



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)

- Luglio 2014 -

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.....	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	10
3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione	10
3.2. obiettivi strategici ed operativi	11
3.2.2 Progetti specifici	12
3.2.4 Trasparenza, valutazione e merito	13
3.3 Valutazione delle prestazioni individuali	13
3.4. I risultati raggiunti	16
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	19
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	19
6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	20
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	20
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	21

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 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (delibera CiVIT n. 5 del 7.3.2012) e concerne l'anno 2013 rientrante nel Piano Triennale 2011/2013.

Va rappresentato che la Relazione del Direttore Generale sull'attività svolta nell'anno 2013 è parte integrante della presente relazione e comprende i dettagli degli interventi realizzati.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER

La Delibera sopra citata 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).

Per l'anno 2013, 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 del Nucleo di Valutazione 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.

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:

- la presenza della criminalità organizzata;
- la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti;
- un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici;
- un elevato tasso di disoccupazione. In particolare il tasso dei disoccupati registrato dall'Istat nel Mezzogiorno (19,8%) è più del doppio che nel Nord Italia (8,1%). E chi cerca lavoro senza trovarlo in Campania (il 21,9% delle forze lavoro) è più di tre volte superiore a chi si trova nella stessa situazione in Trentino (il 5,8%), regione più bassa in classifica. Secondo una tabella dell'Istat con il peso della disoccupazione regione per regione (dati relativi al secondo trimestre 2013), la Campania è tristemente in testa, seguita da Sicilia, Calabria e Puglia. Insomma, tutte regioni del sud.
- Un reddito disponibile basso; infatti mentre il reddito disponibile per abitante si attesta a 20.800 euro sia nel Nord-ovest che nel Nord-est, è pari a 19.300 euro nel Centro, mentre scende a 13.400 nel Mezzogiorno. Nella media italiana, dunque, il dato è sotto 18 mila euro (17.979 per la precisione). I dati Istat sono chiari: nel Mezzogiorno i redditi sono di un quarto sotto la media nazionale (il 25,5%). Nella graduatoria regionale del reddito disponibile per abitante elaborata dall'Istituto di statistica, al primo posto si piazza Bolzano, con oltre 22.800 euro, e all'ultimo la Campania, con poco più di 12.500 euro.

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.

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 12% nel periodo 2009-2013.

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 negativamente 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.

- **Sedi:** 5
- **Dipartimenti:** 7 (Studi aziendali ed economici, Giurisprudenza, Ingegneria, Scienze e Tecnologie, Scienze motorie, Studi economici e giuridici, Studi aziendali e quantitativi)
- **Centri:** 4 (Centro Calcolo Elettronico , Centro Servizi "Villa Doria d'Angri" , Centro Orientamento e Tutorato, Centro per l'erogazione dei Servizi Linguistici)
-
- **Biblioteche**
 - ✓ **Biblioteche di Ateneo:** 2
 - ✓ **Biblioteche di Dipartimento:** 1
 - ✓ **Volumi:** 67612
 - ✓ **Periodici elettronici:** 33479
 - ✓ **Periodici (abbonamenti):**388

✓ **Totali posti:** 197

- **Uffici:** 25
- **Studenti iscritti a.a. 2012-13:** 15746
- **Docenti (professori ordinari e associati, ricercatori, ricercatori a TD):** 321

DIPARTIMENTO	Associato	Associato confermato	Associato non confermato	Ordinario	Ricercatore	Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)	Ricercatore non confermato	Straordinario	Totale complessivo
GIURISPRUDENZA		13	1	7	13		3	2	39
INGEGNERIA	2	8		10	28	5	2	4	59
SCIENZE E TECNOLOGIE		7	1	10	28	2	2	3	53
SCIENZE MOTORIE E DEL BENESSERE	1	9	4	7	12		2	2	37
STUDI AZIENDALI E QUANTITATIVI	1	6	2	11	25		1	1	47
STUDI AZIENDALI ED ECONOMICI		12		13	16		1	1	43
STUDI ECONOMICO GIURIDICI	1	12		13	15		2		43
Totale complessivo	5	67	8	71	137	7	13	13	321

- **Personale Tecnico Amministrativo e Dirigenziale: 269**

Distribuzione del personale tecnico amministrativo per area funzionale

CA T	AREA	200 8	PROIEZIONI																					
			2009			2010			2011			2012			2013			2014				2015		
			CS Z	VR T	PT A	CS Z	AS Z	PT A	CS Z	AS Z	PT A	CS Z	TR F	PT A	CS Z	AS Z	PT A	CS Z	DS B AS Z	PS A	PT A	CS Z	DS B	PT A
B	Area amministrativa	18			18			18	1		17			17			17		1	31	49		2	51
B	Area servizi generali e tecnici	85	1		84	2		82	1		81	4	1	78	1		77	1		-31	45	1		44
C	Area amministrativa	61	2		59	1		58	3		55	1		54	6		48		1	49				49
C	Area biblioteche	3			3	1		2			2			2			2				2			2
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	50	3		47	4		43	1		42	1		41			41		2	-1	42	1		41
D	Area amministrativa-gestionale	46	2		44	1		43	1		42	2		40		6	46	1		1	46	1		45
D	Area biblioteche	7	1		6	1		5			5			5			5	1			4			4
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	29	4		25	1		24	1		23			23			23			-1	22			22
EP	Area amministrativa-gestionale	5			5	1		4			4			4			4			1	5			5
EP	Area biblioteche	1			1			1			1			1			1				1			1
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1		2	3			3			3			3			3			-1	2			2
		306	13	2	295	12	0	283	8	0	275	8	1	268	7	6	267	3	3		267	3	2	266

Legenda		
CSZ	Cessazioni	54
ASZ	Assunzioni	2
ASG	Assunzioni per scorrimento graduatoria	6
VRT	Progressioni Verticali	2
TRF	Trasferimenti in ingresso	1
DSB	Assunzioni Legge 68/99	3
PSA	Passaggi di Area	36

Evoluzione del personale nel quinquennio al 2008-2013

CATEGORIA	2008	PROIEZIONI																					
		2009			2010			2011			2012			2013			2014				2015		
		CSZ	VRT	PTA	CSZ	ASZ	PTA	CSZ	ASZ	PTA	CSZ	TRF	PTA	CSZ	ASZ	PTA	CSZ	DSB ASZ	PSA	PTA	CSZ	DSB	PTA
B	103	1		102	2		100	2		98	4	1	95	1		94	1	1		94	1	2	95
C	114	5		109	6		103	4		99	2		97	6		91		2		93	1		92
D	82	7		75	3		72	2		70	2		68		6	74	2			72	1		71
EP	7		2	9	1		8			8			8			8				8			8
	306	13	2	295	12	0	283	8	0	275	8	1	268	7	6	267	3	3		267	3	2	266

Globalmente il personale nel quinquennio di riferimento è diminuito di 39 unità (-12,75%)

- Indicatori globali del personale**

ANNO 2013	
Ore totali di lavoro previste	475.130,05
Ore di assenza per malattia+maternità+Legge 104	44.651,92
% di assenza su monte ore	9,40
Unità in servizio	267
Unità assenti in base a % assenze	25,09
Consistenza effettiva di personale	241,91

- Età media

Sesso	N	età Media
Femminile	117	46,09
Maschile	152	47,69
Totale complessivo	269	46,99

- % di dipendenti in possesso di laurea: 43,5%

- presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92: 50

Offerta Formativa a.a. 2013-14

- **Corsi di Laurea di primo livello: 14**
- **Corsi di Laurea di secondo livello: 12**
- **Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico: 1**
- **Dottorati di Ricerca: 9**

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 è stato 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. L'applicazione della nuova legge ha implicato 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.

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.

Appare pertanto auspicabile che l'Anvur e l'ANAC adottino adempimenti comuni volti alla semplificazione delle procedure.

Oltre a ciò che è stato sopra menzionato occorre considerare le ulteriori problematiche connesse all'elevato numero di cessazioni dal ruolo nel periodo 2010-2013.

In particolare il numero del personale di ruolo tecnico amministrativo è passato da 283 del 2010 a 267 al 31 dicembre 2013 (-5,65%). A ciò si aggiungono i tassi di assenza 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 (congedi familiari) e la presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92 (50 unità nel 2013). 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 ha riesaminato, 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 i 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

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 “modello” si fonda su innovazioni inerenti:

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

La mappa logica (albero della Performance) che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione è riportata nell'allegato 1 al presente documento.

3.2.1 Progetti specifici

Nell'ambito degli obiettivi da realizzare sono stati individuati i seguenti progetti specifici che hanno consentito e consentiranno il miglioramento dei procedimenti amministrativi velocizzando il flusso delle informazioni tra gli uffici che concorrono nell'ambito dei procedimenti. Il dettaglio degli interventi realizzati è riportato nella relazione del Direttore Generale.

Accessibilità Sito Presenze: Il programma WEB/GPX, che consente la visualizzazione e la lettura del cartellino presenze a ciascun dipendente, è stato modificato in modo adeguato per consentirne la consultazione ai non vedenti.

Adeguamenti L.240/2010: a seguito delle novità apportate dalla Legge 240/2010 si è reso necessario modificare il Regolamento Generale di Ateneo in base ai dettami da esso previsti.

Area tecnica – ottimizzazione spazi: Sono stati completati gli arredi della sede di via Parisi, nonché l'allestimento degli uffici destinati ai Dipartimenti (trasferiti nel corso del 2013 e in parte ancora in via di trasferimento), attraverso la predisposizione degli elaborati tecnici necessari per la assegnazione dei rispettivi spazi.

AVCPASS In attuazione della determina AVCP 22 maggio 2013, secondo le specifiche tecniche ivi indicate ed in linea con la legge 190/2012 e il Dlgs 33/2013, è stato approntato e realizzato un sistema informatico di Ateneo al fine di consentire la pubblicazione on line dei dati relativi ai contratti pubblici e la relativa trasmissione all'Autorità di Vigilanza. Il data set realizzato è presente sul sito web dell'Ateneo http://www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/XML/AVCP/dataset_avcp_uniparthenope.xml

CSA ai sensi dell'OdS n. 1 del 31/1/2013 è stato istituito un gruppo di lavoro per la sistemazione informatica della carriera e la definizione del fascicolo pensionistico, finalizzato all'aggiornamento della posizione assicurativa. Attraverso la sistemazione e l'aggiornamento della posizione assicurativa individuale si è teso ad assicurare omogeneità e corrispondenza tra la documentazione cartacea in possesso degli uffici e le elaborazioni informatiche.

E-learning Attraverso la realizzazione di una piattaforma informatica si consente la divulgazione scientifica e accademica anche al di fuori delle aule universitarie.

Elezioni: in seguito ai dettami della legge 240/2010, con cui è stato riorganizzato il personale accademico, si è provveduto, tramite il bando n. 484 del 23 maggio 2013, ad indire le elezioni dei sette Direttori dei Dipartimenti per il triennio 2013/2016.

Inventario/Trasloco: a seguito dell'istituzione dei Dipartimenti, che hanno sostituito le precedenti "Facoltà", dal luglio 2013, ci sono state modifiche logistiche e spostamenti che hanno reso necessario disporre ed organizzare il trasloco degli uffici verso la nuova sede di via Generale Parisi e l'inventario dei beni in esso contenuti. L'erogazione dei compensi avverrà in relazione agli interventi caratterizzati dalla necessità, imprevedibilità ed urgenza in relazione al numero e alla durata degli stessi.

Segreteria GISS Esse3: A seguito del passaggio dal vecchio programma GISS al nuovo Esse3, utilizzati nelle segreterie studenti dell'Ateneo, con decreto del Direttore Generale n. 7 del 13 febbraio 2013, è stata disposta la trasmigrazione di tutti i dati e degli interi archivi informatici.

Sito Trasparenza: si è provveduto a modificare i siti delle vecchie facoltà in ragione della istituzione dei nuovi dipartimenti e delle recenti normative in tema di trasparenza e accessibilità.

Il dettaglio degli interventi realizzati è riportato nella relazione del Direttore Generale.

3.2.3 Trasparenza, valutazione e merito

In relazione a quanto definito dal d.lgs 33 2013 l'Università Parthenope ha individuato l'elenco dei dati da pubblicare nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito". In particolare è stato divulgato il nuovo portale per l'amministrazione trasparente (<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/index.asp>) dove sono state pubblicate le informazioni previste dalla normativa.

3.3 Valutazione delle prestazioni individuali

La valutazione della performance si attua a consuntivo dopo aver analizzato i comportamenti che misurano il raggiungimento degli obiettivi e le ulteriori informazioni registrate durante l'anno.

La tipologia degli obiettivi di servizio che qualificano la performance dei valutati è la seguente:

- 1) **Obiettivi Individuali** di "servizio istituzionale" che coincidono con la funzione (la ragione di essere) della unità organizzativa presidiata o del ruolo assunto. I predetti obiettivi si contraddistinguono per essere consolidati, ricorrenti, routinari. In particolare la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo avviene attraverso apposita scheda relativa alle aree di comportamento riportate nella tabella seguente:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
1. SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITA' TECNICO – PROFESSIONALI
Applica correttamente le conoscenze tecnico professionali relative alle proprie attività
Mostra adeguati livelli di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività
Utilizza appropriatamente gli strumenti dei laboratori di supporto alle attività di didattica e ricerca
Utilizza appropriatamente gli strumenti informatici di supporto allo svolgimento delle attività

tecnico professionali
Rispetta tempi e scadenze dei processi lavorativi
Si impegna tempestivamente nella risoluzione in autonomia di problemi relativi allo svolgimento delle proprie attività
Mostra interesse ed attenzione al proprio aggiornamento tecnico-professionale
2.ORIENTAMENTO ALL'UTENZA
Mostra spirito di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna
Si impegna nell' implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza
Mostra disponibilità ed impegno verso le attività di <i>front office</i>
Si impegna tempestivamente nella risoluzione dei problemi degli utenti,interni ed esterni, delle attività
3. FLESSIBILITA' OPERATIVA
Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto
Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate
Manifesta disponibilità a realizzare Interventi di urgenza ed emergenza
4. RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (quest'area è riservata ai responsabili delle strutture)
Mostra attenzione alla valorizzazione del merito dei collaboratori ed allo sviluppo delle loro competenze tecnico professionali
Mostra tempestività ed efficacia nell'affrontare e risolvere il processo di riorganizzazione delle strutture a fronte di variazioni nell'assegnazione delle risorse
Stimola l'impegno individuale e/o di gruppo dei collaboratori finalizzati per far fronte alla complessità e molteplicità delle attività anche in rapporto alla carenza di organico
Capacità di valutazione e differenziazione circa la prestazione dei propri collaboratori

Va evidenziato che il valutatore è tenuto ad esprimere la propria valutazione per le sole attività effettivamente svolte all'interno della struttura secondo gli obiettivi assegnati alla stessa.

- 2) **Obiettivi Individuali** per lo svolgimento di **'attività connesse a particolari procedimenti o procedure'** all'interno della struttura di affrenza. Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVI ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' CONNESSE A PARTICOLARI PROCEDIMENTI O PROCEDURE ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA DI AFFERENZA
Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività
Capacità di iniziativa e livello di autonomia nella gestione dei procedimenti e/o procedure

- 1) **Obiettivi di Gruppo**, che riguardano attività non routinarie e che possono richiedere la collaborazione tra più strutture ed esprimono il recupero di attività pregresse o l'innovazione. Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITA' DI GRUPPO
Dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici
Dimostra propensione e impegno alla collaborazione con altri colleghi nell'ambito di progetti anche interfunzionali

Circa la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo si utilizza la scala di giudizio con quattro gradi di valutazione:

1. obiettivo non raggiunto, che determina la valutazione di performance inadeguata;
2. obiettivo parzialmente raggiunto, che determina la valutazione de performance parzialmente adeguata;
3. obiettivo raggiunto, che determina la valutazione de performance adeguata;
4. obiettivo superato, che determina la valutazione de performance superiore.

L'adozione della scala di giudizio con quattro gradi di valutazione si giustifica ed è coerente con quanto previsto dalla legge in quanto 'forza' il valutatore a discriminare i propri giudizi ed a

evitare il ben noto effetto centrale. Per il calcolo del grado di valutazione raggiunto il valutatore attribuisce un punteggio a ciascuna area di comportamento secondo la seguente **“Scala di Valutazione dei Comportamenti”**:

	Fascia I (obiettivo non raggiunto)			Fascia II (obiettivo parzialmente raggiunto)			Fascia III (obiettivo raggiunto)		Fascia IV (obiettivo superato)	
Frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame nel corso del periodo di valutazione	raramente			In alcuni casi			Nella maggior parte dei casi		Sistematicamente	
Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

La media dei punteggi raggiunti consente l’allocazione ad una delle fasce che qualificano il raggiungimento dell’obiettivo.

3.4. I risultati raggiunti

È importante sottolineare che il Piano della Performance è di per sé uno strumento adottato in un’ottica dinamica e progressiva in quanto l’Ateneo è stato impegnato ad affrontare l’attuazione della riforma, con la progettazione e messa a regime dei nuovi dipartimenti che hanno un notevole impatto negli assetti strutturali e organizzativi e pertanto hanno determinato 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”, come già evidenziato in precedenza, 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 riepilogati i principali obiettivi operativi raggiunti nell'anno 2013. Il dettaglio degli interventi realizzati è riportato nella relazione del Direttore Generale.

Linea di intervento n. 1) equilibrio finanziario

- 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;
- Ricognizione della situazione finanziaria dei progetti finanziati dalla Regione Campania al fine di determinare lo stato dei rapporti finanziari intercorrenti con l'ente finanziatore. Presso l'Ufficio si è proceduto alla adozione di una procedura trasparente e certa concernente le modalità di predisposizione delle istruttorie relative alle varie tipologie di progetti di ricerca che vedono l'apporto ed il coinvolgimento di risorse e di personale dell'ateneo;
- Monitoraggio degli indicatori ministeriali relativi ai modelli premiali di finanziamento;

Linea di intervento n. 2) "Governance"

- Organizzazione dei processi di Assicurazione della Qualità;
- Organizzazione dei processi di elezione negli organi ed organismi previsti dallo Statuto dell'Ateneo ex lege 240/2010
- Elaborazione del Regolamento Generale e del Regolamento Didattico;
- Elaborazione del Regolamento per le autorizzazioni incarichi extraistituzionali per docenti;
- Elaborazione del Regolamento per la chiamata dei docenti di I e II Fascia;

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

- Realizzazione di uno studio teso all'individuazione delle priorità da soddisfare in relazione alla effettiva disponibilità economica; Tale studio ha consentito di stabilire dei criteri per il mantenimento e la valorizzazione del patrimonio immobiliare;
- Gestione delle locazioni attive e passive, ivi compresa la predisposizione dei relativi strumenti contrattuali. In particolare è stata dismessa la sede in Nola di Via Fellecchia e si sono poste in essere le attività propedeutiche al rilascio della sede in Nola, al Corso T. Vitale, che è stata poi rilasciata nel mese di aprile del corrente anno.
- Aggiornamento del "fascicolo-fabbricati" per ciascun immobile, con i dati quantitativi, le informazioni catastali, le variazioni di consistenza inventariale connesse ai lavori di straordinaria manutenzione;

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

- Costituzione di una banca dati unitaria, con ricostruzione dei fascicoli, lavorazione delle pratiche e informatizzazione delle posizioni lavorative anche ai fini pensionistici;
- Semplificazione delle procedure di gestione del personale tecnico- amministrativo;

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

- 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;
- Aggiornamento del sito dell'Ateneo dedicato ai servizi di Placement che permette 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;
- Ricognizione inventariale del patrimonio bibliografico, analisi del mercato, con riferimento ai prodotti editoriali disponibili, alle condizioni tecniche ed economiche della loro disponibilità e alle forme esistenti di cooperazione tra atenei al fine di ottimizzare la spesa ed offrire agli studenti un patrimonio bibliografico più ampio possibile;

- L'adozione della nuova procedura di stampa e rilascio delle pergamene di laurea finalizzata alla riduzione dei tempi di consegna e, soprattutto, al recupero delle annualità arretrate.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il triennio 2011-2013 è stato un periodo piuttosto complesso per il Sistema Universitario, in ragione dell'emanazione della L. 240/2010 ed è coinciso 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 2013 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. Nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'assetto dell'Ateneo in linea con lo Statuto di autonomia, nel 2013 sono stati elaborati gli atti e le procedure finalizzate alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (accorpamento del Comitato Pari Opportunità e del Comitato Mobbing).

Si rappresenta che nell'anno 2013 non sono stati distribuiti i sussidi al personale in attesa della revisione del Regolamento in vigore da luglio 2008. Inoltre, al fine di soddisfare le diverse esigenze

delle famiglie con minori a carico per il periodo estivo, sono stati erogati 9910,00 € per la realizzazione delle settimane nei Campi Estivi; il numero dei beneficiari è stato pari a 21.

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

Distribuzione di genere nell'ateneo al 31-12-2013

DIMENSIONI DI GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Studenti	7085	8660	15745	45%	55%
Docenti	122	199	321	38%	62%
Dirigenti	1	1	2	50%	50%
Personale tecnico amministrativo	116	151	267	43%	57%
Totale	6121	7726	13847	45%	55%

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.

Il processo ha ormai completato il primo ciclo triennale di attivazione e lo sforzo intrapreso dall'Ateneo per adempiere a quanto disposto dal Decreto Legislativo 150/2009 è stato notevole in un panorama legislativo complesso ed in assenza di linee di raccordo fra l'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT).

Punti di debolezza

1. Mancanza di un consolidato e ben funzionante sistema integrato di programmazione strategica degli atenei da parte del ministero;
2. 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;
3. 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. Pur in un contesto di transizione normativa e di calo complessivo delle risorse umane, l'Università ha saputo confermare gli obiettivi assegnati.