

Università degli Studi di Salerno



# Relazione sulla performance

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

anno 2015

## Sommario

<b>1</b>	<b>Presentazione</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder</b> .....	<b>5</b>
2.1	Il contesto esterno di riferimento .....	5
2.2.	L'Amministrazione.....	5
2.3	I risultati raggiunti.....	19
2.4	Le criticità e le opportunità.....	<u>22</u>
<b>3.</b>	<b>Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti</b> .....	<b><u>23</u></b>
3.1.	Albero della performance .....	<u>23</u>
3.2	Obiettivi strategici.....	<u>24</u>
3.3	Obiettivi e piani operativi.....	<u>27</u>
3.4	Obiettivi individuali.....	<u>31</u>
<b>4.</b>	<b>Risorse, efficienza ed economicità</b> .....	<b><u>36</u></b>
<b>5.</b>	<b>Pari opportunità e Bilancio di genere</b> .....	<b><u>38</u></b>
	<b>Allegati</b> .....	<b><u>39</u></b>

## 1 .Presentazione

La relazione sulla performance 2015 è redatta in attuazione del dettato normativo di cui all'art. 10 e in coerenza con le Linee Guida adottate dall'ANVUR nel mese di Luglio 2015. La relazione sulla performance espone a consuntivo i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati con il Piano della Performance 2015/2018.

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

La CIVIT con delibera n.5/2012 ha fornito le linee guida relative alla redazione ed adozione della Relazione sulla performance, mentre la delibera n. 6/2012 definisce le linee guida per la validazione da parte degli OIV della relazione stessa, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c, del dlgs. 150/2009.

L'Università degli Studi di Salerno nella redazione della presente Relazione sulla performance prende le mosse dal piano della performance anni 2014-2016, approvato con delibera del C.A. del 19/02/2014, pubblicato sul sito internet [www.unisa.it](http://www.unisa.it) e trasmesso al Nucleo di Valutazione (Organo di controllo interno dell'Amministrazione), all'ANAC e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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

Al riguardo, si evidenzia che l'Ateneo ha adottato un suo "Bilancio Sociale" di cui, in particolare, è stata presentata la terza edizione ed i cui dati, sebbene si riferiscano agli anni 2012 e 2013 (ultimo consuntivo disponibile all'epoca della redazione), già contengono informazioni e riferimenti relativi ai fenomeni più rilevanti intervenuti nel 2014, ed in particolare alle novità introdotte a seguito dell'approvazione e dell'entrata in vigore del Decreto MIUR 15 ottobre 2013, n 827 "Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013-2015", pubblicato sulla G.U. n. 7 del 10.01.2014.

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

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

*Il lettore ha a disposizione una fitta rete di indicatori, di tabelle e di grafici che raccontano la complessa e articolata realtà del nostro Campus, posti spesso a confronto con valori medi nazionali, contribuendo in tal modo a definire il*

*posizionamento strategico nel nostro Ateneo rispetto ad altre Università italiane. Esso si colloca sempre più, nell'ampio e variegato panorama accademico italiano, all'avanguardia per strutture e servizi. Studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori condividono un'esperienza di vita in una struttura che garantisce livelli qualitativi molto alti dei servizi offerti. Il periodo rendicontato è il 2011-2012, un biennio di particolari cambiamenti che ha visto coinvolte molte strutture interne in un processo di riorganizzazione che ancora oggi è in via di completamento.*

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

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

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

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

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

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

### 2.2. L'Amministrazione

L'Università degli Studi di Salerno è una delle cinque università statali della Campania ed è la sola della provincia di Salerno. L'Ateneo attualmente conta più di 36.000 iscritti e presenta un bacino di utenza che include, oltre alla Campania, anche le Regioni limitrofe. La tradizione di studio a livello universitario nella città di Salerno ha origini antiche, risale infatti al VIII d.c. grazie alla nascita della celeberrima Scuola medica salernitana, autorevolissima e prestigiosissima istituzione sanitaria che conservò la sua importanza per tutto il medioevo e la cui vita proseguì tra alterne vicende fino al 1811 quando L'Università di Salerno venne trasformata in "Real Liceo" da Gioacchino Murat.

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

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

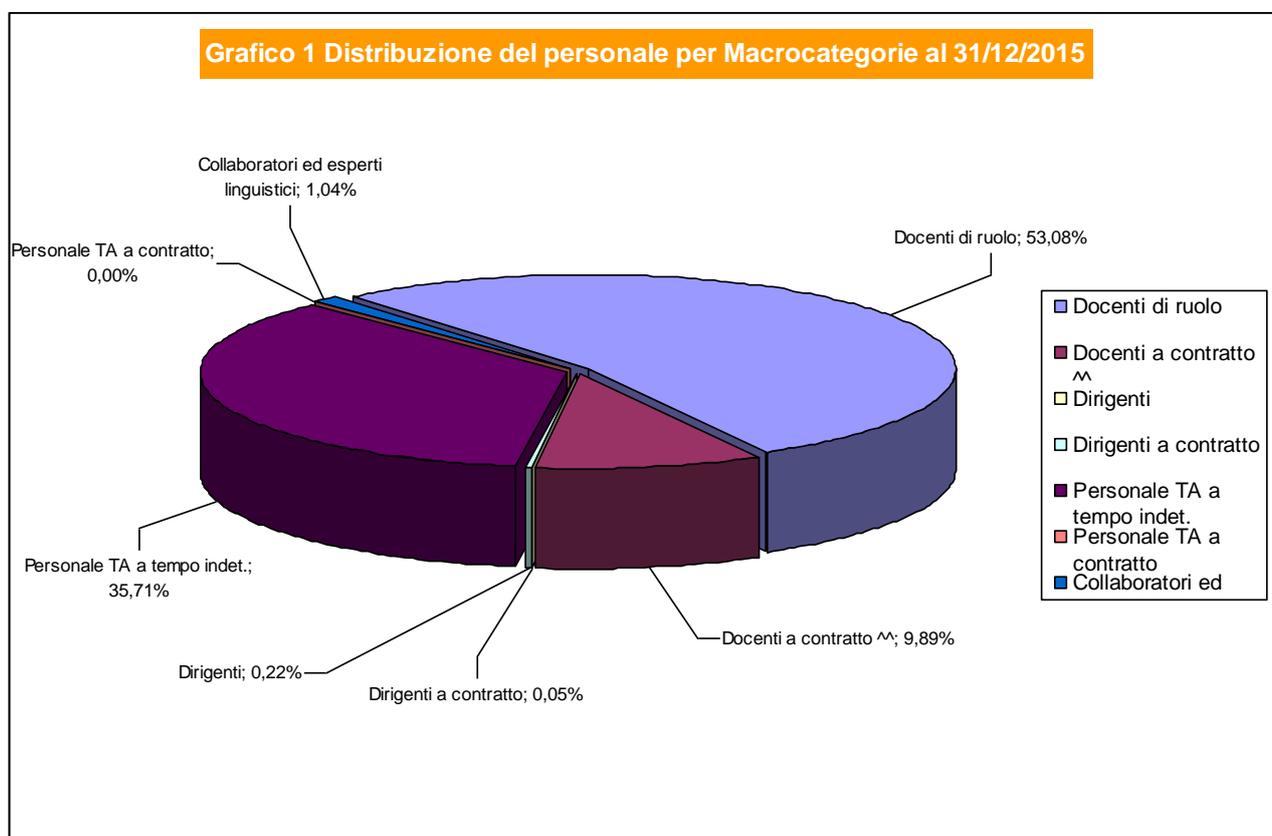
Con la nuova sede l'Ateneo Salernitano ha acquisito un'identità di campus universitario con la concentrazione al suo interno di strutture e servizi per l'orientamento, la didattica, lo studio ed il tempo libero. È un complesso molto ampio e tutt'ora in espansione.

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

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

TABELLA 1 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER MACRO-CATEGORIE al 31/12/2015			
	Tipologia personale	Numero	%
*	Docenti di ruolo	966	53,08%
**	Docenti a contratto ^^	180	9,89%
***	Dirigenti	4	0,22%
***	Dirigenti a contratto	1	0,05%
***	Personale TA a tempo indet.	650	35,71%
***	Personale TA a contratto	0	0,00%
***	Collaboratori ed esperti linguistici	19	1,04%
		<b>1820</b>	<b>100,00%</b>
	Personale TA/Docenti	<b>58,81%</b>	
*	Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2015)		
**	Fonte MIUR/USTAT AL (31.12.2015 AA 2014/2015)		
***	Fonte MIUR/USTAT AL (31.12.2015)		

^^Nuovi criteri introdotti dal MIUR per la rilevazione del Personale docente a contratto e del Personale tecnico amministrativo a partire dall'anno 2015

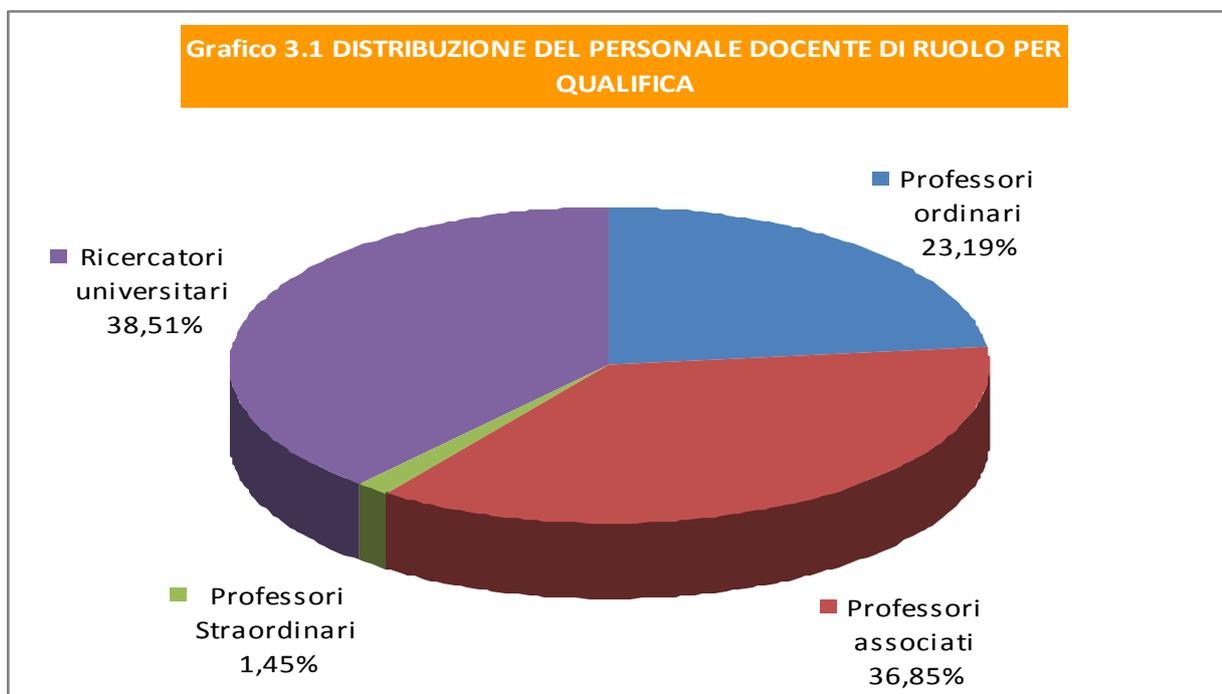


<b>TABELLA 2</b>			
<b>COMPOSIZIONE PERSONALE PER TIPOLOGIA al 31/12/2015</b>			
	<b>Tipologia personale</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
	Di ruolo (1)	1639	90,05%
	A contratto (2)	181	9,95%
		<b>1820</b>	<b>100,00%</b>

(1) è la somma di Docenti di ruolo, Dirigenti di ruolo, personale TA indet, Coll Ling

(2) è la somma di Docenti a contratto, Dirigenti a contratto personale TA determ

<b>TABELLA 3</b>							
<b>PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E PER SESSO AL 31/12/2015</b>							
	<b>Ruolo</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini / Totale</b>	<b>Donne / Totale</b>	<b>Distribuzione per ruolo</b>
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2015)	Professori ordinari	169	55	<b>224</b>	75,45%	24,55%	23,19%
	Professori associati	221	135	<b>356</b>	62,08%	37,92%	36,85%
	Professori Straordinari	8	6	<b>14</b>	57,14%	42,86%	1,45%
	Ricercatori universitari	200	172	<b>372</b>	53,76%	46,24%	38,51%
		<b>598</b>	<b>368</b>	<b>966</b>	61,90%	38,10%	100,00%



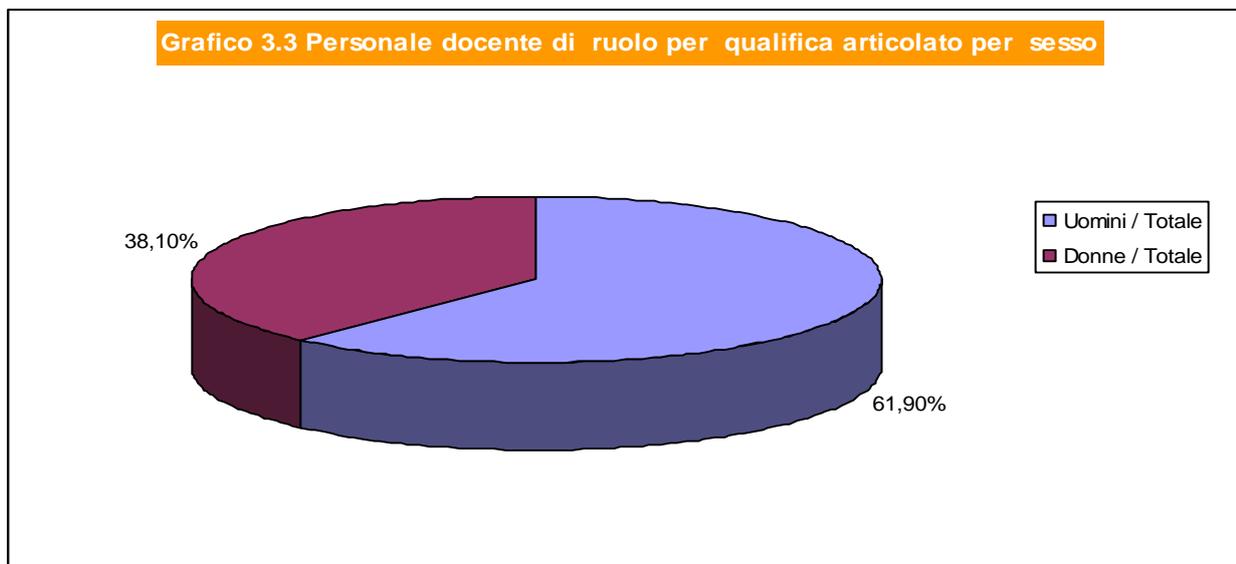
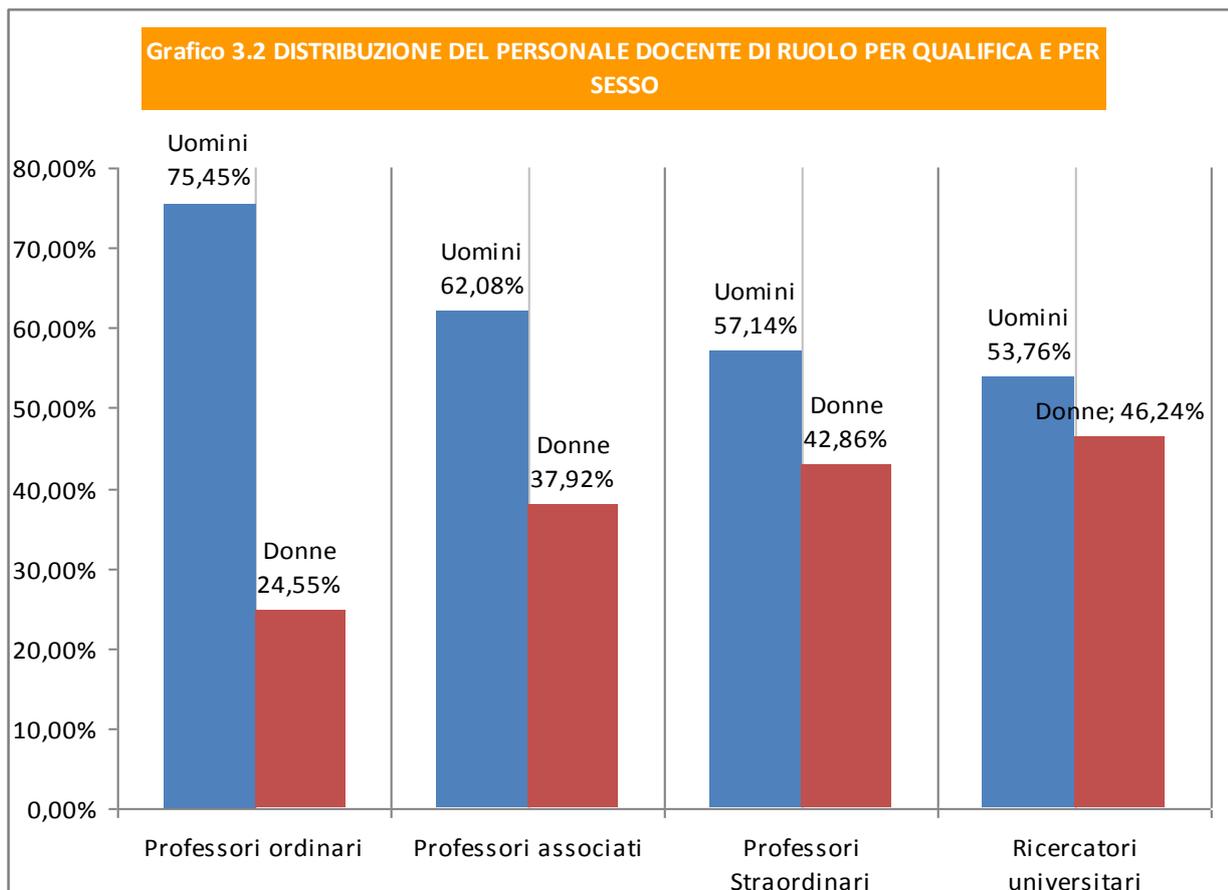


TABELLA PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER SESSO AL 31/12/2015							
	Area funzionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzio ne per
Fonte: MIUR/USTAT - (31/12/2015)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	144	212	356	40,45%	59,55%	52,82%
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dati	178	52	230	77,39%	22,61%	34,12%
	Biblioteche	17	29	46	36,96%	63,04%	6,82%
	Servizi Generali e Tecnici	13	5	18	72,22%	27,78%	2,67%
	Collaboratori ed esperti linguistici	13	6	19	68,42%	31,58%	2,82%
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	5	0	5	100,00%	0,00%	0,74%
			370	304	674	54,90%	45,10%

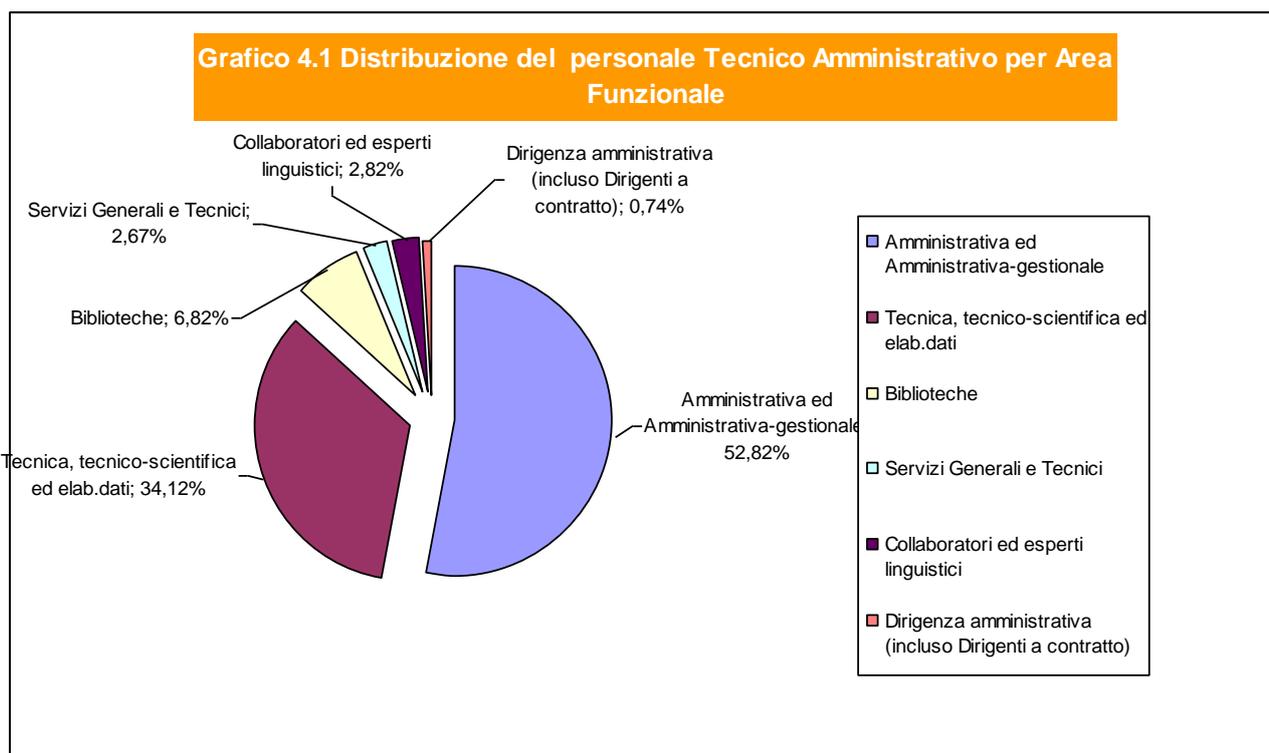


Grafico 4.2 DISTRIBUZIONE PERSONALE TECNICO AMM.VO A TEMPO INDET. PER AREA FUNZIONALE E SESSO

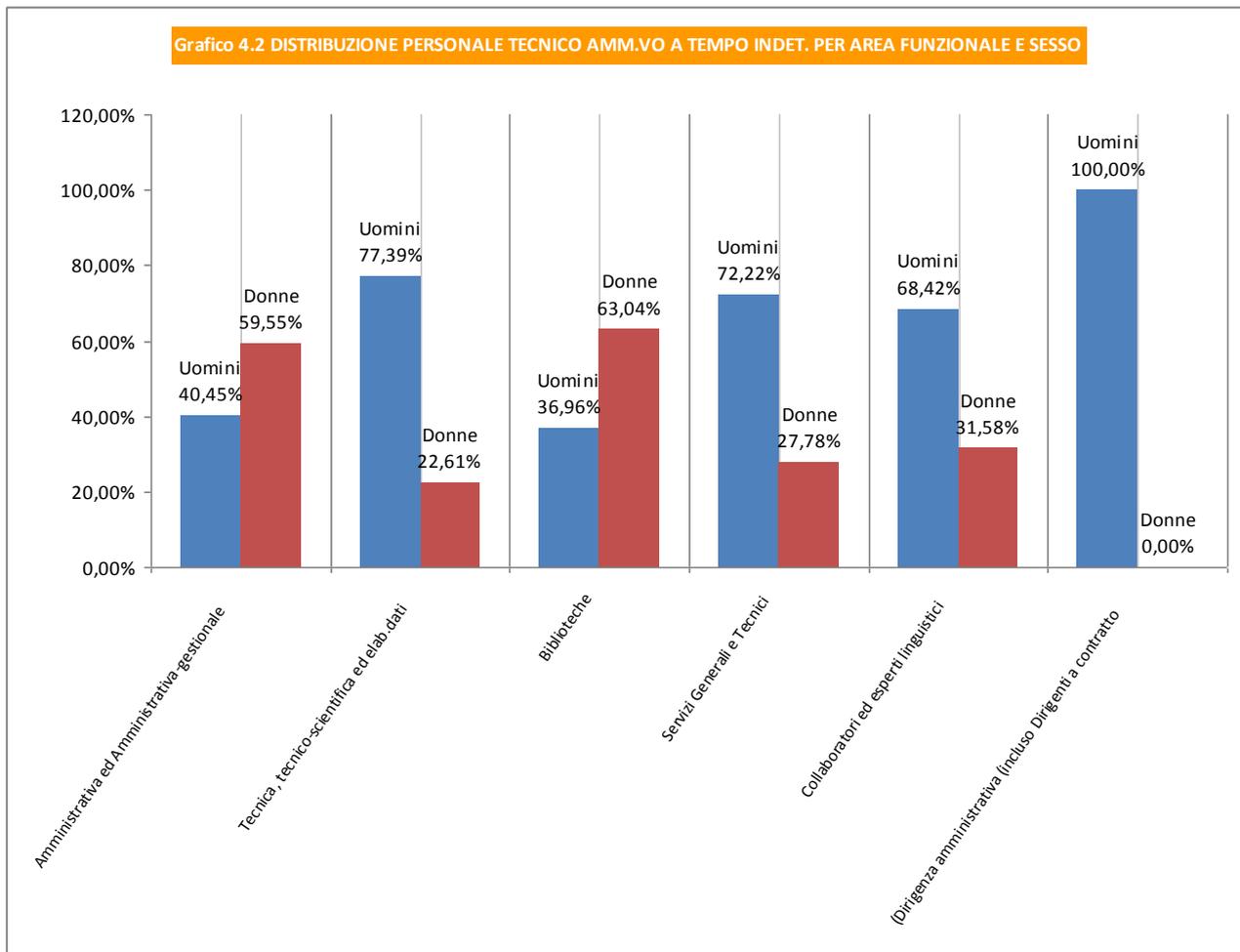


Grafico 4.3 distribuzione del personale Tecnico Amministrativo per sesso al 31/12/2015

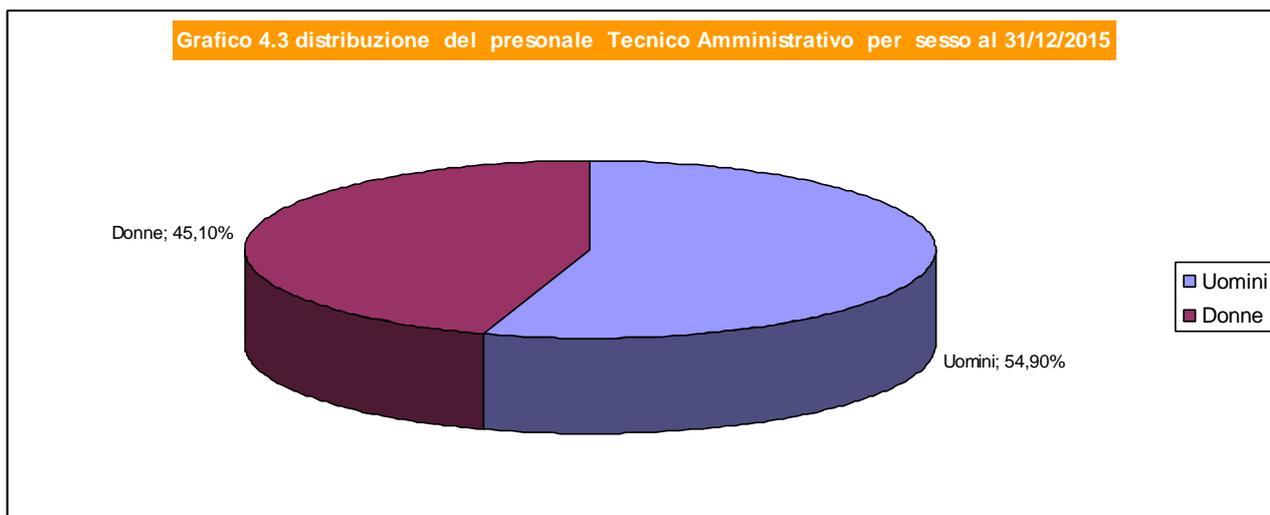
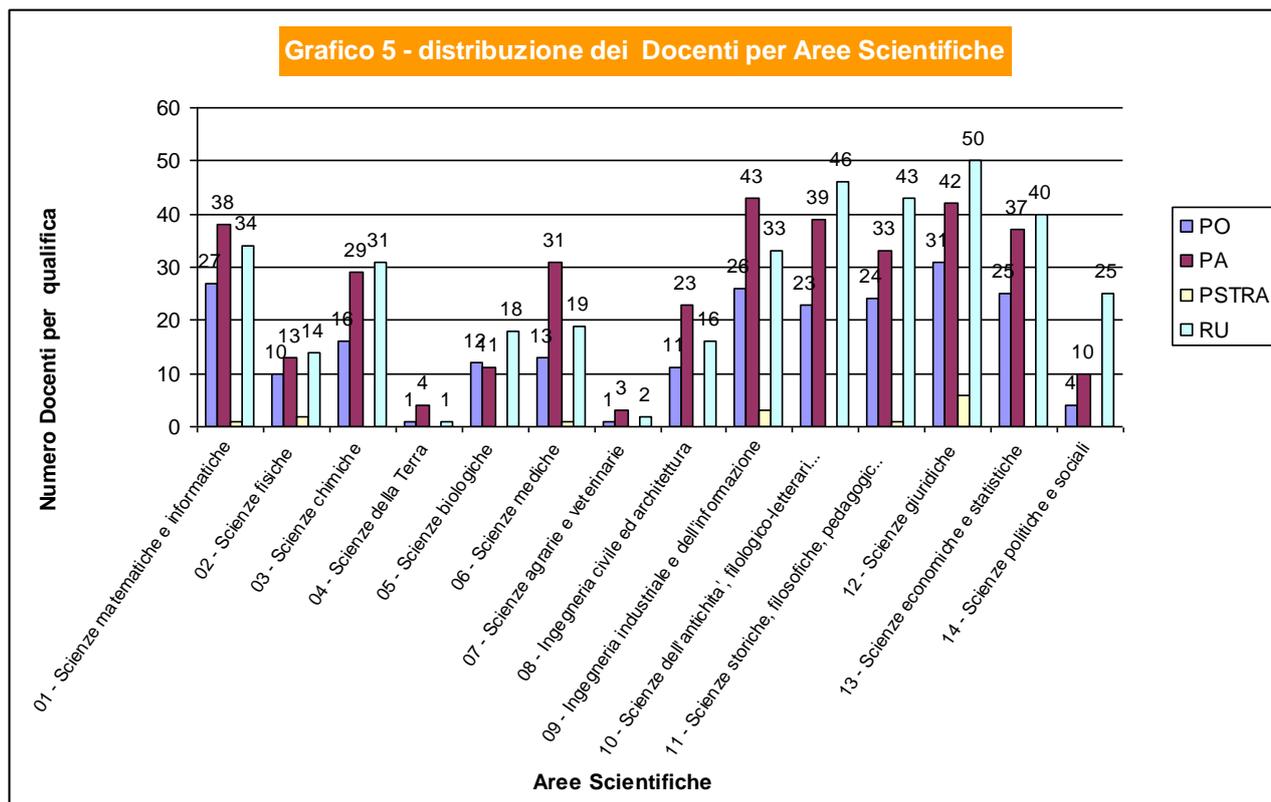


TABELLA 5   DISTRIBUZIONE DEL NUMERO DEI DOCENTI ARTICOLATI PER AREE SCIENTIFICHE ANNO 2015															
Anno 2015		Docenti in valori assoluti				Distribuzione %docenti per area				Distribuzione % dei docenti sul totale					
AREA	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Area	PO	PA	PSTRA	RU	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Area	
01 - Scienze matematiche e informatiche	27	38	1	34	100	27,0%	38,0%	1,0%	34,0%	12,1%	10,7%	7,1%	9,1%	10,4%	
02 - Scienze fisiche	10	13	2	14	39	25,6%	33,3%	5,1%	35,9%	4,5%	3,7%	14,3%	3,8%	4,0%	
03 - Scienze chimiche	16	29		31	76	21,1%	38,2%	0,0%	40,8%	7,1%	8,1%	0,0%	8,3%	7,9%	
04 - Scienze della Terra	1	4		1	6	16,7%	66,7%	0,0%	16,7%	0,4%	1,1%	0,0%	0,3%	0,6%	
05 - Scienze biologiche	12	11		18	41	29,3%	26,8%	0,0%	43,9%	5,4%	3,1%	0,0%	4,8%	4,2%	
06 - Scienze mediche	13	31	1	19	64	20,3%	48,4%	1,6%	29,7%	5,8%	8,7%	7,1%	5,1%	6,6%	
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	3		2	6	16,7%	50,0%	0,0%	33,3%	0,4%	0,8%	0,0%	0,5%	0,6%	
08 - Ingegneria civile ed architettura	11	23		16	50	22,0%	46,0%	0,0%	32,0%	4,9%	6,5%	0,0%	4,3%	5,2%	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	26	43	3	33	105	24,8%	41,0%	2,9%	31,4%	11,6%	12,1%	21,4%	8,9%	10,9%	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	23	39		46	108	21,3%	36,1%	0,0%	42,6%	10,3%	11,0%	0,0%	12,4%	11,2%	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	24	33	1	43	101	23,8%	32,7%	1,0%	42,6%	10,7%	9,3%	7,1%	11,6%	10,5%	
12 - Scienze giuridiche	31	42	6	50	129	24,0%	32,6%	4,7%	38,8%	13,8%	11,8%	42,9%	13,4%	13,4%	
13 - Scienze economiche e statistiche	25	37		40	102	24,5%	36,3%	0,0%	39,2%	11,2%	10,4%	0,0%	10,8%	10,6%	
14 - Scienze politiche e sociali	4	10		25	39	10,3%	25,6%	0,0%	64,1%	1,8%	2,8%	0,0%	6,7%	4,0%	
<b>Totali complessivi</b>	<b>224</b>	<b>356</b>	<b>14</b>	<b>372</b>	<b>966</b>	<b>23,2%</b>	<b>36,9%</b>	<b>1,4%</b>	<b>38,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2015)

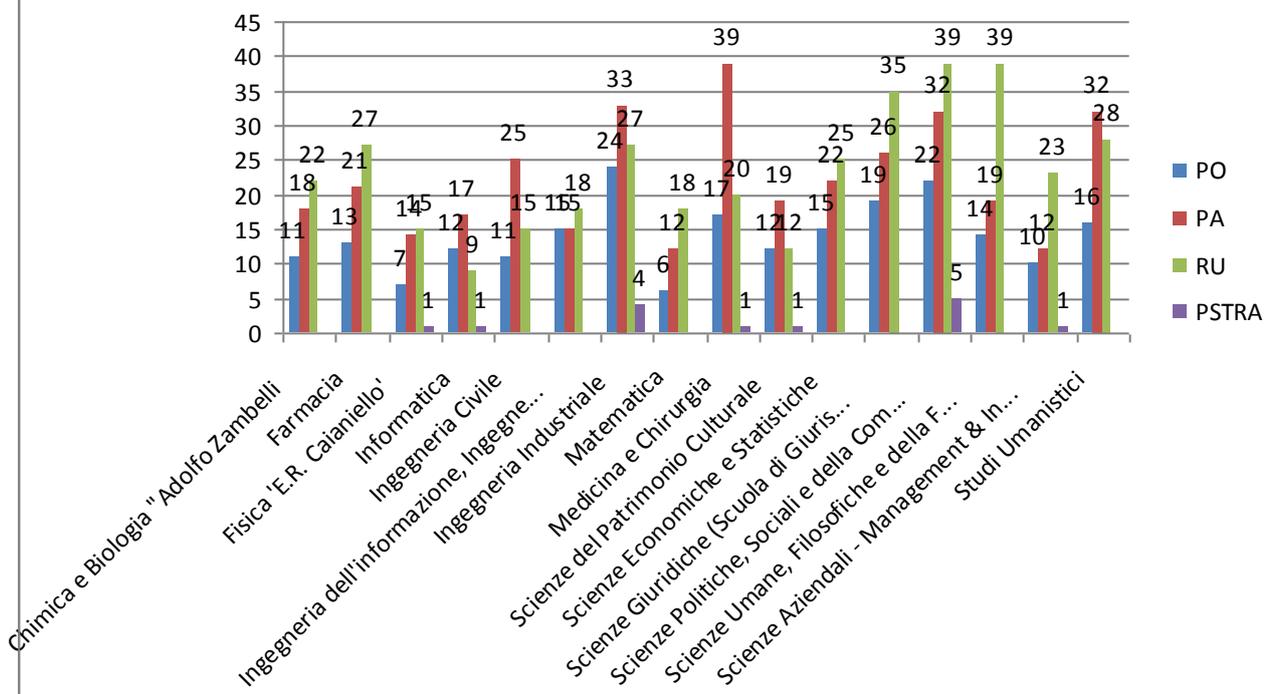


**TABELLA 6 - DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI AL 31/12/2015**

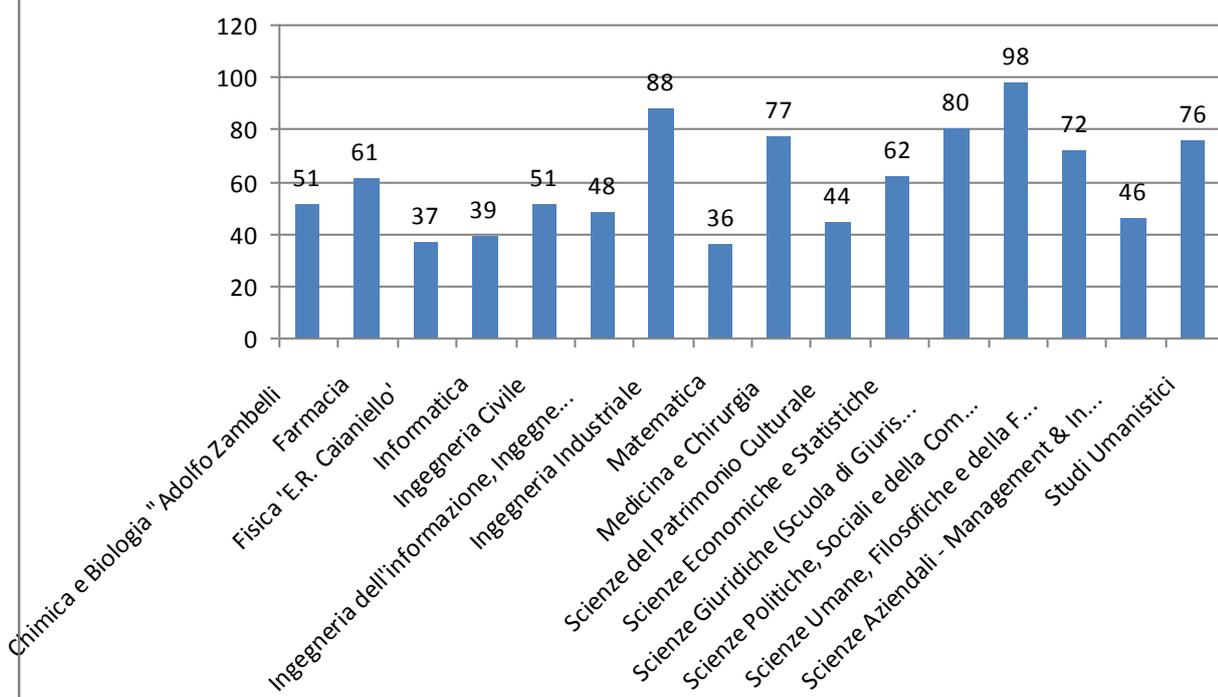
DIPARTIMENTI	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Dipartimenti
Chimica e Biologia	11	18		22	51
Farmacia	13	21		27	61
Fisica 'E.R. Caianiello'	7	14	1	15	37
Informatica	12	17	1	9	39
Ingegneria Civile	11	25		15	51
Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e	15	15		18	48
Ingegneria Industriale	24	33	4	27	88
Matematica	6	12		18	36
Medicina e Chirurgia	17	39	1	20	77
Scienze del Patrimonio Culturale	12	19	1	12	44
Scienze Economiche e Statistiche	15	22		25	62
Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	19	26		35	80
Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	22	32	5	39	98
Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	14	19		39	72
Studi e Ricerche Aziendali (Management & Informat	10	12	1	23	46
Studi Umanistici	16	32		28	76
<b>Totale complessivo</b>	<b>217</b>	<b>311</b>	<b>14</b>	<b>372</b>	<b>966</b>

Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori 31/12/2015

**GRAFICO 6.1 DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E DIPARTIMENTI**

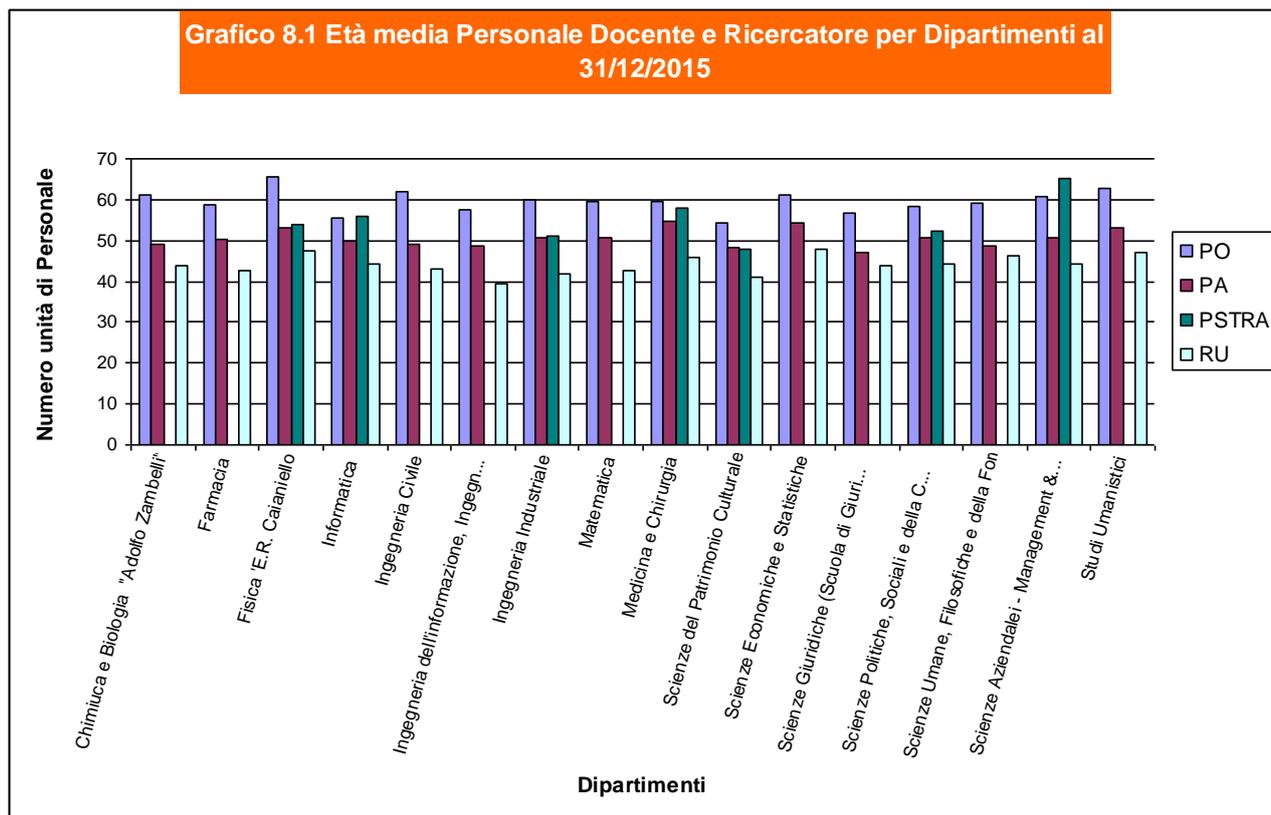


**GRAFICO 6.2 DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTI**



<b>TABELLA 7.1</b>				
<b>Personale docente e ricercatore per provincia di provenienza</b>				
		<b>Provincia di residenza</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
Fonte: MIUR-Docenti e Ricercatori Banca dati Ateneo (CSA)		SALERNO	477	49,38%
		NAPOLI	262	27,12%
		AVELLINO	73	7,56%
		ROMA	50	5,18%
		BENEVENTO	14	1,45%
		CASERTA	12	1,24%
		FIRENZE	11	1,14%
		POTENZA	8	0,83%
		COSENZA	7	0,72%
		BARI	4	0,41%
		RESTO D'ITALIA	48	4,97%
		<b>Totale complessivo</b>	<b>966</b>	<b>100,00%</b>

<b>TABELLA 8</b> ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI al 31/12/2015							
		<b>Dipartimenti</b>	<b>PO</b>	<b>PA</b>	<b>PSTRA</b>	<b>RU</b>	<b>Totale</b>
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)		Chimiucia e Biologia "Adolfo Zambelli"	61,00	49,11		44,05	<b>49,49</b>
		Farmacia	58,69	50,43		42,56	<b>48,70</b>
		Fisica 'E.R. Caianiello'	65,43	53,29	54,00	47,53	<b>53,27</b>
		Informatica	55,50	49,82	56,00	44,44	<b>50,49</b>
		Ingegneria Civile	61,82	49,28		43,20	<b>50,20</b>
		Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Mat	57,47	48,87		39,50	<b>48,04</b>
		Ingegneria Industriale	59,88	50,88	51,25	41,89	<b>50,59</b>
		Matematica	59,67	50,83		42,56	<b>48,17</b>
		Medicina e Chirurgia	59,47	54,87	58,00	45,80	<b>53,57</b>
		Scienze del Patrimonio Culturale	54,17	48,42	48,00	41,08	<b>47,98</b>
		Scienze Economiche e Statistiche	61,07	54,18		47,88	<b>53,31</b>
		Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	56,84	47,19		44,03	<b>48,10</b>
		Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	58,36	50,50	52,40	44,38	<b>49,93</b>
		Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	59,21	48,84		46,28	<b>49,47</b>
		Scienze Aziendali - Management & Innovation System	60,90	50,50	65,00	44,43	<b>50,04</b>
		Studi Umanistici	62,81	53,09		47,07	<b>52,92</b>
	<b>ATENEO</b>	<b>59,28</b>	<b>50,89</b>	<b>53,43</b>	<b>44,38</b>	<b>50,37</b>	



<b>TABELLA 9 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER CLASSI DI ETÀ AL 31/12/2015</b>						
	<b>Classi età</b>	<b>RU</b>	<b>PA</b>	<b>PO</b>	<b>PSTRA</b>	<b>Totale</b>
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	[28-33[	6				<b>6</b>
	[33-38[	43	8	1		<b>52</b>
	[38-43[	107	35	1		<b>143</b>
	[43-48[	115	80	6	2	<b>203</b>
	[48-53[	59	98	30	5	<b>192</b>
	[53-58[	20	63	55	4	<b>142</b>
	[58-63[	18	39	44	1	<b>102</b>
	[63-68[	4	29	59	2	<b>94</b>
	[68-73[		4	28		<b>32</b>
	<b>Totale</b>	<b>372</b>	<b>356</b>	<b>224</b>	<b>14</b>	<b>966</b>

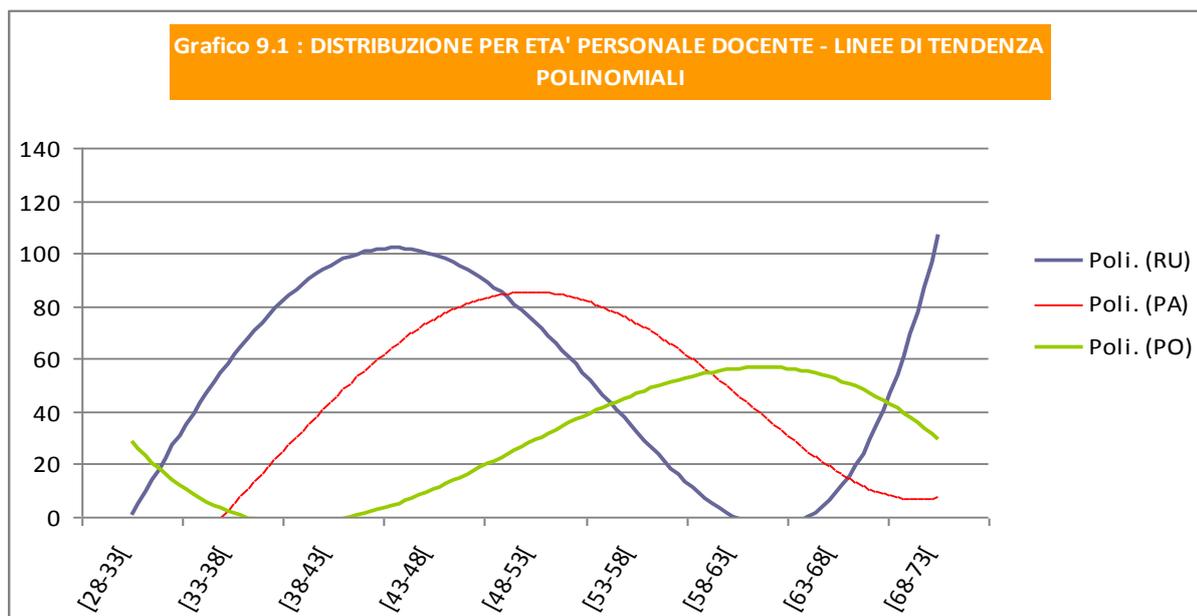
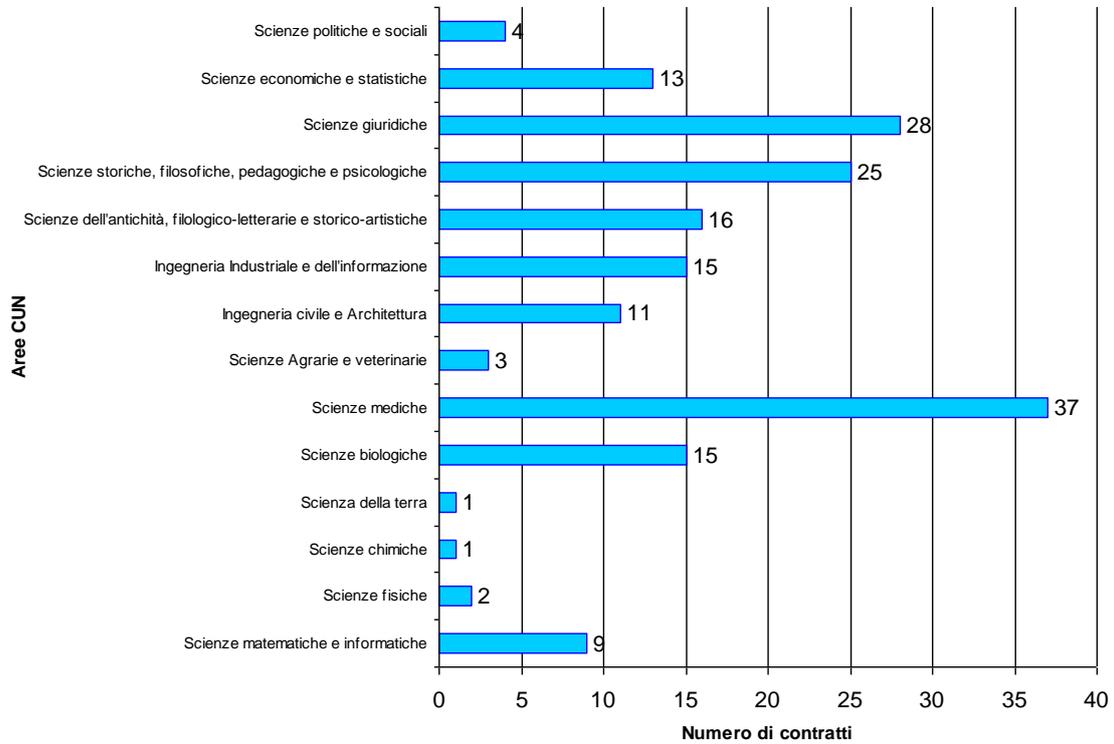


TABELLA 10		CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE aa 2014/2015				
		Area Scientifico-Disciplinare	Uomini	Donne	Totale Area	% Area SD / Totale complessivo
Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2014/2015)	(Area 01)	Scienze matematiche e informatiche	6	3	9	5,0%
	(Area 02)	Scienze fisiche	2		2	1,1%
	(Area 03)	Scienze chimiche		1	1	0,6%
	(Area 04)	Scienza della terra	1		1	0,6%
	(Area 05)	Scienze biologiche	9	6	15	8,3%
	(Area 06)	Scienze mediche	26	11	37	20,6%
	(Area 07)	Scienze Agrarie e veterinarie	3		3	1,7%
	(Area 08)	Ingegneria civile e Architettura	6	5	11	6,1%
	(Area 09)	Ingegneria Industriale e dell'informazione	11	4	15	8,3%
	(Area 10)	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artisti	5	11	16	8,9%
	(Area 11)	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10	15	25	13,9%
	(Area 12)	Scienze giuridiche	17	11	28	15,6%
	(Area 13)	Scienze economiche e statistiche	5	8	13	7,2%
	(Area 14)	Scienze politiche e sociali	1	3	4	2,2%
		ND			0	0,0%
		Altro			0	0,0%
	<b>Totale complessivo</b>		<b>102</b>	<b>78</b>	<b>180</b>	<b>100,0%</b>

**Grafico 10 Contratti per insegnamenti ufficiali ed attività didattiche integrative**



**TABELLA 11 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER ETÀ MEDIA AL 31/12/2015**

Area funzionale	Età media
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	50,10
Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	48,67
Biblioteche	49,17
Servizi Generali e Tecnici	54,94
Collaboratori ed esperti linguistici	55,05
Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	54,80
<b>Media complessiva tutto il personale TA a Tempo Indeterminato</b>	<b>49,85</b>

TABELLA 11.a Numero di studenti ( aa 2014/2015 ) per Docenti di ruolo al 31/12/2015)						
	DIPARTIMENTI	Studenti iscritti	Studenti in corso	Docenti afferenti ai Dipartimenti	Rapporto Studenti Iscritti/Docenti	Rapporto Studenti Iscritti In Corso/Docenti
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2015) Fonte dai ANS - OSD e Fonte Ufficio di Statistica UNISA	CHIMICA E BIOLOGIA "ADOLFO ZAMBELLI"	1354	766	51	26,5	15,0
	Farmacia	2072	1253	61	34,0	20,5
	Fisica 'E.R. Caianiello'	181	118	37	4,9	3,2
	Informatica	1708	944	39	43,8	24,2
	Ingegneria Civile	1876	944	51	36,8	18,5
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Mat	764	456	48	15,9	9,5
	Ingegneria Industriale	2653	1582	88	30,1	18,0
	Matematica	496	272	36	13,8	7,6
	Medicina e Chirurgia	2305	2175	77	29,9	28,2
	Scienze del Patrimonio Culturale	1647	874	44	37,4	19,9
	Scienze Economiche e Statistiche	3414	1833	62	55,1	29,6
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	5271	2880	80	65,9	36,0
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	2680	1525	98	27,3	15,6
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	4471	2297	72	62,1	31,9
	SCIENZE AZIENDALI - MAMAGEMENT & INNOVATION	1886	1165	46	41,0	25,3
	Studi Umanistici	3222	1905	76	42,4	25,1
<b>Totale complessivo</b>		<b>36000</b>	<b>20989</b>	<b>966</b>	<b>37,3</b>	<b>21,7</b>

Grafico da Tavola 11.a - Numero di Studenti iscritti aa 2014/2015 per singolo docente articolati per Dipartimenti  
 Per ogni Dipartimento la barra superiore è riferita agli studenti in corso, la inferiore agli studenti totali

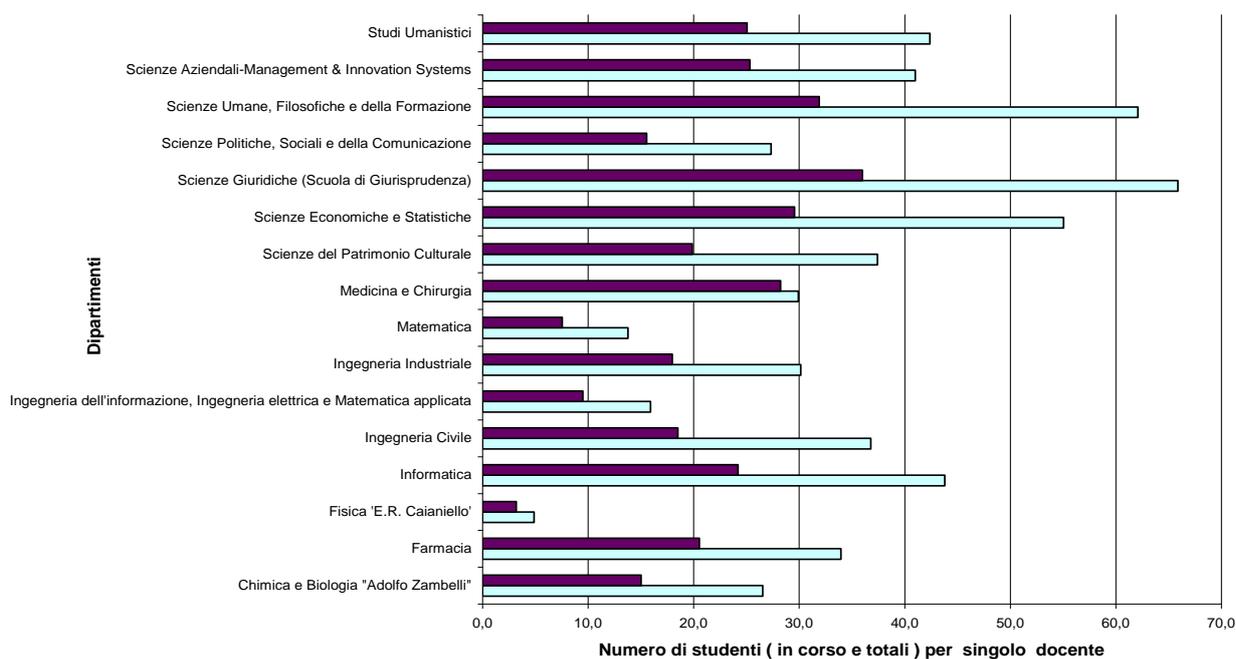


TABELLA 12		PERSONALE Tecnico Amministrativo PER CLASSI DI ETÀ' al 31/12/2015						
	Classi età	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Collaboratori ed esperti linguistici	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	Totale
Fonte: Ufficio personale TA al 31/12/2015	25-29							0
	30-34	7	3	3				13
	35-39	33	18	7	1			59
	40-44	57	55	8				120
	45-49	66	47	4	4		1	122
	50-54	63	46	3	3	10	1	126
	55-59	82	49	18	4	5	3	161
	60-64	47	11	3	5	3		69
	65 - >>	1	1		1	1		4
	<b>Totali</b>	<b>356</b>	<b>230</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>674</b>

### 2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti appaiono coerenti con gli obiettivi di programmazione triennale 2013/2015 approvati dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2014 e che sono stati oggetto di monitoraggio nel corso del 2015 (cfr. nota MIUR – Dir. Gen. per la Programmazione, Coordinamento e Finanziamento delle Istituzioni della Formazione Superiore – Ufficio II Programmazione e Valutazione, prot. n. 5094 del 28/04/2015) e di validazione, da parte del Nucleo di Valutazione, nella seduta del 19/06/2015, per la parte di indicatori non rilevati autonomamente dal Cineca.

Anche gli obiettivi strategici non ricompresi tra quelli inseriti nel documento di programmazione triennale, ma comunque previsti nelle cinque principali aree di intervento ex Legge 43/2005 di seguito elencati, sia pur non oggetto di specifica rimodulazione nel corso del 2015, risultano essere stati perseguiti e confermati:

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

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

- Banca dati dell'offerta formativa;
- Anagrafe degli Studenti;
- Anagrafe dei laureati;
- Anagrafe dei dottori di ricerca;
- Anagrafe della ricerca;
- Dinamiche del personale e delle spese correlate;
- Organizzazione dei bilanci di Ateneo su base triennale;

- Individuazione e formalizzazione dei criteri per la valutazione della stabilità delle previsioni di entrata ed uscita;
- Individuazione e formalizzazione dei criteri e metodi per l'omogeneo trattamento e presentazione dei dati relativi alla contribuzione studentesca;
- Monitoraggio della gestione del personale e dei relativi costi in rapporto alla struttura delle entrate ed, in particolare, del FFO;
- Costruzione del sistema "reporting" aziendale che, attraverso l'esposizione della struttura delle entrate e delle spese, illustra la vocazione dell'Ateneo e verifica la coerenza con le opzioni programmatiche effettuate;
- Prosecuzione del processo di semplificazione amministrativa e dematerializzazione documentale (cfr risultati monitoraggio intermedio indicatori b.1 e b.2 in tema di azione 2.1.1.2 programmazione triennale DM 104/2014);
- Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei servizi e sviluppo di un sistema di monitoraggio della qualità percepita (customer satisfaction) per le attività amministrative ad essi connessi;
- Passaggio a regime dalla contabilità finanziaria (CIA) a quella di tipo economico-patrimoniale (U-GOV) con implementazione di ulteriori funzionalità della piattaforma U-Gov comprensivo del modulo DataWareHouse su piattaforma Pentaho;
- Completamento della riorganizzazione dei Distretti amministrativi a servizio dei Dipartimenti.
- Messa a regime delle attività di supporto al Presidio della Qualità di Ateneo costituito a fine 2014 e che è subentrato a decorrere dal 2015 al Centro per la Qualità di Ateneo nella cura promozione e indirizzo del percorso AVA in continua interazione con Nucleo di valutazione di Ateneo.

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

E', al riguardo, da registrarsi il parere favorevole del Collegio dei Revisori sull'approvazione del bilancio 2014 il secondo adottato seguendo il nuovo sistema di contabilità economico patrimoniale, ma il primo ad essere stato adottato nella forma di Bilancio Unico, ovvero, comprensivo anche della contabilità dei dipartimenti e dei centri che, fino al 2013, pur avendo anche essi adottato il sistema di contabilità economico patrimoniale, avevano, tuttavia, conservato il regime di autonomia di bilancio. Il Nucleo di valutazione nel redigere la relazione di accompagnamento ai sensi dell'Art. 5, comma 21, della Legge 24/12/1993, n° 537 ha espresso, nel corso della seduta del 18/09/2015 il suo apprezzamento per quanto realizzato dall'Ateneo che si riporta di seguito << Gli uffici hanno dunque proceduto a rideterminare anche i saldi di apertura al 1/01/2014 ricomprendendo, in questi, anche i valori delle quote di componenti dello stato patrimoniale e delle movimentazioni del conto economico ad esso connesse dei dipartimenti e dei centri, relativi all'anno precedente. In tal modo risultano superati i limiti del raffronto effettuato a fine esercizio 2013 tra valori derivanti dalla contabilità finanziaria (2012) e quelli derivanti dalla prima applicazione della contabilità economico patrimoniale (2013). Ciò implica che, a decorrere dal 2014, i raffronti tra i vari anni risulteranno più agevoli e potranno essere effettuati utilizzando la struttura di bilancio predisposto secondo lo schema che deriva dalla adozione della contabilità economico patrimoniale. >>

L'Amministrazione ha ottenuto il miglioramento delle proprie *performances* anche attraverso il potenziamento dei servizi informatici on-line per gli studenti, per i docenti e per gli Uffici Amministrativi, ed la protezione degli investimenti in tecnologie informatiche mediante il costante aggiornamento delle piattaforme di calcolo e di rete. Nel corso del 2015 sono stati installati i primi terminali non intelligenti con architettura Cytrix e gestione centralizzata del software ai fini di un aumento della sicurezza generale del sistema di supporto informatico ed una migliore gestione dei flussi di dati.

Tutte le azioni svolte sono state improntate all'applicazione di quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) e dalle circolari emanate dal DigitPa.

Nell'ottica della semplificazione amministrativa e per il potenziamento dei servizi nel settore della dematerializzazione e della gestione dei flussi documentali di cui si è in parte già anticipato in precedenza, è stata realizzata l'integrazione della piattaforma per il protocollo informatico con le altre procedure applicative dell'Ateneo; è stato attivato il servizio di certificazione on-line, si è implementata una piattaforma di Web Community che crea uno spazio virtuale di scambio di oggetti multimediali tra docenti e studenti ed in particolare nel marzo 2015 è stata implementata la procedura informatizzata per la gestione della fatturazione elettronica che ha reso necessario l'avvio di un processo ancora in itinere di progressiva interegrazione dei flussi documentali tra protocollo informatico, gestionale U-Gov e gestionale per i rapporti con l'istituto tesoriere.

Si sono, altresì, consolidate le metodologie e gli strumenti per la rilevazione della customer satisfaction dei servizi resi soprattutto verso gli studenti [con particolare riferimento al passaggio su piattaforma on line della rilevazione delle opinioni degli studenti sui Corsi di Studio ed elaborazioni rese disponibili in tempo reale ed in costante aggiornamento a favore dei Direttori di dipartimento, dei responsabili di corso di studio e dei singoli docenti con gradi diversi di abilitazione alla consultazione e ai servizi resi agli studenti con disabilità (cfr questionario agli studenti disabili, parere del Nucleo di Valutazione del 20/11/2015 sulle modifiche al questionario apportate dalla Commissione Disabilità nella riunione del 28/7/2015)]

Per quel che riguarda servizi specifici di Ateneo, è in ulteriore sviluppo l'implementazione del sistema di verbalizzazione degli esami via web con firma digitale remota e la pubblicazione degli esiti on line (per studenti e per docenti); è in costante adeguamento il software di Ateneo alle nuove normative MIUR per la gestione dell'ANS (Anagrafe Nazionale Studenti) e delle banche date laureati (Alma Laurea); si sono attivate le nuove procedure per la gestione della Ricerca, il Catalogo di Ateneo sul portale UniSa, il Format di Ateneo per l'Autovalutazione della Ricerca; in corso l'estensione delle applicazioni del sistema informatico U-GOV predisposto dal CINECA in contuità con quanto già realizzato nel 2014.

Essendo stato integrato il sistema Archibus per la gestione del patrimonio immobiliare con altre applicazioni amministrative (tra cui la Contabilità, la gestione aule, la rilevazione presenze e i pass-parcheggi -rilevante ai fini della gestione della privacy- il web di Ateneo) può dirsi sostanzialmente conclusa la ricognizione inventariale dei beni assegnati ai 28 dipartimenti sciolti al 31 dicembre 2010 per la riattribuzione ai 16 attuali dipartimenti di nuova costituzione.

Possono considerarsi concluse ed a regime le modifiche strutturali ed organizzative che avevano caratterizzato il 2014, anno nel quale, a valle della riorganizzazione delle strutture dipartimentali, è stata ridisegnata l'organizzazione delle strutture amministrative di supporto ai dipartimenti, con l'identificazione di un nuovo modello organizzativo flessibile di tipo distrettuale, direttamente gestito dall'amministrazione centrale, e non più legata alla figura del segretario di dipartimento, ritenuto più funzionale alle innovazioni introdotte dalla legge 240/2010.

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

Anche per il 2015, le strategie proposte per la gestione del personale in applicazione di tutte le disposizioni che consentivano la contrazione delle risorse umane e che hanno trovato accoglimento nelle deliberazioni assunte dagli Organi di governo dell'Ateneo, hanno consentito allo stesso di mantenere al di sotto del 90% il rapporto tra le spese fisse e l'FFO.

Un importante elemento per la definizione consapevole dei percorsi strategici e gestionali dell'Ateneo è rappresentato dal Bilancio Sociale, un documento pubblico, giunto ormai alla terza edizione, che è stato redatto con l'obiettivo di avere un nuovo strumento di comunicazione ampio,

diffuso e trasparente, in grado di soddisfare una domanda crescente di informazioni che riguardano, da un lato, i risultati reddituali e competitivi della gestione e, dall'altro, gli effetti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività dell'Ateneo.

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

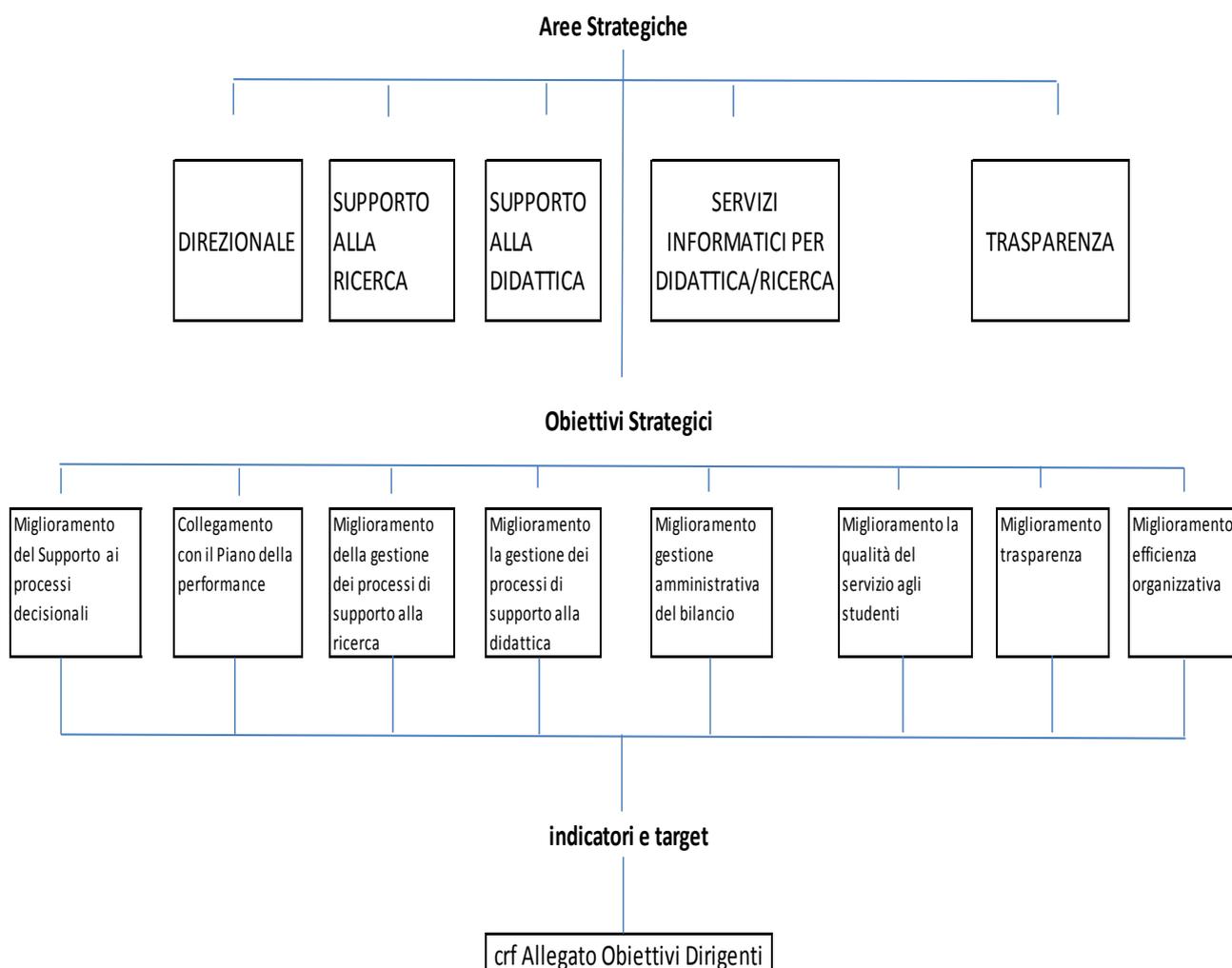
## 2.4 Le criticità e le opportunità

L'anno 2015 è stato caratterizzato dalla prosecuzione del processo di riorganizzazione interna che aveva caratterizzato il 2014, con il consolidamento dell'aggregazione dei Dipartimenti, e con il supporto dei Distretti. La riorganizzazione è stata completata con il passaggio al nuovo sistema informativo contabile e con l'adozione della contabilità economico-patrimoniale di tipo autorizzatorio finalizzata alla redazione del secondo bilancio unico di Ateneo. E' stata ridefinita anche la mappatura dei nuovi target dirigenziali adottati con il nuovo piano della performance 2015-2017 al fine di rappresentare con più specifici indicatori quali-quantitativi i risultati che saranno raggiunti. Tutto il lavoro di riorganizzazione è stato finalizzato a linearizzare i procedimenti amministrativi e ad alleggerire i passaggi burocratico-formali consentendo una rapida riduzione dei tempi dei procedimenti. D'altronde, la semplificazione amministrativa connessa al maggior livello di digitalizzazione delle pratiche amministrative, al ricorso sempre più intenso a posta elettronica certificata e firma digitale, hanno consentito di confermare i risparmi già rilevati l'anno precedente e di ricevere risposte più rapide. Purtroppo sono state ancora rilevate criticità nell'utilizzo della p.e.c. che dovrebbe essere diffusa a tutti i livelli degli uffici, ivi compreso la firma digitale per i responsabili dei procedimenti amministrativi. Opportunità emergono dal ricorso sempre maggiore, da parte dei docenti dell'Ateneo, a fondi di finanziamento esterni quali i fondi di ricerca europei (VII P.Q., Horizon 2020, ecc.) che stanno impegnando le strutture amministrative a costanti aggiornamenti professionali e al confronto con modalità di rendicontazione più articolate che possono offrire anche opportunità di *job enrichment*.

### 3. OBIETTIVI : RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1. Albero della performance

Si riporta l'albero della Performance di cui al Piano per la performance per il triennio 2015/2017.



### 3.2 Obiettivi strategici

Quanto più diffusamente espresso nella sezione 2.3. “risultati raggiunti”, ed alla quale si rinvia per un eventuale approfondimento, si dà contezza dell’avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi strategici. Va osservato che la molteplicità di interessi diversi a cui risponde l’Ateneo rende piuttosto complessa la misurazione della propria *performance*, nel senso che i vari stakeholder definiscono gli elementi qualificanti della performance rispetto ai propri valori ed esigenze. Nel complesso, l’Università degli Studi di Salerno raggiunge risultati abbastanza in linea con la media nazionale nonostante siano minori le risorse a disposizione dell’Ateneo (ad esempio, le tasse e i contributi provenienti dagli studenti sono inferiori di circa il 46% rispetto alla media nazionale e minore risulta anche il rapporto del finanziamento ordinario per studente iscritto, laddove il dato salernitano è pari a circa 77% della media nazionale) anche dagli indicatori relativi al personale (sia docente che tecnico-amministrativo) emerge un sostanziale allineamento dei dati della nostra Università con le medie nazionali in termini di servizi erogati ma una dotazione organica inferiore. L’affacciarsi sul mercato del lavoro dei laureandi impatta con le condizioni di contesto socio-economico, culturale e ambientale particolarmente fragili nell’area in cui opera l’Ateneo, rispetto ad altre Università che invece sono inserite in realtà territoriali dalle condizioni economico-sociali sicuramente più favorevoli, il che condiziona anche il tasso di abbandono registrato dalla nostra università. Su tale dato, comunque, l’Ateneo intende investire sempre maggiori risorse per ridurre il tasso di abbandono, e riportarlo così ai livelli medi nazionali, consolidando e rafforzando le azioni tese ad un forte miglioramento nelle prospettive occupazionali.

In conclusione, si può sostenere che, nonostante l’Ateneo sconti una situazione di partenza non proprio favorevole, sia in termini di contesto socio-economico di riferimento, sia per l’ammontare delle risorse acquisite che trasferite, le performance raggiunte indicano che il grado di soddisfazione degli interlocutori sociali è da considerarsi sufficientemente in linea con la media delle altre Università italiane.

Dall’analisi sopra effettuata, emerge quindi che l’Università degli Studi di Salerno risponde appieno alle funzioni che è chiamata a svolgere in termini di valorizzazione delle conoscenze, di creazione delle risorse per lo sviluppo delle comunità e del territorio in cui opera.

Si fornisce un grafico riassuntivo della performance rispetto ai principali Stakeholder.

**GRAFICO 12**    **Indicatori di relazione sociale degli Stakeholder UNISA 2014-2015**

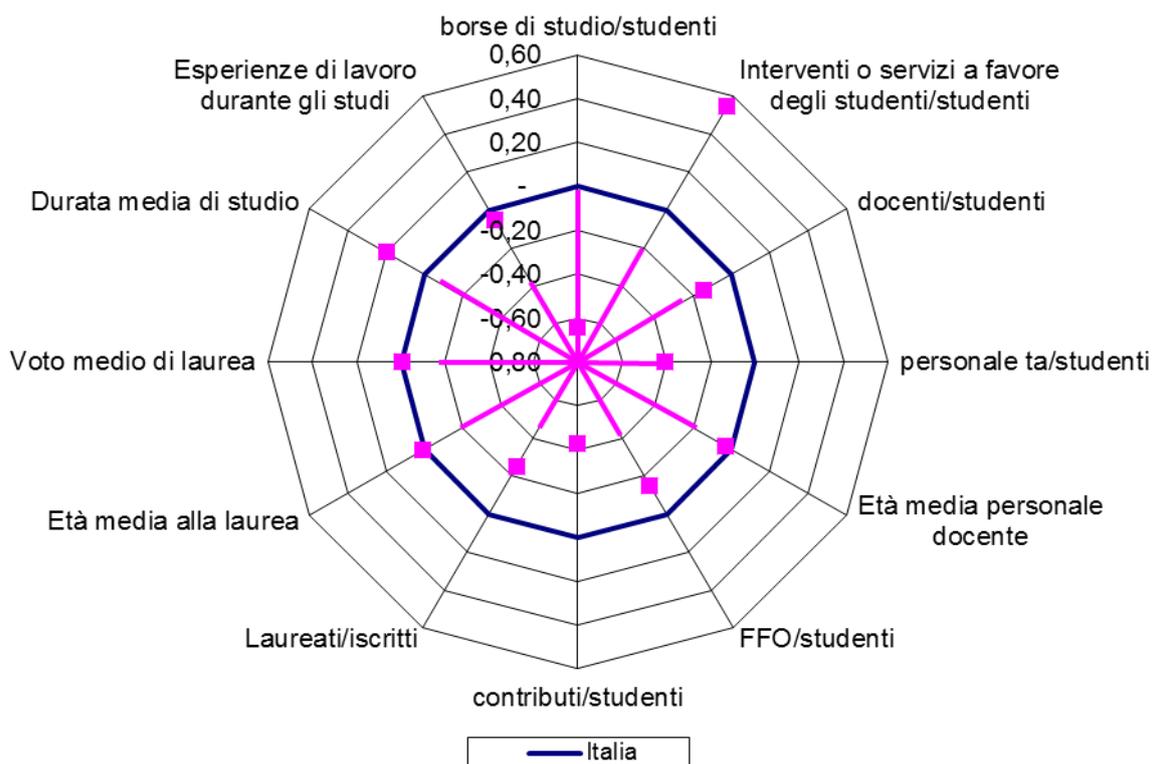


TABELLA 11	indicatori di relazione sociale degli Stakeholder UNISA 2014-2015	
	VALORE NAZIONALE	VALORE UNISA

COLLETTIVO INDAGATO	Numeratore ITALIA	Numeratore UNISA	Denominat ore ITALIA	Denominat ore UNISA	ITALIA	UNISA	Fonte dati
Numero di laureati	228.240	4773			228.240	4.773	Alma laurea
Numero di intervistati	209.463	4559			209.463	4.559	Alma laurea
Tasso di risposta	91,8%	95,5%			91,8%	95,5%	Alma laurea
<b>INDICATORI</b>					<b>ITALIA</b>	<b>UNISA</b>	
Borse di studio/studenti	39675	297	<b>1.673.301</b>	34.846	2,37%	0,85%	MIUR
Interventi o servizi a favore degli studenti/studenti	217348	6987	<b>1.673.301</b>	34.846	12,99%	20,05%	MIUR
docenti/studenti	51104	912	<b>1.673.301</b>	34.846	3,05%	2,62%	MIUR
personale ta/studenti	53165	655	<b>1.673.301</b>	34.846	3,18%	1,88%	MIUR
Età media personale docente					54	53	MIUR
FFO/studenti	6.449.108.099,00	114.063.953,00	<b>1.673.301</b>	34.846	3.854,12	3.273,37	MIUR
contributi/studenti	2.050.998.368,00	24.522.327,00	<b>1.673.301</b>	34.846	1.225,72	703,73	MIUR
Laureati/iscritti	304.608	4765	<b>1.673.301</b>	34.846	18,20%	13,67%	MIUR
Età media alla laurea					26,5	26,7	Alma laurea
Voto medio di laurea	102,2				102,2	101,8	Alma laurea
Durata media di studio	4,6	5,5			4,6	5,5	Alma laurea
Esperienze di lavoro durante gli studi	67,4	63,7			67,4	63,7	Alma laurea

### 3.3 Obiettivi e piani operativi

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

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

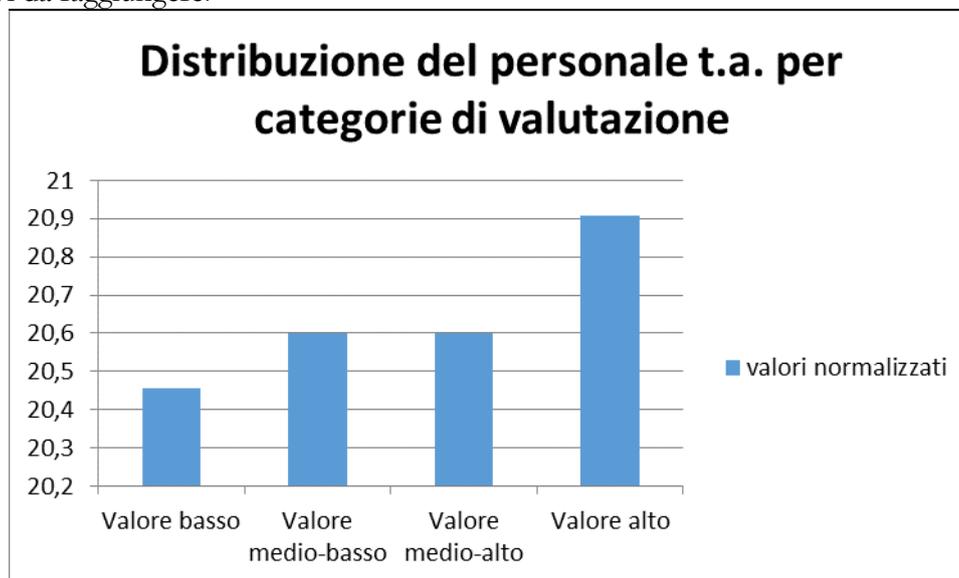
10. raccolta schede di valutazione per piani di miglioramento	Ufficio di riferimento
---------------------------------------------------------------	------------------------

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

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

D) comportamenti organizzativi	Tutti
--------------------------------	-------

Questo il quadro delle fasi tipiche del sistema di valutazione adottato dall'Ateneo; nel 2015 tutto il personale è stato oggetto di valutazione, con le seguenti percentuali di esito rispetto al valore massimo degli obiettivi da raggiungere:



Graf. 16 – distribuzione in classi di valore degli esiti del processo di valutazione del personale tecnico-amministrativo (cat. B, C, D, EP) - anno 2015 –

"Le valutazioni del personale t.a. sono state raggruppate in quattro categorie (bassa, medio-bassa, media, alta) attraverso opportuno procedimento di normalizzazione e successiva suddivisione in quartili degli scarti quadratici medi".

Il personale dirigente è stato sottoposto a valutazione sulla base delle relazioni presentate e allegate alla presente. Dall'analisi quali-quantitativa riportata, l'andamento dei risultati operativi è coerente, in linea di massima, con gli obiettivi assegnati e raggiunti in misura decisamente prevalente. Fin dal corso del 2014 era stato avviato uno specifico progetto con il FORMEZ per parametrare gli obiettivi dirigenziali a precisi indicatori quali/quantitativi per misurare il raggiungimento dei target sugli obiettivi assegnati. Di seguito si presentano le tabelle previste dall'allegato n. 4 della Delibera CIVIT n. 5/12:

Tabella 4.1 *Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	giu -15		x		
Non dirigenti	630	mar-15		x		

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

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

Tabella 4.3 *Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			

Dirigenti di II fascia e assimilabili		4		<i>Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione</i>
Non dirigenti	600	30		

*Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione*

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

	<b>Si (indicare con "X")</b>	<b>No (indicare con "X")</b>	<b>(se si) indicare i criteri</b>	<b>(se no) motivazioni</b>	<b>data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)</b>
Dirigenti e assimilabili	x		fasce di retribuzione correlate ai punteggi conseguiti		
Non dirigenti	solo P.O.		fasce di retribuzione correlate ai punteggi conseguiti		21/07/2015

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

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

#### **.4 Obiettivi individuali**

Si sintetizzano gli obiettivi dirigenziali assegnati e i risultati raggiunti nel 2015:

## Relazione sulla performance 2015

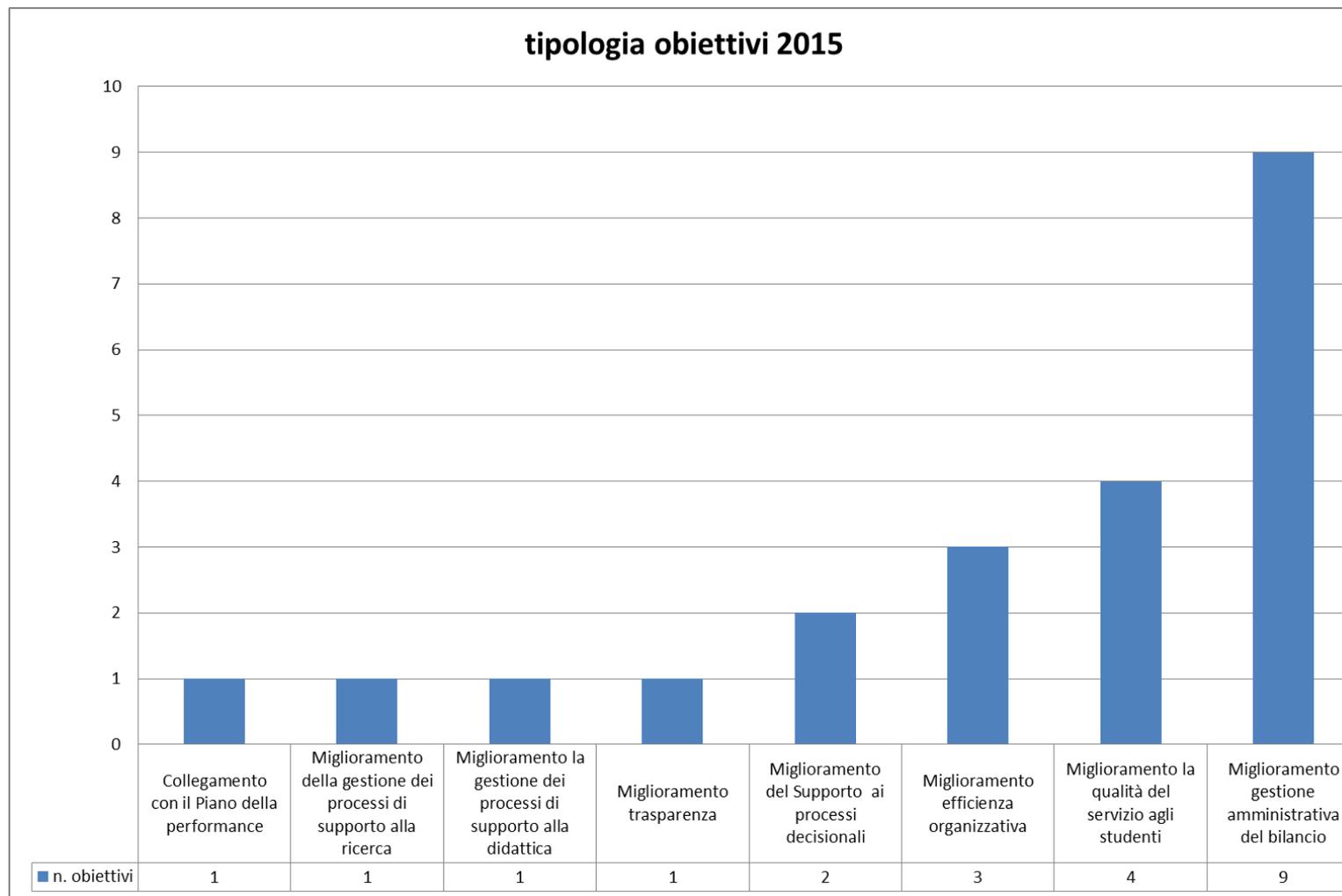
RESPONSABILE	MACRO FUNZIONI (FUNZIONI DI I LIVELLO)	FUNZIONE DI II LIVELLO (ATTIVITA'/PPROCESSI)	DESCRIZIONE FUNZIONE	Progetti collegati, elementi essenziali	DURATA	TIPOLOGIA INDICATORE Qualitativo/quantitativo	% realizzazione Target 2015	Risultati 2015
Comune a tutta la dirigenza			Formulazione del dettaglio analitico delle attività/processi definiti nella presente articolazione	tutti i progetti indicati nelle sottostate righe	3 mesi	qualitativo	100%	SI
DEL BASSO FERNANDO	Supporto strategico-direzionale	Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Sviluppo del modello di monitoraggio delle azioni programmate di cui al DM 824/2013, DM 104/2014 e collegato DD 444/2014	sviluppo del format di monitoraggio, definizione delle procedure condivise di rilevazione degli indicatori, definizione dei processi di follow up	triennale	quantitativo	80%	SI
DEL BASSO FERNANDO	Supporto strategico-direzionale	Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Allestimento della nuova reportistica di supporto al Nucleo di Valutazione di Ateneo da trasmettere all' ANVUR sulla base delle linee guida ex doc 24/07/2012 e d.lgs 19/2012 nell' ambito del percorso AVA	Analisi dell' evoluzione dei CdS, analisi del grado di radicamento dei CdS, Analisi di compatibilità finanziaria.	Annuale	qualitativo	100%	SI
DEL BASSO FERNANDO	Supporto strategico-direzionale	Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Formulazione di un modello informativo polifunzionale sulla gestione del personale docente e tecnico amministrativo coerente con la riorganizzazione delle strutture di didattica e ricerca ex L 240/2010 e dei relativi uffici di supporto tecnico-amministrativo	Definizione del livello di dettaglio per qualifiche, classi di età, provenienza geografica, distribuzione tra le strutture organizzative, messa a punto del modello unico di rilevazione, utilizzo della rilevazione per almeno il 60% dei documenti di competenza dell' Area	triennale	qualitativo	100%	SI
DEL BASSO FERNANDO	Supporto strategico-direzionale	Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Integrazione del Piano della Performance con il processo di formulazione strategica secondo il modello del DD 444/2014 collegato al DM 824/2013 e DM 104/2014.	identificazione delle cerniere di collegamento tra Piano delle Performance, Piano Strategico e Bilancio, definizione degli algoritmi eventualmente necessari per la gestione delle variabili comuni o di collegamento, sviluppo del modello di collegamento tra i citati prospetti	triennale	qualitativo	60%	SI
DEL BASSO FERNANDO	Supporto strategico-direzionale	Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Integrazione della Relazione sulla Performance con il Sistema Analitico di Gestione	Identificazione delle cerniere di collegamento tra Piano delle Performance, Piano Strategico e Bilancio, Definizione degli algoritmi, sviluppo del modello di collegamento tra i prospetti	triennale	qualitativo	60%	SI
RIGGIO ATTILIO	Comunicazione e affari generali	Affari Generali	Sviluppo e gestione di un modello di classificazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi e dei tempi di esecuzione	Elaborazione e sistematizzazione dei dati raccolti nel 2014 riguardanti le attività ed i procedimenti svolti dalle UOR, creazione del repository dei procedimenti e delle procedure e dei processi, elaborazione del manuale di manutenzione ed aggiornamento del repository	triennale	qualitativo	60%	SI
RIGGIO ATTILIO	Comunicazione e affari generali	Affari Generali	Miglioramento dell' efficienza operativa dell'attività amministrativa e di segreteria degli Organi di Governo dell'Ateneo (Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, ecc.)	Analisi dei procedimenti suscettibili di completa dematerializzazione documentale, formulazione di buone pratiche per la riduzione dei documenti prodotti in formato cartaceo	triennale	qualitativo	60%	SI
RIGGIO ATTILIO	Comunicazione e affari generali	Affari Generali	Collegamento del piano della Trasparenza e dell'Anticorruzione e relative relazioni con il Piano della Performance	identificazione delle cerniere di collegamento tra Piano della Performance e Piano della Trasparenza ed Anticorruzione	triennale	qualitativo	60%	SI
RIGGIO ATTILIO	Comunicazione e affari generali	Affari Generali	Risoluzione di problematiche legali, consulenza legale e rilascio pareri e indicazioni di tipo tecnico giuridico alle strutture dell'Amministrazione centrale e dell'Ateneo	Formulazione di una nuova classificazione tipologica per contenzioso sulla base della frequenza storica dei procedimenti seguiti, formulazione di un nuovo assetto organizzativo nella divisione e nella standardizzazione delle attività relative alla gestione del contenzioso	triennale	qualitativo	60%	SI
RIGGIO ATTILIO	Comunicazione e affari generali	Biblioteche	Supporto amministrativo alla formulazione dei piani e programmi di sviluppo del Sistema Bibliotecario di Ateneo	Studio di un format per il collegamento tra analisi del fabbisogno librario annuo, definizione delle priorità, gestione delle acquisizioni	annuale	qualitativo	100%	SI
RIGGIO ATTILIO	Comunicazione e affari generali	Biblioteche	Rendicontazione periodica sullo stato del Sistema Bibliotecario di Ateneo	Definizione dei contenuti automatizzabili per la riduzione dei tempi di elaborazione dei documenti di rendicontazione	annuale	quantitativo	100%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Ricerca	Ricerca	Miglioramento in termini di efficacia ed efficienza delle attività di supporto amministrativo alla ricerca scientifica e al trasferimento tecnologico promosse all'interno dell'Università degli Studi di Salerno	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi	triennale	quantitativo	40%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Ricerca	Ricerca	Miglioramento in termini di efficacia ed efficienza delle attività di supporto amministrativo al trasferimento tecnologico promosse all'interno dell'Università degli Studi di Salerno	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi	triennale	quantitativo	40%	SI

## Relazione sulla performance 2015

RESPONSABILE	MACRO FUNZIONI (FUNZIONI DI I LIVELLO)	FUNZIONE DI II LIVELLO (ATTIVITA'/PPROCESSI)	DESCRIZIONE FUNZIONE	Progetti collegati, elementi essenziali	DURATA	TIPOLOGIA INDICATORE Qualitativo/quantitativo	% realizzazione Target 2015	Risultati 2015
CARANNANTE SALVATORE	Ricerca	Ricerca	Miglioramento delle attività amministrative di supporto alla selezione, raccolta, organizzazione e accesso all'informazione scientifica	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi	triennale	quantitativo	40%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Ricerca	Ricerca	Sviluppo della attività di amministrative di supporto alle iniziative del personale docente e ricercatore tese alla individuazione e reperimento di fonti di finanziamento aggiuntive per la ricerca	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi	triennale	quantitativo	40%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Ricerca	Ricerca	Sviluppo della attività di amministrative di supporto alle azioni ed iniziative del personale docente e ricercatore tese alla valorizzazione dei risultati della ricerca con la definizione e l'attuazione di politiche in materia di proprietà intellettuale. (ad es Predisposizione e trasmissione dei dati di competenza per la diffusione ad organi esterni (MIUR, Nucleo di Valutazione, ecc.)	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi	triennale	quantitativo	40%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Didattica	Didattica	Miglioramento dell'efficace e dell'efficienza delle attività amministrative di supporto alla gestione delle carriere studentesche	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi	triennale	quantitativo	40%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Didattica	Didattica	Presidio del flusso di comunicazioni, dati e documenti (in conformità a quanto previsto dal modello AQ di Ateneo) tra l'Amministrazione, i Dipartimenti, il Presidio di Qualità e il Nucleo di Valutazione, per tutti i processi, funzionali e programmatori, inerenti la didattica e i servizi agli studenti	1) Gestione del ciclo di definizione annuale dell'Offerta Formativa (assicura il rispetto dei termini per la redazione dei documenti in coerenza con le scadenze ministeriali) 2) Indirizza e coordina le attività degli Uffici Didattici dei Distretti per quanto attiene alla gestione dei CDS e delle carriere degli studenti 3) Aggiorna e sviluppa il complesso dei servizi amministrativi e informatici a disposizione dell'utenza studentesca 4) Organizza e implementa le attività che assicurino l'effettività del Diritto allo Studio (rapporti con l'Adisu, sostegno ai disabili, tutorato, part-time studenti, associazioni studentesche)	triennale	quantitativo	40%	SI
CARANNANTE SALVATORE	Didattica	Didattica	Presidio del flusso di comunicazioni, dati e documenti (in conformità a quanto previsto dal modello AQ di Ateneo) tra l'Amministrazione, i Dipartimenti, il Presidio di Qualità e il Nucleo di Valutazione, per tutti i processi, funzionali e programmatori, inerenti la ricerca e le attività di terza missione	1) Gestione dei procedimenti ricorrenti connessi al sistema di assicurazione della Qualità della Ricerca (AVA - Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento : SUA-RD e VQR) assicurando il rispetto dei termini per la redazione dei documenti in coerenza con le scadenze ministeriali) 2) Organizza e implementa le attività che assicurino l'effettività del Diritto allo Studio (rapporti con l'Adisu, sostegno ai disabili, tutorato, part-time studenti, associazioni studentesche) 3) Assicura la ripartizione e la distribuzione delle risorse finanziarie stanziati dagli Organi di Ateneo a favore delle Strutture Dipartimentali (Fondi per la ricerca di base - FARB, dotazione ordinaria, risorse per assegni di ricerca, funzionamento laboratori didattici) 4) Presidia e razionalizza, anche in collegamento con gli Uffici di Distretto, il complesso delle attività amministrative connesse alla formazione post-laurea (dottorati, assegni, master, scuole di specializzazione, corsi di formazione)	triennale	quantitativo	40%	SI

## Relazione sulla performance 2015

RESPONSABILE	MACRO FUNZIONI (FUNZIONI DI I LIVELLO)	FUNZIONE DI II LIVELLO (ATTIVITA'/PPROCESSI)	DESCRIZIONE FUNZIONE	Progetti collegati, elementi essenziali	DURATA	TIPOLOGIA INDICATORE Qualitativo/quantitativo	% realizzazione Target 2015	Risultati 2015
DIRETTORE GENERALE	Gestione risorse economiche e finanziarie	Gestione risorse economiche e finanziarie	Sviluppo del modello organizzativo e procedurale in grado di fornire agli organi politici gli elementi necessari a deliberare i documenti di previsione e di esercizio nei tempi previsti	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	quantitativo	80%	
DIRETTORE GENERALE	Gestione risorse economiche e finanziarie	Gestione risorse economiche e finanziarie	Miglioramento nella gestione e monitoraggio delle attività legate al sistema di tesoreria unico	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	quantitativo	80%	
DIRETTORE GENERALE	Gestione risorse economiche e finanziarie	Gestione risorse economiche e finanziarie	Sviluppo del modello organizzativo di gestione dei flussi contabili necessari alla formazione del Bilancio consolidato di ateneo	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	qualitativo	80%	
DIRETTORE GENERALE	Gestione Risorse Umane	Gestione Risorse Umane	Informatizzazione completa della gestione dei fascicoli del personale dipendente	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	Quantitativo	40%	
DIRETTORE GENERALE	Didattica	Didattica	Rimodellazione organizzativa dei Servizi agli Studenti , potenziamento dell'interfaccia e dei canali comunicativi ed informativi	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	Quantitativo	50%	
DIRETTORE GENERALE	Comunicazione e affari generali	Affari Generali	aggiornamento piano della Trasparenza e dell'anticorruzione e relative relazioni	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	Quantitativo	50%	
BASILE GIANLUCA	Gestione risorse strumentali	Appalti e Patrimonio Immobiliare	coordinamento degli adempimenti connessi alle attività di progettazione, appalto, direzione lavori ed esecuzione di lavori, di acquisizione di beni e servizi per la corretta manutenzione ed ampliamento del patrimonio immobiliare secondo il piano triennale dei lavori e della gestione dell'Ateneo	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	qualitativo	50%	SI
BASILE GIANLUCA	Gestione risorse strumentali	Appalti e Patrimonio Immobiliare	coordinamento dell'iter procedurale per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie alla realizzazione di opere di competenza previste nel piano triennale dei LL.PP e delle forniture	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	qualitativo	50%	SI
BASILE GIANLUCA	Gestione risorse strumentali	Appalti e Patrimonio Immobiliare	cura delle connessioni tra l'aspetto costruttivo, l'aspetto manutentivo e quello logistico nella gestione del patrimonio immobiliare	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	qualitativo	50%	SI
BASILE GIANLUCA	Gestione risorse strumentali	Appalti e Patrimonio Immobiliare	promozione e coordinamento delle procedure gestionali, amministrative e tecniche per la rendicontazione dei finanziamenti delle opere degli Enti esterni.	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	qualitativo	50%	SI
BASILE GIANLUCA	Gestione risorse strumentali	Appalti e Patrimonio Immobiliare	promozione e gestione di un efficiente servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'Ateneo e coordinamento delle attività necessarie per garantire il rispetto di tutte le norme	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi	triennale	qualitativo	50%	SI



#### 4. Risorse, efficienza ed economicità

In armonia con quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs n. 91/2011, che prevede che il bilancio di previsione e il consuntivo siano accompagnati dal Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, si forniscono schemi riassuntivi elaborati sulla base dei dati contabili desunti dalla procedura U-GOV per l'anno 2015 e riportati nel modello di controllo di gestione denominato S.A.G. (Sistema analitico-gestionale):

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
<b>AMM.C.LE Totale</b>	<b>21,08%</b>	<b>4,18%</b>	<b>11,43%</b>	<b>17,44%</b>
<b>CDS Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,08%</b>	<b>0,51%</b>
<b>DIPARTIMENTI Totale</b>	<b>77,88%</b>	<b>89,23%</b>	<b>70,60%</b>	<b>76,16%</b>
<b>CENTRI Totale</b>	<b>1,04%</b>	<b>6,54%</b>	<b>17,86%</b>	<b>5,89%</b>
<b>PROGETTI Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,01%</b>
<b>SCUOLE DI SPEC. Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tab. 15 - distribuzione % dei costi per categorie e livelli organizzativi - fonte: SAG 2015

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
<b>AMM.C.LE Totale</b>	<b>81,05%</b>	<b>17,46%</b>	<b>1,48%</b>	<b>100,00%</b>
<b>CDS Totale</b>	<b>0,40%</b>	<b>4,20%</b>	<b>95,40%</b>	<b>100,00%</b>
<b>DIPARTIMENTI Totale</b>	<b>68,54%</b>	<b>24,70%</b>	<b>6,75%</b>	<b>100,00%</b>
<b>CENTRI Totale</b>	<b>11,81%</b>	<b>80,84%</b>	<b>7,35%</b>	<b>100,00%</b>
<b>PROGETTI Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>98,31%</b>	<b>1,69%</b>	<b>100,00%</b>
<b>SCUOLE DI SPEC. Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>67,03%</b>	<b>26,65%</b>	<b>6,33%</b>	<b>100,00%</b>

Tab. 16 - distribuzione % dei costi per macro livelli organizzativi - fonte: SAG 2015

## Relazione sulla performance 2015

In termini di economicità della spesa, è stata trasmessa al MEF- DRGS- la relazione ex art. 26 della Legge 488/99 dalla quale si evince la seguente distribuzione della spesa realizzata nell'anno 2015 suddivisa per categorie merceologiche:

<b>Categoria merceologica</b>	<b>tot per categorie</b>
Apparati e Servizi di Telefonia e Trasmissione Dati	0,11%
Arredi e complementi di arredo	0,87%
Cancelleria a uso ufficio e didattico	5,95%
Elettronica, fotografia, ottica e audio/video	0,36%
Hardware e macchine per ufficio	8,21%
Libri e materiale bibliografico (cartaceo ed elettronico)	12,77%
Materiale elettrico	0,48%
Software	2,05%
Strumenti e materiale di laboratorio	54,72%
Altro	14,47%
	<b>100,00%</b>

Tab. 17 - Analisi di economicità della spesa di Ateneo - Distribuzione dei costi per categorie merceologiche (2015)



## 5. Pari opportunità e Bilancio di genere.

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

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

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

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

## **Allegati**

### **Allegato 1 Relazione sulla Performance anno 2016 esercizio 2015 - Elenco delle tavole illustrative della gestione del personale dipendente Docente , Ricercatore e Tecnico Amministrativo (1)**

SCHEDA B2-1 Distribuzione del personale Docente e Tecnico Amministrativo degli Assegnisti e Dottorandi di Ricerca al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Scheda B2-1a Rilevazione del solo Personale Amministrativo dell' Amministrazione Centrale afferente agli Uffici dei Distretti Dipartimentali anno 2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tavola A.3 Personale tecnico amministrativo complessivo dell'Ateneo di Salerno per sede e per Area al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tavola A.4 Personale Tecnico Amministrativo complessivo per Categorie dell'Ateneo di Salerno al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tavola A5 Flussi in entrata ed in uscita del personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato anno 2015, 2014, 2013

Tavola R.3 Flussi in entrata ed in uscita del personale docente anno 2015, 2014, 2013

Tavola A.6. Corsi di formazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo di Salerno effettuati in sede e gestiti a livello centrale nel corso del 2015, 2014, 2013

Tavola A 18 Rilevazione personale Tecnico Amministrativo articolato per Aree in servizio presso l'Università di Salerno al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tavola A.19 Personale Tecnico Amministrativo per Categoria, nei Dipartimenti nei Centri di Ateneo ed Amministrazione centrale al 31/12/2015 (1) al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tavola GS 4.a . Programmazione Personale Docente e ricercatore - Valutazioni comparative 2015, 2014, 2013

Tavola GS 5 Personale docente e non docente articolato per tempo pieno, tempo definito a tempo indeterminato ed a tempo determinato al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 1 Distribuzione del personale per macro categorie al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 2 Composizione del personale per tipologia al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 3 Personale Docente e Ricercatore per ruolo e per sesso al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 4 Distribuzione del personale TA articolato per Area Funzionale e per sesso al 31/12/2015, al 31/12/2014 al 31/12/2013

Tabella 5 Distribuzione del personale docente e Ricercatore per Aree Scientifiche al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 6 Distribuzione del personale Docente e Ricercatore per Dipartimenti 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 7.a Distribuzione del personale Docente e Ricercatore per provincia di provenienza al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 7.b Distribuzione del personale TA per provincia di provenienza al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 8 Distribuzione per età media, qualifica e Dipartimenti del personale Docente e Ricercatore al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 9 Distribuzione per Classi di età del personale Docente e Ricercatore al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 10 Contratti per insegnamenti ed attività didattiche integrative aa 2014/2015 aa 2013/2014, aa 2012/2013

Tabella 11 Età media del Personale Tecnico Amministrativo articolato per Area Funzionale al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Tabella 11.a Numero di studenti ( aa 2014/2015, aa 2013/2014, aa 2012/2013 ) per Docenti di ruolo al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

Grafico da Tavola 11.a Numero di Studenti iscritti aa 2014/2015 per singolo docente articolati per Dipartimenti

Per ogni Dipartimento la barra superiore è riferita agli studenti in corso, la inferiore agli studenti totali

Tabella 12 Distribuzione del personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato per classi di età al 31/12/2015 al 31/12/2014 e al 31/12/2013

(1) I dati contenuti nelle tavole sono stati oggetto di formale e annuale rilevazione condotta dall' Area I e sono stati comunicati da:

Area I \_ Ufficio Statistico

Area I \_ Ufficio Controllo di Gestione

Area III \_ Ufficio Formazione Post laurea , Scuole , Master

Area IV \_ Ufficio Carriere e Stato Giuridico

Area IV \_ Ufficio Contratti e supplenze

Area IV \_ Ufficio Reclutamento Organico PD

Area IV \_ Ufficio Stato Giuridico e Formazione

Area IV \_ Ufficio Trattamento Accessorio

Allegato 2 Relazione del Dirigente dell' Area I sugli obiettivi raggiunti nel 2015

Allegato 3 Relazione del Dirigente dell' Area II sugli obiettivi raggiunti nel 2015

Allegato 4 Relazione del Dirigente dell' Area III sugli obiettivi raggiunti nel 2015

Allegato 5 Relazione del Dirigente dell' Area VI sugli obiettivi raggiunti nel 2015

Allegato 6 Relazione del Dirigente dell' Area VII sugli obiettivi raggiunti nel 2015

La Relazione del Direttore Generale comprensiva anche delle attività sviluppate in funzione di dirigente dell'Area IV e dell'Area V saranno oggetto di separata valutazione ai sensi dell' art 25 comma 2 lettera h e dell' art 55 comma 3 dello Statuto e dell' art 14 comma 3 del Regolamento di Ateneo sulla amministrazione, contabilità e finanza.