



REPUBBLICA ITALIANA
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI
“PARTHENOPE”

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009 - delibera CiVIT n.
5/2012)

- *Giugno 2013* -

Indice

1. PREMESSA.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER.....	3
2.1. Il contesto esterno di riferimento	4
2.2. L'Amministrazione	5
2.3. Le criticità e le opportunità.....	8
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	9
3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione.....	9
3.2. obiettivi strategici ed operativi.....	12
3.2.1 Gli interventi sulla Ricerca	12
3.2.2 Gli interventi sulla Didattica	13
3.2.3 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali.....	13
3.2.4 Trasparenza, valutazione e merito	15
3.3 Valutazione delle prestazioni individuali.....	19
3.4. I risultati raggiunti	21
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	25
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	26
6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	27
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	27
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	28

1. PREMESSA

Com'è noto, il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della legge del 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art. 10 rende obbligatorio per le amministrazioni pubbliche la redazione annuale del Piano delle Performance, strumento fondamentale nella fase di avvio del ciclo di gestione della performance.

Il "Piano della Performance" è documento programmatico triennale all'interno del quale, coerentemente con le risorse assegnate, le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire.

La "Relazione della Performance", prevista dall'art. 10 co. 1 lettera "b" del D.lgs. 27/10/2009 n. 150, è il documento mediante il quale l'amministrazione evidenzia i risultati ottenuti nell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo della Performance.

La presente "Relazione sulla Performance dell'Università "Parthenope" si ispira alle linee guida definite dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) - delibera n. 5 del 7.3.2012 – e concerne l'anno 2012 rientrante nel Piano Triennale 2011/2013.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER

La Delibera CiVIT n. 5/2012 precisa che la Relazione sulla performance: "costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti".

Il gruppo di stakeholder coinvolti dal Piano della Performance comprende tutti i soggetti portatori di interesse interni (docenti di ruolo e non, dottorandi, assegnisti, personale non docente) ed esterni (studenti, soggetti e istituzioni del territorio esterni all'Ateneo).

L'impianto recente degli strumenti in argomento e la indisponibilità, allo stato, di una struttura permanente di supporto a tali fondamentali attività introdotte a partire dalla L. 15/2009 e tuttora in fase di completamento, fa sì che non si sia potuto, alla data della presente relazione, ancora

sviluppare tutte le potenzialità del sistema connesso al ciclo della performance.

Occorre por mente al fatto che nella materia in argomento ci si avvale del supporto prestato dal capo dell'ufficio "Supporto al Nucleo di valutazione e alle attività di programmazione strategica dell'Ateneo" nonché dei Capi degli Uffici del personale Tecnico Amministrativo che sommano alle loro ulteriori molteplici attività anche tale funzione.

Per l'anno 2012, dunque, non tutti i gruppi dei soggetti portatori di interesse di cui innanzi sono stati coinvolti sul relativo livello di soddisfazione sulle prestazioni e sui servizi amministrativi.

In particolare il coinvolgimento degli stakeholder è finora avvenuto prevalentemente per i capi delle strutture, attraverso riunioni di gruppo, e per gli studenti sia attraverso le rilevazioni dei Nuclei sia attraverso le indagini del consorzio AlmaLaurea relativamente al grado di soddisfazione dei corsi di laurea ed il livello di occupazione. Ulteriori incontri si sono avuti con le parti sociali per la presentazione dell'offerta formativa.

Di qui la necessità – compatibilmente con il quadro complessivo di tutte le altre attività – di dare avvio alle ulteriori iniziative volte al coinvolgimento dei portatori di interesse.

2.1. Il contesto esterno di riferimento

L'Università "Parthenope" opera nel contesto economico e sociale campano nel quale sono attualmente presenti altre sei Università: l'Università degli studi di Napoli Federico II, La Seconda Università di Napoli, l'Università di Salerno, l'Università del Sannio, l'Università L'Orientale di Napoli e l'Università Suor Orsola Benincasa. In particolare solo nella Provincia di Napoli operano ben quattro università. Il contesto socio-economico campano è caratterizzato da alcuni lati negativi tra i quali bisogna elencare:

- il reddito dei campani è sensibilmente inferiore alla media italiana (12.500 € pro capite contro i 20.800 € medi nazionali), al punto che un cittadino campano ha percepito nel circa 8.300 € in meno rispetto ai suoi connazionali (fonte ISTAT);
- la presenza della criminalità organizzata;
- la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti;
- un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici;

Il contesto socio economico della provincia di Napoli non si discosta grandemente dal quadro conciso precedentemente richiamato e caratterizzante l'intera regione Campania.

Accanto a questi elementi bisogna annoverare la presenza nel territorio di un notevole numero di beni culturali che si possono articolare in: siti archeologici; un patrimonio architettonico variegato e stratificato; centri storici; musei di rilevanza locale, nazionale ed internazionale; biblioteche, bellezze naturalistiche ed il porto, divenuto il primo nodo del sistema logistico campano, capace di costruire un sistema portuale integrato e complesso per gli interscambi ed il business crocieristico.

Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che ha peraltro risentito negli ultimi anni della crisi economica. In particolare il tasso di disoccupazione nel 2012 è stato pari al 21,11% contro un tasso nazionale del 11,6% (Fonte ISTAT).

E' opportuno osservare che l'introduzione del nuovo sistema di programmazione e controllo si contestualizza in un momento di forte contrazione delle risorse disponibili per gli Atenei. Risulta infatti necessario tenere in considerazione la progressiva riduzione del Fondo di Funzionamento Ordinario (FFO) nel prossimo futuro e, pertanto, potrebbero essere penalizzate tutte quelle azioni volte al miglioramento dei servizi.

In particolare il FFO dell'Ateneo Parthenope è diminuito del 4,18% nel triennio 2010-2012.

In particolare si evidenzia che la contrazione dei finanziamenti statali, il clima di incertezza dovuto alla mancata assegnazione del FFO ministeriale entro i termini previsti, l'obbligo di dare corso ai vigenti provvedimenti legislativi che prevedono diminuzioni allo stato sulla spesa corrente, se da una parte spingono ad una ottimizzazione dell'organizzazione nel suo complesso, dall'altra non possono che influenzare gli interventi strategici programmati.

2.2. L'Amministrazione

L'Ateneo è passato da una configurazione basata sui "piccoli numeri", focalizzata sulla peculiarità e, talvolta, unicità della professionalità offerta, ad una Universitas Studiorum capace di fornire una varietà di appropriate risposte alla domanda, esistente o latente, dell'ambiente di riferimento.

Ed è proprio in questa sua capacità di saper creare uno stabile scambio relazionale di conoscenze con l'ambiente e di trasferire le nuove istanze di saperi nelle attività di ricerca e nei processi formativi che si sono realizzate appieno le iniziative programmate.

Accanto alla funzione core di Ateneo, focalizzata sulla ricerca e sulla didattica, si pongono le altre due funzioni che dovrebbero caratterizzare l'attività di ogni istituzione universitaria: la funzione sociale e, soprattutto, la funzione politica.

Una funzione integrata delle tre funzioni ha permesso all'Università Parthenope di perseguire una strategia che ha evidenziato tutta la sua efficacia nel corso del tempo. Allo stato l'Università Parthenope si proietta su orizzonti di ricerca vasti e sinergicamente articolati, con percorsi formativi moderni e rispondenti alle dinamiche del mercato del lavoro che si caratterizza sempre più per spinte locali e internazionali, entrambi presenti nella società contemporanea.

In questa ottica l'Ateneo ha attivato, nelle sue cinque Facoltà - Economia, Giurisprudenza, Ingegneria, Scienze e Tecnologie e Scienze Motorie – numerosi e differenti corsi di laurea, diversi master organizzati con istituzioni pubbliche e private, dottorati di Ricerca con altre università nazionali ed estere.

Qui di seguito si espongono i seguenti dati significativi relativi alla realtà dell'ateneo:

Attività didattica

- ✓ Facoltà n. 5
- ✓ L lauree triennali n. 14
- ✓ LM lauree magistrali n. 14
- ✓ LMCU ciclo unico n. 1
- ✓ Iscritti (L, LM, LMCU) n. 16492
- ✓ Immatricolati puri(L, LM, LMCU) n. 2937
- ✓ Laureati anno solare 2012 – n. 2139

Attività di ricerca scientifica

- ✓ Dipartimenti n.9
- ✓ Centri interdipartimentali n. 2
- ✓ Dottorati di Ricerca con sede amministrativa n. 16

Personale TA in servizio per anno solare 2008-2012

CAT	Area	2008	2009	2010	2011	2012	Diff 2012-2008
B	Area amministrativa	15	18	18	17	17	2
B	Area servizi generali e tecnici	88	84	82	81	77	-11
	B Totale	103	102	100	98	94	-9
C	Area amministrativa	59	59	58	55	54	-5
C	Area biblioteche	3	3	2	2	2	-1
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	52	47	43	42	41	-11
	C Totale	114	109	103	99	97	-17
D	Area amministrativa-gestionale	46	44	43	42	40	-6
D	Area biblioteche	7	6	5	5	5	-2
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	29	25	24	23	23	-6
	D Totale	82	75	72	70	68	-14
EP	Area amministrativa-gestionale	5	5	4	4	4	-1
EP	Area biblioteche	1	1	1	1	1	0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	3	3	3	3	2
	EP Totale	7	9	8	8	8	1
Totale PTA		306	295	283	275	267	-39

Cessazioni dal servizio del Personale TA per anno solare del 2008-2012

CAT	Area	2008	2009	2010	2011	2012	Totale
B	Area amministrativa				1		1
B	Area servizi generali e tecnici	2	1	2	1	4	10
	B Totale	2	1	2	2	4	11
C	Area amministrativa	3	2	1	3	1	10
C	Area biblioteche			1			1
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	3	4	1	1	12
	C Totale	6	5	6	4	2	23
D	Area amministrativa-gestionale	2	2	1	1	2	8
D	Area biblioteche		1	1			2
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	2	1	1		5
	D Totale	3	5	3	2	2	15
EP	Area amministrativa-gestionale	1		1			2
EP	Area biblioteche						0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati						0
	EP Totale	1	0	1	0	0	2
	Totale complessivo	12	11	12	8	8	51

2.3. Le criticità e le opportunità

Le criticità riscontrabili sono legate al complesso quadro normativo di riferimento. In particolare il processo del ciclo della performance viene attivato in una fase di transizione e profondi cambiamenti, quale quella che caratterizza al momento il sistema universitario italiano, in seguito ai dettati della L. 240/10. Inoltre si ricorda che con D.M. 50/2010 del 23.12.2010 erano state dettate, ai sensi dell'art.1-ter, c. 1, del D.L. 31.1.2005, n. 7, convertito nella L. 31.3.2005, n.43 le linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2010-2012.

Le disposizioni soprarichiamate implicano evidentemente una serie complessa di adempimenti amministrativi per gli Atenei tenute pertanto a dotarsi di strumenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi, nonché di monitoraggio delle attività e di valutazione dei risultati.

A sua volta, il decreto 150/2009 prevede diversi adempimenti inerenti al ciclo della performance: Piano triennale della performance e relativi aggiornamenti, Relazione annuale sulla performance, Piano triennale della trasparenza e suoi aggiornamenti. Gli Atenei nel 2011 hanno adottato e

presentato detti Piani triennali come previsto dalla normativa e come risulta dal sito della CiVIT dedicato alle Università.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto si evince con chiarezza che per gli Atenei si sono sommati agli adempimenti appena descritti (D. Lgs. 150/2009) quelli analoghi, per contenuti e finalità, che discendono dalla normativa speciale in materia di valutazione universitaria sopra riportata.

Appare pertanto auspicabile che l'Anvur e la CiVIT adottino adempimenti comuni volti alla semplificazione delle procedure. Va inoltre ricordato che la riorganizzazione generale prevista dalla legge 240/2010 ha di fatto bloccato l'attivazione delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi strategici legati alla didattica e alla ricerca.

Oltre a ciò che è stato sopra menzionato occorre considerare le ulteriori problematiche connesse all'elevato numero di cessazioni dal ruolo nel triennio 2010-2012. In particolare il numero del personale di ruolo tecnico amministrativo è passato da 283 del 2010 a 267 al 31 dicembre 2012 (-5,65%). A ciò si aggiungono i tassi di assenza, che sebbene non eccessivamente alti (12% escludendo i giorni di ferie) evidenziano ancora di più le criticità cui l'amministrazione ha dovuto fare fronte; in particolare l'analisi delle diverse tipologie di assenze ha mostrato le forti implicazioni dovute alla presenza in organico di personale femminile in giovane età (congedo per maternità) e la presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92 (50 unità nel 2012). Ciò ha comportato specifiche politiche di gestione del personale.

L'implementazione delle logiche e delle tecniche volte alla definizione degli obiettivi e dei relativi target ha risentito dell'innovatività delle stesse rispetto all'esperienza pregressa; a tal fine l'amministrazione sta riesaminando, con il supporto di esperti del Formez, quanto finora realizzato per migliorare ciò che è in essere e giungere alla definizione di un sistema di indicatori di performance operativi sostenibili.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione

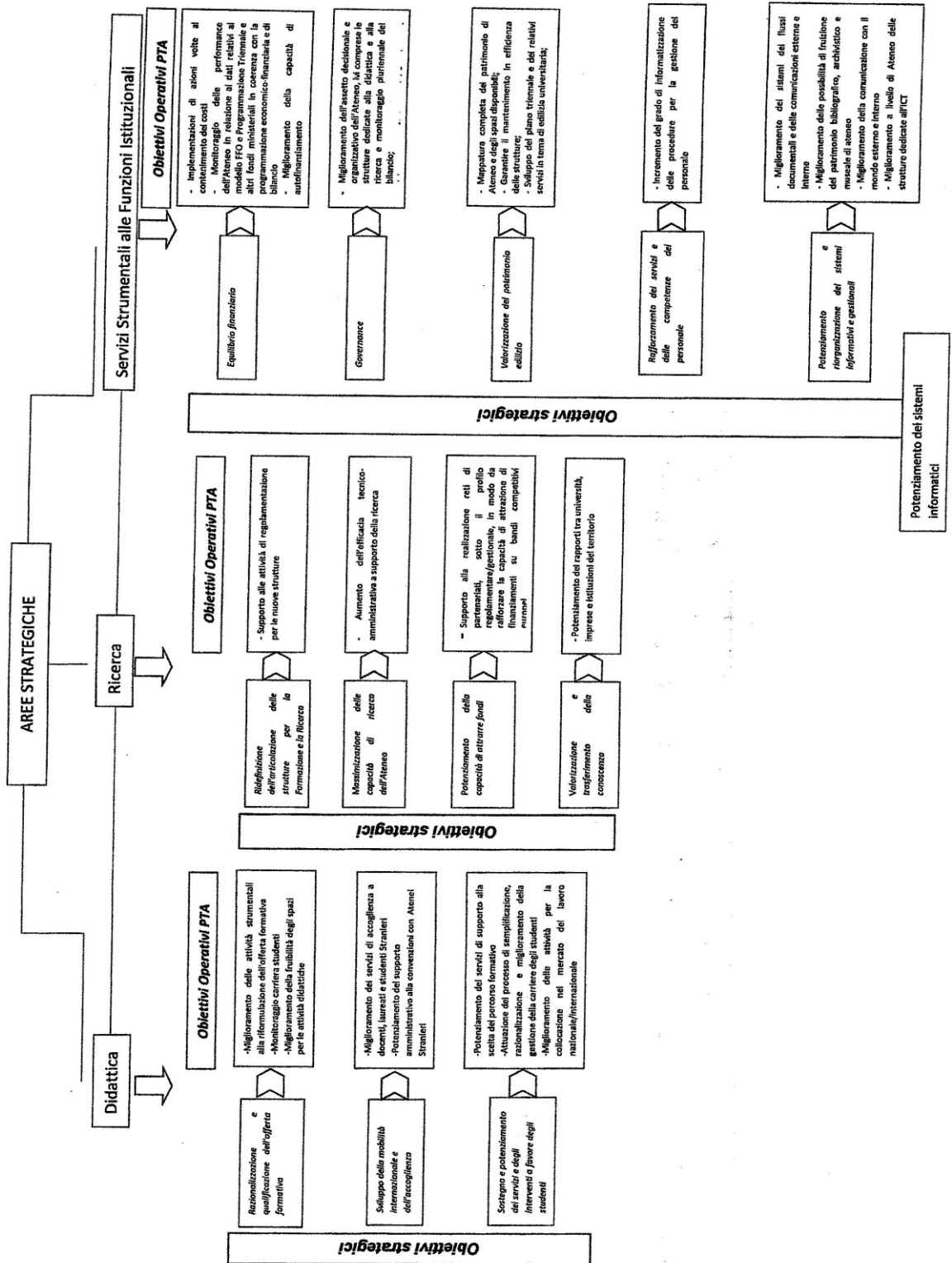
Circa le modalità di organizzazione del processo di formulazione degli obiettivi ed il grado di raggiungimento degli stessi, è stata adottata quella del modello del goal setting che risulta la più

efficiente perché presenta i maggiori vantaggi in termini di motivazione dei collaboratori. Essa si compone di quattro momenti distinti, legati da una sequenza precisa:

- 1) riunione a livello di unità organizzativa in cui il superiore (il dirigente o il quadro a seconda dei casi) presenta gli obiettivi della unità della quale è responsabile per l'esercizio successivo.
- 2) ciascun collaboratore formula i propri obiettivi relativi al ruolo del quale è titolare sulla base delle informazioni raccolte nella riunione di cui al punto 1) e li invia al superiore (il dirigente o il quadro).
- 3) Il superiore (il dirigente o il quadro) rivede gli obiettivi del collaboratore (il responsabile di unità o il titolare di un ruolo esecutivo).
- 4) Il superiore (il dirigente o il quadro) ed il collaboratore (il responsabile della singola unità o il titolare del ruolo esecutivo) si incontrano a colloquio paritario per discutere e negoziare gli obiettivi del collaboratore rivisti dal superiore.

La modalità proposta (e prescelta) garantisce la massima partecipazione del collaboratore alla formulazione dei propri obiettivi (gli assegna il vantaggio di prima mossa) e consente al superiore di avere tutte le informazioni di quadro, evitando omissioni o distorsioni percettive. Per questi motivi la sequenza è da considerarsi obbligatoria per il superiore e il collaboratore in modo da garantire l'equità procedurale. Per la valutazione della performance individuale l'ateneo ha definito specifiche schede obiettivi alle quale si affianca la colonna per la misurazione del relativo livello di raggiungimento. La determinazione della valutazione finale è avvenuta con uno specifico colloquio tra valutato e valutatore; la comunicazione della valutazione finale avviene mediante l'invio della scheda finale al valutato per la sua sottoscrizione.

Di seguito si riporta il riepilogo delle azioni di intervento prioritario previste e gli obiettivi fissati (albero della performance).



3.2. obiettivi strategici ed operativi

La realizzazione del Piano è passata attraverso una serie di iniziative che ha tenuto ben presente gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. Ciò premesso il “nuovo modello” si fonda su innovazioni inerenti:

- la ricerca;
- la didattica;
- servizi strumentali alle funzioni istituzionali;

3.2.1 Gli interventi sulla Ricerca

1. Linea di intervento: *Ridefinizione dell’articolazione delle strutture per la Formazione e la Ricerca*

Obiettivi Operativo PTA:

- Supporto alle attività di regolamentazione per le nuove strutture

2. Linea di intervento: *Massimizzazione delle capacità di ricerca dell’Ateneo*

Obiettivi Operativo PTA:

- Aumento dell’efficacia tecnico-amministrativa a supporto della ricerca

3. Linea di intervento: *Potenziamento della capacità di attrarre fondi*

Obiettivi Operativo PTA:

- Supporto alla realizzazione reti di partenariati, sotto il profilo regolamentare/gestionale, in modo da rafforzare la capacità di attrazione di finanziamenti su bandi competitivi europei

4. Linea di intervento: *Valorizzazione e trasferimento della conoscenza*

Obiettivi Operativo PTA:

- Potenziamento dei rapporti tra università, imprese e istituzioni del territorio

3.2.2 Gli interventi sulla Didattica

1. Linea di intervento: *Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa*

Obiettivo Operativo per il PTA:

-Miglioramento delle attività strumentali alla riformulazione dell'offerta formativa

-Monitoraggio carriera studenti

-Miglioramento della fruibilità degli spazi per le attività didattiche

2. Linea di intervento: *Sviluppo della mobilità internazionale e dell'accoglienza*

Obiettivo Operativo per il PTA:

-Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti Stranieri

-Potenziamento del supporto amministrativo alla convenzioni con Atenei Stranieri

3. Linea di intervento: *Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti*

Obiettivo Operativo per il PTA:

-Potenziamento dei servizi di supporto alla scelta del percorso formativo

-Attuazione del processo di semplificazione, razionalizzazione e miglioramento della gestione della carriera degli studenti

-Miglioramento delle attività per la collocazione nel mercato del lavoro nazionale/internazionale

3.2.3 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali

1. Linea di intervento: *Equilibrio finanziario*

Obiettivi Operativo:

- Implementazioni di azioni volte al contenimento dei costi
- Monitoraggio delle performance dell'Ateneo in relazione ai dati relativi al modello FFO e Programmazione Triennale e altri fondi ministeriali in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio
- Miglioramento della capacità di autofinanziamento

2. Linea di intervento: *Governance*

Obiettivi Operativo:

- Miglioramento dell'assetto decisionale e organizzativo dell'Ateneo, ivi comprese le strutture dedicate alla didattica e alla ricerca e monitoraggio pluriennale del bilancio;
- Adeguamento Statuto e dei Regolamenti di Ateneo

3. Linea di intervento: *Valorizzazione del patrimonio edilizio*

Obiettivi Operativo PTA:

- Mappatura completa del patrimonio di Ateneo e degli spazi disponibili;
- Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture;
- Sviluppo del piano triennale e dei relativi servizi in tema di edilizia universitaria;

4. Linea di intervento: *Rafforzamento dei servizi e delle competenze del personale*

Obiettivi Operativo PTA:

- Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale

5. Linea di intervento: *Potenziamento e riorganizzazione dei sistemi informativi e gestionali*

Obiettivi Operativo PTA:

- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne
- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo
- Miglioramento della comunicazione con il mondo esterno e interno

- Miglioramento a livello di Ateneo delle strutture dedicate all'ICT

3.2.4 Trasparenza, valutazione e merito

In relazione a quanto definito con la delibera 105/2010 dalla CiVIT, l'Università Parthenope ha individuato l'elenco dei dati da pubblicare nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Tale elenco costituisce, di fatto, la prima e necessaria fase per la realizzazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità; alla data di redazione della presente relazione è in fase di rielaborazione, tenendo conto dei provvedimenti normativi nel contempo intervenuti e della operata elaborazione ed adozione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione, la rivisitazione del Piano per la trasparenza ed integrità.

Nella tabelle che segue, viene riportato l'elenco definito con le eventuali scadenze individuate per ogni documento da pubblicare e con alcune note sull'attuale situazione.

Stato di Attuazione del Programma e azioni di Programma

1) Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014	È costituito dal presente documento	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Amministrativa • Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo
2) Piano e Relazione sulla performance		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Piano della performance 2011-2013	Pubblicato nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Personale Tecnico Amministrativo; • Area gestione risorse economico finanziarie - Ufficio supporto Nucleo di valutazione
Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Pubblicato nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> • Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio supporto Nucleo di valutazione • Ufficio del personale tecnico- amm.vo
3) Dati sull'organizzazione e sui procedimenti		

Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Organigramma e articolazione degli uffici	In corso di definizione – Verrà pubblicato entro sei mesi dalla pubblicazione del Programma	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Amministrativa Ufficio del Personale Tecnico amministrativo
Funzioni di ciascuna unità organizzativa	reperibili sul sito. In fase di riedizione	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Amministrativa Ufficio del Personale Tecnico amministrativo
Posta Elettronica Certificata (PEC)	Attualmente reperibile sul sito.	<ul style="list-style-type: none"> Centro di Calcolo
Procedimenti amministrativi delle singole funzioni; indicazione del responsabile; termini procedurali	Attualmente reperibile sul sito nelle tabelle allegato al Regolamento Legge 241/90.	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Amministrativa Ufficio Legale
4) Dati relativi al personale		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Dati relativi ai dirigenti	Publicati nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio stipendi
Curricula dei titolari di posizioni organizzative	Reperibili sul sito	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio del Personale Tecnico Amministrativo
Curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di carattere politico amm.vo	Da pubblicare	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Amministrativa Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio stipendi
Curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione	Da pubblicare	<ul style="list-style-type: none"> Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio di supporto al Nucleo di valut.
Tassi di assenza e maggiore presenza del Personale, distinti per uffici di livello dirigenziale	Publicati nella sezione trasparenza valutazione e merito	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Formazione Relazioni sindacali e Presenze
Ammontare complessivo dei premi collegati alle performance e premi distribuiti	publicati	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Formazione Relazioni sindacali e Presenze Area gestione risorse economico-finanziarie - Ufficio stipendi
Codice di comportamento e codice disciplinare	publicati	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Personale Tecnico ed Amministrativo
Codice etico	Publicato	<ul style="list-style-type: none"> Segreteria Rettorato
5) Dati relativi a incarichi e consulenze		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento

Incarichi retribuiti conferiti dall'Ateneo a soggetti esterni	Pubblicati	<ul style="list-style-type: none"> Tutte le Strutture cui afferiscono i procedimenti relativi al conferimento di incarichi
5) Dati sulla gestione economica finanziaria		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Contabilizzazione dei costi dei servizi erogati e monitoraggio del loro andamento (art. 11, comma 4, del D. Lgs. 150/09), da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla Performance	In fase di definizione	<ul style="list-style-type: none"> Area gestione risorse economico-finanziarie
Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni trasmesse alla Corte dei Conti (art. 55, comma 4, del D. Lgs. 150/09)	pubblicati	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Formazione Relazioni sindacali e Presenze
Consorzi, enti e società di cui l'Ateneo fa parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione	In fase di pubblicazione	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Affari Generali area gestione risorse economico-finanziarie – supporto e raccordo strutture dotate di autonomia
7) Dati relativi alla gestione dei pagamenti		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti) nonché tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente (art.23 comma 5 L. 69/09)	In fase di definizione	<ul style="list-style-type: none"> area gestione risorse economico-finanziarie – supporto e raccordo strutture dotate di autonomia
8) Dati relativi alle buone prassi		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento

Buone prassi per l'erogazione di servizi al pubblico	In fase di definizione	In fase di definizione
9) Dati relativi a sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica		
Azione di programma	Stato di Attuazione	Struttura di riferimento
Provvidenze di natura economica a favore di soggetti, comprese persone fisiche	Publicato con riferimento alla voce Studenti e Sussidi per il P.T.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Affari Generali e Ufficio P.T.A. -Segreterie Studenti

Ulteriori pubblicazioni sul sito web di Ateneo previste per una maggiore attuazione della trasparenza

Iniziativa	Attuazione	Strutture
Albo Fornitori	Publicato	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Legale
Nuovo Statuto	Publicato	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Affari Generali
Codice Etico	Publicato	<ul style="list-style-type: none"> • Segreteria del Rettorato
Regolamenti di Ateneo	Tutti i regolamenti adottati sono pubblicati in un apposito link in home page	<ul style="list-style-type: none"> • Affari Generali Ufficio P.T.A.
Delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione	In esito alla reingegnerizzazione del sito	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Organi Collegiali
Atti e delibere del Collegio dei Revisori dei Conti	In esito alla reingegnerizzazione del sito	<ul style="list-style-type: none"> • Area gestione risorse economico-finanziarie • Ufficio Organi Collegiali
Bandi di concorso per il reclutamento del personale docente e ricercatore	Aggiornamento in tempo reale	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Personale Docente e ricercatore
Bandi di concorso per il reclutamento del personale tecnico ed amministrativo	Aggiornamento in tempo reale	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
Elenco degli immobili utilizzati dall'Ateneo, con specificazione del relativo titolo di provenienza	Publicato	<ul style="list-style-type: none"> • Area Tecnica
Elenco procedura di aggiudicazione lavori e servizi	Publicato nei termini di legge	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Legale • Ufficio Economato • Area Tecnica
Elenco lavori e forniture in corso di esecuzione	Publicato nei termini di legge	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Legale • Ufficio Economato

		<ul style="list-style-type: none"> • Area Tecnica
Bandi per gli Studenti	Aggiornamento in tempo reale	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Affari Generali • Area gestione risorse economico-finanziarie Segreterie Studenti
Informazioni relative alle autovetture in dotazione dell'Ateneo	Nei termini di legge	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Economato
Potenziamento dei servizi on line agli studenti	In fase di definizione	<ul style="list-style-type: none"> • Area gestione risorse economico-finanziarie - Segreterie Studenti
Relazioni periodiche su costituzione di spin off e partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso	Non presenti	<ul style="list-style-type: none"> • Rettorato - Ufficio Spin-off

3.3 Valutazione delle prestazioni individuali

Le metodologie adottate dall'ateneo per la misurazione della performance individuale hanno riguardato tutto il personale tecnico amministrativo dell'ateneo mediante l'assegnazione degli obiettivi individuali o di gruppo a seconda delle diverse tipologie (ad esempio la categoria degli uscieri).

L'attività di monitoraggio del ciclo di gestione della Performance è avvenuta attraverso lo svolgimento di momenti di incontro tra il Direttore Generale, il Dirigente della III[^] Ripartizione ed i Capi degli uffici. Si segnala, in particolare, l'incontro svoltosi in data 20 settembre 2012 nel quale è stato illustrato sia il piano operativo che i criteri degli indicatori.

Con le note prot. n° 22871 n° 22874 del 13/12/2012, il Direttore Generale ha chiesto ai Capi delle strutture amministrative e didattiche, di relazionare, in riferimento al grado di attuazione degli obiettivi stessi nell'anno 2012, rispetto alla programmazione triennale già definita.

La misurazione della performance individuale dei soggetti valutati è collegata alla valorizzazione degli indicatori di performance, al grado di raggiungimento di specifici indicatori di progetto e ai comportamenti osservabili. Per i soggetti non responsabili di strutture è stata utilizzata per ciascuno dei dieci obiettivi la scala di valutazione tra 0 e 10 fino ad un massimo di 100 punti. Con tale metrica l'ateneo ha cercato di adeguare le schede di valutazione al sistema di misurazione previsto dal Piano delle Performance. In particolare i punteggi attribuiti hanno consentito di collocare il soggetto valutato in una delle quattro fasce previste.

Nella tabella seguente si riporta la scheda utilizzata per il personale non responsabile di ruoli.

Tabella per la verifica del raggiungimento degli obiettivi

	PUNTI
Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività (1-10)	
Capacità di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna (1-10)	
Flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto (1-10)	
Assegnazione di personale e conseguente processo di riorganizzazione delle strutture (1-10)	
Implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza (1-10)	
Valorizzazione del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo finalizzati a far fronte alla complessità e molteplicità delle attività anche in rapporto alla carenza di organico (1-10)	
Gravosità del carico di lavoro anche in relazione ad attività di lavoro disagiate (1-10)	
Apertura al pubblico e <i>front-office</i> (1-10)	
Interventi di urgenza ed emergenza (1-10)	
Partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici (1-10)	
Totale Punteggio	
Importo spettante in relazione alla fascia di merito	
Attività straordinarie su obiettivi di gruppo	€
Svolgimento di attività connesse a procedimenti o procedure riferiti ad ambiti compiuti di attività rientranti nelle strutture di afferenza	€
TOTALE	€

Per i soggetti titolari di responsabilità la scheda invece prevedeva solo due fasce così come riportato di seguito:

	LIVELLO/FASCIA	
	ALTO	BASSO
Numero di personale coordinato (sup. a 5 fascia alta)		
Numero articolazioni dipendenti e complessità strutture integrate		
Eterogeneità tipologia utenza		
Complessità attività gestita		
Livello di rappresentanza verso l'esterno		
Variabilità e complessità di atti emessi (firmati)		

3.4. I risultati raggiunti

È importante sottolineare che il Piano della Performance 2011-2013 è di per sé uno strumento adottato in un'ottica dinamica e progressiva in quanto l'Ateneo è impegnato ad affrontare l'attuazione della riforma, con la progettazione e messa a regime dei nuovi dipartimenti che avranno un notevole impatto negli assetti strutturali e organizzativi e pertanto determineranno forti ripercussioni sull'adeguamento in itinere degli obiettivi del Piano della Performance, e degli standard di riferimento.

Al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici l'Università "Parthenope" ha individuato obiettivi operativi specifici, programmabili nel breve periodo, perseguibili e verificabili.

Per ciascuna linea di intervento strategico dell'Amministrazione Centrale, prevista nel Piano della Performance vengono di seguito individuati gli obiettivi operativi raggiunti nell'anno 2012.

Per quanto riguarda le **linee di intervento 1) "equilibrio finanziario" e 3) "valorizzazione del patrimonio edilizio"** dell'anzidetto piano, la sensibile riduzione delle risorse a disposizione ed i vincoli di legge concernenti in particolare la categoria delle manutenzioni, hanno reso necessaria l'adozione di una serie di provvedimenti per consentire

l'erogazione dei servizi strumentali allo svolgimento delle attività, tra i quali il mantenimento in efficienza delle sedi ed il contestuale contenimento dei costi.

La decisione indotta dal mutato quadro normativo e finanziario, operata dagli Organi Accademici del trasferimento della Facoltà di Giurisprudenza dalla città di Nola a Napoli, ha determinato una forte spinta di accelerazione per garantire la messa in esercizio dell'ex palazzo Telecom in tempo utile per l'inizio dell'anno accademico 2011/2012 consentendo l'apertura dell'aulario e dei servizi strumentali connessi, con conseguente predisposizione di tutte le procedure di gara occorrenti alla fruizione dell'immobile (dal servizio di vigilanza, al servizio di pulizia, all'arredo, al cablaggio, etc..).

Contestualmente, è stata necessaria l'adozione dei provvedimenti tesi all'allestimento dei locali atti ad ospitare le segreterie studenti sia nella sede di via Acton che nella sede ex Telecom conseguenti, oltre che allo spostamento delle attività della Facoltà di Giurisprudenza, anche alla dismissione del locale in fitto alla via Cristoforo Colombo nell'ottica della eliminazione dei fitti passivi; ottica nella quale si inseriscono anche le azioni intraprese per la dismissione del locale deposito, anch'esso in locazione, alla via Ponte dei Francesi.

Linea di intervento n. 1) equilibrio finanziario

Obiettivo operativo: Miglioramento della capacità di autofinanziamento; Implementazioni di azioni volte al contenimento dei costi

- Individuazione dei bisogni, nella programmazione e nell'impianto di procedure di gara che con riferimento alla fornitura di beni e servizi manutentivi hanno privilegiato l'adozione di contratti aperti con accorpamento delle strutture e dei beni, con conseguenti economie di scala (Area dei servizi economici e Area Tecnica);
- Ricognizione della situazione finanziaria dei progetti finanziati dalla Regione Campania nell'ambito della L.R. n. 13/2004 al fine di determinare lo stato dei rapporti finanziari intercorrenti con l'ente finanziatore (Area Gestione Risorse Finanziarie l'Ufficio Progetti di ricerca)
- Redazione di uno studio sui consumi elettrici consolidati della sede di via Acton mirato all'individuazione delle attività e/o degli impianti responsabili dei maggiori consumi e adozione di prime soluzioni di contenimento degli stessi.
- In un'ottica di significativo contenimento dei costi, sono state poste in essere tutte le attività necessarie per la dismissione e la riconsegna del cespite di via Colombo alla

società proprietaria, Findustrial, predisponendo tutto quanto necessario per il recupero del fondo cauzionale, e del Complesso Monastico di Nola di proprietà dell'Istituto di Sostentamento del Clero, Diocesi di Nola.

Linea di intervento n. 2) “Governance”

Obiettivi operativi: Attuazione del processo di riorganizzazione dell'Ateneo

- Elaborazione dello Statuto di autonomia dell'Ateneo ex lege 240/2010
- Elaborazione del Regolamento concernente le procedure di reclutamento del personale ricercatore a tempo determinato;
- Elaborazione del Regolamento per il conferimento degli incarichi didattici anche integrativi.

(Uffici: Affari Generali, Supporto al Nucleo di Valutazione, Personale Docente e Ricercatore)

Linea di intervento n. 4) Obiettivo Strategico: Rafforzamento dei servizi e delle competenze del personale

Obiettivi Operativo: Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale

- Miglioramento della produttività del personale;
- Costituzione di una banca dati unitaria, con ricostruzione dei fascicoli, lavorazione delle pratiche e informatizzazione delle posizioni lavorative anche ai fini pensionistici.
(Uffici: Personale Docente e Ricercatore, Personale Tecnico ed Amministrativo, Formazione, Pensioni, Stipendi, Adempimenti Fiscali)
- Semplificazione delle procedure di gestione del personale tecnico- amministrativo.

Linea di intervento n. 3) Obiettivo strategico: Valorizzazione del patrimonio edilizio

Obiettivi Operativi: Mappatura completa del patrimonio di Ateneo e degli spazi disponibili, Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture, Sviluppo del piano triennale e dei relativi servizi in tema di edilizia universitaria.

- Presa in consegna e messa in esercizio per l'inizio dell'anno accademico della sede in via G. Parisi;

- Predisposizione di tutte le procedure di gara occorrenti alla fruizione del predetto immobile (servizio di vigilanza, pulizia e arredo ecc.)
- Allestimento locali per ospitare la segreteria studenti nelle sedi di: via Acton e via G. Parisi ;
- realizzazione di “fascicolo”, per ciascun immobile, con i dati quantitativi, le informazioni catastali, le variazioni di consistenza inventariale connesse ai lavori di straordinaria manutenzione, la descrizione dei principali interventi edili nel corso del tempo, la cartografia aggiornata relativa all’utilizzo degli spazi, etc., consentendo l’immediato accesso ad informazioni normalmente frammentate e distribuite tra le varie Strutture secondo competenza

Linea di intervento n. 1) equilibrio finanziario , Linea di intervento n. 2) “Governance”

Obiettivo Trasversale:

- implementazione della procedura di attivazione dell’elenco degli operatori economici ai sensi dell’art. 125 commi 8 e 11 del dlgs 163/2006, con la finalità di privilegiare le esigenze di speditezza e semplificazione in relazione agli approvvigionamenti che per caratteristiche qualitative o quantitative rendono possibile il ricorso ad una regolamentazione semplificata rispetto a quella dell’evidenza pubblica.

Linea di intervento n. 5) Potenziamento e riorganizzazione dei sistemi informativi e gestionali

Obiettivi operativi: Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo- Miglioramento della comunicazione con il mondo esterno e interno- Miglioramento a livello di Ateneo delle strutture dedicate all’ICT.

- Progettazione e realizzazione dell’Anagrafe delle Ricerche di Ateneo per gli anni 2004-2010 con la creazione di una sezione dedicata sul sito di Ateneo e di un database con ben 4655 pubblicazioni; tale realizzazione è stata propedeutica alle attività inerenti il monitoraggio e l’accesso al sistema di validazione delle informazioni per il VQR 2004-2010;
- Al fine di elevare la qualità delle proposte e favorire la cooperazione scientifica nell’ambito dello spazio europeo della ricerca, è stato realizzato l’accesso al sito dei Partner Searches Databases gestiti dalle reti CORDIS e APRE, con l’analisi e

l'approfondimento della normativa europea e degli aspetti contrattuali connessi alla partecipazione dell'Ateneo ai programmi dell'Unione Europea, soprattutto con riferimento al Settimo Programma Quadro ed agli obblighi derivanti per l'Ateneo, nonché a quella italiana rilevante in materia per la corretta gestione dei contributi assegnati e la loro rendicontazione.

- Creazione di guide in formato elettronico per supportare l'interazione degli studenti con i servizi informatici di Ateneo;
- Attuazione di interventi tesi a migliorare ed ottimizzare la comunicazione con gli studenti con la finalità di fornire un'assistenza più efficace e puntuale;
- Definizione di procedure per il miglioramento della comunicazione anche mediante l'utilizzo della posta elettronica;
- Creazione di un Help desk telefonico per gli studenti ed i docenti per problematiche inerenti alla prenotazione di esami di profitto, esami di laurea, e generazione di elenchi di studenti prenotati ecc.
- realizzazione di una pagina web, sul sito dell'Ateneo, dedicata al servizio Placement che permetta agli studenti di registrarsi e di consultare gli annunci di tirocinio, con la possibilità di inviare il proprio curriculum vitae per l'inserimento nella banca dati del servizio Placement;
- miglioramento del sistema di protocollazione informatizzata degli atti con utilizzazione di firma digitale, di informatizzazione di documenti contabili ecc..

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il triennio 2011-2013 è un periodo piuttosto complesso per il Sistema Universitario, in ragione dell'emanazione della L. 240/2010 e coincide anche con il D.M con il quale sono state definite le linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2010-2012. L'Ateneo ha scelto pertanto un processo semplificato, in considerazione della difficoltà di conciliare la definizione del Piano stesso con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. A ulteriore riprova delle oggettive difficoltà si evidenzia che il bilancio di previsione per l'esercizio 2012 ha visto la luce in un clima di grande incertezza dovuta alla tardiva quantificazione delle risorse assegnate dal Ministero e che in linea generale l'azione amministrativa si è mossa in un quadro di risorse ridotte garantendo peraltro – avuto particolare riferimento alla tenuta in esercizio delle sedi

ed agli approvvigionamenti – alle locazioni passive ed alla intervenuta dismissione della maggior parte degli immobili tenuti in conduzione, alla massimizzazione di risultati con una costante attività di individuazione dei bisogni e del contenimento dei costi e del monitoraggio degli stessi.

La prossima introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del bilancio unico, previsti tra l'altro anche dalla L. 240/2010, costituiranno una grande opportunità per organizzare i sistemi di budgeting nell'ottica del necessario coordinamento con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Gli obiettivi dell'Amministrazione in tema di pari opportunità di genere sono dichiarati nel Codice Etico emanato con D.R. n. 387 del 30.06.2011. L'Ateneo Parthenope credendo fermamente nelle Pari Opportunità che affrontano tutte le problematiche e le discriminazioni legate ad etnia, religione, convinzioni personali, orientamenti sessuali, disabilità e salute, età, genere aveva deciso già dal gennaio 2008 di costituire il Comitato pari opportunità (CPO). Esso era composto da componenti che operavano su base paritetica, con un mandato triennale per il personale docente e tecnico-amministrativo e con mandato biennale per gli studenti. Il Comitato aveva adottato il "Piano Triennale di azioni positive" che è lo strumento per individuare i problemi concreti e, insieme con l'Amministrazione, proporre le misure per risolverli. In particolare gli ambiti di intervento delle azioni positive individuate dal CPO sono state:

- La conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- Il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e di studio;
- La formazione, Promozione e Sviluppo della cultura di Genere;

Nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'assetto dell'Ateneo il linea con lo Statuto di autonomia, si collocherà a breve la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (accorpamento del Comitato Pari Opportunità e del Comitato Mobbing) essendo in avanzata fase di elaborazione gli atti e le procedure finalizzate alla sua costituzione.

Si rappresenta che anche nel 2012 sono stati distribuiti i sussidi al personale secondo il Regolamento in vigore da luglio 2008. L'erogazione dei predetti benefici è stata effettuata sulla base delle effettive esigenze documentate o autocertificate, ai sensi della normativa vigente, dagli interessati. Le istanze sono state valutate da una apposita Commissione costituita. Nell'anno 2012

sono stati stanziati ed erogati 9000,00 € che sono stati distribuiti a 13 dipendenti che avevano i requisiti richiesti dal regolamento. Inoltre, al fine di soddisfare le diverse esigenze delle famiglie con minori a carico per il periodo estivo, sono stati erogati 14059,75 € per la realizzazione delle settimane nei Campi Estivi; il numero dei beneficiari è stato pari a 25.

Di seguito la distribuzione di genere del personale di ruolo dell'ateneo e degli studenti iscritti.

Distribuzione di genere nell'ateneo al 31-12-2012

DIMENSIONI DI GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Studenti	7256	9236	18505	44%	56%
Docenti	127	197	324	39%	61%
Dirigenti	1	1	2	50%	50%
Personale tecnico amministrativo	115	152	267	43%	57%
Totale					

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Docenti	51,3	56,1	54,8
Dirigenti	49,0	49,0	49,0
Personale tecnico amministrativo	46,4	48,3	47,1

6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione sulla Performance è stata realizzata dalla Direzione Generale che in mancanza della struttura tecnica permanente dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni" ex art 14 c. 9 DLGS 150/2009 si è avvalsa dei Capi degli Uffici Nucleo di Valutazione e attività di

supporto alla programmazione strategica di ateneo, Ufficio del Personale Amministrativo e Tecnico ed ufficio Formazione.

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

L'adozione del piano della performance ha consentito una visione complessiva delle attività amministrative di fondamentale supporto alla missione e alla strategia dell'ateneo.

Sebbene il processo sia al suo secondo anno si rappresenta che lo sforzo intrapreso dall'Ateneo per adempiere a quanto disposto dal Decreto Legislativo 150/2009 è stato notevole, in un panorama legislativo non chiaro ed in assenza di linee di raccordo fra l'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e la Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Indipendenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

Punti di debolezza

1. Sebbene il personale sia stato coinvolto nel processo di misurazione della *performance*, risulta non ancora pienamente assimilato dallo stesso il quadro complessivo del sistema di misurazione e valutazione organizzativa e individuale messo in atto dall'Ateneo.

2. L'implementazione delle logiche e delle tecniche volte alla definizione degli obiettivi e dei relativi target ha risentito dell'innovatività delle stesse rispetto all'esperienza pregressa; a tal fine l'amministrazione sta riesaminando, con il supporto di esperti del Formez, quanto finora realizzato per migliorare ciò che è in essere e giungere alla definizione di un sistema di indicatori di performance operativi sostenibili.

3. L'Ateneo non ha una struttura tecnica permanente per la gestione del ciclo della performance, né è ipotizzabile che se ne possa a breve dotare in relazione alle risorse economiche disponibili, e che si prevede disponibili, per il reclutamento di personale con adeguate professionalità.

Ciò non toglie che occorre ulteriormente concentrare i propri sforzi finalizzandoli all'acquisizione da parte del personale della più piena comprensione e condivisione della logica e degli strumenti della valutazione.

4. Egualmente, posto che il gruppo di stakeholder coinvolti non comprende tutti i soggetti portatori di interesse, occorrerà indirizzare i propri sforzi nell'ottica del più ampio coinvolgimento della gran parte di tali categorie.

Punti di forza

1. La mappatura di tutti gli obiettivi dell'Amministrazione ha tradotto la mission e la Policy generale dell'intero ateneo su un orizzonte triennale, con particolare riferimento all'area dei servizi strumentali alle funzioni istituzionali;
2. L'implementazione di un sistema di monitoraggio semestrale degli obiettivi con la specificazione, per ciascun obiettivo, del risultato raggiunto ha consentito la verifica dei risultati attesi;
3. Pur in un contesto di transizione normativa e di calo complessivo delle risorse, l'Università ha saputo confermare e migliorare gli obiettivi assegnati.