	20,04%	8,11%	4,80%	14,55%
FACOLTA' Totale	1,69%	1,02%	17,76%	0,55%
DIPARTIMENTI Totale	77,10%	70,35%	50,85%	0,14%
CENTRI Totale	1,17%	20,22%	25,86%	0,50%
PROGETTI Totale	0,00%	0,00%	0,68%	0,54%
SCUOLE DI SPEC. Totale	0,00%	0,29%	0,06%	0,47%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tab. 15 - distribuzione % dei costi per categorie e livelli organizzativi (2013)

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
AMM.C.LE Totale	81,52%	12,28%	6,20%	100,00%
FACOLTA' Totale	21,96%	4,94%	73,09%	100,00%
DIPARTIMENTI Totale	64,56%	21,92%	13,52%	100,00%
CENTRI Totale	6,93%	44,50%	48,57%	100,00%
PROGETTI Totale	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
SCUOLE DI SPEC. Totale	0,00%	85,11%	14,89%	100,00%
Totale complessivo	59,19%	22,02%	18,79%	100,00%

Tab. 16 distribuzione % dei costi per macro livelli organizzativi – (2013)

In termini di economicità della spesa, è stata trasmessa al MEF- DRGS- la relazione ex art. 26 della Legge 488/99 dalla quale si evince la seguente distribuzione della spesa realizzata nell'anno 2013 suddivisa per categorie merceologiche:

Categoria merceologica	tot per categorie
Apparati e Servizi di Telefonia e Trasmissione Dati	0,14%
Arredi e complementi di arredo	0,93%
Cancelleria a uso ufficio e didattico	10,00%
Elettronica, fotografia, ottica e audio/video	0,46%
Hardware e macchine per ufficio	7,48%
Libri e materiale bibliografico (cartaceo ed elettronico)	34,76%
Materiale elettrico	0,55%
Software	1,87%
Strumenti e materiale di laboratorio	29,98%
Altro	13,83%
	100,00%

Tab. 17 Analisi di economicità della spesa di Ateneo - Distribuzione dei costi per categorie merceologiche (2013)

5. Pari opportunità e Bilancio di genere.

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

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

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

Gli interventi messi in atto spaziano dal tutorato specializzato, ovvero al supporto didattico inteso come aiuto nello studio da parte di tutor, spesso selezionati tra studenti senior, ad iniziative che rendono fruibili attività ricreative, sportive, teatrali, di sostegno psicologico, di mobilità internazionale; in tema è stata anche rilasciata specifica delega rettorale, per una capillare efficacia dell'azione ad ogni livello. Ampia descrizione dei servizi e delle relative modalità di accesso, degli organismi dedicati, degli ausili informatici, è contenuta in un'apposita *“Guida ai servizi per gli studenti disabili”* pubblicata sul sito web dell'Ateneo alla pagina dedicata alla disabilità. Per la realizzazione dei suddetti servizi l'Ateneo salernitano impegna annualmente per gli studenti diversamente abili considerevoli risorse finanziarie

Allegati

Relazioni sugli obiettivi raggiunti dai dirigenti

Bilancio di genere

ALLEGATO

BILANCIO DI GENERE

Rilevazione creata il 11/02/2014 relativa all'anno 2013

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Totale personale	0	0,00%	4	100,00%	4	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		1,08%		0,59%
incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,27%		0,15%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	3	50,00%	3	50,00%	6	100,00%
41-50	13	43,33%	17	56,67%	30	100,00%
Oltre 50 anni	30	61,22%	19	38,78%	49	100,00%
Totale personale	46	54,12%	39	45,88%	85	100,00%
% sul personale complessivo		14,89%		10,48%		12,48%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	8	47,06%	9	52,94%	17	100,00%
41-50	21	42,86%	28	57,14%	49	100,00%
Oltre 50 anni	29	59,18%	20	40,82%	49	100,00%
Totale personale	58	50,43%	57	49,57%	115	100,00%
% sul personale complessivo		18,77%		15,32%		16,89%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
31-40	50	48,08%	54	51,92%	104	100,00%
41-50	72	44,72%	89	55,28%	161	100,00%
Oltre 50 anni	82	39,61%	125	60,39%	207	100,00%
Totale personale	205	43,07%	271	56,93%	476	100,00%
% sul personale complessivo		66,34%		72,85%		69,90%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	263	44,13%	333	55,87%	596	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	0	0	0	0	0
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	263	44,13%	333	55,87%	596	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?
L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

NO

NO

3.2 Consigliera di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?

NO

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?

NO

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 Negli ultimi 5 anni quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	3	25,00	3	25,00	6	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	11	39,29	3	10,71	14	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	14	70,00	6	30,00	20	100
% sul Totale Complessivo		5,32		1,80		3,36

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO

4.2 Telelavoro

NO

4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	8	0

	Donne	Uomini
Durata media in giorni per persona	14,00	0,00
Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)		
	Donne	Uomini
Numero di persone	29	16
Durata media in giorni per persona	14,00	8,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

NO

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

0

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	0	0	0
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	0	87.228	-100,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

4.6 Sistema di valutazione del personale

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

SI

Da quale anno

2004

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

0

Capacità di relazione	0
Accuratezza e tempestività	0
È stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?	SI
Da quale anno	2005
Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità	0
Presenza in ufficio	0
Collaborazione	0
Puntualità	0

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

NO

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

NO

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2013

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	0	0	0,00	0,00
Posizioni organizzative	4	3	42,00	336,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	4	1	24,00	300,00
Altri dipendenti	6	5	42,00	54,00
Totale	14	9	108,00	690,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

NO

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0

	Nr Donne	Nr Uomini
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI
Annualmente
Redazione del conto annuale

Con quale cadenza vengono stilate?

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

NO

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

NO

5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Esiste Comitato Unico di Garanzia?

NO

Comitato Pari Opportunità (CPO)

Esiste comitato "antimobbing"?

NO

Esistono C.P.O.?

NO

Ci sono CPO in via di costituzione

SI

6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

0