

Università degli Studi di Salerno



Relazione sulla performance

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

anno 2014

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.....	21
2.4	Le criticità e le opportunità.....	23
3.	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	24
3.1.	Albero della performance	24
3.2	Obiettivi strategici	25
3.3	Obiettivi e piani operativi.....	28
3.4	Obiettivi individuali.....	33
4.	Risorse, efficienza ed economicità	37
5.	Pari opportunità e Bilancio di genere	39
	Allegati	39

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. 150/2009.

L'Università degli Studi di Salerno nella redazione della presente Relazione sulla performance prende le mosse dal piano della performance anni 2014-2016, approvato con delibera del C.A. del 19/02/2014, pubblicato sul sito internet www.unisa.it e trasmesso al Nucleo di Valutazione (Organo di controllo interno dell'Amministrazione), all'ANAC e 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 2012 e 2013 (ultimo consuntivo disponibile all'epoca della redazione), già contengono informazioni e riferimenti relativi ai fenomeni più rilevanti intervenuti nel 2014, 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 36.000 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	957	56,68%
**	Docenti a contratto	0	0,00%
***	Dirigenti	4	0,25%
***	Dirigenti a contratto	1	0,06%
***	Personale TA a tempo indeterminato	650	39,85%
***	Personale TA a contratto	0	0,00%
***	Collaboratori ed esperti linguistici	19	1,16%
		1631	100,00%
	Personale TA/Docenti		70,43%
*	Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2014)		
**	Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2013/14 al 31/12/2014)		
***	Fonte MIUR/USTAT - (31.12.2014)		

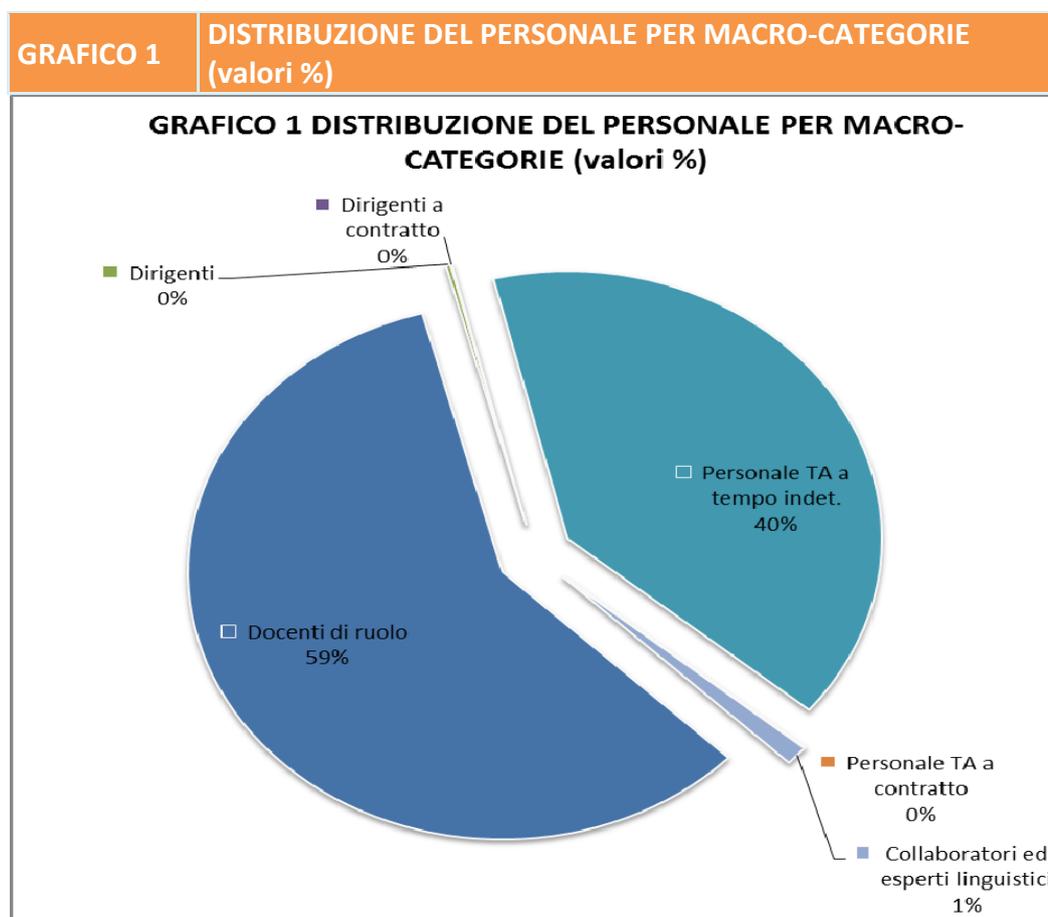


TABELLA 2 COMPOSIZIONE PERSONALE PER TIPOLOGIA			
	Tipologia personale	Numero	%
	Di ruolo	1630	99,94%
	A contratto	1	0,06%
		1631	100,00%

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 (31.12.2014)	Professori ordinari	169	48	217	77,88%	22,12%	22,68%
	Professori associati	203	108	311	65,27%	34,73%	32,50%
	Professori Straordinari	18	11	29	62,07%	37,93%	3,03%
	Ricercatori universitari	212	188	400	53,00%	47,00%	41,80%
		602	355	957	62,90%	37,10%	100,00%

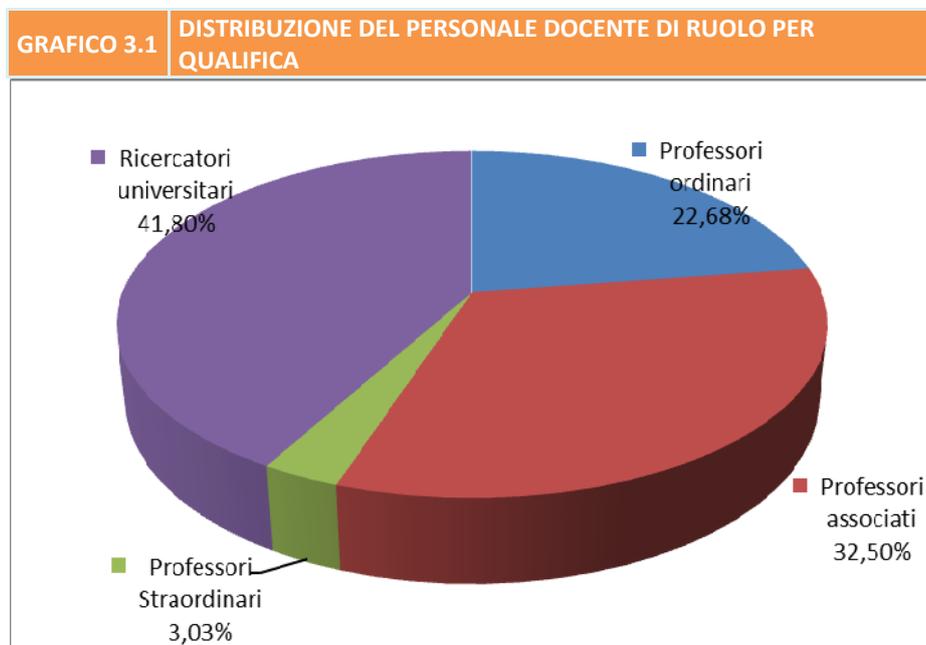


GRAFICO 3.2 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI RUOLO PER QUALIFICA E PER SESSO

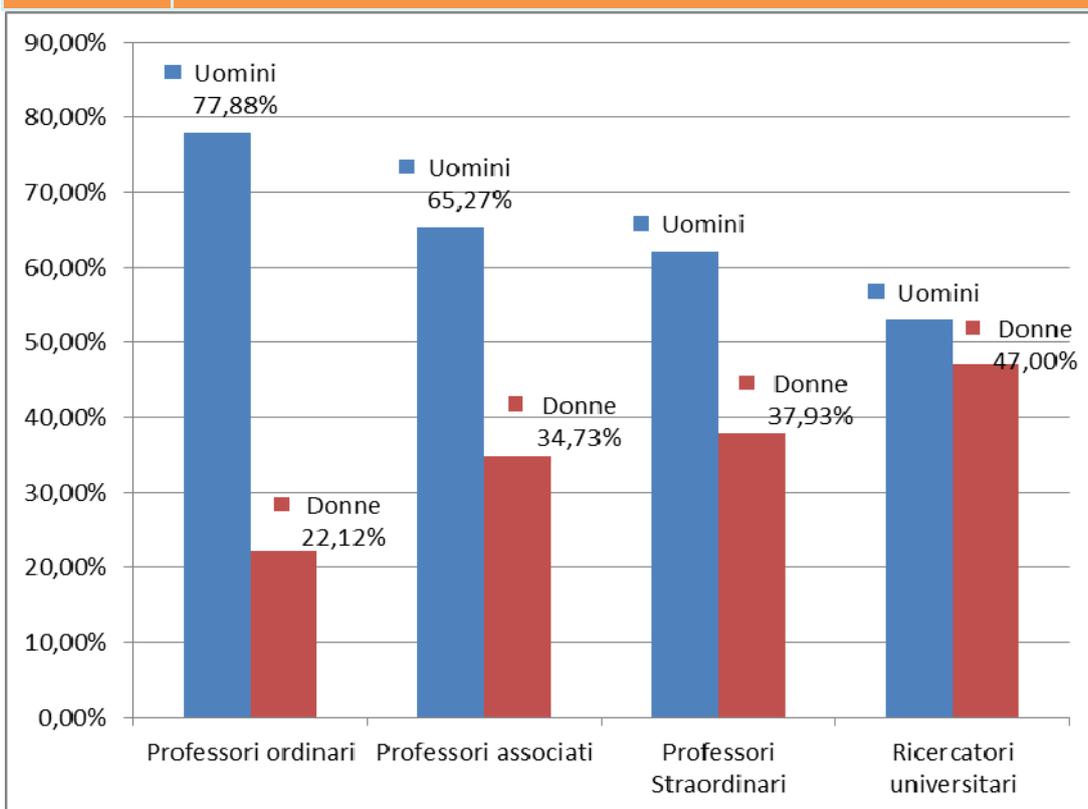


GRAFICO 3.3 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI RUOLO PER QUALIFICA E PER SESSO

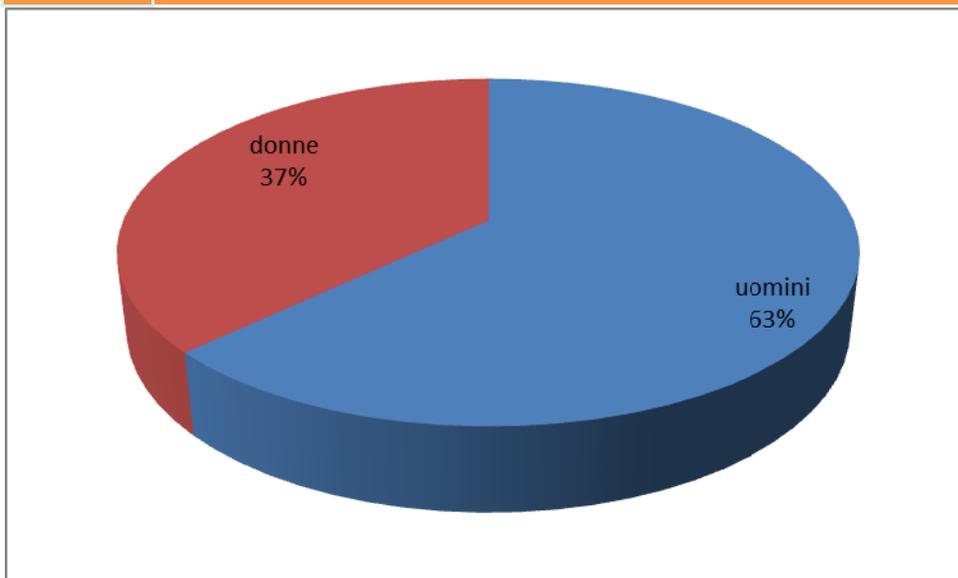
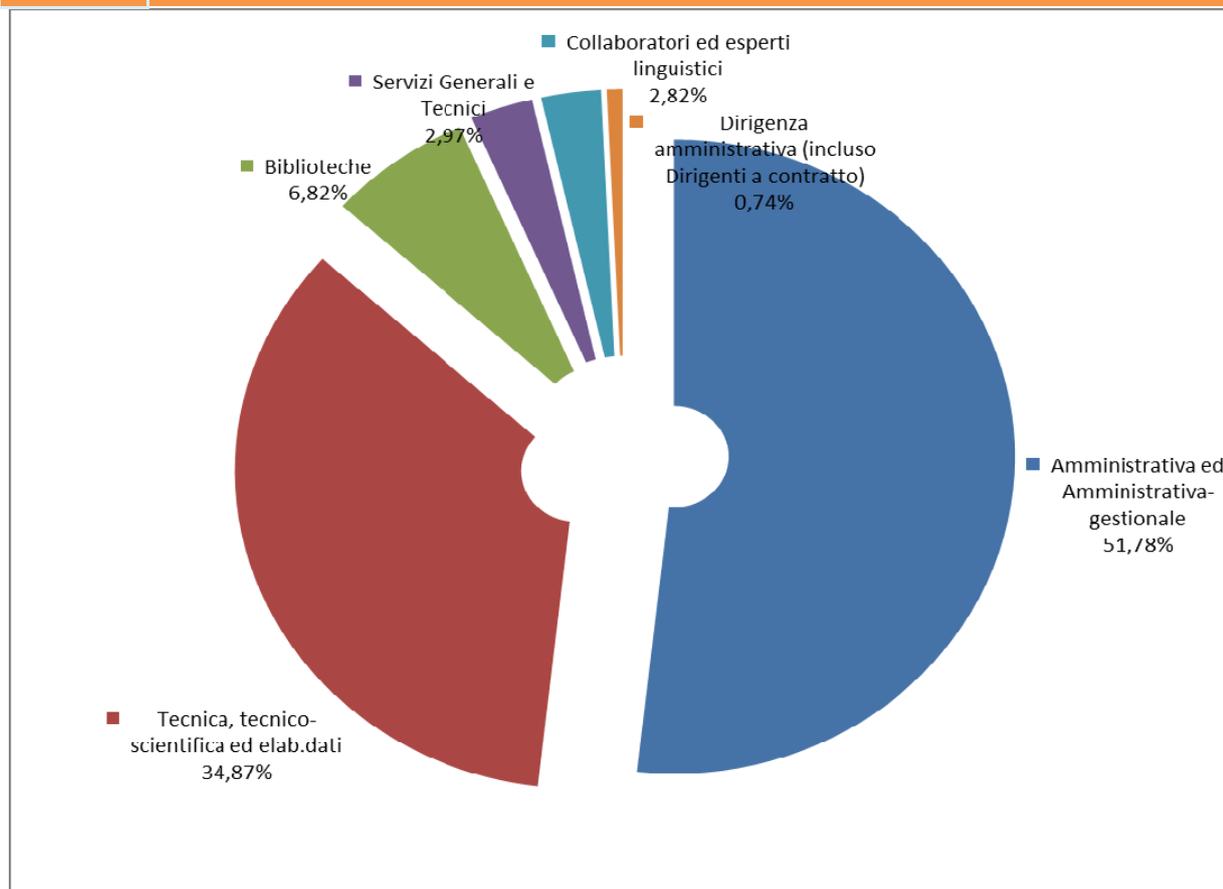


TABELLA 4 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER SESSO AL 31.12.2014							
	Area funzionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per area funzionale
Fonte: MIUR/USTAT - (31/12/2014)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	144	205	349	41,26%	58,74%	51,78%
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dati	182	53	235	77,45%	22,55%	34,87%
	Biblioteche	17	29	46	39,69%	63,04%	6,82%
	Servizi Generali e Tecnici	13	7	20	65,00%	35,00%	2,97%
	Collaboratori ed esperti linguistici	6	13	19	31,58%	68,42%	2,82%
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	5	0	5	100,00%	0,00%	0,74%
		367	307	674	54,45%	45,55%	100,00%

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



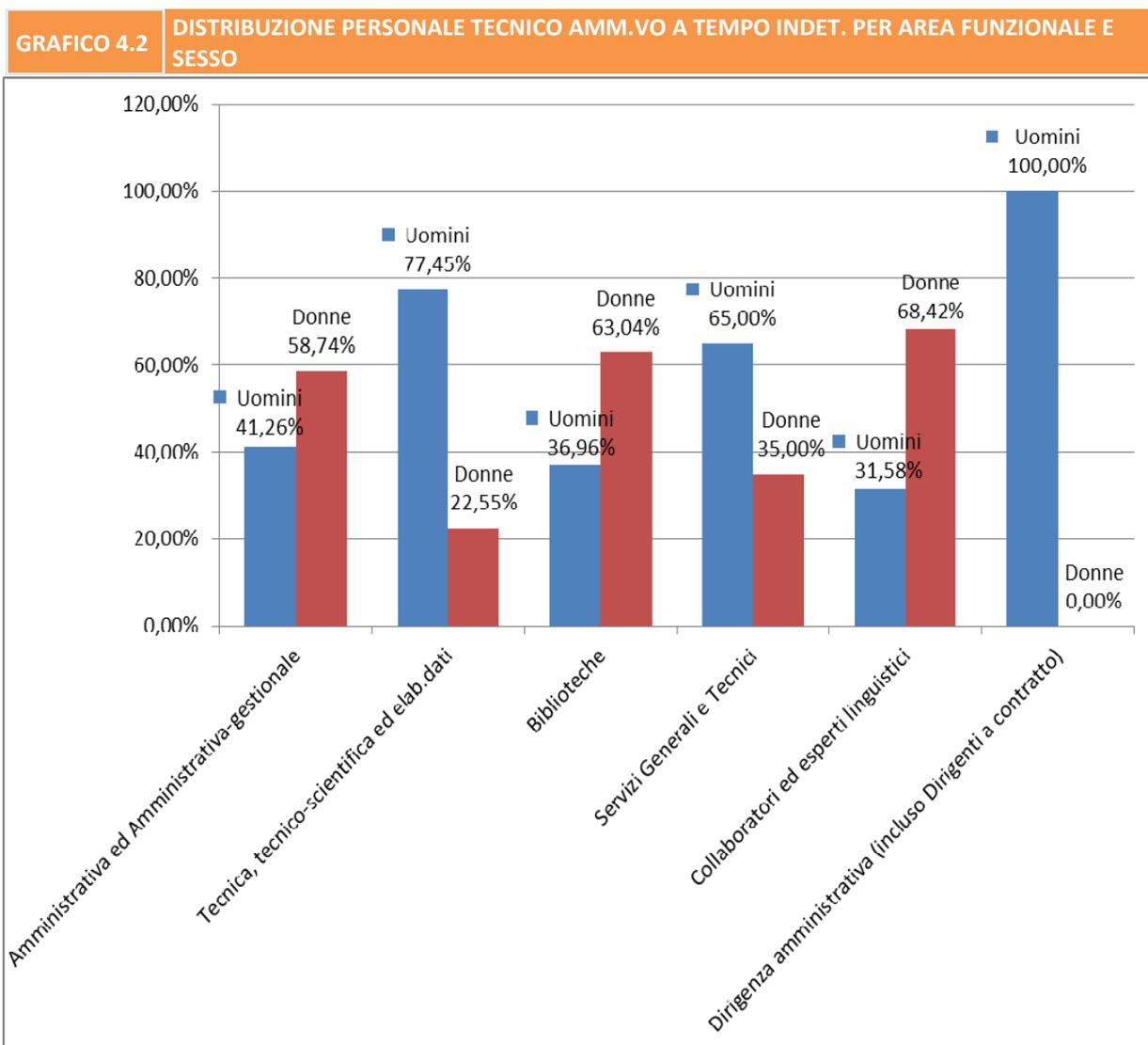


GRAFICO 4.3 DISTRIBUZIONE PERSONALE TECNICO AMM.VO A TEMPO INDET. PER SESSO

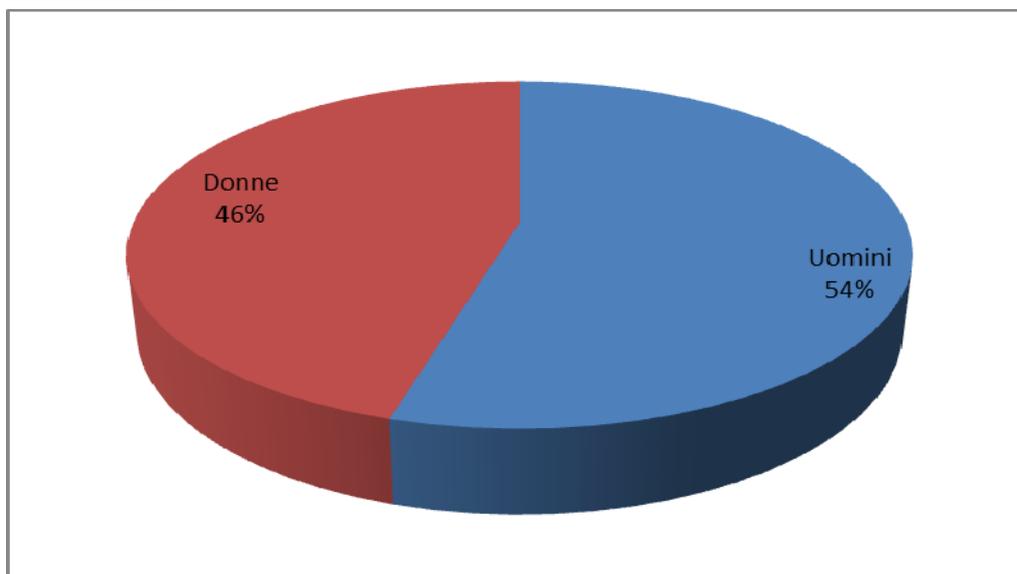


TABELLA 5 - DISTRIBUZIONE NUMERO DEI DOCENTI PER AREE SCIENTIFICHE

Anno 2014		Docenti in valori assoluti					Distribuzione %docenti per area				Distribuzione % dei docenti sul totale complessivo				
AREA	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Area	PO	PA	PSTRA	RU	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Area	
01 - Scienze matematiche e informatiche	25	31	5	38	99	25,3%	31,3%	5,1%	38,4%	11,5%	10,0%	17,2%	9,5%	10,3%	
02 - Scienze fisiche	11	10	2	18	41	26,8%	24,4%	4,9%	43,9%	5,1%	3,2%	6,9%	4,5%	4,3%	
03 - Scienze chimiche	14	23	1	36	74	18,9%	31,1%	1,4%	48,6%	6,5%	7,4%	3,4%	9,0%	7,7%	
04 - Scienze della Terra	1	3		2	6	16,7%	50,0%	0,0%	33,3%	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%	0,6%	
05 - Scienze biologiche	12	13		17	42	28,6%	31,0%	0,0%	40,5%	5,5%	4,2%	0,0%	4,3%	4,4%	
06 - Scienze mediche	13	28	4	21	66	19,7%	42,4%	6,1%	31,8%	6,0%	9,0%	13,8%	5,3%	6,9%	
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	3		2	6	16,7%	50,0%	0,0%	33,3%	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%	0,6%	
08 - Ingegneria civile ed architettura	11	19	1	17	48	22,9%	39,6%	2,1%	35,4%	5,1%	6,1%	3,4%	4,3%	5,0%	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	28	36	3	35	102	27,5%	35,3%	2,9%	34,3%	12,9%	11,6%	10,3%	8,8%	10,7%	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	21	37	1	46	105	20,0%	35,2%	1,0%	43,8%	9,7%	11,9%	3,4%	11,5%	11,0%	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	22	27	3	44	96	22,9%	28,1%	3,1%	45,8%	10,1%	8,7%	10,3%	11,0%	10,0%	
12 - Scienze giuridiche	31	41	6	54	132	23,5%	31,1%	4,5%	40,9%	14,3%	13,2%	20,7%	13,5%	13,8%	
13 - Scienze economiche e statistiche	22	32	3	42	99	22,2%	32,3%	3,0%	42,4%	10,1%	10,3%	10,3%	10,5%	10,3%	
14 - Scienze politiche e sociali	5	8		28	41	12,2%	19,5%	0,0%	68,3%	2,3%	2,6%	0,0%	7,0%	4,3%	
Totali complessivi	217	311	29	400	957	22,7%	32,5%	3,0%	41,8%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2014)

GRAFICO 5 DISTRIBUZIONE DEI DOCENTI PER AREE SCIENTIFICHE

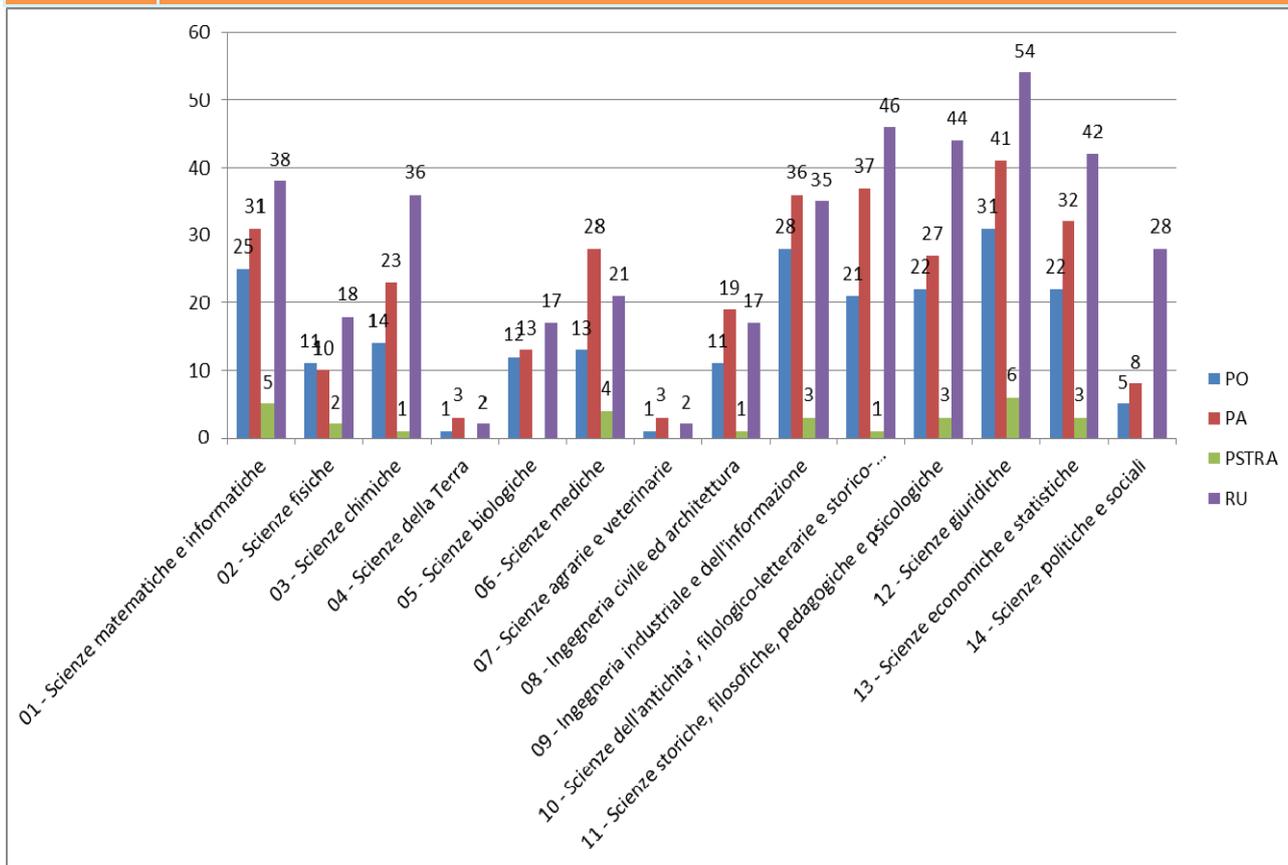


TABELLA 6	DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI					
	DIPARTIMENTI	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Dip.
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2014)	Chimica e Biologia	10	14		24	48
	Farmacia	13	19	1	30	63
	Fisica 'E.R. Caianiello'	8	10	1	19	38
	Informatica	14	12	1	9	36
	Ingegneria Civile	11	20	1	16	48
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Matematica applicata	11	8	2	17	38
	Ingegneria Industriale	23	32	3	30	88
	Matematica	6	12	1	17	36
	Medicina e Chirurgia	17	34	4	21	76
	Scienze del Patrimonio Culturale	12	18	1	25	56
	Scienze Economiche e Statistiche	17	24	3	36	80
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	22	33	5	43	103
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	13	20	1	45	79
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	10	8	2	23	43
	Studi e Ricerche Aziendali (Management & Information Technology)	14	17	3	18	52
	Studi Umanistici	16	30		27	73
Totale complessivo	217	311	29	400	957	

GRAFICO 6.1 DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E DIPARTIMENTI

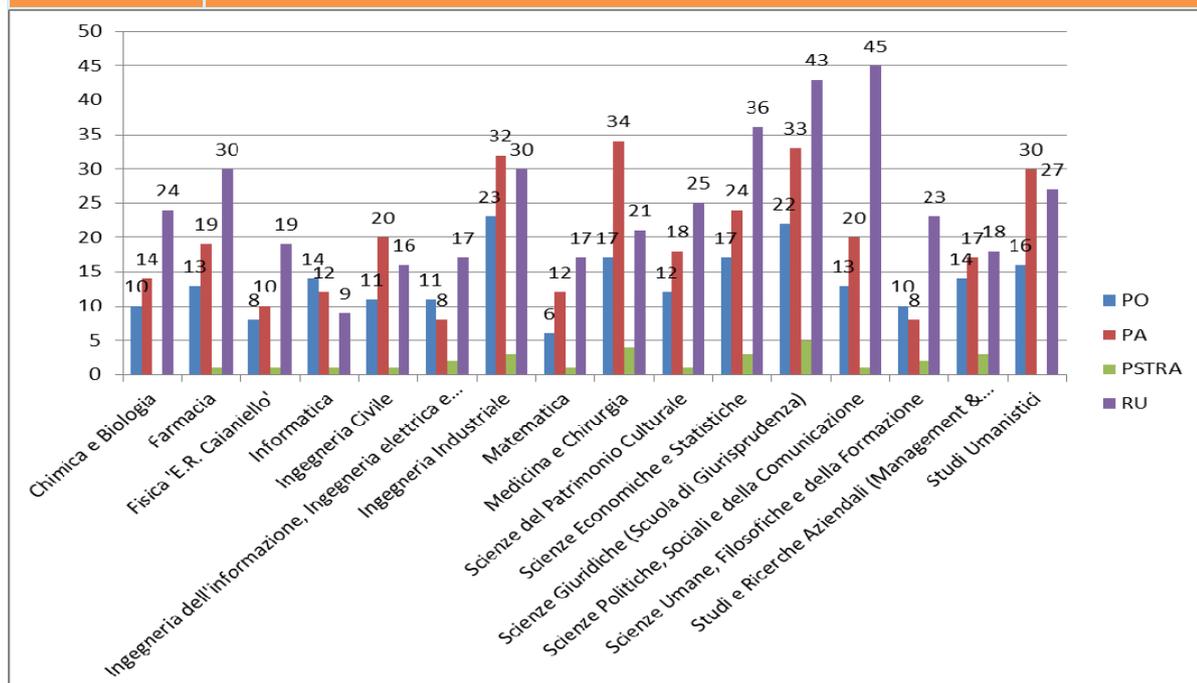


GRAFICO 6.2 **DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTI**

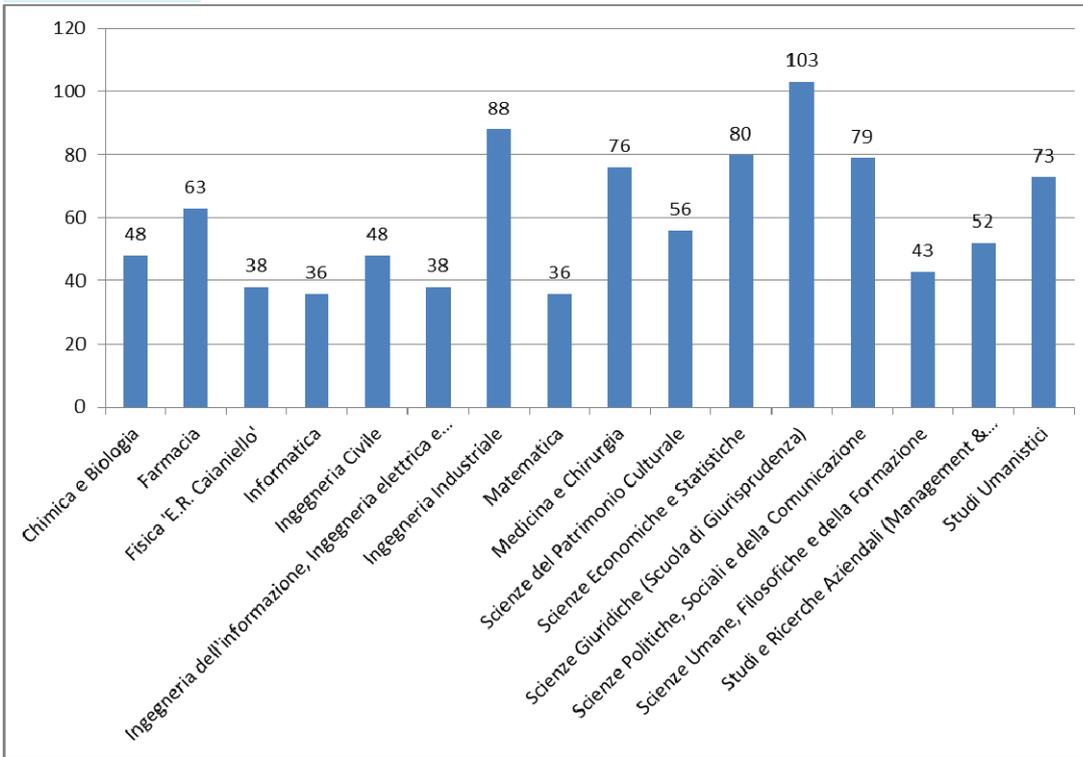
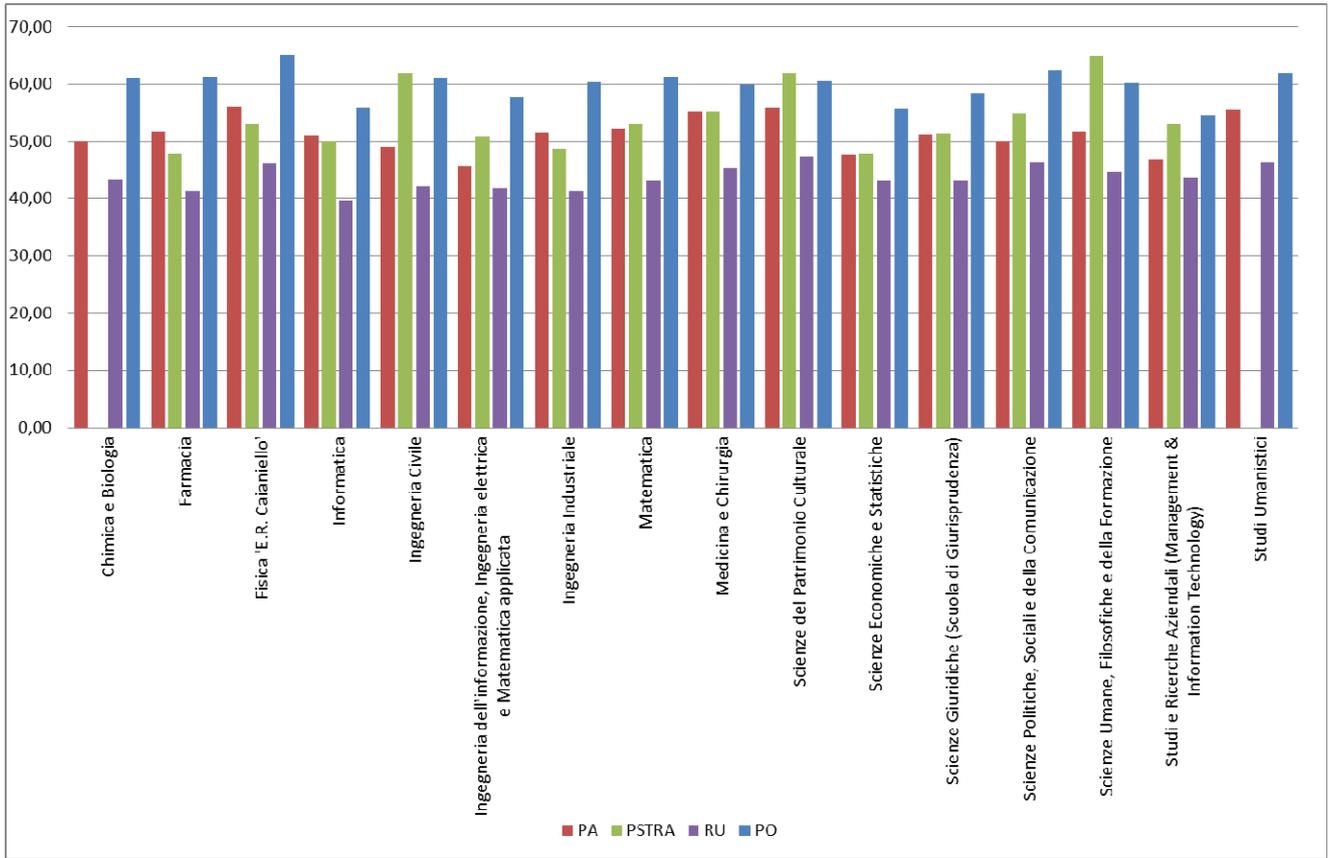


TABELLA 7.1 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER PROVINCIA DI PROVENIENZA			
	Provincia di residenza	Numero	%
Fonte: MIUR-Docenti e Ricercatori (31.12.2014) e Banca dati Ateneo (CSA)	SALERNO	467	48,80%
	NAPOLI	261	27,27%
	AVELLINO	73	7,63%
	ROMA	48	5,02%
	BENEVENTO	17	1,78%
	CASERTA	11	1,15%
	FIRENZE	10	1,04%
	POTENZA	10	1,04%
	COSENZA	9	0,94%
	BARI	3	0,31%
	RESTO D'ITALIA	48	5,02%
	Totale complessivo	957	100,00%

TABELLA 8 ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI						
	FACOLTA'	PO	PA	PSTRA	RU	Totale
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	Chimica e Biologia	61	50,07		43,29	48,96
	Farmacia	61,38	51,68	48	41,4	48,73
	Fisica 'E.R. Caianiello'	65,13	56,1	53	46,11	52,92
	Informatica	55,86	51,17	50	39,67	50,08
	Ingegneria Civile	61	49	62	42,19	49,75
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e	57,73	45,75	51	41,88	47,76
	Ingegneria Industriale	60,39	51,63	48,67	41,43	50,34
	Matematica	61,33	52,25	53	43,12	49,47
	Medicina e Chirurgia	59,94	55,29	55,25	45,38	53,59
	Scienze del Patrimonio Culturale	60,58	55,94	62	47,24	53,16
	Scienze Economiche e Statistiche	55,71	47,75	48	43,11	47,36
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	58,55	51,3	51,4	43,12	49,44
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	62,46	50,05	55	46,27	50
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	60,2	51,75	65	44,78	50,6
	Studi e Ricerche Aziendali (Management & Informat	54,71	46,88	53	43,61	48,21
	Studi Umanistici	62	55,63		46,26	53,56
	ATENE0	59,57	51,74	53,17	43,91	50,28

GRAFICO 8.1 ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI



PO	61,00	61,38	65,13	55,86	61,00	57,73	60,39	61,33	59,94	60,58	55,71	58,55	62,46	60,20	54,71	62,00
PA	50,07	51,68	56,10	51,17	49,00	45,75	51,63	52,25	55,29	55,94	47,75	51,30	50,05	51,75	46,88	55,63
PSTRA	-	48,00	53,00	50,00	62,00	51,00	48,67	53,00	55,25	62,00	48,00	51,40	55,00	65,00	53,00	-
RU	43,29	41,40	46,11	39,67	42,19	41,88	41,43	43,12	45,38	47,24	43,11	43,12	46,27	44,78	43,61	46,26

TABELLA 9		PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER CLASSI DI ETÀ'				
	Classi età	RU	PA	PO	PSTRA	Totale
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	[28-33[6				6
	[33-38[52	3			55
	[38-43[127	26			153
	[43-48[121	64	8	7	200
	[48-53[57	82	25	7	171
	[53-58[18	72	51	9	150
	[58-63[16	28	48	2	94
	[63-68[3	30	59	4	96
	[68-73[6	26		32
	Totale		400	311	217	29

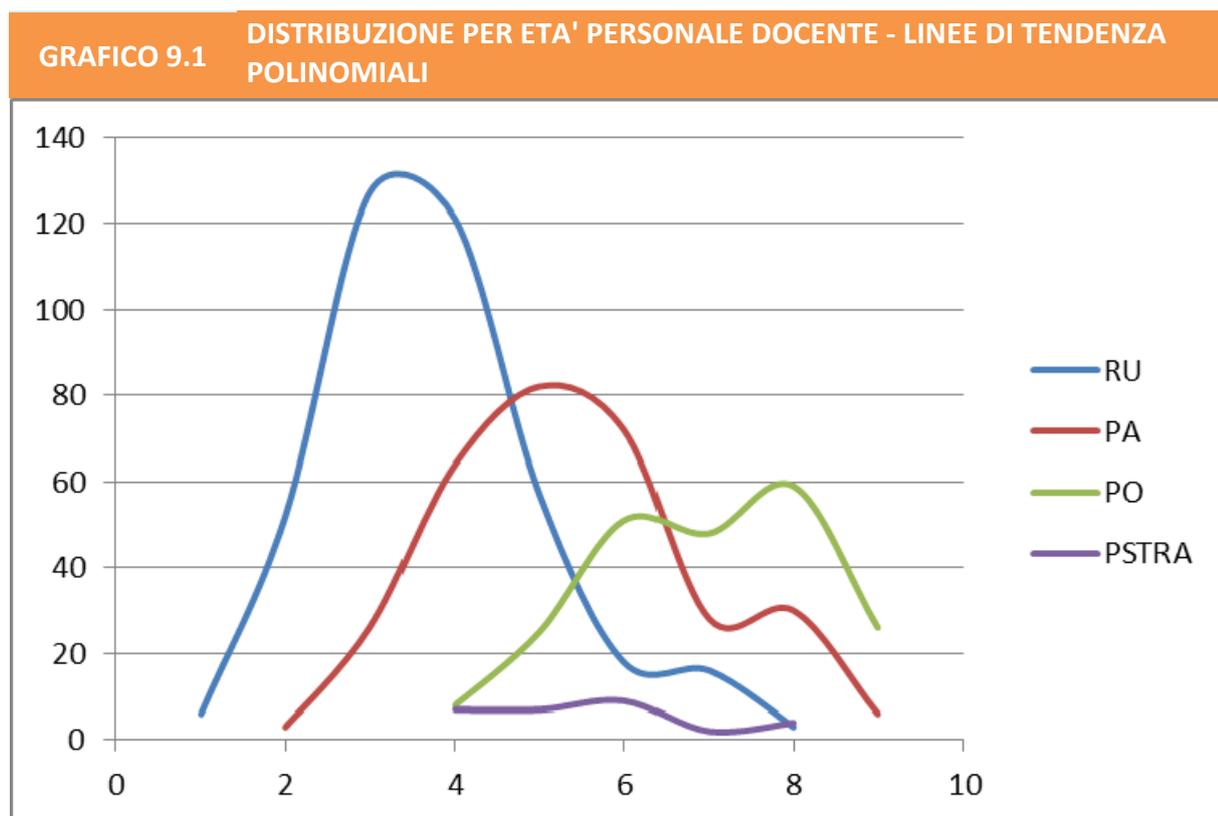


TABELLA 10 | CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE

	Area Scientifico-Disciplinare	Uomini	Donne	Totale	% Area SD / Totale complessivo
Fonte ufficio personale docente di Ateneo a.a. 2013/14	Scienze matematiche e informatiche	11	5	16	3,1%
	Scienze fisiche	3	2	5	1,0%
	Scienze chimiche	1	0	1	0,2%
	Scienza della terra	0	2	2	0,4%
	Scienze biologiche	16	7	23	4,4%
	Scienze mediche	131	46	177	34,0%
	Scienze agrarie e veterinarie	3	0	3	0,6%
	Ingegneria civile e Architettura	8	7	15	2,9%
	Ingegneria Industriale e dell'informazione	21	4	25	4,8%
	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	16	33	49	9,4%
	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	25	24	49	9,4%
	Scienze giuridiche	78	49	127	24,4%
	Scienze economiche e statistiche	18	7	25	4,8%
	Scienze politiche e sociali	1	2	3	0,6%
	N.D.	0	0	0	0,0%
	Altro	1	0	1	0,2%
	Totale complessivo		333	188	521

GRAFICO 10 | CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE

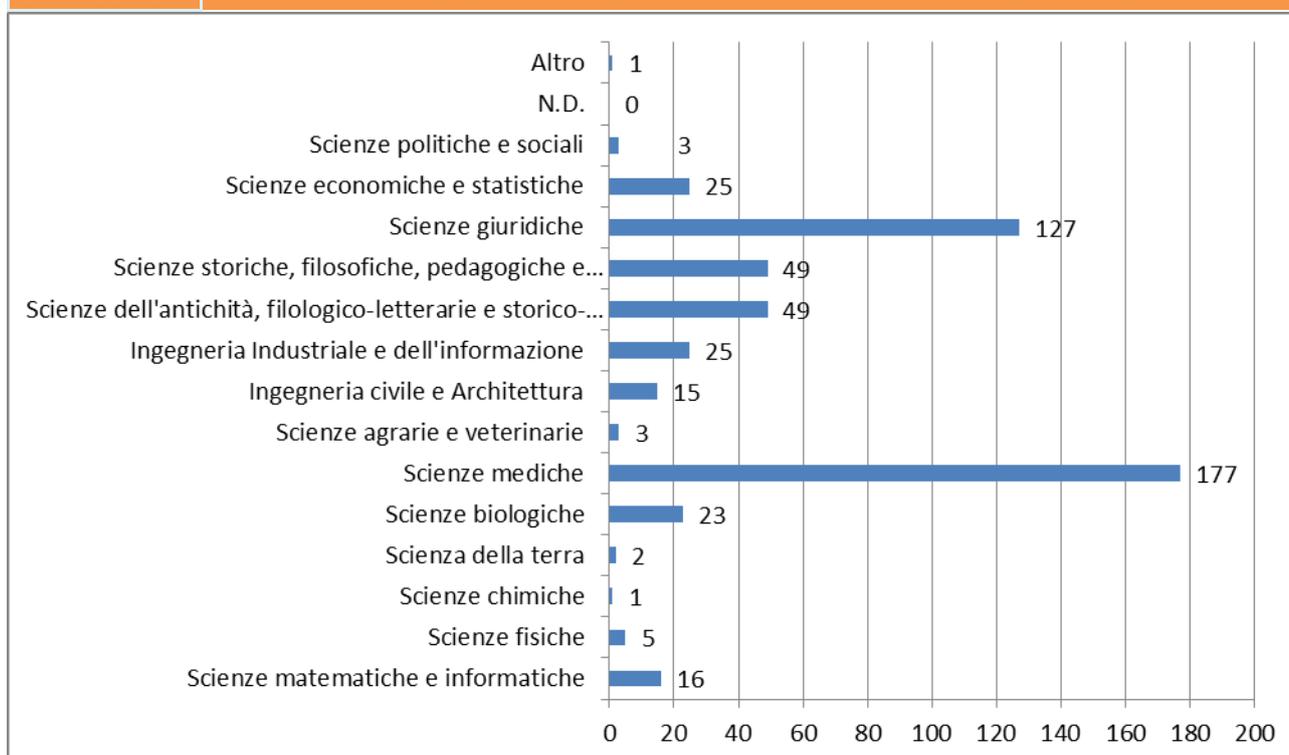


TABELLA 11 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER ETA MEDIA AL 31/12/2014		
	Area funzionale	Età media
	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	49,81
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dati	48,17
	Biblioteche	53,65
	Servizi Generali e Tecnici	47,94
	Collaboratori ed esperti linguistici	54,05
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	53,80
	Media complessiva tutto il personale TA a Tempo Indeterminato	49,31

TABELLA 11 a NUMERO DI STUDENTI (2013/14) PER DOCENTI DI RUOLO AL 31/12/2014				
	DIPARTIMENTI	STUDENTI	Totale docenti Dipartimenti	Studenti/DOCENTI
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori 31/12/2014	Chimica e Biologia	1302	48	27,13
	Farmacia	2139	63	33,95
	Fisica 'E.R. Caianiello'	176	38	4,63
	Informatica	1680	36	46,67
	Ingegneria Civile	1890	48	39,38
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Matematica applicata	707	38	18,61
	Ingegneria Industriale	2515	88	28,58
	Matematica	458	36	12,72
	Medicina e Chirurgia	1668	76	21,95
	Scienze del Patrimonio Culturale	1808	56	32,29
	Scienze Economiche e Statistiche	3626	80	45,33
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	5689	103	55,23
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	2755	79	34,87
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	4633	43	107,74
	Studi e Ricerche Aziendali (Management & Information Technology)	1835	52	35,29
	Studi Umanistici	3251	73	44,53
	Totale complessivo	36132	957	37,76

GRAFICO 11a NUMERO STUDENTI PER DOCENTE

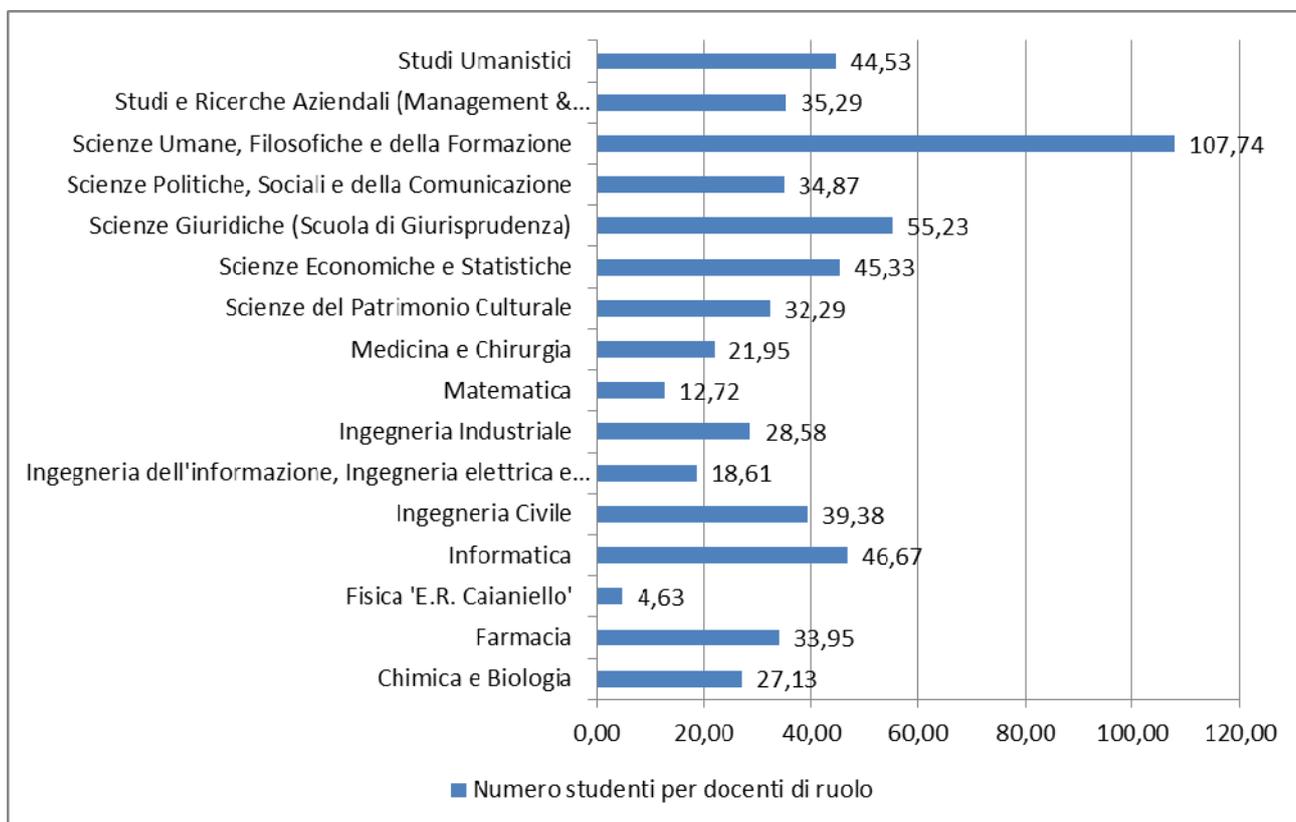


TABELLA 12 PERSONALE Tecnico Amministrativo PER CLASSI DI ETA' al 31/12/2014

	Classi età	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Collaboratori ed esperti linguistici	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	Totale
Fonte: Ufficio personale TA al 31/12/2014	25-29		1					1
	30-34	4	5	3				12
	35-39	35	25	9	1			70
	40-44	58	53	7	1			119
	45-49	69	48	3	4	1	1	126
	50-54	66	52	5	4	12	1	140
	55-59	79	39	16	5	4	3	146
	60-64	37	10	3	4	1		55
	65 - >>	1	2		1	1		5
	Totali	349	235	46	20	19	5	674

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 2014, 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 primo bilancio di esercizio, chiuso al 31/12/2013, redatto in contabilità economico-patrimoniale. L'adozione del nuovo sistema contabile ed il nuovo modello autorizzatorio basato sul budget ha comportato un importante cambiamento organizzativo interno che ha impegnato costantemente l'attività nel corso dell'anno 2014.

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 2014: 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 Legge 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 terza 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.

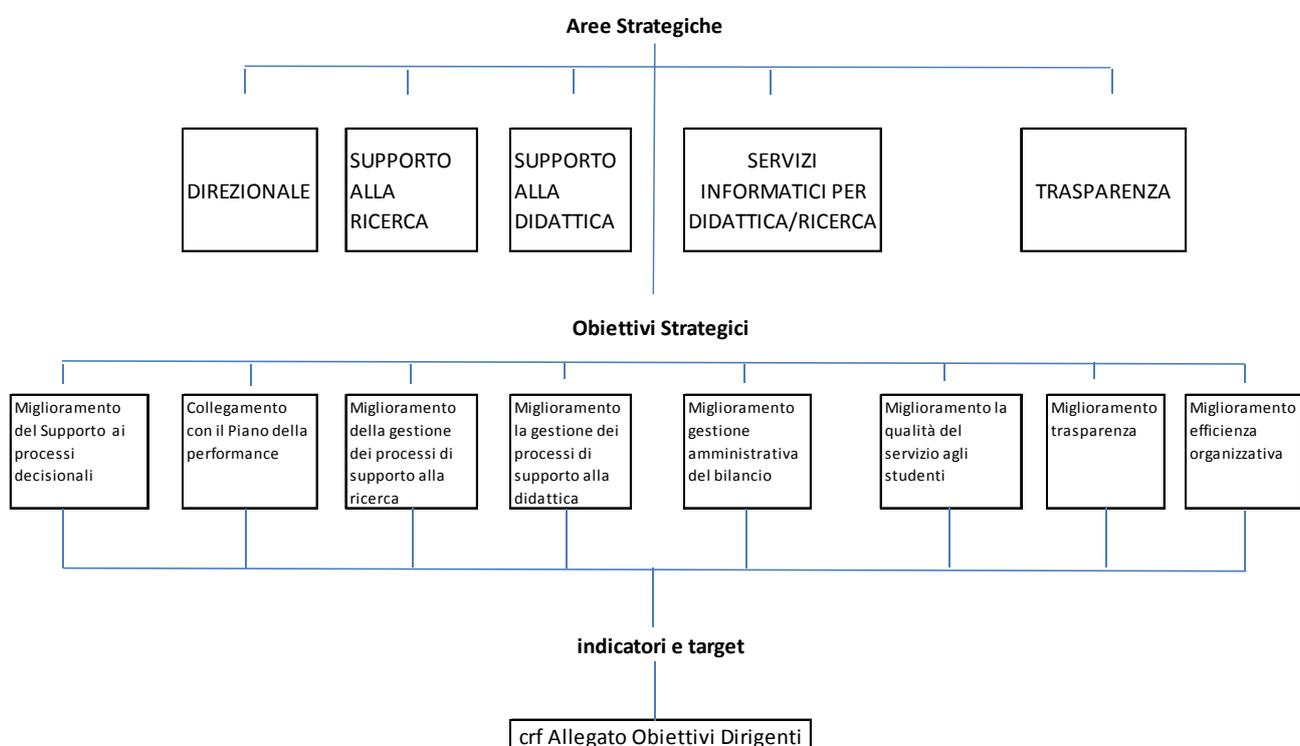
2.4 Le criticità e le opportunità

L'anno 2014 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 al nuovo sistema informativo contabile e con l'adozione della contabilità economico-patrimoniale di tipo autorizzatorio. 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 p.e.c. 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 2014/2016.



3.2 Obiettivi strategici

Quanto più diffusamente espresso nella sezione 2.3. “risultati raggiunti”, ed al quale si rinvia, si 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**

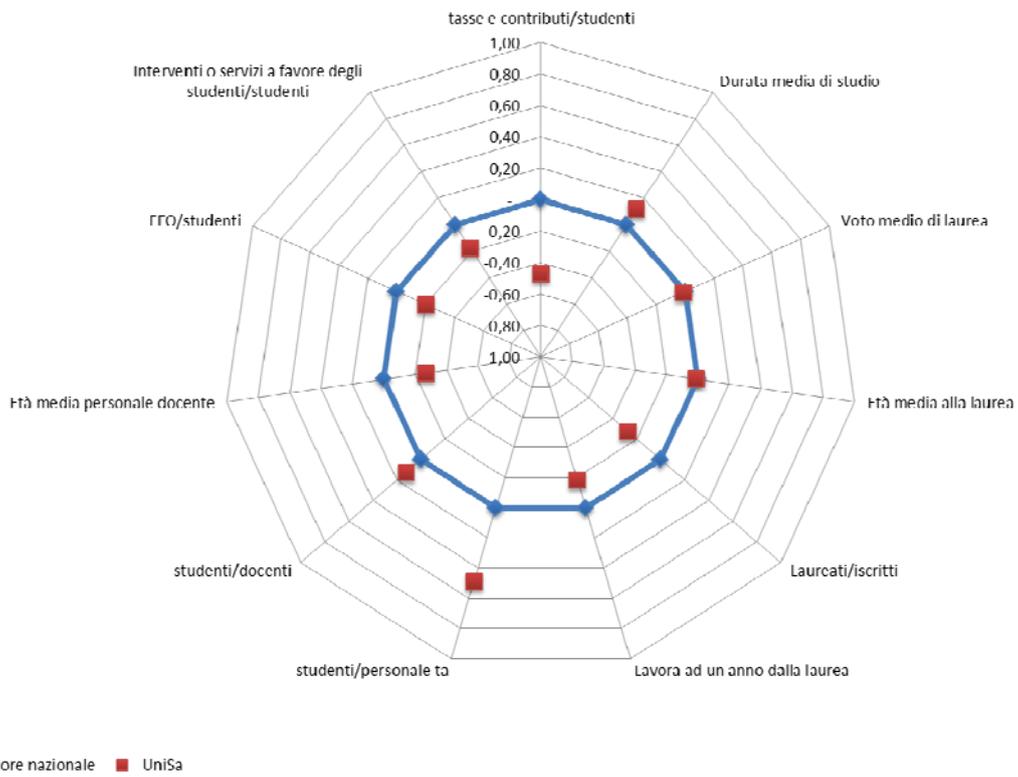


TABELLA 11		indicatori di relazione sociale degli Stakeholder UNISA 2012				
INDICATORE	VALORE NAZIONALE			VALORE UNISA		
	num.	denom.	INDICATORE NAZ.	num.	denom.	INDICATORE ATENEO
Interventi o servizi a favore degli studenti/studenti	162.123	1.710.724	9,48%	6.249	35.587	17,56%
tasse e contributi/studenti	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 i quadri sinottici sulle principali caratteristiche e fasi del sistema di valutazione del personale in uso presso l'Ateneo sin dal 2009 ed in continuo adeguamento in relazione alle novità organizzative e strutturali oltre che alle finalità strategiche di Ateneo.

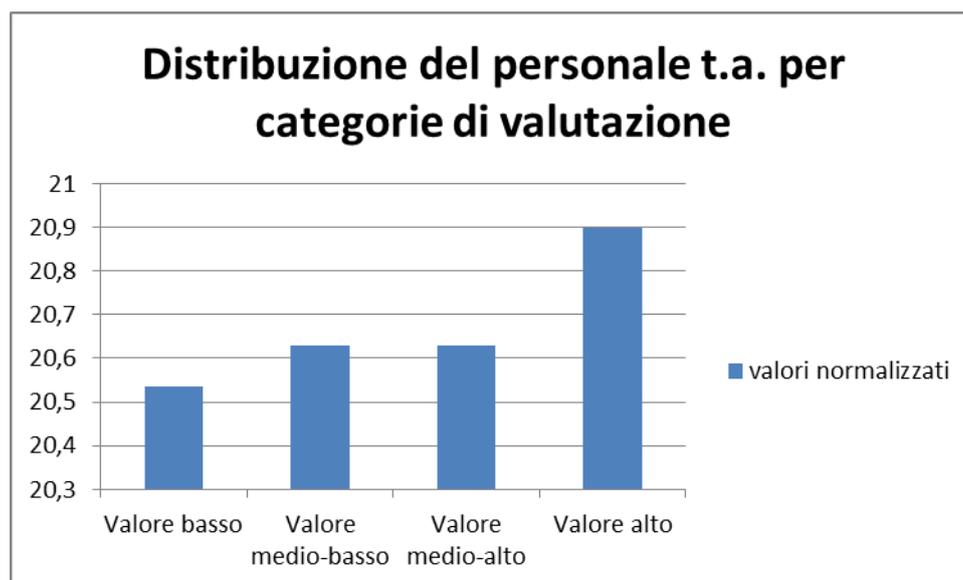
TAB. 12 - Sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni e correlato sistema di organizzazione del lavoro per obiettivi	
FASI	INTERESSATI
1. obiettivi generali programmatici di Ateneo	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione
2. linee di gestione (<i>priorità gestionali</i>) e obiettivi 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 della Didattica Capo dell'Ufficio Amministrativo di Dipartimento Responsabili di Laboratorio complesso*	Direttore Generale <i>(sentito il Direttore di Dipartimento)</i>
Personale assegnato all'ufficio	Capo ufficio
Personale amministrativo di supporto ai Dipartimenti inquadrato nell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati non assegnato all'Ufficio Amministrativo del Distretto	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 2014 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 del personale tecnico-amministrativo (cat. B, C, D, EP)



Il personale dirigente è stato sottoposto a valutazione sulla base delle relazioni presentate e allegate alla presente. Dall'analisi quali-quantitativa riportata, l'andamento dei risultati operativi è coerente, in linea di massima, con gli obiettivi assegnati e raggiunti in misura decisamente prevalente. Nel corso del 2014 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 CIVTT 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-15		x		
Non dirigenti	630	mar-15		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

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

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	

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

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		

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

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	

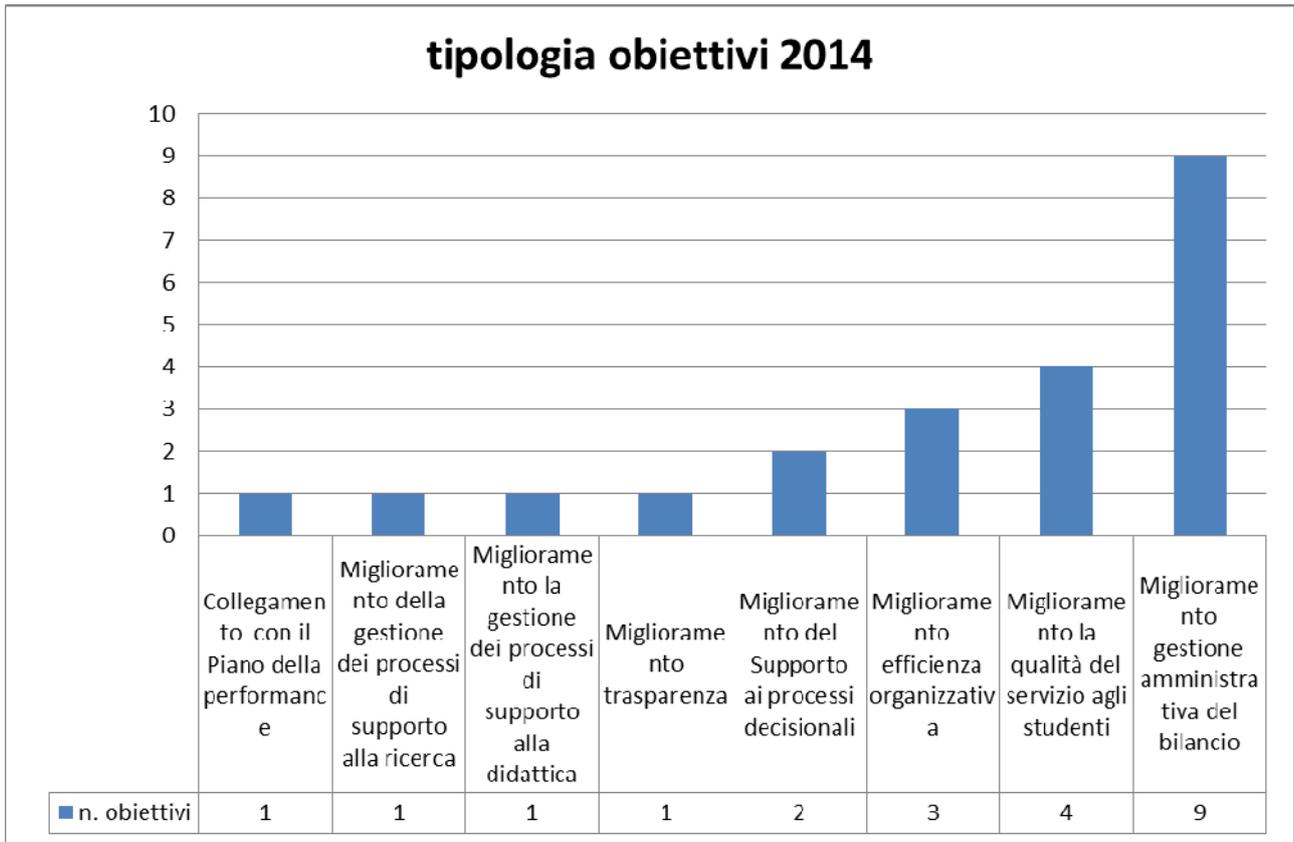
3.4 Obiettivi individuali

Si sintetizzano gli obiettivi dirigenziali assegnati e i risultati raggiunti nel 2014:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014	RAGGIUNTO SI/NO
DIREZIONALE	Miglioramento del Supporto ai processi decisionali	1	Realizzazione di un sistema di reporting finalizzato al monitoraggio delle attività di job placement in sede locale e integrazione dati "Alma Laurea"	AREA I	n. report prodotti	>1	SI
DIREZIONALE	Collegamento con il Piano della performance	2	Ridefinizione ed aggiornamento del piano della performance ed elaborazione della relazione sulla performance	AREA I	relazione	SI	SI
SUPPORTO ALLA RICERCA	Miglioramento la gestione dei processi di supporto alla ricerca	3	Realizzazione di una procedura di verifica dell'esistenza e del mantenimento dei requisiti ex art 4 DM 45/2013 dei corsi di dottorato di ricerca sulla base dei dati raccolti dalla procedura informatizzata messa a punto dal cineca per l'anno 2013/2014	AREA I	n. report prodotti	>1	SI
SUPPORTO ALLA DIDATTICA	Miglioramento la gestione dei processi di supporto alla didattica	4	Realizzazione di strumenti per la valutazione dell'offerta formativa dlgs 19/2012 e doc anvr 24/07/2012. Formulazione di un modello parametrico di valutazione dei CdS sulla base delle analisi possibili con il DWH di Ateneo a supporto delle attività del Nucleo di Valutazione	AREA I	modello	SI	SI
DIREZIONALE	Miglioramento della trasparenza	5	Collaborazione e miglioramento del piano della trasparenza, piano anticorruzione, piano della qualità dei servizi	AREA I	n. piani realizzati	>1	SI
DIREZIONALE	Miglioramento del supporto ai processi decisionali	6	Realizzazione di un nuovo modello di monitoraggio degli obiettivi strategici indicati nelle linee guida MIUR sulla programmazione universitaria 2013/2015	AREA I	n. report prodotti	>1	SI

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014	RAGGIUNTO SI/NO
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	7	Rilevazione della tabella dei procedimenti di competenza dell' unità organizzativa di riferimento completa dei tempi massimi e medi di conclusione dei procedimenti ex L 241/1990	AREA I	tabella	SI	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	1	Rilevazione della tabella dei procedimenti di competenza dell' unità organizzativa di riferimento completa dei tempi massimi e medi di conclusione dei procedimenti ex L 241/1990	AREA II	tabella	SI	SI
DIREZIONALE		2	Miglioramento della gestione economica e finanziaria attraverso la riduzione dei tempi medi di emissione dei documenti contabili	AREA II	tempo medio	<30gg	SI
DIREZIONALE	Miglioramento della qualità dei servizi agli studenti	3	Incrementare la visibilità e accessibilità delle informazioni attraverso la pagina web grazie al monitoraggio periodico dell'andamento degli accessi al portale UNISA ed alle pagine delle singole strutture allo scopo di verificare l'incremento	AREA II	n. servizi	> 1	SI
DIREZIONALE		1	Assumere iniziative atte ad ottenere finanziamenti per la realizzazione di infrastrutture materiali ed immateriali in riferimento alle opportunità offerte dagli Enti di riferimento (Ministeri, Regione e Provincia).	AREA VI	n. finanziamenti	>1	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	2	Rilevazione della tabella dei procedimenti di competenza dell' unità organizzativa di riferimento completa dei tempi massimi e medi di conclusione dei procedimenti ex L 241/1990	AREA VI	tabella	SI	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	3	Migliorare la gestione economica e finanziaria attraverso la riduzione dei tempi medi di lavorazione dei documenti contabili	AREA VI	tempo medio	Best practice Regione Campania e del MISE	SI
DIREZIONALE	Miglioramento della qualità dei servizi agli studenti	4	Incrementare la visibilità e accessibilità delle informazioni attraverso la pagina web grazie al monitoraggio periodico dell'andamento degli accessi al portale UNISA ed alle pagine delle singole strutture allo scopo di verificare l'incremento	AREA VI	n. servizi	> 1	SI

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	N.	OBIETTIVI STRATEGICO/OPERATIVI	RESPONSABILITA'	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORE TARGET 2014	RAGGIUNTO SI/NO
DIREZIONALE	Miglioramento della qualità dei servizi agli studenti	5	Ampliare e potenziare la copertura della rete Wi-Fi	AREA VI	n.nuovi apparati	> 10%	SI
DIREZIONALE	Miglioramento efficienza organizzativa	6	Miglioramento delle relazioni ed interazioni con gli altri uffici dell'Area	AREA VI	n. riunioni	> 6	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	1	Adozione del bilancio unico di ateneo ed elaborazione dei relativi manuali	AREA V	bilancio unico	SI	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	2	Rilevazione della tabella dei procedimenti di competenza dell' unità organizzativa di riferimento completa dei tempi massimi e medi di conclusione dei procedimenti ex L 241/1990	AREA V	tabella	SI	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	3	Migliorare la gestione economica e finanziaria attraverso la riduzione dei tempi medi di lavorazione dei documenti contabili	AREA V	tempo medio	< 30gg	SI
DIREZIONALE	Miglioramento efficienza organizzativa	4	Miglioramento delle relazioni ed interazioni con gli altri uffici dell'Area	AREA V	n. riunioni	> 6	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	1	Rilevazione della tabella dei procedimenti di competenza dell' unità organizzativa di riferimento completa dei tempi massimi e medi di conclusione dei procedimenti ex L 241/1990	AREA III	tabella	SI	SI
DIREZIONALE	Miglioramento gestione amministrativa del bilancio	2	Migliorare la gestione economica e finanziaria attraverso la riduzione dei tempi medi di lavorazione dei documenti contabili	AREA III	tempo medio	< 30gg	SI
DIREZIONALE	Miglioramento della qualità dei servizi agli studenti	3	Incrementare la visibilità e accessibilità delle informazioni attraverso la pagina web grazie al monitoraggio periodico dell'andamento degli accessi al portale UNISA ed alle pagine delle singole strutture allo scopo di verificare l'incremento	AREA III	n. servizi	> 1	SI
DIREZIONALE	Miglioramento efficienza organizzativa	4	Miglioramento delle relazioni ed interazioni con gli altri uffici dell'Area	AREA III	n. riunioni	> 6	SI



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 2014 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	21,28%	3,56%	8,11%	14,73%
CDS Totale	0,24%	0,03%	0,06%	2,17%
DIPARTIMENTI Totale	77,26%	88,47%	73,72%	72,76%
CENTRI Totale	1,22%	7,92%	18,06%	10,19%
PROGETTI Totale	0,00%	0,02%	0,06%	0,14%
SCUOLE DI SPEC. Totale	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tab. 15 - distribuzione % dei costi per categorie e livelli organizzativi – fonte: SAG 2014

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
AMM.C.LE Totale	80,95%	16,32%	2,72%	100,00%
CDS Totale	6,25%	0,77%	92,97%	100,00%
DIPARTIMENTI Totale	59,51%	30,05%	10,45%	100,00%
CENTRI Totale	6,72%	52,59%	40,69%	100,00%
PROGETTI Totale	0,00%	11,69%	88,31%	100,00%
SCUOLE DI SPEC. Totale	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Totale complessivo	56,04%	29,66%	14,30%	100,00%

Tab. 16 distribuzione % dei costi per macro livelli organizzativi – fonte: SAG 2014

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 2014 suddivisa per categorie merceologiche:

Categoria merceologica	tot per categorie
Apparati e Servizi di Telefonia e Trasmissione Dati	1,16%
Arredi e complementi di arredo	1,07%
Cancelleria a uso ufficio e didattico	10,08%
Elettronica, fotografia, ottica e audio/video	3,90%
Hardware e macchine per ufficio	7,86%
Libri e materiale bibliografico (cartaceo ed elettronico)	1,77%
Materiale elettrico	0,44%
Software	1,96%
Strumenti e materiale di laboratorio	34,09%
Altro	6,46%
	100,00%

Tab. 17 Analisi di economicità della spesa di Ateneo - Distribuzione dei costi per categorie merceologiche (2014)

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

Rilevazione creata il 08/06/2015 12:22:01 relativa all'anno 2014**1. Anagrafica****Amministrazione**Tipo Nome **Indirizzo**Provincia Città Via/Piazza C.A.P. **Referente per la compilazione del format**Cognome Nome Posizione/Qualifica Unità organizzativa E-Mail Telefono Ufficio Cellulare

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%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	4	100,00%	4	100,00%
Totale personale	0	0,00%	5	100,00%	5	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		1,36%		0,74%
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	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	14	45,16%	17	54,84%	31	100,00%
Oltre 50 anni	28	57,14%	21	42,86%	49	100,00%
Totale personale	43	53,09%	38	46,91%	81	100,00%
% sul personale complessivo		14,01%		10,33%		12,00%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	4	33,33%	8	66,67%	12	100,00%
41-50	20	43,48%	26	56,52%	46	100,00%
Oltre 50 anni	33	58,93%	23	41,07%	56	100,00%
Totale personale	57	50,00%	57	50,00%	114	100,00%
% sul personale complessivo		18,57%		15,49%		16,89%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
31-40	46	50,00%	46	50,00%	92	100,00%
41-50	75	45,45%	90	54,55%	165	100,00%
Oltre 50 anni	86	40,19%	128	59,81%	214	100,00%
Totale personale	207	43,67%	267	56,33%	474	100,00%
% sul personale complessivo		67,43%		72,55%		70,22%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	264	44,44%	330	55,56%	594	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	264	44,44%	330	55,56%	594	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	2	20,00	3	30,00	5	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	13	68,42	6	31,58	19	100
% sul Totale Complessivo		4,92		1,82		3,20

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	14	0

	Donne	Uomini
Durata media in giorni per persona	121,00	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	26	19
Durata media in giorni per persona	14,00	7,00

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	104.869	-100,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	131.132	-100,00%
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

É 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
É 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 2014

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	5,00	5,00
Dirigenti II fascia	0	5	5,00	5,00
Posizioni organizzative	43	38	5,00	5,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	57	57	5,00	5,00
Altri dipendenti	207	267	5,00	5,00
Totale	307	367	25,00	25,00

Le attività formative si svolgono:

Esclusivamente durante il 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
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

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

Con quale cadenza vengono stilate?

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

SI

Annualmente

Redazione del conto annuale

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)**Anagrafica**Indirizzo **Via Giovanni Paolo II Fisciano**Telefono **089962339**Mail **cug@unisa.it**SitoWeb **www.cug.unisa.it**Nome Presidente **Maria Antonietta Selvaggio**Telefono Presidente **089962339**Mail Presidente **maselvag@unisa.it**Nome Referente **Silvia Coppola**Telefono Referente **089966960**Mail Referente **scoppola@unisa.it**Esiste Comitato Unico di Garanzia? **SI**Quando è stato costituito? **2014**La/il presidente è una donna? **SI**Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi? **SI**che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente? **Altra Area**A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente? **Formazione**

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	3	0	0
Effettivi di parte sindacale	3	0	0
Supplenti di parte dell'amministrazione	3	0	0
Supplenti di parte sindacale	0	3	3
Totale Complessivo	9	3	12

OperativitàHa un regolamento **SI**Si riunisce regolarmente? **SI**Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento? **1**è dotato di locali per la sua attività? **NO**Ha un proprio budget annuale? **SI**Quanto è il budget per l'anno di riferimento? **5000****Attività**

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	60
Attività consultive	10
Attività di verifica	0

Altre attivitàIndagine conoscitiva"Lifestyle e benessere degli studenti nel Campus	30	
Totale attività	100	
Attività propositive per:		<ul style="list-style-type: none"> - proposta di predisposizione di Piani di azioni positive - proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro - diffusione della cultura delle pari opportunità
Nell'anno di riferimento ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing		NO
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?		<ul style="list-style-type: none"> - Incontri - Sito web
In caso di risposta negativa specificare perchè		Mancanza di dati forniti dall'amministrazione
Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione		NO
Viene consultato per pareri?		SI
Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?		2
Su quali temi è stato consultato?		<ul style="list-style-type: none"> - Asili nido - Partecipazione ad eventi
Nell'anno di riferiemnto il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?		NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?		NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con la Consiglieria di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)		SI
Nell'anno di riferimento il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?		NO
Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?		SI
Se si indicare quali:		<ul style="list-style-type: none"> - Animatrice di parità - Sportelli donna

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?

5

Azione 1

L'oggetto dell'azione
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
Soggetto proponente
Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Comunicazione
SI
Comitato Unico di Garanzia
Realizzazione del sito web del CUG: il sito è attivo all'indirizzo www.cug.unisa.it .
In corso di attuazione
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 2

L'oggetto dell'azione
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
Soggetto proponente
Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Conciliazione
SI
Comitato Unico di Garanzia
Contatti con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità - relativi al Progetto "Sperimentazione pratiche innovative di matching tra domanda ed offerta di lavoro al femminile"
In corso di attuazione
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 3

L'oggetto dell'azione
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
Soggetto proponente
Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Cultura della parità
SI
Comitato Unico di Garanzia
Incontri e audizioni con rappresentanti di organismi di Ateneo con le Consigliere di Parità degli Enti territoriali
In corso di attuazione
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 4

L'oggetto dell'azione
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
Soggetto proponente
Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Convegni
SI
Comitato Unico di Garanzia
Organizzazione di seminari e/o conferenze di informazione e formazione in collaborazione con l'OGPEO e l'Associazione Famiglie Arcobaleno e altre

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

associazioni aventi obiettivi coerenti con le finalità del CUG.

Solo progettata e non ancora avviata

-

-

Azione 5

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Altro

SI

Comitato Unico di Garanzia

promozione della ricerca sul benessere degli studenti e delle studentesse nel campus di Fisciano
--

Completata

-

-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)