



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 2015 -

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 | 11 |
| 3.2.4 Trasparenza, valutazione e merito | 12 |
| 3.3 Valutazione delle prestazioni individuali..... | 13 |
| 3.4. I risultati raggiunti | 16 |
| 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ..... | 20 |
| 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE | 20 |
| 6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | 21 |
| 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità..... | 21 |
| 6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance | 22 |

1. PREMESSA

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 2014 rientrante nel Piano Triennale 2014/2016.

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, famiglie, soggetti e istituzioni del territorio esterni all'Ateneo).

Per l'anno 2014, 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. L'ulteriore incontro con le parti sociali si è avuto il 13 febbraio 2014 per la presentazione dell'offerta formativa 2014/2015.

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 mentre per l'anno 2014 si assiste ad un aumento dello stesso che, peraltro, non è sufficiente a riportarlo ai livelli del 2009.

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:** 6
- **Dipartimenti:** 7 (Studi aziendali ed economici, Giurisprudenza, Ingegneria, Scienze e Tecnologie, Scienze motorie e del benessere, Studi economici e giuridici, Studi aziendali e quantitativi)
- **Biblioteche**
 - ✓ **Biblioteche di Ateneo:** 2
 - ✓ **Biblioteche di Dipartimento:** 1
 - ✓ **Volumi:** 67612
 - ✓ **Periodici elettronici:** 33479
 - ✓ **Periodici (abbonamenti):** 388
 - ✓ **Totali posti:** 197
- **Uffici:** 31
- **Studenti iscritti a.a. 2013-14:** 15.419

- **Docenti (professori ordinari e associati, ricercatori, ricercatori a TD): 317**

| 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 | 1 | 13 | | 7 | 14 | | 1 | 2 | 38 |
| INGEGNERIA | 3 | 8 | | 10 | 29 | 7 | | 4 | 61 |
| SCIENZE E TECNOLOGIE | 1 | 8 | | 10 | 28 | 1 | | 3 | 51 |
| SCIENZE MOTORIE E DEL BENESSERE | 1 | 10 | 3 | 7 | 14 | | | 2 | 37 |
| STUDI AZIENDALI E QUANTITATIVI | 2 | 8 | | 11 | 24 | | 1 | 1 | 47 |
| STUDI AZIENDALI ED ECONOMICI | 1 | 12 | | 13 | 15 | | 1 | | 42 |
| STUDI ECONOMICO GIURIDICI | 2 | 11 | | 12 | 16 | | | | 41 |
| Totale complessivo | 11 | 70 | 3 | 70 | 140 | 8 | 3 | 12 | 317 |

• **Personale Tecnico Amministrativo e Dirigenziale: 270**

Distribuzione del personale tecnico amministrativo per area funzionale

| CAT | AREA | 2008 | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | |
|-----|---|------|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| | | | CSZ | VRT | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | TRF | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | DSB | PTA | CSZ | ASZ | PTA |
| B | Area amministrativa | 18 | | | 18 | | | 18 | | 17 | | | 17 | | | 17 | | | 17 | | | | | | | 51 |
| B | Area servizi generali e tecnici | 85 | 1 | | 84 | 2 | | 82 | | 4 | 1 | 78 | 1 | | 77 | | | -31 | 46 | | 2 | | 44 | | | 44 |
| C | Area amministrativa | 61 | 2 | | 59 | 1 | | 58 | 3 | 1 | | 54 | 6 | | 48 | | | 1 | 49 | | 1 | | 48 | | | 48 |
| C | Area biblioteche | 3 | | | 3 | 1 | | 2 | | | | 2 | | | 2 | | | | 2 | | | | | | | 2 |
| C | Area tecnica, tecnico-scient.ed elab.dati | 50 | 3 | | 47 | 4 | | 43 | 1 | 1 | | 41 | | | 41 | | | 2 | -1 | 42 | | 1 | | | | 41 |
| D | Area amministrativa-gestionale | 46 | 2 | | 44 | 1 | | 43 | 1 | 2 | | 40 | 6 | | 46 | 1 | | 1 | 46 | | 1 | | 45 | | | 45 |
| D | Area biblioteche | 7 | 1 | | 6 | 1 | | 5 | | | | 5 | | | 5 | | | | 4 | | 1 | | 3 | | | 3 |
| D | Area tecnica, tecnico-scient.ed elab.dati | 29 | 4 | | 25 | 1 | | 24 | 1 | 23 | | 23 | | | 23 | | | -1 | 22 | | 1 | | 21 | | | 21 |
| EP | Area amministrativa-gestionale | 5 | | | 5 | 1 | | 4 | | 4 | | 4 | | | 4 | | | 1 | 5 | | | | 5 | | | 5 |
| EP | Area biblioteche | 1 | | | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | | 1 | | | 1 |
| EP | Area tecnica, tecnico-scient.ed elab.dati | 1 | | | 2 | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | | 3 | | | | -1 | 2 | | | 2 | | | 2 |
| | | 306 | 13 | 2 | 295 | 12 | 0 | 283 | 8 | 0 | 275 | 8 | 1 | 268 | 7 | 6 | 267 | 2 | 3 | 268 | 7 | 2 | 263 | 0 | 0 | 263 |

Legenda

| | |
|-----|---|
| CSZ | Cessazioni |
| ASZ | Assunzioni |
| ASG | Assunzioni per scorrimento graduatoria |
| VRT | Progressioni Verticali |
| TRF | Trasferimenti in ingresso |
| DSB | Assunzioni Legge 68/99 |
| PSA | Passaggi di Area |
| PTA | Personale T.A. in servizio al 31 dicembre |

Evoluzione del personale nel quinquennio al 2008-2014

| CATEGORIA | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | | | |
|-----------|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| | CSZ | VRT | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | TRF | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | ASZ | PTA | CSZ | ASZ | PTA | DSB | ASZ | PSA | PTA | CSZ | DSB | PTA | CSZ | ASZ | PTA | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 306 |
| B | 1 | | 102 | 2 | | 100 | 4 | 1 | 95 | 2 | | 98 | 4 | 1 | 95 | 1 | | 94 | | | 1 | | 95 | 2 | 2 | 95 | | | 95 |
| C | 5 | | 109 | 6 | | 103 | 2 | | 99 | 4 | | 99 | 2 | | 97 | 6 | | 91 | | | 2 | | 93 | 2 | | 91 | | | 91 |
| D | 7 | | 75 | 3 | | 72 | 2 | | 70 | 2 | | 70 | 2 | | 68 | | 6 | 74 | | | | 72 | 3 | | 69 | | | 69 | |
| EP | 7 | | 2 | 9 | 1 | 8 | | | 8 | | | 8 | | | 8 | | 8 | | | | | 8 | | | 8 | | | 8 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Legenda

| | |
|-----|---|
| CSZ | Cessazioni |
| ASZ | Assunzioni |
| ASG | Assunzioni per scorrimento graduatoria |
| VRT | Progressioni Verticali |
| TRF | Trasferimenti in ingresso |
| DSB | Assunzioni Legge 68/99 |
| PSA | Passaggi di Area |
| PTA | Personale T.A. in servizio al 31 dicembre |

Globalmente il personale nel quinquennio di riferimento è diminuito di 38 unità (-12,42%)

• Indicatori globali del personale

| ANNO 2014 | |
|------------------------------------|---------------|
| Ore totali di lavoro previste | 471.987,03 |
| Ore di assenza per MAL+MAT+L104 | 38.474,38 |
| % di assenza su monte ore | 8,15 |
| Unità in servizio | 268 |
| Unità assenti in base a % assenze | 21,85 |
| Consistenza effettiva di personale | 246,15 |

- Età media

| Sesso | N | età Media |
|--------------------|-----|-----------|
| Femminile | 115 | 46,49 |
| Maschile | 153 | 47,99 |
| Totale complessivo | 268 | 47,35 |

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

- presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92: 43

Offerta Formativa a.a. 2014-2015

- **Corsi di Laurea di primo livello: 14**
- **Corsi di Laurea di secondo livello: 13**
- **Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico: 1**
- **Dottorati di Ricerca: 10**

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 2011-2014.

In particolare il numero del personale di ruolo tecnico amministrativo è passato da 275 del 2011 a 268 al 31 dicembre 2014 (-2,54%). 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 legati alla maternità) e la presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92 (43 unità nel 2014). 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 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

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.

Riorganizzazione delle aule informatiche della sede del CDN – Migrazione del servizio VoIP della sede di via Medina – Implementazione Sicurezza informatica di Ateneo

Upgrade sito orientamento

Servizio smaltimento e riciclo materiali esausti

Progetto di conversione in formato digitale della banca dati di sismica analogica dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Selezione per l'accesso ai corsi di laurea di I e II livello di Scienze Motorie

Progetto sulla gestione della posizione assicurativa degli iscritti alla Gestione separata INPS ex personale ISEF

Assistenza fiscale

Completamento riassetto logistico sede di Palazzo Pacanowski

Implementazione applicativo presenze on line per accesso capi ufficio – nuova procedura di interfacciamento procedure CSA e procedura Presenze per caricamento giustificativi di assenza.

Attuazione determina AVCP del 22/05/2013

Informatizzazione Sala Consiliare e sedute Organi collegiali

Aggiornamento posizione assicurativa dei dipendenti e piano finanziario – CSA e PASSWEB

Attività Regolamentare di Ateneo

Protocollo Informatico

Progetto gestione PAS

Elezioni dei rappresentanti per la sicurezza

Certificazione energetica delle unità immobiliari presso la sede di via Medina

Passaggio da GISS a ESSE3

Implementazione e sviluppo servizi di Placement

U-Gov

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 performance del Direttore Generale è valutata dal Rettore, su proposta del Nucleo di Valutazione in funzione di O.I.V., e si fonda sui risultati riguardanti la performance relativa al presente Piano 2014 delle strutture amministrative. Tale valutazione è successivamente sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale nei confronti sia dei responsabili delle strutture centrali da lui coordinato e sia nei confronti del Direttore Amministrativo Vicario, avvia il processo di assegnazione e di condivisione di obiettivi secondo le linee strategiche di Ateneo. A sua volta il Direttore Amministrativo Vicario provvederà ad assegnare ai responsabili da lui coordinati gli obiettivi della propria ripartizione.

Il Direttore Generale valuta sia la performance del Direttore Vicario che il personale di categoria EP; per quest'ultimi il Direttore Generale è coadiuvato da due componenti del Nucleo di Valutazione che propongono i criteri di valutazione.

Le strutture tecnico-amministrative decentrate (Dipartimenti) fanno capo e rispondono del loro operato direttamente ai docenti responsabili delle Strutture stesse. Sarà pertanto cura dei Direttori di Dipartimento proporre al Direttore Generale la valutazione degli obiettivi individuali raggiunti in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo.

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 imprevedute 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 afferenza. 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 il passaggio alla contabilità economico patrimoniale, ed il potenziamento e la riorganizzazione dei sistemi gestionali e informativi, 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 degli Studi di Napoli "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 individuati i principali obiettivi operativi raggiunti nell'anno 2014:

Linea di intervento n. 1) Obiettivo strategico: Gestione e pianificazione delle risorse finanziarie

Come è noto le disposizioni normative introdotte dalla cd. Legge Gelmini e dal D.Lgs. 18/2012 e s.m.i. hanno stabilito che le università adottino a decorrere dal 2015 il sistema di gestione del bilancio attraverso l'applicazione dei principi della contabilità economico patrimoniale.

Al fine di ottemperare alle predette disposizioni sono state intraprese, nel 2014, le seguenti azioni:

- redazione dei piani dei conti riferiti alla 'contabilità generale' (COGE) ed alla contabilità analitica (COAN);
- rivisitazione dell'articolazione contabile degli uffici/strutture finalizzata all'implementazione nel sistema informativo gestionale 'UGOV';
- predisposizione dei Budget di investimento e dei Budget economici per l'Università, l'Amministrazione centrale e le Strutture aventi autonomia gestionale.
- Implementazione procedure di gara e predisposizione dei relativi strumenti contrattuali con le verifiche ed i controlli d'ufficio;
- Monitoraggio degli indicatori ministeriali relativi ai modelli premiali di finanziamento.

Linea di intervento n. 2) Obiettivo strategico "Governance"

- Organizzazione dei processi di Assicurazione della Qualità;
- Mappatura degli atti, delle attività e delle procedure di rielaborazione di regolamenti ai sensi della l. 241/1990;
- Implementazione del procedimento Titulus, per la gestione dei flussi documentali in entrata ed in uscita tramite il medesimo software di protocollo elettronico (sistema U-GOV);
- Informativa sul diritto di accesso civico;
- Azioni miranti a prevenire e reprimere fenomeni di corruzione ed illegalità nella pubblica amministrazione, predisposizione informativa tutela del whistleblower;
- Approvazione del Piano per la prevenzione della corruzione;

- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Elaborazione Regolamento relativo ai cambi di area dei dipendenti del personale tecnico ed amministrativo dell'Università degli studi di Napoli "Parthenope", (emanato con D.D.G. n. 22 del 25/3/2014);
- Elaborazione Modifiche Regolamento di ateneo di disciplina del dottorato di ricerca (emanato con DR n. 378 del 29/05/2014);
- Elaborazione Regolamento chiamate professori di I e II fascia (emanato con D.R. n. 414 del 18/06/2014)
- Elaborazione Regolamento immatricolazioni, iscrizioni, tasse e contributi per studenti di corsi di laurea, di laurea magistrale, di laurea magistrale a ciclo unico e corsi singoli, (emanato con D.R. 540 del 1/8/2014);
- Elaborazione Regolamento per l'erogazione di Sussidi al personale Tecnico ed amministrativo dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope (emanato con D.D.G. n. 142 del 19/11/2014)
- Elaborazione Regolamento di funzionamento del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (emanato con D.R. n. 1010 del 17/12/2014),
- Realizzazione di un progetto informatico integrato per la governance dell'ateneo, attraverso l'utilizzo dei moduli U-Gov, finalizzato alla definizione di obiettivi, strategie e mezzi per il raggiungimento dei risultati e del loro monitoraggio.

Linea di intervento n. 3) Obiettivo strategico: Valorizzazione del patrimonio edilizio, bibliografico e museale

- Completamento degli arredi della sede di via Parisi, degli spazi comuni nonché dell'allestimento degli uffici destinati ai Dipartimenti (trasferitisi 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.
- La valorizzazione del patrimonio immobiliare in linea con la necessità di contenere le spese e nel rispetto della programmazione triennale, da effettuarsi anche mediante procedure coordinate tra più uffici appartenenti all'area tecnica, ottimizzando e semplificando i flussi di informazione nei procedimenti complessi.
- Annullamento o forte riduzione dei costi connessi a locazioni passive.

- Potenziamento del prestito interbibliotecario di opere, o parti di opere, di consultazione non frequente, assicurando risparmi di gestione.
- 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;

Linea di intervento n. 4) Obiettivo strategico: Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

- Sistemazione informatica della carriera e la definizione del fascicolo pensionistico, finalizzato all'aggiornamento della posizione assicurativa. Attraverso l'incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale è stata assicurata omogeneità e corrispondenza tra la documentazione cartacea in possesso degli uffici e le elaborazioni informatiche.
- 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;
- Formazione (allegato n. 2)

Linea di intervento n. 5) Obiettivo strategico: Gestione e Innovazione dei Sistemi Informativi

- Attivazione della modalità formativa web based (e-learning) per l'erogazione di percorsi linguistici formativi integrativi dell'offerta formativa e/o istituzionale;
- Implementazione della fruizione del patrimonio bibliografico e archivistico attraverso un sistema di information discovery per la ricerca integrata sulle fonti on-site e online;
- 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;
- Realizzazione di un database delle aziende convenzionate per i servizi di 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.

Linea di intervento n. 6) Obiettivo strategico Gestione dei sistemi della performance, della trasparenza e anti corruzione

- La progettazione e lo sviluppo del portale “Amministrazione Trasparente”
<http://www.trasparenza.uniparthenope.it/>

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il MIUR, con D.M. n. 815 del 4/11/2014, ha comunicato l’assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario ammontante rispettivamente ad euro 35.539.077 (+ 11,23% rispetto all’assegnazione del FFO 2013).

È opportuno osservare che il clima di incertezza dovuto alla mancata assegnazione del FFO ministeriale entro i termini previsti e 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.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Nell’ambito del processo di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, nel maggio 2014, con D.R. n. 370, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (accorpamento del Comitato Pari Opportunità e del Comitato Mobbing).

Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell’ambito delle competenze allo stesso demandate, ai sensi dell’articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall’articolo 21 della legge 183/2010).

A tal proposito è stato elaborato il Regolamento di funzionamento del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (emanato con D.R. n. 1010 del 17/12/2014).

È stato emanato Regolamento per l’erogazione di Sussidi al Personale Tecnico ed Amministrativo dell’Università degli Studi di Napoli Parthenope (emanato con D.D.G. n. 142 del 19/11/2014).

Inoltre, al fine di soddisfare le diverse esigenze delle famiglie con minori a carico per il periodo estivo, sono stati erogati 3290,00 € per la realizzazione delle settimane nei Campi Estivi; il numero dei beneficiari è stato pari a 13.

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

Distribuzione di genere nell'ateneo al 31-12-2014

| DIMENSIONI DI GENERE | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE | % UOMINI |
|--|--------------|---------------|---------------|--------------------|---------------------|
| Studenti | 6856 | 8563 | 15419 | 44% | 56% |
| Docenti | 126 | 191 | 317 | 40% | 60% |
| Dirigenti | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| Personale tecnico amministrativo | 115 | 153 | 268 | 43% | 57% |
| Totale | 7098 | 8908 | 16006 | 44% | 56% |

| ETÀ MEDIA | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|----------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Docenti | 45,3 | 47,2 | 47,3 |
| Dirigenti | 59,0 | 48,0 | 53,5 |
| Personale tecnico amministrativo | 46,5 | 47,9 | 47,3 |

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 e lo sforzo intrapresi dall'Ateneo per adempiere a quanto disposto dal Decreto Legislativo 150/2009 sono stati notevoli, 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

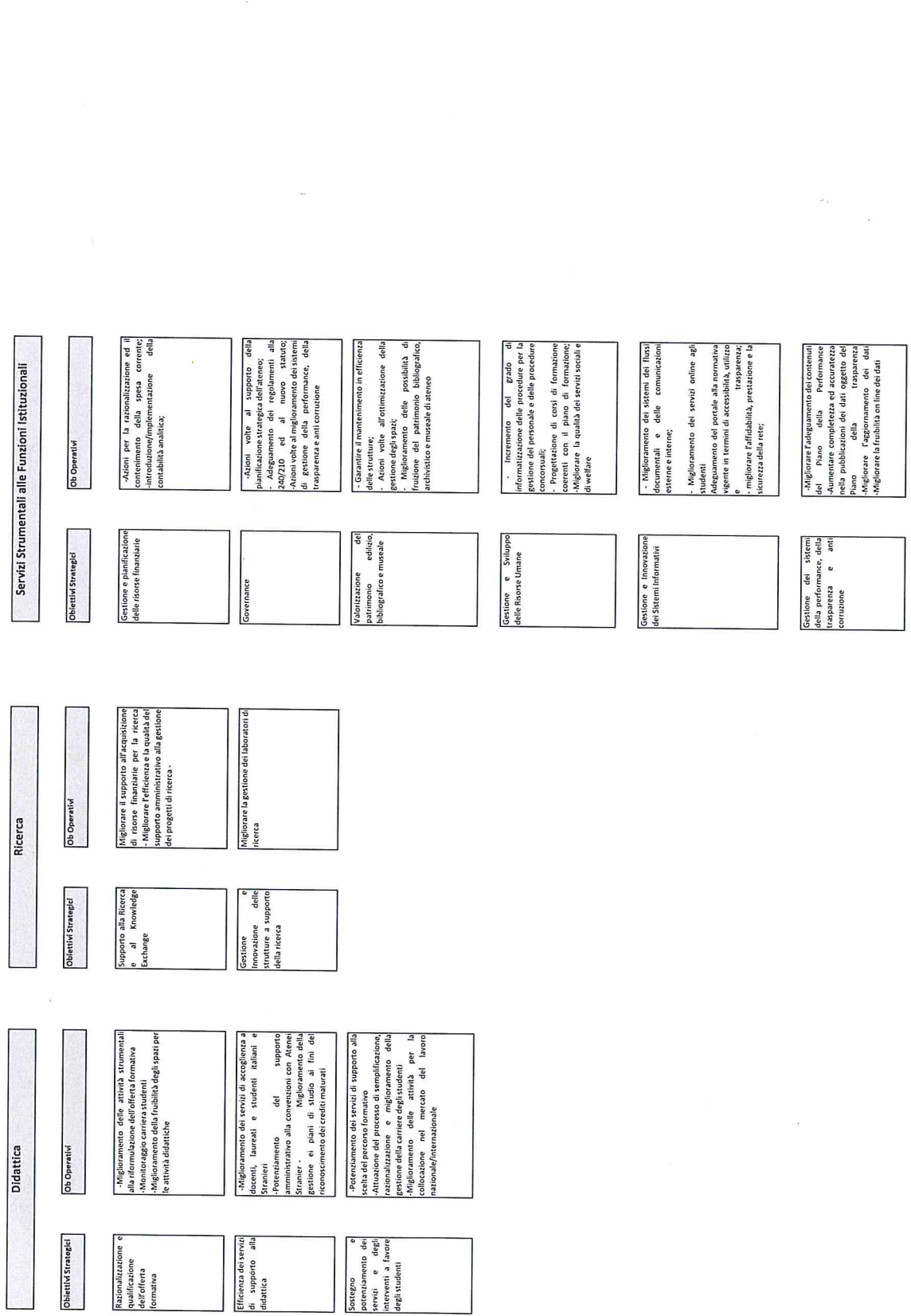
1. Mancanza di un consolidato e ben funzionante sistema integrato di programmazione strategica degli atenei da parte del ministero;
2. Sebbene il personale sia stato coinvolto nel processo di misurazione della *performance*, risulta non ancora pienamente assimilato dallo stesso il quadro complessivo 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.

AREE STRATEGICHE



ALLEGATO n. 2

Corsi di formazione per il personale tecnico amministrativo organizzati presso l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" nell'anno 2014:

Corso di formazione "Titulus" (Sistema Ugov), 18, 29 e 30 settembre 2014, 1°, 2 e 3 ottobre 2014, giusto O.d.s. n. 23 del 17/9/2014;

Corso di formazione U-GOV- Modulo "Didattica e Studenti", 23 settembre 2014, giusto O.d.s. n. 24 del 17/9/2014;

Corso di formazione "La contabilità economico-patrimoniale", 23 e 24 settembre 2014, 15 ottobre 2014, giusto O.d.s. n. 26 del 18/9/2014;

Corso di formazione "Procedure di acquisto, accordi quadro, Consip/MEPA", 27 novembre 2014, giusto O.d.s. n. 37 del 26/11/2014;

Corso di formazione U-GOV- Modulo "Missioni", 1,2,3,4,5,10 e 11 dicembre 2014, giusto O.d.s. n. 38 del 27/11/2014;

Corso di formazione U-GOV- Modulo "Progetti", 9 dicembre 2014, giusto O.d.s. n. 39 del 27/11/2014;

Corsi di formazione organizzati presso altri enti ai quali ha partecipato il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" nell'anno 2014:

Incontro Convui e COMPAQ per la presentazione delle "Linee guida per la definizione del ruolo e delle competenze del nucleo di valutazione e del presidio della qualità di ateneo", 29 gennaio 2014 presso Università degli Studi di Roma "La Sapienza";

Corso "XXXVIII Corso Isoiva formazione certificata e aggiornamento professionale", Roma 5-7 febbraio 2014;

Seminario di formazione Infoday "Erasmus + Erasmus", Roma 18 febbraio 2014;

Seminario di presentazione "Le linee guida nazionali sull'orientamento: dalla politica alla pratica professionale" Roma, 19 febbraio 2014";

Seminario "La Pubblica amministrazione digitale – Introduzione e concetti generali, le reingegnerizzazione dei processi, il documento informatico, le firme elettroniche", presso Trevi Formazione, Napoli 27 febbraio 2014;

Convegno "Le nuove professionalità in tempo di spending review, presso SNA, Roma 7 marzo 2014;

Progetto " Una rete per la formazione di qualità", Roma SNA 2014;

Cisco Unified Computing System, Roma 13 e 14 marzo 2014;

Incontro tecnico "TuttoNormel 2014", presso Mostra d'Oltremare Napoli 25 marzo 2014;

Convegno “Gli Appalti pubblici dopo l’AVCPASS e le ultime novità normative”, Maggioli Formazione, Napoli 27 marzo 2014;

Seminario “Il sistema Codice Unico di Progetto (Cup) nell’ambito della ricerca e della formazione”, presso Consiglio Nazionale delle Ricerche, Napoli 27 marzo 2014;

Seminario Specialistico Coinfo, D.M. 47/2013 e D.M. n.1059/2013 “Autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica. Adeguamenti e integrazioni”, 31 marzo e 1° aprile 2014 presso Crui Roma;

Seminario formativo “La sicurezza elettrica nella prevenzione degli incendi”, presso Città della Scienza, Napoli 3 aprile 2014;

Corso di formazione “Assistenza Fiscale in CSA”, Bologna, 22 maggio 2014.

Corso progetto Uniconleg – Coinfo “Rito Fornero: modalità di applicazione, aspetti problematici e criticità ad un anno dalla sua introduzione” presso Università degli Studi di Firenze, 28 e 29 maggio 2014;

Corso “XXXIX Corso Isoiva formazione certificata e aggiornamento professionale”, Genova 3-6 giugno 2014;

Seminario Università degli Studi di Roma La Sapienza “La previdenza tra riforme e sostenibilità”, 18 – 19 giugno 2014;

Seminario presso Villa Doria d’Angri, “Siti contaminati: tecniche di bonifica e tutela della salute”, in collaborazione con INAIL, 25 giugno 2014;

Corso di formazione “Gli appalti pubblici e gli acquisti di beni e servizi dopo il D.l. n.66/2014 convertito in legge n.89/2014 e il d.l. n.90/2014” presso Starhotels Terminus Napoli, 3 luglio 2014.

Corso “La contabilità economico-patrimoniale negli Atenei: norme, metodo, applicativi”, presso l’Università degli Studi di Napoli “Federico II”, nella sede di via Porta di Massa 32, Napoli, i giorni 16 e 17 luglio 2014, in collaborazione con Co.In.Fo e Fondazione Crui, giusto O.d.s. n. 16 del 11/7/2014;

Corso di formazione, “La gestione documentale dei rifiuti e il sistema di tracciabilità SISTRI”, società INFORMA, 30 settembre 2014;

Seminario “RDA uno standard internazionale per l’era digitale”, presso complesso S.Antoniello a Port’alba, Napoli, 1° ottobre 2014;

Corso di Formazione Uniconleg – Coinfo “I contratti di appalto di lavori, servizi e forniture: la scelta del contraente, il contenzioso, il contratto e la sua esecuzione”, presso Università degli Studi di Roma, Foro Italico, 9-10 ottobre 2014;

Seminario “Smart education technology days” presso Città della Scienza, Napoli, 9- 11 ottobre 2014;

Seminario di Formazione “Giornate informative: LLP a.a. 2013/2014 e Erasmus a.a. 2014/2015”
22-23 ottobre 2014;

Corso di formazione “Abilitare le applicazioni web al Single Sign-on con strumenti SAML”, Roma,
11 novembre 2014;

Corso di formazione “Tecniche di verbalizzazione e formalizzazione delle decisioni negli organi collegiali”, presso CEIDA, 13 e 14 novembre 2014.

Incontro “Accordo quadro CRUI – Microsoft per la trasformazione dell’istruzione”, presso CRUI
Roma, 26 novembre 2014.

Corso di formazione “Esperto nel miglioramento dell’efficienza energetica di attrezzature scolastiche”, presso Centro LUPT Università degli Studi di Napoli “Federico II”, novembre – dicembre 2014.

