



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
PARHENOPE

RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
DEL DIRETTORE GENERALE

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

- giugno 2017 -

INDICE

1. PREMESSA	p. 1
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER	p. 1
2.1. Il contesto esterno di riferimento	p. 2
2.2. L'Amministrazione	p. 3
2.3. Le criticità e le opportunità	p. 9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	p. 15
3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione	p. 15
3.2. Obiettivi strategici ed operativi	p. 17
3.2.1. Trasparenza, valutazione e merito	p. 17
3.3. Valutazione delle prestazioni individuali	p. 17
3.4. I risultati raggiunti	p. 24
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	p. 47
5. PARI OPPORTUNITÀ	p. 47
6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	p. 48
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	p. 48
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	p. 48

1. PREMESSA

La presente Relazione illustra le attività svolte ed i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2016 in attuazione della missione, delle linee di attività, degli indirizzi strategici e degli obiettivi fissati dalla programmazione dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" in linea con il Piano Integrato 2016-2018 ed il Piano Strategico 2016-2022.

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 si ispira alle Linee Guida definite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (Delibera CIVIT n. 5 del 7/3/2012) e concerne l'anno 2016, rientrante nel Piano Integrato 2016/2018, con riferimento al Piano Strategico di Ateneo 2016-2022.

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 nel corso dell'anno precedente [1]».

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 2016 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 nel mese di gennaio 2016 per la presentazione dell'offerta formativa 2016/2017.

2.1. Il contesto esterno di riferimento

L'Università di Napoli Parthenope, come del resto tutto il sistema universitario italiano, si trova ad operare in un contesto esterno che risente fortemente della crisi economico-finanziaria che ha investito l'Italia, e che ha significativamente diminuito le risorse destinate alla sostenibilità degli Atenei. Inoltre il Sistema Universitario Nazionale è stato oggetto di numerosi interventi di riforma basati sulla diffusione della cultura della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza, sull'adozione di modelli organizzativi più efficienti ed efficaci e al rispetto di vincoli di spesa. A tale proposito alcune delle ultime disposizioni normative sono:

- Il D.I. 9 dicembre 2014, n. 893 che ha definito, in attuazione del D.Lgs. 49/2012 i criteri per la determinazione del costo standard unitario di formazione per studente in corso a cui collegare l'attribuzione di una percentuale della parte di FFO non assegnata ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 180/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge 1/2009;
- Il D.M. n. 19 del 14 gennaio 2014 in tema di principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le Università;
- Il D.M. 16 gennaio 2014, n. 21 in merito alla classificazione della spesa delle università per missioni e programmi;
- La L. 23 dicembre 2014, n. 190 "Legge di Stabilità anno 2015".

A ciò si aggiunge un contesto socio-economico territoriale caratterizzato da:

- una grande competitività per la presenza, solo nella provincia di Napoli, di ben quattro Università, quali l'Università degli studi di Napoli Federico II, La Seconda Università di Napoli, l'Università L'Orientale di Napoli e l'Università Suor Orsola Benincasa;
- 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.

A livello nazionale è andata progressivamente diminuendo l'assegnazione del Fondo di finanziamento ordinario (FFO): si è passati da 7,3 miliardi di euro del 2008 a 6,8 miliardi di euro nel 2016. L'FFO dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope per l'anno 2016 pur

registrando un aumento di circa il 2% rispetto all'anno precedente, non riesce a compensare le precedenti diminuzioni che lo hanno fortemente penalizzato.

Questi elementi, se da una parte influenzano negativamente gli interventi strategici programmati, dall'altra spingono verso ulteriori strategie per l'ottimizzazione delle risorse disponibili. In questa ottica, la sfida dell'Università Parthenope è quella di aprirsi maggiormente al contesto internazionale, mediante l'introduzione di processi di innovazione in tutti gli ambiti delle sue molteplici attività istituzionali, con interventi mirati ad attrarre sempre più studenti, anche di aree territoriali diverse dall'ordinario bacino di utenza, in particolare quelli provenienti dall'estero.

A tal proposito è opportuno segnalare la recente disponibilità di una residenza universitaria, sita nel Complesso ex Manifattura Tabacchi di Napoli, gestita in convenzione con l'Università Parthenope, alla quale possono accedere gli studenti fuori sede regolarmente iscritti tramite bando di concorso.

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 (Giurisprudenza, Ingegneria, Scienze e Tecnologie, Scienze Motorie e del Benessere, Studi Aziendali ed Economici, Studi Aziendali e Quantitativi e Studi Economici e Giuridici)
- **Biblioteche**
 - ✓ **Biblioteche di Ateneo:** 2
 - ✓ **Biblioteche di Dipartimento:** 1
 - ✓ **Volumi:** 45.896
 - ✓ **Periodici elettronici:** 33.089
 - ✓ **Periodici (abbonamenti):** 190
 - ✓ **Totali posti:** 172
- **Uffici:** 42
- **Studenti iscritti a.a. 2016-17:** 13.671
- **Docenti (professori ordinari e associati, ricercatori, ricercatori a TD):** 322

Offerta Formativa a.a. 2015-2016

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

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

STRUTTURA DI AFFERENZA	ASSOCIATO	ORDINARIO	RICERCATORE	RICERCATORE A T.D.	TOTALE
Dip. GIURISPRUDENZA	15	10	13	2	40
Dip. INGEGNERIA	13	14	25	6	60
Dip. SCIENZE E TECNOLOGIE	12	12	25	3	52
Dip. SCIENZE MOTORIE E DEL BENESSERE	14	10	13	2	39
Dip. STUDI AZIENDALI E QUANTITATIVI	14	13	17	3	47
Dip. STUDI AZIENDALI ED ECONOMICI	16	14	12	2	44
Dip. STUDI ECONOMICI E GIURIDICI	15	12	12	1	40
Totale complessivo	99	87	117	19	322

• **DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER AREA FUNZIONALE**

✓ **Personale Tecnico Amministrativo e Dirigenziale: 264**

C A T	AREA	2008	PROIEZIONI																															
			2009			2010			2011			2012		2013		2014			2015			2016			2017			2018						
			C S Z	V R T	P T A	C S Z	A S Z	P T A	C S Z	A S Z	P T A	C T Z	P T A	C S Z	A S Z	P T A	C S Z	D S B A S Z	P T A	C S Z	I A F Z	P T A	C S Z	D S B Z	A S T A	P T A	C S Z	A S Z	P T A	C S Z	A S Z	P T A		
B	Area amministrativa	18			18			18	1		17			17			17	1	3	1	49		2	51		1	52	4		48			48	
B	Area servizi generali e tecnici	85	1		84	2		82	1		81	4	1	78	1		77			3	1	46	2		44	1		43	2	1	42	2		40
C	Area amministrativa	61	2		59	1		58	3		55	1		54	6		48			1		49	2		47			47	1	6	52			52
C	Area biblioteche	3			3	1		2			2			2			2					2			2			2			2			2
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	50	3		47	4		43	1		42	1		41			41	2		1		42	1		41	1		40	2		38			38
D	Area amministrativa-gestionale	46	2		44	1		43	1		42	2		40	6		46	1		1		46	7		39	1		38			38	1		37
D	Area biblioteche	7	1		6	1		5			5			5	1		5	1				4	1		3			3			3	1		2
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	29	4		25	1		24	1		23			23			23			1		22	2		20		1	21			21	1		20
EP	Area amministrativa-gestionale	5			5	1		4			4			4			4			1		5	1	6	10			10			10			10
EP	Area biblioteche	1			1			1			1			1			1					1			1			1			1			1
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1		2	3			3			3			3			3			1		2	1		1			1			1			1
		306	13	2	295	12	0	283	8	0	275	8	1	268	7	6	267	2	3		268	17	2	259	3	1	258	9	7	256	5	0	251	

EVOLUZIONE DEL PERSONALE NEL QUINQUENNIO AL 2008-2017

CAT	2008	2009			2010			2011			2012			2013			2014				2015				2016			2017			2018			
		CSZ	VRT	PTA	CSZ	ASZ	PTA	CSZ	ASZ	PTA	CSZ	TRF	PTA	CSZ	ASZ	PTA	CSZ	DSBASZ	PSA	PTA	CSZ	DSB	ASZ	PTA	CSZ	DSB	ASZ	PTA	CSZ	DSB	ASZ	PTA	CSZ	ASZ
B	103	1		102	2		100	2		98	4	1	95	1		94		1		95	2	2		95	1	1		95	6	1	90	2	0	88
C	114	5		109	6		103	4		99	2		97	6		91		2		93	3			90	1			89	3	6	92	0	0	92
D	82	7		75	3		72	2		70	2		68		6	74	2			72	10			62	1			62	0	0	62	3	0	59
EP	7		2	9	1		8			8			8			8				8	2			12	0			12	0	0	12	0	0	12
	306	13	2	295	12	0	283	8	0	275	8	1	268	7	6	267	2	3		268	17	2		259	3	1		258	9	7	256	5	0	251

Globalmente il personale nel periodo di riferimento è diminuito di 48 unità (-15,69%)

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

INDICATORI GLOBALI DEL PERSONALE

ANNO 2016	
Ore totali di lavoro previste	458.866,93
Ore di assenza per MAL+MAT+L104	32.692,63
% di assenza su monte ore	7,12
Unità in servizio	258
Unità assenti in base a % assenze	18,38
Consistenza effettiva di personale	239,62

<i>Età media compreso Personale Dirigente</i>	
Sesso	Numero
Femminile	114
Maschile	150
Totale complessivo	264

% di dipendenti p.t.a. in possesso di laurea: 44,1%
Presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92: 44

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

Distribuzione di genere nell'Ateneo al 31-12-2016

DIMENSIONI DI GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Studenti*	5897	7774	13671	43%	57%
Docenti	134	188	322	42%	58%
Dirigenti	2	4	6	33%	66%
Personale tecnico amministrativo	114	150	264	43%	57%
Totale	6147	8116	14263	43%	57%

***Iscritti a.a 2016-17**

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 tenuti 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 D.Lgs. n. 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. n. 150/2009) quelli analoghi, per contenuti e finalità, che discendono dalla normativa speciale in materia di valutazione universitaria.

Oltre a ciò che è stato sopra menzionato occorre considerare le ulteriori problematiche connesse all'elevato numero di cessazioni dal ruolo del personale nel periodo 2011-2014.

In particolare, il numero del personale di ruolo tecnico amministrativo è passato da 306 del 2008 a 258 al 31 dicembre 2016 (-15,69%).

A ciò si aggiungono i tassi di assenza che 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 della Legge 104/92 (44 unità nel 2016). Ciò ha comportato specifiche politiche di gestione del personale.

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) rappresenta la principale voce di entrata per l'Ateneo. La prima assegnazione del FFO 2016 è avvenuta con D.M. del 6 luglio 2016 n. 552. La seconda invece, riguardante l'assegnazione destinata per le finalità premiali di cui all'art. 2, comma 1, del D.L. 10 novembre 2008, n. 180, convertito dalla L. 9 gennaio 2009, n. 1 (Quota premiale FFO) è invece avvenuta con D.M. 29 dicembre 2016 n. 998. Va rappresentato che la predetta quota esprime una possibile performance dell'Ateneo in termini di risultati relativamente alla didattica e alla ricerca.

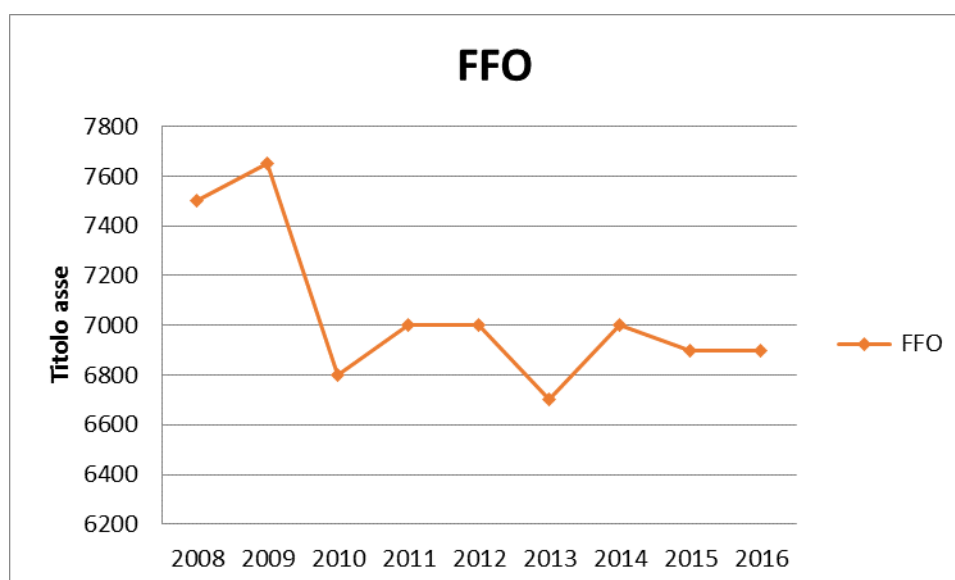
In ogni caso si evidenzia che permangono le incertezze ormai strutturali in merito alla consistenza del FFO. Tale clima di indeterminatezza dovuto alla mancata assegnazione

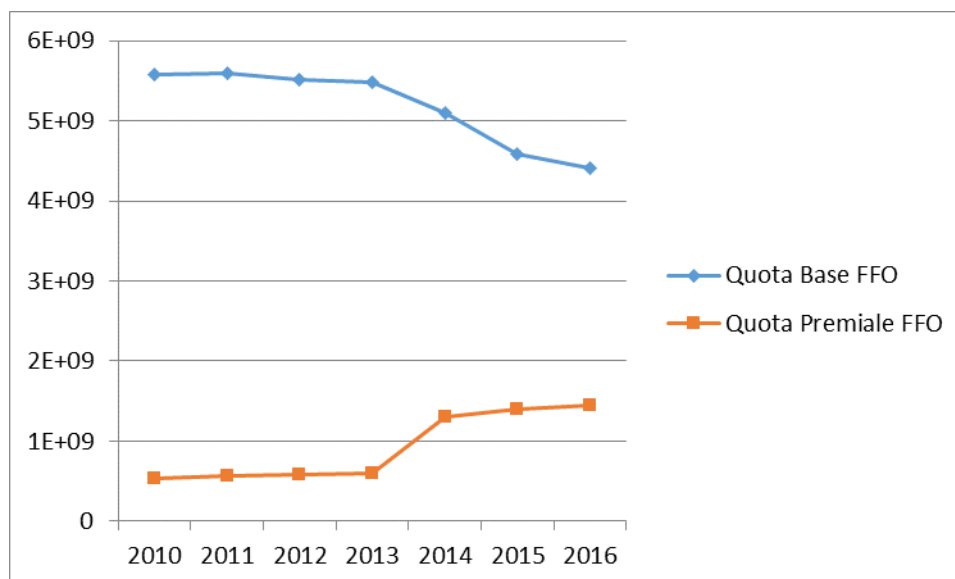
ministeriale entro i termini previsti e l'obbligo di dare corso ai vigenti provvedimenti legislativi che prevedono diminuzioni allo stato sulla spesa corrente, se da una parte spingono ad una ottimizzazione dell'organizzazione nel suo complesso, dall'altra non possono che influenzare gli interventi strategici programmati.

Si ricorda inoltre che a livello nazionale è andata progressivamente diminuendo l'assegnazione del Fondo di finanziamento ordinario (FFO) passando da 7,3 miliardi di euro del 2008 ai circa 6,8 miliardi di euro nel 2016. L'FFO dell'ateneo Parthenope per l'anno 2016, pur registrando un aumento di circa il 2% rispetto all'anno precedente, non riesce a compensare le precedenti diminuzioni che lo hanno fortemente penalizzato.

Inoltre, occorre ricordare che a partire dall'anno 2010 «una quota non inferiore al 7% del FFO, con incrementi negli anni successivi, è ripartita tra le università in relazione alla **qualità** dell'offerta formativa e dei **risultati** dei processi formativi, alla qualità della ricerca scientifica, alla qualità, efficacia ed efficienza delle sedi didattiche», come si legge sul sito della Camera. Con interventi successivi, tale quota del 7%, la cosiddetta «**quota premiale**», è andata aumentando fino al previsto 20% per il 2016, ma con una nota che indica nel 30% la quota massima così erogabile.

La grafica qui sotto riassume la situazione degli ultimi anni, sia dal punto del FFO totale che dell'andamento relativo di quota premiale e quota di base dell'FFO:





In riferimento alla quota premiale FFO 2016 va preliminarmente osservato che lo schema riflette, con minime variazioni, la struttura dei decreti relativi agli FFO 2014 e 2015. Ciò consente un confronto puntuale e favorisce la definizione, da parte degli Atenei, di alcune linee di programmazione, il che sarebbe ulteriormente agevolato dalla più volte auspicata adozione di una pianificazione pluriennale del FFO.

Si rileva che la quota cosiddetta "premierale" ha ormai raggiunto circa un quarto delle risorse non vincolate e in considerazione che essa non è una risorsa aggiuntiva, potrebbe incidere negativamente sui livelli minimali di funzionalità degli Atenei.

Circa lo schema premiale adottato per l'anno 2016 esso ha riservato una quota pari all'85% (p 1.220.525.000) per gli indicatori relativi alla ricerca connessi ai risultati della VQR 2011-2014 e soltanto il 15% (p 212.475.000) riferito alla didattica.

Relativamente alla ricerca essa è stata inoltre suddivisa in ulteriori due indicatori, il primo relativo all'indicatore IRFS (peso pari al 65%) che combina linearmente gli indicatori IRAS1, IRAS 3 e IRAS4 della VQR 2011-14 e l'altro è l'IRAS2 (peso pari al 20%). In particolare, si ricorda che: l'IRAS1 è il rapporto tra la somma delle valutazioni ottenute dai prodotti presentati dall'Istituzione nell'Area e la valutazione complessiva di Area; l'IRAS2 è calcolato come il precedente IRAS1 nel sottoinsieme delle pubblicazioni e dei prodotti della ricerca presentati dagli addetti alla ricerca che, nel periodo 2011-2014 oggetto di valutazione, sono stati reclutati dalla Istituzione o in essi incardinati in una fascia o ruolo superiore; l'IRAS3 è la somma dei

finanziamenti ottenuti partecipando ai bandi competitivi per progetti di ricerca; infine l'IRAS4 è misurato dal numero di studenti di dottorato e iscritti a scuole di specializzazione di area medica e sanitaria, assegnisti di ricerca, borsisti post-doc. I valori attribuiti ai predetti indicatori e la relativa posizione assunta dall'Ateneo nella valutazione VQR sono riportati di seguito:

Università	IRAS1	Posizione	IRAS2	Posizione	IRAS3	Posizione	IRAS4	Posizione
VQR 2011-2014	0,5796	45/60	0,2785	52/60	0,1270	57/60	0,5489	44/60
VQR 2004-2010	0,4814	52/65	0,8156	44/65	0,2457	53/65	0,2323	60/65

Si rappresenta che benché la formula per il calcolo dell'IRFS ($IRFS = 85\%IRAS1 \times Ka + 7,5\% \times IRAS3 + 7,5\% \times IRAS4$) abbia attribuito un peso maggiore all'indicatore IRAS1 (85%) si evidenzia che il valore più basso ha riguardato l'IRAS 3 che purtroppo ha risentito del mancato inserimento nelle schede SUA-RD, sia per l'anno 2013 che per l'anno 2014, dei finanziamenti ottenuti nell'ambito dei Progetti Europei. Inoltre, per l'indicatore IRAS2 è stato registrato un notevole peggioramento da parte dei docenti reclutati dall'Istituzione.

Relativamente alla didattica il modello adottato per il Fondo di Finanziamento Ordinario 2016 ha anche in questo caso previsto due indicatori. Il primo (peso pari al 7%) relativo al valore medio del peso sul sistema dei seguenti indicatori:

É Numero studenti in mobilità ERASMUS in ingresso a.a. 2014/15;

É Numero di studenti iscritti per la prima volta ai corsi di studio nell'a.a. 2014/2015 in possesso di titolo di studio conseguito all'estero;

É Numero studenti in mobilità ERASMUS in uscita a.a. 2014/15;

É CFU conseguiti all'estero nell'anno solare 2015 dagli studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/2015;

É Numero di laureati dell'anno solare 2015 entro la durata normale del corso di studi che hanno acquisito almeno 9 CFU all'estero;

- Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/15 che abbiano conseguito almeno 20 crediti nell'anno solare 2015.

Il secondo indicatore (peso pari al 8%) è invece relativo agli Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/15 che abbiano conseguito almeno 20 crediti nell'anno solare 2015.

I valori attribuiti ai predetti indicatori e la relativa posizione assunta dall'Ateneo sono riportati nella tabella di seguito indicata (sia per il FFO 2016 che per il 2015 il numero degli indicatori sono stati calcolati per 60 Atenei):

FFO	Numero studenti in mobilità ERASMUS in ingresso, a.a. 2014/15;	Posizione	Numero di studenti iscritti per la prima volta ai corsi di studio nell'a.a. 2014/2015, in possesso di titolo di studio conseguito all'estero;	Posizione	Numero studenti in mobilità ERASMUS in uscita, a.a. 2014/15;	Posizione	CFU conseguiti all'estero nell'anno solare 2015 dagli studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/2015;	Posizione	Numero di laureati dell'anno solare 2015 entro la durata normale del corso di studi che hanno acquisito almeno 9 CFU all'estero.	Posizione	INDICATORE SINTETICO INTERNAZIONALIZZAZIONE DIDATTICA	Posizione	Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/15 che abbiano conseguito almeno 20 crediti nell'anno solare 2015.	Posizione
FFO 2016	0,16%	57	0,09%	54	0,19%	58	0,18%	55	0,09%	58	0,14%	58	0,82%	40
FFO 2015	0,08	60	0,09	54	0,14	59	0,06	60	0,07	58	0,09	60	0,83	40

Si evidenzia che tutti gli indicatori assumono valori e posizioni estremamente bassi denotando un basso grado di internazionalizzazione.

Di seguito si riportano gli importi assegnati dalla quota premiale ed il peso dell'Ateneo sul sistema nazionale:

Dimensione	Indicatore	Descrizione	Peso	Importo Nazionale	Importo Ateneo	%
Ricerca	A	IRFS= 85%IRAS1 x Ka + 7,5% x IRAS3 + 7,5% x IRAS4. Dove: IRAS1= Indicatore quali-quantitativo dei prodotti della ricerca attesi di ateneo. Ka =Prodotti conferiti su quelli attesi VQR 2004-2010 / Prodotti conferiti su quelli attesi VQR 2011-2014. IRAS3= Indicatore relativo ai finanziamenti competitivi nazionali e internazionali per la ricerca. IRAS 4 = numero di studenti di dottorato, iscritti a scuole di specializzazione di area medica e sanitaria, assegnisti di ricerca, borsisti post-doc	65%	€ 933.925.000	€ 5.083.989	0,54%
	B	Qualità della produzione scientifica dei soggetti reclutati (inclusi i passaggi di ruolo interni) da ciascun ateneo nel periodo 2011 ó 2014 come risultante dall'indicatore IRAS2 ("qualità della produzione scientifica")	20%	€ 286.600.000	€ 789.001	0,28%
Didattica	C	L'indicatore utilizzato è pari al valore medio del peso sul sistema dei seguenti indicatori: È Numero studenti in mobilità ERASMUS in ingresso, a.a. 2014/15; È Numero di studenti iscritti per la prima volta ai corsi di studio nell'a.a. 2014/2015, in possesso di titolo di studio conseguito all'estero; È Numero studenti in mobilità ERASMUS in uscita, a.a. 2014/15; È CFU conseguiti all'estero nell'anno solare 2015 dagli studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/2015 È Numero di laureati dell'anno solare 2015 entro la durata normale del corso di studi che hanno acquisito almeno 9 CFU all'estero.	7%	€ 99.155.000	€ 139.059	0,14%
	D	Studenti iscritti regolari nell'a.a. 2014/15 che abbiano conseguito almeno 20 crediti nell'anno solare 2015	8%	€ 113.320.000	€ 931.569	0,82%

Ciò premesso si riporta di seguito lo schema riassuntivo del FFO 2016 confrontato con il Fondo 2015:

ANNO	Quota base	Premiale		Intervento perequativo	TOTALE FFO (BASE + PREMIALE + PEREQUATIVO)	Piano Straordinario	FFOTOT + Piani Straord.
		Ricerca	Didattica				
FFO 2016	€ 29.308.514,00	€ 5.872.990,00	€ 1.070.619,00	€ 211.667,00	€ 36.463.790,00	€ 1.109.954,00	€ 37.573.744,00
FFO 2015	€ 28.990.494,00	€ 6.101.876,00	€ 999.808,00	€ 85.186,00	€ 36.177.364,00	€ 713.059,00	€ 36.890.422,00
DIFF.	€ 318.020,00	-€ 228.886,00	€ 70.811,00	€ 126.481,00	€ 286.426,00	€ 396.895,00	€ 683.322,00

Il peso dell'Ateneo sul sistema nazionale nei rispettivi anni è riportato nella tabella sottostante:

ANNO	Quota base	Premiale		Intervento perequativo	TOTALE FFO (BASE + PREMIALE + PEREQUATI VO)	Piano Straordinario	FFOTOT + Piani Straord.
		Ricerca	Didattica				
FFO Nazionale 2016	€ 4.651.699.449,00	€ 1.204.025.000,00	€ 212.475.000,00	€ 195.000.000,00	€ 6.263.199.449,00	€ 224.301.773,00	€ 6.487.501.222,00
Peso Parthenope 2016	0,63%	0,49%	0,50%	0,11%	0,58%	0,49%	0,58%
FFO Nazionale 2015	€ 4.806.792.172,00	€ 1.161.672.786,00	€ 206.525.102,00	€ 105.000.000,00	€ 6.279.990.060,00	€ 173.601.694,00	€ 6.453.591.754,00
Peso Parthenope 2015	0,60%	0,53%	0,48%	0,08%	0,58%	0,41%	0,57%

Complessivamente il peso dell'Ateneo sul sistema nazionale risulta lievemente migliorato ad eccezione della quota assegnata alla ricerca. La differenza positiva pari a euro € 683.322,00 è dovuta principalmente all'aumento della quota base (€ 318.020,00) e al Piano straordinario (€ 396.895,00).

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance e Sistema di misurazione

Il processo di programmazione è basato sullo sviluppo di relazioni sia di tipo *top-down* per la programmazione delle iniziative di sviluppo e per l'esecuzione delle linee strategiche, sia di tipo *bottom-up* per quanto riguarda il sistema di valutazione. Il principio di partecipazione secondo l'approccio *bottom-up* sottolinea l'opportunità che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.

Il Capo II del D.Lgs. n. 150/09 definisce il ciclo della performance organizzativa ed individuale nell'ottica della definizione di uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale: qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Amministrazione non potrà non essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso. L'articolazione del ciclo della performance dell'Università Parthenope avviene nelle seguenti fasi:

- Incontri tra il Rettore e il Direttore Generale per individuare gli indirizzi strategici in conformità alle linee guida relative al ciclo di gestione della performance;
- Incontri tra Rettore e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi strategici;
- Incontri tra il Direttore Generale ed i Dirigenti per individuare gli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici;
- Redazione del Piano Integrato;
- Presentazione del Piano Integrato in Consiglio di Amministrazione;
- Comunicazione degli obiettivi operativi agli EP;
- Monitoraggio avanzamento obiettivi operativi annuali;
- Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- Redazione della Relazione sulla Performance da parte del Direttore Generale;
- Validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione;
- Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici del Direttore Generale da parte del Rettore su proposta del Nucleo di Valutazione;
- Collegamento tra gli obiettivi e allocazione delle risorse e delle premialità del merito a tutto il personale.

Di seguito si riporta il riepilogo delle azioni di intervento previste e gli obiettivi fissati.

3.2. Obiettivi strategici ed operativi

Il Piano e la definizione degli obiettivi si riferiscono alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale tecnico amministrativo e dirigente funzionale ai compiti istituzionali, ossia al supporto del mandato istituzionale e della *mission* dell'Ateneo. Pertanto le aree strategiche individuate sono le seguenti:

- Ricerca;
- 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 A del Piano Integrato 2016-2018.

3.2.1 Trasparenza, valutazione e merito

In relazione a quanto definito dal D.Lgs. n. 33/2013 l'Università Parthenope ha individuato l'elenco dei dati da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare, è stato divulgato il nuovo portale per l'Amministrazione Trasparente (<http://old.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/index.asp>) dove sono state pubblicate le informazioni previste dalla normativa.

Si comunica, inoltre, che in data 30/01/2017, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico il Piano Integrato dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope, consultabile sul sito istituzionale, attraverso il quale è stato attuato un processo volto a far interagire dinamicamente la dimensione operativa dell'Ateneo (Performance) con gli strumenti dettati dalla normativa in materia di accesso e di utilizzabilità delle informazioni (Trasparenza) e di prevenzione di comportamenti illegali (Anticorruzione).

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 di riferimento.

Il Direttore Generale presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione, al Senato Accademico ed al Nucleo di Valutazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, progetti ed obiettivi strategici definiti dagli Organi di Governo. Su tale relazione, il Rettore esprime preventivamente un parere, che viene allegato alla stessa.

Lo Statuto di Ateneo conferisce al Consiglio di Amministrazione l'approvazione della suddetta relazione, previa acquisizione del parere del Senato Accademico e del Nucleo di Valutazione.

Il Direttore Generale nei confronti sia dei Responsabili delle strutture centrali da lui coordinati e sia nei confronti del Direttore Vicario, avvia il processo di assegnazione e di condivisione degli obiettivi secondo le linee strategiche di Ateneo. A sua volta il Direttore Vicario e i Dirigenti provvedono ad assegnare ai Responsabili da loro coordinati gli obiettivi della propria Ripartizione.

Il Direttore Generale valuta sia la performance dei Dirigenti, che del personale di categoria EP; per quest'ultimi, il Direttore Generale sarà coadiuvato, nel rispetto del processo di programmazione, dal Dirigente nella cui Ripartizione il personale di categoria EP è incardinato.

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 l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi individuali raggiunti in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo.

Il Direttore Generale definisce gli obiettivi che i Dirigenti devono perseguire e attribuisce le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali.

Il sistema di valutazione del personale dirigente contempla una valutazione annuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi loro assegnati.

Nello specifico, il Direttore Generale cura l'attuazione dei programmi, dei progetti e degli obiettivi definiti dagli Organi di Governo, affidandone la gestione ai Dirigenti e indirizza,

coordina e verifica l'attività nella loro azione di gestione dei programmi, dei progetti e degli obiettivi assegnati.

Il sistema di valutazione del personale dirigente prevede una valutazione individuale, che tiene conto da una parte degli obiettivi di risultato con riguardo a determinati criteri, quali il grado di priorità, il grado di raggiungimento, il miglioramento dei risultati organizzativi, il grado di responsabilizzazione e di valorizzazione delle potenzialità, e dall'altro le capacità manageriali, intese quali qualità individuali (conoscenze, capacità, valori, motivazioni) che determinano le competenze organizzative da cui dipendono, a loro volta, i risultati.

Le componenti fondamentali per valutazione complessiva dei Dirigenti sono sostanzialmente due:

1. Le competenze manageriali: effetti gestionali del comportamento, intesi quali prestazioni rese in termini di comportamenti organizzativi messi in atto nel contesto lavorativo di appartenenza (peso del 20%);
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi: effetti gestionali collegati ai risultati, intesi quali scostamento tra il grado "atteso" di raggiungimento degli obiettivi assegnati e quello "effettivo" (peso dell'80%).

Circa l'organizzazione del processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi esso si compone di tre fasi distinte, legate da una sequenza precisa ossia la pianificazione e assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione dei risultati e l'attribuzione delle risorse. La prima fase è caratterizzata dalla messa a punto di una scheda per la predisposizione degli obiettivi. La scheda-obiettivi riporta i seguenti elementi:

- ✓ definizione degli obiettivi;
- ✓ attività necessarie per il loro raggiungimento;
- ✓ strutture e gli uffici coinvolti;
- ✓ indicazione delle criticità;
- ✓ indicatori misurabili;
- ✓ peso da attribuire ad ogni obiettivo.

Scheda obiettivi

AREA:							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo specifico	Attività	Strutture e uffici coinvolti	Criticità	Indicatore	Valore target	Peso
í í í í ..	í í í í ..						
í í í í ..	í í í í ..						
Totale							1

La seconda fase riguarda la valutazione dei risultati raggiunti alla fine del periodo di valutazione. Per ciascun soggetto viene predisposta una scheda di Valutazione che riporta gli obiettivi, i pesi ed il grado di raggiungimento dei risultati. Per quanto riguarda le *competenze manageriali*, la valutazione si fonda su 4 aree di valutazione a cui è possibile attribuire un punteggio da 1 a 5 per ciascuna di esse per un punteggio complessivo pari a 20. Per quanto riguarda, invece, il *grado di raggiungimento degli obiettivi* esso è verificato attraverso gli indicatori ed i target precedentemente individuati. Il grado di raggiungimento è suddiviso in quattro fasce (obiettivo non raggiunto, obiettivo parzialmente raggiunto, obiettivo raggiunto, obiettivo superato) per un punteggio complessivo pari ad 80. Per ciascun obiettivo il punteggio massimo è 100 che va ponderato per il peso attribuito in precedenza. La somma dei pesi deve essere pari a 1. In ogni caso, il punteggio finale non può essere superiore a 100 e detto valore consente l'allocazione in una delle quattro fasce di merito del risultato. Alle fasce sarà attribuita dal Direttore Generale un importo tenuto conto di quanto previsto dal CCNL (Art. 61 e 62) e dalla disponibilità del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

Fasce di merito

Fascia	Punti	Importo
I	Punti 0-25	
II	25 - 50 Punti	
III	50 - 75 Punti	
IV	Punti 75	

Per quanto riguarda la valutazione del personale di categoria EP le fasi del processo di valutazione sono analoghe a quelle dei Dirigenti ma la scheda di valutazione riguarderà solo il grado di raggiungimento dei risultati e non le competenze manageriali.

La performance individuale del personale tecnico amministrativo tende alla programmazione di piani di attività finalizzati, attraverso la realizzazione di obiettivi specifici, al miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia della qualità dei servizi.

L'organizzazione del processo di formulazione degli obiettivi 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 Responsabile della struttura EP) presenta gli obiettivi delle 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 Responsabile della struttura EP).

3) Il superiore rivede gli obiettivi del collaboratore.

4) Il superiore ed il collaboratore 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 (egli 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.

La tipologia degli obiettivi di servizio che qualificano la performance dei valutati è strettamente collegata all'erogazione dell'incentivazione ai dipendenti, a seguito di verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente sulla base dei criteri di seguito riportati. Il Fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi viene, quindi, assegnato alle varie Strutture nelle quali si articola l'Ateneo e ripartito con le modalità che vengono di seguito illustrate, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa.

I Dirigenti, sentiti i Responsabili delle strutture, programmano e relazionano, coinvolgendo il personale afferente alle singole strutture, sulle attività di straordinaria amministrazione per la realizzazione di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi attraverso attività finalizzate alla realizzazione di obiettivi di gruppo.

A tutte le Strutture dell'Ateneo sono assegnati obiettivi individuali e di gruppo dalla Direzione Generale e dai Dirigenti. Quest'ultimi ed i Capistruttura redigono una scheda di valutazione riportante il grado di raggiungimento degli obiettivi.

In particolare, con riguardo al personale di categoria B, C e D, la tipologia degli obiettivi che qualificano la performance dei valutati è incentrata su:

- **Obiettivi individuali di servizio istituzionale**, che coincidono con la funzione (la ragione di essere) dell'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 seguenti aree di comportamento, per le sole attività effettivamente svolte all'interno della struttura secondo gli obiettivi assegnati alla stessa.

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
1. SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ TECNICO ó 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 nell'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. FLESSIBILITÀ OPERATIVA
Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto
Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate
Manifesta disponibilità a realizzare interventi di urgenza ed emergenza
4. RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (quest'area è riservata ai Responsabili delle strutture)
Mostra attenzione alla valorizzazione del merito dei collaboratori ed allo sviluppo delle loro competenze tecnico professionali
Mostra tempestività ed efficacia nell'affrontare e risolvere il processo di riorganizzazione delle strutture a fronte di variazioni nell'assegnazione delle risorse
Stimola l'impegno individuale e/o di gruppo dei collaboratori 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.

- **Obiettivi individuali** per lo svolgimento di attività connesse a particolari procedimenti o procedure all'interno della struttura di appartenenza (attività specialistiche).

Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

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

- **Obiettivi di Gruppo**, che riguardano attività non routinarie e che possono richiedere la collaborazione tra più strutture ed esprimono le attività di innovazione. Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITÀ 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

Per 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 di performance parzialmente adeguata;
3. obiettivo raggiunto, che determina la valutazione di performance adeguata;
4. obiettivo superato, che determina la valutazione di 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 in una delle fasce, che qualificano il raggiungimento dell'obiettivo.

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 relativa scheda di valutazione dovrà essere compilata dal Responsabile della Struttura e, per gli Uffici dell'Amministrazione Centrale, controfirmata dal Dirigente della Ripartizione competente o dal Direttore Generale. La scheda di valutazione, inoltre, dovrà essere firmata per presa visione dal dipendente interessato.

3.4. I risultati raggiunti

È importante sottolineare che il Piano Integrato 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 che, pertanto, hanno determinato forti ripercussioni sull'adeguamento in itinere degli obiettivi del Piano della Performance e degli standard di riferimento.

Il quadro complessivo nell'ambito del quale si è svolta l'azione amministrativa è risultato connotato, anche per l'anno 2016, dalla presenza di problematiche indotte dalla oggettiva riduzione delle risorse di personale tecnico amministrativo a disposizione, nonché dalla

perdita di ore lavorate - come nei prospetti già illustrati - a fronte, tra l'altro, dell'entrata a regime del sistema di contabilità economico-patrimoniale e del nuovo sistema informatico dell'Ateneo noto come U- GOV.

La continuazione del processo di ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, previsto dal Piano Strategico 2016-2022 e già avviato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 aprile 2016, ha avuto per obiettivo principale quello di assicurare un assetto amministrativo rispondente alle esigenze di efficienza ed efficacia e quindi capace di garantire i risultati attesi. Il tema dell'articolazione organizzativa dell'Ateneo e dell'esigenza di procedere ad un riassetto della stessa è stato recentemente affrontato dagli Organi collegiali di indirizzo dell'Ateneo sia in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, sia ai fini dell'accreditamento di sede previsto dalla Legge 20/12/2010, n. 240 e dal D.Lgs. 27/01/2012, n. 19.

In particolare, il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione, nelle rispettive sedute del 30.03.2015, hanno stabilito, tra l'altro, di «assegnare - ferma restando l'impregiudicata necessità di acquisizione di ulteriori risorse per il personale dirigente e tecnico amministrativo che soddisfi pienamente le esigenze innanzi prospettate già note, nonché, nel prosieguo, quelle relative alle aree che non formano oggetto della presente delibera ó complessivi 2.45 P.O. ai fini dell'individuazione dei seguenti profili professionali

- 1 unità di dirigente II^ fascia cui affidare come primo incarico la Ripartizione Risorse Umane, da costituirsi nell'ambito del piano complessivo di riorganizzazione dell'intera struttura amministrativa dell'Ateneo;
- 1 unità di dirigente II^ fascia cui affidare la costituenda Ripartizione Servizi Tecnici per le attività tecnico amministrative relative alla gestione, manutenzione e realizzazione degli interventi concernenti il patrimonio immobiliare dell'Ateneo».

La statuizione innanzi rappresentata è conseguita alle considerazioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione che in dette sedi hanno evidenziato «la necessità di una adeguata e qualificata dotazione di risorse umane rapportata agli ambiti di attività tipici di un Ateneo, nonché ai necessari livelli di autonomia gestionale e/o peculiarità delle competenze richieste ovvero a diversi livelli di qualificazione e di competenze; e ciò anche in vista di un piano complessivo di riorganizzazione dell'intera struttura amministrativa nel suo complesso (Amministrazione centrale, Dipartimenti e Biblioteca centrale), ambiti ed attività di livello dirigenziali che, muovendo dalla attuale dotazione di Dirigenti, toccano le Risorse Umane, Servizi Tecnici, Ricerca, Didattica e Servizi agli Studenti». Infatti, a tale ultimo riguardo il Consiglio di Amministrazione ha tracciato gli indirizzi e le direttrici fondamentali del riassetto organizzativo.

Pertanto, nel successivo mese di luglio, compiuti tutti gli adempimenti propedeutici all'emanazione dei concorsi pubblici, sono state avviate le seguenti procedure di selezione pubblica:

- Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di Dirigente di II fascia a tempo indeterminato per la gestione delle Risorse Umane (emanato con D.D.G. n. 39 del 13/7/2015 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, IV serie speciale, n. 54 del 17/7/2015);
- Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di Dirigente di II fascia a tempo indeterminato per le attività tecnico amministrative relative alla gestione, manutenzione e realizzazione degli interventi concernenti il patrimonio immobiliare dell'Ateneo (emanato con D.D.G. n. 38 del 13/7/2015 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, IV serie speciale, n. 54 del 17/7/2015).

Nell'ottica di realizzare un piano di riorganizzazione dell'intera struttura amministrativa nel suo complesso in diverse aree funzionali, all'esito delle predette procedure concorsuali ed a seguito dello scorrimento della graduatoria, nei limiti dei P.O. assegnati, di cui al bando emanato con D.D.G. n. 39/2015, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dello scorso 29/12/2015, sono stati assunti n. quattro Dirigenti.

Unitamente alle procedure di reclutamento dei Dirigenti, sono state effettuate anche le assunzioni del personale di Categoria EP che nel frattempo erano state avviate. A seguito delle predette assunzioni può delinearsi compiutamente il riassetto organizzativo dell'Ateneo secondo le direttrici tracciate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con le predette deliberazioni del 30.03.2015.

L'organizzazione dell'apparato burocratico del nostro Ateneo, fino ad aprile 2016, prevedeva tre aree funzionali denominate Ripartizioni e l'articolazione organizzativa risultava formata da n. 32 uffici e n. 7 strutture dipartimentali, alle cui attività (amministrative nonché quelle volte al coordinamento, raccordo e supporto delle stesse strutture/uffici) sovrintendevano il Direttore Generale ed il Dirigente della I Ripartizione.

In tale contesto organizzativo è inevitabilmente sorta l'esigenza improcrastinabile di un complessivo riassetto dell'organizzazione amministrativa come desumibile, tra l'altro, dalle richiamate deliberazioni degli Organi di indirizzo del 30.03.2015 e del 29.12.2015.

Il riassetto organizzativo è stato, pertanto, elaborato tenendo conto di quanto segue:

- Conformità alle richiamate deliberazioni del 30.03.2015 in cui venivano indicati gli ulteriori ambiti ed attività di livello dirigenziali: Risorse Umane, Servizi Tecnici, Ricerca, Didattica e Servizi agli Studenti;

- Trattandosi di un primo eventualmente non definitivo riassetto, si è proceduto alla redistribuzione degli uffici agli ambiti ed attività dirigenziali secondo una logica di funzionalità complessiva prevalentemente per materia;

- Viene indicata la distribuzione del personale tra le Ripartizioni, nell'ambito delle unità incardinate presso l'Amministrazione Centrale;

- Si prevede una diversa competenza relativamente alla gestione degli Assegni di Ricerca, dei Servizi elettorali, delle competenze in materia di internazionalizzazione riferite alle azioni Erasmus, nonché delle competenze in materia di rilevazioni statistiche.

Il piano di riassetto dell'articolazione organizzativa dell'Ateneo in sei Ripartizioni (comprese le due già esistenti), oltre alla Direzione Generale, è stato operato con D.D.G. n. 46 del 14/04/2016, e con separati provvedimenti di attribuzione degli incarichi dirigenziali di Capo Ripartizione:

n.	Denominazione Struttura
1	Ripartizione ó Legale e Sistema bibliotecario
2	Ripartizione ó Risorse Umane
3	Ripartizione ó Economico Patrimoniale
4	Ripartizione ó Studenti
5	Ripartizione ó Servizi di gestione e manutenzione del patrimonio immobiliare
6	Ripartizione ó Ricerca, Valutazione, Internazionalizzazione e Programmazione dei servizi informatici e informativi

Nei ruoli del personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo figurano n. 259 unità, così distinte per categorie:

Struttura	Unità di personale (Cat.)				Totale
	B	C	D	EP	
Ateneo					
Totale complessivo	95	88	64	12	259

Di queste 259 unità, 65 afferiscono alle strutture dipartimentali e 29 all'Ufficio Economato e Patrimonio destinate alle attività di usciere e guardiana presso le varie sedi di Ateneo e gli addetti al parco auto.

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.

Tanto premesso, vengono di seguito individuati i principali obiettivi operativi raggiunti nell'anno 2016, per ciascuna linea di intervento strategico dell'Amministrazione Centrale, prevista nel Piano Integrato:

INTERVENTI PER LA RICERCA

Linea di intervento n. 1) Obiettivo strategico Supporto alla ricerca e al Knowledge exchange

- Potenziamento del grado di internalizzazione dell'Ateneo, attraverso l'assegnazione di posizioni di Visiting Professor per gli anni accademici 2016/2017, tramite la selezione di candidature di esperti e studiosi italiani e stranieri di riconosciuta qualificazione scientifica, appartenenti a Istituzioni universitarie, di ricerca o di alta formazione non italiane, i quali hanno svolto e stanno svolgendo attività di didattica e di ricerca, nell'ambito di corsi di laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico e di corsi di dottorato, inseriti nell'offerta formativa di Ateneo;
- Mobilità internazionale e/o intersettoriale di unità di personale docente e ricercatore dell'Università Parthenope, attivo nel settore della ricerca;
- Adeguamento del sistema di valutazione della qualità della ricerca o supporto tecnico alla nuova VQR 2011-2014;
- Finanziamento della Ricerca Locale;
- Realizzazione di economie di spesa attraverso il potenziamento della cooperazione interbibliotecaria attraverso acquisti condivisi e forme di scambio facilitato di libri e riviste, anche in formato elettronico, posseduti dalle biblioteche delle Università della Campania e della Basilicata;
- Utilizzo sistemi digitali, limitati alla implementazione, gestione e trasferimento della documentazione relativa alla proposta, emanazione di bandi, rendicontazione di progetti di ricerca;

- Significativo incremento delle proposte progettuali in risposta a diverse tipologie di bandi (si segnala anche la diversificazione dei SSD di appartenenza dei docenti, anche in virtù dell'avvio del nuovo programma europeo Horizon 2020);
- Costituzione della Commissione Spin-off di Ateneo, già dall'anno 2015, e relativa definizione di regolamenti e modulistica per l'accesso alla procedura per la costituzione di Spin Off;
- Istruttoria per la concessione di anticipazioni e/o cofinanziamento a fondo perduto per un totale di n. 12 progetti di ricerca;
- Miglioramento e integrazione della gestione della documentazione amministrativa, evitando duplicazione di attività e dispersione di informazioni rilevanti ed utili anche in rapporto alla razionalizzazione della spesa e all'acquisizione di risorse per la ricerca;
- Attivazione di borse di studio post-lauream che consentono, a chi abbia completato un dottorato o a laureati in possesso di adeguato curriculum di ricerca, di collaborare ai programmi di ricerca in corso presso i Dipartimenti:
 - Selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione di n. 1 borsa di studio per attività di ricerca e formazione avanzata sul tema "Algoritmi Fuzzy per la mitigazione delle interferenze GNSS";
 - Borsa di studio post-lauream per attività di ricerca SECS6S/03 nell'ambito del progetto di ricerca "Sperimentazione su tratti costieri campani di procedure di formazione di un sistema informativo statistico delle attività produttive private e pubbliche nonché formulazione di politiche pubbliche a sostegno di particolari attività economiche connesse al mare";
 - Selezione per n. 1 Borsa di studio post lauream per attività di ricerca, sul tema "Studio ed analisi statistica delle comunità ittiche. Analisi della dinamica di popolazione di specie ittiche gregarie";
 - Selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione di una borsa di studio per attività di ricerca post-lauream come dettagliato nel seguente articolo dedicato ai requisiti per il profilo richiesto, nell'ambito del progetto di ricerca "Identificazione di inibitori duali degli enzimi acetilcolinesterasi e beta-secretasi analoghi strutturali del donepezil, un farmaco attualmente impiegato nel trattamento del morbo di Alzheimer";

- Selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione di una borsa di studio per attività di ricerca post-lauream come dettagliato nel seguente articolo dedicato ai requisiti per il profilo richiesto, nell'ambito del progetto di ricerca eHealthnet eHealthNet: Ecosistema software per la Sanità Elettronica finanziato dal CNIT (Consorzio nazionale interuniversitario per le telecomunicazioni);
- Borsa di studio post-lauream per attività di ricerca SSD ING-IND/10 dal titolo: "Simulazione termofluidodinamica di fenomeni di scambio termico e di massa in sistemi geotermici innovativi";
- Selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione di n. 1 borsa di studio post-lauream per attività di ricerca sul tema "Studio ed analisi statistica delle comunità ittiche. Uso del territorio marino per analisi multicriterio con restituzione cartografica di dati in ambiente GIS";
- Selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione di n. 1 borsa di studio post-lauream per attività di ricerca sul tema "Caratterizzazione geologica e geomorfologica finalizzata alla realizzazione in un modello evolutivo olocenico della piana del Sele" nell'ambito del progetto "Cartografia geologica del sistema costiero Tardo Quaternario della piana del Sele mediante analisi integrata di stratigrafia e analisi di facies";
- Borse di Studio di FONDAZIONE INTESA SAN PAOLO ONLUS A.A. 2015/2016;
- Selezione per titoli e colloquio per l'attribuzione di N. 2 borse di studio post-lauream per attività di ricerca sul tema "Sistemi Embedded di Computer Vision";
- Selezione per il conferimento di n. 7 borse di studio per la partecipazione al progetto di formazione per Esperti in tecnologie e processi di produzione a basso costo per strutture in composito per velivoli avanzati;
- Selezione per il conferimento di n. 7 borse di studio per la partecipazione al progetto di formazione per Esperti in studi di configurazioni di velivolo avanzate;
- Selezione per il conferimento di n. 12 borse di studio per la partecipazione al progetto di formazione per Esperti in gestione tecnico-economica di un programma di sviluppo di mini satellite e suo centro di controllo;
- Pubblica selezione per il conferimento di n. 8 borse di studio per la partecipazione al progetto di formazione per il corso di formazione "STRUCTURE DESIGNER AND PLANNER".

Linea di intervento n. 2) Obiettivo strategico gestione e innovazione delle strutture a supporto della ricerca

- Miglioramento della gestione dei cataloghi bibliografici soprattutto nella prospettiva della loro integrazione e aggregazione nell'ambito di sistemi condivisi a livello interistituzionale e nazionale;
- Implementazione di una sorgente sismica caratterizzata dall'emissione di alte frequenze di lavoro al fine dell'ottimizzazione delle risorse, in particolari strumentali, in dotazione ai laboratori del Dipartimento di Scienze e Tecnologie e un notevole vantaggio nell'interpretazione geofisico o geologica dei profili sismici dei primi strati del sottofondo marino;
- Implementazione delle apparecchiature per le periodiche attività di calibrazione e validazione dei dati ottenuti dalle stazioni mareografiche installate ad Ischia ed a Castellammare. L'ideazione, la prototipazione e lo sviluppo effettuato o in corso di esecuzione, sono ad esclusiva cura del personale tecnico del laboratorio di Modellistica;
- Implementazione nuovo sistema hardware per acquisizione dati relativa alle attività di monitoraggio atmosferico mediante la rete di osservazioni meteorologiche costituita da 5 stazioni meteorologiche posizionate a Napoli, Licola, Ischia, Procida e Sant'Agata sui due Golfi al fine dell'ottimizzazione delle rete meteorologica gestita dal Dipartimento di Scienze e Tecnologie;
- Miglioramento dell'attività di supporto amministrativo o contabile alla ricerca scientifica dei Dipartimenti.

INTERVENTI PER LA DIDATTICA

Linea di intervento n. 3) Obiettivo strategico Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa

- Implementazione del sistema U-GOV Didattica. Il suddetto applicativo, facente parte dell'insieme degli applicativi U-GOV di CINECA, contiene i dati circa l'offerta formativa in essere presso i Dipartimenti. I dati inseriti in tale procedura forniscono gli elementi utili per la compilazione della scheda SUA- CDS e per il sistema VOL per la gestione dei verbali e del sistema di prenotazione degli esami;

- Predisposizione dell'Offerta Didattica dell'Offerta didattica annuale dell'Ateneo tenuto conto dei seguenti criteri:

- rendere coerenti le dimensioni, in termini di studenti immatricolati, dei corsi di studio con le numerosità di riferimento delle rispettive classi, al fine di minimizzare il numero di corsi (non specifici) con basso numero di iscritti ed evitando altresì i casi di sovraffollamento;
- ridurre la disseminazione territoriale di sedi didattiche non coerenti col bacino d'utenza e in assenza di stabilità delle strutture necessarie per le attività didattiche;
- realizzare interventi mirati a promuovere la qualità dell'offerta formativa e la sua coerenza con le potenzialità di ricerca, la tradizione scientifica dell'Ateneo e il relativo inserimento nella comunità scientifica internazionale;
- rafforzare i corsi di studio caratterizzati da più ampi margini di risorse di docenti di ruolo rispetto a quelle essenziali indicate quali requisiti necessari e in coerenza con i settori scientifico disciplinari di base e caratterizzanti dei corsi stessi;
- incrementare il grado di attrattività dei corsi di laurea magistrale nei confronti dei migliori laureati in altri Atenei.

- Predisposizione di corsi di alta formazione professionale Master, tra i quali si segnalano:

- ✓ Master di I livello in "Project manager della pubblica amministrazione. Strumenti per l'analisi interdisciplinare del territorio";
- ✓ Master universitario di I livello in "Giornalismo sportivo" I edizione;
- ✓ Master "Tourism & Hospitality Management";
- ✓ Corso Master universitario di I livello in "Management per le funzioni di coordinamento nell'area infermieristica ostetrica e pediatrica" - VII edizione;
- ✓ Bando di selezione per l'ammissione al corso master universitario di I livello in "Posturologia e Biomeccanica" IV edizione;
- ✓ III Edizione del Master internazionale interuniversitario di I livello in "Cruise and cargo ships strategic management" a.a. 2015/2016;
- ✓ Dipartimento di Scienze motorie e del benessere - Master universitario di I livello in "Educatore ludico-motorio e sportivo in situazioni di disagio e devianza";

- ✓ Dipartimento di Scienze motorie e del benessere - Master di I livello in Sport di squadra: diritto, economia & organizzazione;
- Attività a favore dell'istituzione dei seguenti corsi di Dottorato di ricerca XXXII ciclo:
 - 1) Information And Communication Technology And Engineering
 - 2) Energy Science And Engineering
 - 3) Diritto e Istituzioni Economico-Sociali
 - 4) Governance Management And Economics
 - 5) Scienze Delle Attività Motorie e Sportive
 - 6) Economia Statistica E Sostenibilità
 - 7) Eurolinguaggi e Terminologie Specialistiche
 - 8) Ambiente, Risorse E Sviluppo Sostenibile
 - 9) Fenomeni e Rischi Ambientali
- e continuo monitoraggio, sui corsi di dottorato di cui innanzi e sulle normative vigenti, fornendo così le linee guida per la predisposizione dei corsi in argomento, redigendo a tal fine, tutti gli adempimenti amministrativi necessari, dall'emanazione del bando fino al rilascio del titolo finale di dottore di ricerca.

Linea di intervento n. 4) Obiettivo strategico efficienza dei servizi di supporto alla didattica

- Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti italiani e stranieri;
- Potenziamento dei servizi di Placement ed Erasmus+ attraverso l'implementazione del nuovo sito web dell'ufficio competente, in particolare le sezioni Erasmus Incoming e Outgoing e i contenuti relativi agli esami di certificazione IELTS alla presentazione;
- Inserimento della logistica mancante in ESSE3 per consentire la compilazione dei questionari di valutazione;
- Studio del funzionamento delle propedeuticità in ESSE3;
- Adeguamento di tutte le attività ordinarie alle nuove normative e ai moduli ESSE3, U-GOV didattica e VOL;
- Informatizzazione dell'offerta formativa con il nuovo modulo di Ateneo U-Gov Didattica.

Linea di intervento n. 5) Obiettivo strategico Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti

- Servizi di presentazione dell'offerta formativa dell'Ateneo per attrarre utenza internazionale attraverso il sito della struttura; è stata realizzata una presentazione in formato powerpoint tesa a presentare l'Ateneo, le sue strutture e l'offerta formativa in lingua inglese. La presentazione è disponibile sul sito della struttura competente;
- Attivazione di un servizio di tutoraggio, in presenza o via telematica (mail, web, telefono ecc) dedicato per la presentazione dell'offerta formativa dell'Ateneo;
- Organizzazione presso l'Ateneo di sessioni d'esame tese al conseguimento, ad una tariffa agevolata, di certificazioni linguistiche internazionali, di lingua francese (D.E.L.F./D.A.L.F) e di lingua inglese (IELTS);
- Corso di preparazione al conseguimento della certificazione linguistica internazionale di Lingua francese pari al livello B1 del Common European Framework, durata 60 ore;
- Corso di preparazione al conseguimento della certificazione linguistica internazionale di Lingua inglese pari al livello B2 del Common European Framework, durata 60 ore;
- Corsi di lingua italiana svolto in collaborazione con il CEICC ó Europe Direct Napoli del Servizio Cooperazione Decentrata, legalità, pace del Comune di Napoli, iniziativa per l'attivazione congiunta di corsi di Lingua italiana rivolti a studenti Erasmus e dottorandi dell'Ateneo;
- Attività di supporto per la realizzazione di un servizio di didattica integrativa rivolta prevalentemente agli studenti dei dipartimenti di Studi Giuridici ed Economici, Studi Aziendali e Quantitativi, Studi Aziendali ed Economici mediante l'organizzazione di percorsi di auto ó apprendimento linguistico tutorato di lingua inglese e francese della durata complessiva di 30 ore;
- Verifica delle funzionalità relative al Fascicolo studente ed il relativo interfacciamento in Titulus;
- Attivazione in ESSE3 della procedura di prenotazione, assegnazione e stampa della seduta di laurea;
- Studio di fattibilità e attivazione in ESSE3 per permettere l'iscrizione a studenti che hanno superato i test CISIA (TOLC e TIP);
- Studio di fattibilità e attivazione in ESSE3 per l'iscrizione al test di orientamento per l'accesso al corso di studio magistrale in Giurisprudenza;

- Studio di fattibilità ed eventuale attivazione della consegna documentazione tramite appuntamento gestito on-line, per evitare le file agli sportelli nel periodo di immatricolazione;
- Studio di fattibilità e attivazione in ESSE3 per l'iscrizione ai precorsi;
- Attivazione del servizio di attenzione telefonica per fasce orarie diverse dal front-office;
- Avvio procedura dell'immatricolazione on-line (facendo salvo l'identificazione dello studente allo sportello);
- Avvio procedimento stipula di n. 2 accordi internazionali (Université Nice Sophia Antipolis, Nizza, Francia e Université Hassan ó Ier, Marocco);
- Stipula Accordo Internazionale Multilaterale (MoU) di rete (network) MOU "SpinTronicFactory: Novel ideas for Spintronic and Magnonic Application";
- Servizio di accoglienza rivolto all'utenza straniera per i primi contatti con la realtà locale;
- Rafforzamento delle sinergie con il mondo della scuola attraverso il potenziamento degli incontri di orientamento in sede (open day) e presso le scuole, tesi ad illustrare la struttura dell'Ateneo e i Servizi agli studenti;
- Monitoraggio delle attività e predisposizione di data base tesi a rafforzare il rapporto scuola Università, banche dati e interpretazione dei risultati al fine del miglioramento dei servizi da erogare;
- Miglioramento delle attività relative all'organizzazione dei Precorsi, incremento delle comunicazioni agli studenti attraverso il servizio on line;
- Miglioramento delle attività di accoglienza attraverso attività di orientamento individuale a sostegno della scelta degli studi universitari per coloro che sono incerti nell'individuare il percorso di studi più coerente con le personali attitudini aspirazioni;
- Rafforzamento delle informazioni agli studenti anche attraverso l'attivazione di un servizio telematico di informazione didattica e di eventi attraverso i social media;
- Adeguamento del video di Ateneo alla luce delle novità introdotte con il passaggio da Facoltà a Dipartimenti e con l'insediamento delle nuove sedi;

- Stipula di 140 convenzioni di tirocinio con aziende o enti, per effetto delle quali è stato possibile avviare 18 tirocini post ó laurea a fronte dei 14 avviati nel 2015 e 401 tirocini curriculari;
- Adesione al Programma Fixo YEI ó Azioni in favore dei giovani NEET in transazione istruzione/lavoro che riguardano erogazione diretta dei servizi previsti da Garanzia Giovani. In tale ambito, Italia Lavoro garantirà, nell'ottica della funzionalità reciproca delle azioni nazionali e regionali del Piano Garanzia Giovani, il supporto nell'attivazione delle azioni, rivolte anche a target dei giovani NEET laureati;
- Intensificazione dell'organizzazione di eventi quali presentazioni aziendali, testimonial day, career day, recruiting day, in collaborazione con esponenti del mondo del lavoro, attraverso i quali informare ed orientare gli studenti ed i laureati sulle specificità delle diverse professioni e delle diverse realtà aziendali, nonché creare un'occasione di incontro diretto tra domanda ed offerta di lavoro incrementando così la possibilità di inserimento lavorativo da parte degli studenti e dei laureati. Per tale attività sono stati realizzati:
 - Recruiting day ó BESTENGAGE ó (circa 60 laureandi e/o laureati);
 - Recruiting day ó Shedirpharma - (circa 60 laureandi e/o laureati);
 - Recruiting day - Decathlon (300 laureandi e/o laureati);
 - Recruiting day ó Massa Gioconda (circa 100 laureandi e/o laureati);
 - Aziende del settore informatico quali IEM LaB, NTT DATA, IT Centric (circa 50 laureandi e/o laureati).

**INTERVENTI PER I SERVIZI STRUMENTALI ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI: DAGLI
OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Linea di intervento n. 6) Obiettivo strategico Gestione e pianificazione delle risorse finanziarie

- Miglioramento della programmazione delle risorse finanziarie in relazione alle previsioni di spesa e conseguente predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e triennale in contabilità economico patrimoniale;
- Gestione unitaria del Bilancio Unico di Ateneo, gestione budget Amministrazione Centrale e budget delle strutture autonome;

- Contenimento della spesa ó rispetto di limiti e vincoli di finanza pubblica, attività poste in essere e finalizzate al rispetto della normativa esistente nonché di quella sopravvenuta nell'ambito delle politiche governative in materia di contenimento dei costi delle pubbliche amministrazioni, direttamente applicabili alle Università;
- Monitoraggio continuo dei limiti di spesa con particolare attenzione alle spese per i componenti degli Organi di indirizzo, direzione e controllo di cui all'articolo 6, comma 3, del D.L. 78/2010 nonché dei tetti di spesa relativi alle missioni del personale, alla formazione del personale, alle relazioni pubbliche, alle mostre, alla pubblicità, alla rappresentanza e alle autovetture;
- Gestione e controllo dei finanziamenti a valere su fondi nazionali ed internazionali, pubblici e privati (UE, P.O.N., P.O.R., Regione Campania, Mi.U.R., master, corsi)
- Piano operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute dall'Ateneo ó art. 1, commi 611 e ss., Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015),
- Contribuzione studentesca e calcolo limite FFO ó elaborazione dei dati provenienti dall'ufficio Segreteria Studenti ed Affari Generali per interfacciarli con l'entrata delle tasse universitarie, al fine di controllare il rispetto del limite del 20% del FFO di cui all'art. 5 co. 1 DPR 306/1997 come modificato dal D.L. 95/2012 (L. di conversione n. 135/2013);
- Ottimizzazione delle procedure di recupero crediti;
- Redazione del primo Stato Patrimoniale dell'Ateneo e del primo Bilancio unico di esercizio al 31/12/2015 in contabilità economico patrimoniale;
- Monitoraggio e assistenza sulle problematiche poste dal passaggio alla contabilità economico patrimoniale;
- Implementazione di integrazioni al sistema U-GOV e predisposizione delle relative delibere di adesione ai nuovi contratti;
- Utilizzo dell'applicativo UGOV per la gestione della contabilità economico patrimoniale dei Dipartimenti, nell'ambito del Bilancio Unico di Ateneo;
- Dematerializzazione delle autorizzazioni di spesa;
- Implementazione dell'informaticizzazione e codifica delle procedure di controllo delle retribuzioni. Mediante l'estrazione informatica delle variazioni intervenute nel mese,

è ora possibile limitare al minimo gli errori di immissione manuale di lavori nella fase di controllo degli stipendi e degli emolumenti.

Linea di intervento n. 7) Obiettivo strategico: Governance

- Predisposizione del nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 19 dicembre 2016;
- Attuazione e monitoraggio del Programma Triennale ai sensi del Decreto legge 31 gennaio 2005, convertito dalla legge 31 marzo 2005, n. 43 - raccolta delle proposte progettuali provenienti dai Pro Rettori e dalle singole Ripartizioni e presentazione di un quadro sintetico e complessivo della programmazione 2016 ó 2018, dove sono indicati gli obiettivi, le azioni, i relativi indicatori nonché i vincoli di scelta imposti dalla norma. Il Piano è stato approvato nella seduta degli organi collegiali del 19 dicembre 2016;
- Monitoraggio delle performance dell'Ateneo in relazione ai dati relativi al modello FFO e Programmazione Triennale e altri fondi ministeriali in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- Implementazione del sistema informatico, in linea con la normativa vigente e le Determine ANAC, per la trasmissione dei dati relativi ai contratti pubblici all'ANAC;
- Disposizioni in materia di elaborazione e pubblicazione dell'Indicatore di tempestività dei pagamenti e ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici (art. 33 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016);
- Adesione alla proposta a cluster nazionali, precisamente Cluster Tecnologico Nazionale Blue Italian Growth ó CTN BIG e Cluster tecnologico nazionale sulle Tecnologie per il Patrimonio Culturale;
- Attuazione del programma iOS Developers Academy Outreach Program per l'istituzione di un programma di sviluppo di applicativi iOS avente ad oggetto la formazione degli studenti dell'Ateneo;
- Adeguamento dei Regolamenti delle borse di studio e proprietà intellettuale, revisione del regolamento di Ateneo per il conferimento di borse di studio per attività di ricerca finanziate da progetti di ricerca e/o da enti italiani, stranieri o

privati D.R. 869 del 11/11/2016. È stato approvato il Regolamento di Ateneo in materia di proprietà industriale;

- Supporto gestionale nel processo di accreditamento e valutazione dell'offerta formativa (AVA) anche attraverso l'attivazione, sul sito istituzionale di Ateneo, di un portale riservato dedicato alla Assicurazione di Qualità di Ateneo (AQP);
- Emanazione, con D.R. n. 964 del 02/12/2016, del Regolamento interno di funzionamento del Consiglio di Amministrazione;
- Predisposizione delle linee guida agli Atenei per la gestione dei diritti di utilizzazione delle pubblicazioni scientifiche, nonché uno schema di addendum ai contratti di edizione;
- Verifica delle modifiche da attuare nei regolamenti di propria competenza viste le intervenute novità legislative, con particolare riferimento a:
 - Statuto;
 - Regolamento di Ateneo di disciplina del dottorato di ricerca;
 - Regolamento di Ateneo per il conferimento di borse di studio per attività di ricerca finanziate da progetti di ricerca e/o da enti italiani, stranieri o privati;
- Elezioni delle rappresentanze studentesche negli Organi ed Organismi universitari per il biennio accademico 2016/2018 presso le sedi dell'Ateneo nei giorni 18 e 19 maggio 2016;
- Elezioni per le seguenti rappresentanze in seno al Senato Accademico per il triennio 2016-2019:
 - ✓ Elezioni atte ad integrare la rappresentanza studentesca in Consiglio di Amministrazione per eleggere n.1 rappresentante degli studenti in seno al Consiglio di Amministrazione per lo scorcio di biennio accademico 2016/2018.
- Procedure di approvazione atti elezioni a Presidenti/Coordinatori dei Consigli di Corso di Studio di tutti i Dipartimenti;
- Monitoraggio assegni di ricerca di Ateneo, sottoscrizione contratti assegni di ricerca e autorizzazione pagamenti.

Linea di intervento n. 8) Obiettivo strategico: Valorizzazione del patrimonio edilizio, bibliografico e museale

- Servizi essenziali per la gestione manutentiva degli impianti e del corretto funzionamento delle sedi per il miglioramento complessivo dell'efficienza del patrimonio immobiliare, attraverso l'individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- Mantenimento dei livelli di sicurezza richiesti dalla normativa vigente per i luoghi di lavoro;
- Sovrintendenza all'istruttoria di procedure tese all'ottenimento di finanziamenti e cofinanziamenti per la realizzazione di programmi attinenti l'edilizia universitaria, in relazione alla politica edilizia e di espansione immobiliare dell'Ateneo;
- Gestione delle locazioni attive e passive, compresa la predisposizione dei relativi strumenti contrattuali;
- Rivisitazione del progetto preliminare, già approvato dal C.d.A., al fine di ricavare una terza aula, al piano B, sita nella sede di via Generale Parisi;
- Sono stati appaltati i lavori di rimozione del linoleum, contenente amianto, nei locali già interdetti al pubblico dal momento del loro rilascio da parte dell'azienda Telecom;
- Istruttoria e cura delle procedure tese all'affidamento del nuovo contratto (biennio 2016-2018) per il servizio di manutenzione degli impianti elettrici, di climatizzazione e speciali della sede di via Generale Parisi;
- Adeguamento della dotazione immobiliare dell'Università al suo dimensionamento attuale ed in prospettiva, in relazione alle procedure in atto di acquisto della nuova sede di Scienze Motorie e dell'Immobile sito al Centro Direzionale quale ampliamento delle sedi ivi già esistenti;
- Azioni tese a generare reddito, finalizzato alla manutenzione del patrimonio immobiliare, mediante l'impiego "commerciale" (locazione attiva) di beni immobiliari non più utilizzati dall'Università, con riguardo ai cespiti di via Medina ó in particolare nel 2016 sono stati stipulati n. 9 contratti di locazione con introito annuo di € 150.000,00/annui;
- Potenziamento del prestito interbibliotecario di opere, o parti di opere, di consultazione non frequente, assicurando risparmi di gestione;

- Apertura della Biblioteca della sede del Centro Direzionale, trasloco presso la Biblioteca di volumi antichi e rari dell'ex Dipartimento Economico-Giuridico, avvio della stima del Fondo borbonico;
- Progetto di cooperazione tra gli Atenei della Campania e Basilicata, per l'area della Biblioteca, che ha portato allo sviluppo di una Carta Comune dei Servizi, ed allo sviluppo ed alla condivisione dei Servizi bibliotecari condivisi: tale realizzazione è la prima in Italia di questo tipo.

Linea di intervento n. 9) Obiettivo strategico: Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

- Gestione delle procedure di assunzione e di presa di servizio del Personale tecnico amministrativo e dei Dirigenti;
- Incremento della informatizzazione delle procedure per la gestione del personale docente e ricercatore, miglioramento della utilizzazione di software di Ateneo per la gestione giuridico o economica del personale CSA o interazione sistema U-Gov Didattica o protocollo informatico sistema Titulus;
- 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;
- Sviluppo sistemi informativi di supporto all'attività lavorativa inerente alle procedure concorsuali, rilascio autorizzazioni ad attività extra istituzionali, inquadramenti economici del personale docente e ricercatore;
- Predisposizione e aggiornamento delle disposizioni regolamentari interne alla normativa generale del personale docente e ricercatore;
- Costituzione di una banca dati unitaria, con ricostruzione dei fascicoli, lavorazione delle pratiche e informatizzazione delle posizioni lavorative anche ai fini pensionistici;
- Attività di supporto per la predisposizione del Piano Integrato 2016-2018;
- Attraverso la formazione, erogata nell'anno di riferimento, è stato promosso lo sviluppo professionale del personale tecnico amministrativo in servizio, ai fini dell'innalzamento del livello quantitativo dei servizi prestati dall'Ateneo. La formazione somministrata è stata incentrata sui temi dell'azione amministrativa, della trasparenza, del nuovo codice dei contratti e della didattica e, dunque, in completa aderenza con il Piano di Formazione 2015-2017. L'aggiornamento e la formazione professionale hanno

coinvolto trasversalmente tutte le strutture dell'Ateneo e tutte le categorie professionali, compresi i Dirigenti;

- Supervisione e supporto allo svolgimento di corsi di formazione degli addetti alle squadre di primo soccorso, di emergenza antincendio e per la manovra a mano sugli impianti elevatori: aggiornamento del personale già istruito e formazione di nuovo personale, anche in relazione alla eventuale acquisizione di defibrillatori (primo soccorso);
- Semplificazione delle procedure di gestione del personale tecnico- amministrativo;
- Gestione informatica delle relazioni sindacali.

Linea di intervento n. 10) Obiettivo strategico: Gestione e Innovazione dei Sistemi Informativi

- Ottimizzazione dei tempi di svolgimento delle procedure nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia;
- Semplificazione e incentivazione dei flussi di informazioni nei procedimenti che vedono coinvolte più strutture e/o uffici al fine di abbreviare i tempi di conclusione;
- Implementazione di U-GOV, quale sistema informativo integrato per la governance degli Atenei;
- Utilizzo della piattaforma U-Gov per il sistema di fatturazione elettronica connesso con la richiesta di visite mediche di controllo dei dipendenti assenti dal servizio per malattia;
- Miglioramento dell'infrastruttura di rete dell'Ateneo con particolare attenzione alla sicurezza dei dati e dei sistemi informativi;
- Dematerializzazione dei contratti rogati dall'Ufficiale Rogante;
- Dematerializzazione delle procedure correlate all'espletamento delle sedute degli Organi di Governo dell'Ateneo;
- Realizzazione del Registro Informatico delle deliberazioni in relazione alle deliberazioni degli Organi Collegiali di Dipartimento;
- Digitalizzazione delle procedure attraverso lo studio della conservazione digitale dei documenti contabili in ateneo, studio di fattibilità e prove di configurazione per la

pubblicazione dell'albo on line, per la fatturazione elettronica e per gli ordini on-line;

- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio archivistico;
- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne ed interne;
- Attivazione della modalità formativa web based (e-learning) per 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;
- Ottimizzazione dei tempi dei flussi informativi e definizione di procedure per il miglioramento della comunicazione anche mediante l'utilizzo della posta elettronica;
- Attribuzione di finanziamenti relativi al sostegno alla ricerca, progettazione sviluppo ed implementazione del portale web a beneficio dei docenti e dei ricercatori nell'ambito delle attività di per l'attribuzione di finanziamenti relativi al sostegno alla ricerca;
- Attivazione delle procedure di gestione informatizzata dei rapporti tra Ufficio Placement e aziende convenzionate con l'Università Parthenope;
- Realizzazione di una guida on line denominata "Orientarsi all'Università Parthenope", un percorso guidato alla ricerca delle informazioni di dettaglio sui siti di riferimento;
- Corrispondenza mail con gli studenti degli Istituti Scolastici Superiori al fine di fornire informazioni in via telematica in tempo reale sulle iniziative promosse dall'Ateneo;
- Implementazione di una area del sito, dove per le scuole Superiori, è possibile reperire tutta la modulistica e la documentazione per l'aspletamento degli incontri di orientamento e degli incontri pomeridiani con gli studenti;
- 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;
- Procedura di Gara per l'affidamento dei servizi tecnici e-learning;
- Miglioramento della dotazione strumentale delle aule informatiche e loro adeguamento alle nuove tecnologie attraverso creazione di macchine virtuali mirate per Apple e modifica di quelle per Cisia, TOS e simili;

- Studio del funzionamento delle procedure in ESSE3;
- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali tramite analisi delle problematiche relative all'allineamento logistica tra U-Gov e Didattica ed ESSE3;
- Configurazione sistema ESSE3 per invio comunicazione tramite email in occasione dell'aggiunta di un docente in una commissione d'esame;
- Risoluzione problematica convalide esami da migrazione ESSE3;
- Attività amministrativa/informatica per lo svolgimento dei test di selezione per i corsi di studio in Scienze Motorie (triennali e magistrali) e del corso di studio triennale in Scienze biologiche;
- Studio di fattibilità e predisposizione in ESSE3 per l'a.a. 2016/2017 dell'attivazione della procedura U-CONNECT (reperimento dati ISEE direttamente dalla banca dati INPS) per miglioramento dei servizi on line agli studenti);
- Integrazione abilitazione alle applicazioni informatiche Nuova Passweb e area posizione assicurativa e Visualizzazione DMA e Piano di Ammortamento (circolare INPS n. 49 del 03/04/2014);
- Procedura tecnico-amministrativa relativa all'unificazione delle credenziali di accesso Nuova Passweb ai servizi GDP e Area riservata amministrazioni (circolare INPS n. 71 del 29/04/2016);
- Inizio dell'attività di consolidamento banca dati e posizione assicurativa mediante l'alimentazione dei dati giuridici ed economici antecedenti al 1° ottobre 2012 di alcune unità di personale tecnico amministrativo;

Linea di intervento n. 11) Obiettivo strategico Gestione dei sistemi della Performance, della Trasparenza e Anticorruzione

- Adozione Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018 e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016 2018 (D.R. n. 89 del 29/01/2016);
- Supporto al Responsabile della Trasparenza per l'adeguamento del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016 e 2018;
- Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per l'adeguamento del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016 e 2018;

- Integrazione Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016 ó 2018 ó sezione òAcquisizione e progressione del personaleö (D.R. n. 962 del 29/11/2016);
- Consultazione pubblica per l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 ó 2019;
- Implementazione, monitoraggio ed aggiornamento delle seguenti banche dati:
 - Offerta formativa (verifica della qualità delle informazioni e inserimento di tutti i corsi di studio presenti in ateneo per consentire l'annuale attivazione e continuo monitoraggio òin itinereö, per rendere costantemente aggiornato il quadro informativo reso disponibile dai propri Atenei nella Off.F. pubblica;
 - dottorato di ricerca - monitoraggio annuale dei corsi di dottorato di ricerca attivati attraverso la compilazione della sez. A e B relativa all'offerta formativa dei corsi di dottorato (attività didattica, collegio docenti, convenzioni enti esterni) e la sez. C relativa al concorso di ammissione (partecipanti, idonei, borseí ..); monitoraggio triennale dei corsi di dottorato di ricerca relativa alla verifica ex-post dei dati immessi annualmente con particolare riferimento alle rinunce e ai fondi impiegati nel finanziamento delle borse di studio;
 - Assegni di Ricerca - registrazione dei contratti relativi agli assegnisti di ricerca al fine di realizzare da parte del MiUR il monitoraggio permanente degli assegnisti di ricerca ex art. 51, comma 6, Legge 449/97;
 - Assegni di ricerca ó pubblicazione bandi al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 22, comma 1, Legge 30 dicembre 2010 n. 240;
 - Assegnazione del Fondo Sostegno Giovani ó (Artt. 1, 2 e 3 e 4 ó D.M. 976/2014) per le seguenti azioni:
 - ✓ òMobilità internazionaleö (art. 1, D.M. 976/2014)
 - ✓ òTutorato e attività didattiche integrativeö (art. 2, D.M. 976/2014)
 - ✓ òAree disciplinari di interesse nazionale e comunitarioö (art. 3, DM 976/2014)
- CUSWEB - Sistema per la gestione dei Centri Universitari Sportivi (art. 2, del D.M. 24/5/2007, n. 45 (registrato alla C.C. il 24/7/2007, reg. 6, foglio 29), inserimento in banca dati del òPiano finanziarioö (P.F.) e del òProgramma dell'attività sportivaö (P.A.S.) per l'E.F.2009 , che costituiscono parte integrante del modulo telematico di rilevazione degli impianti da trasmettere al MIUR);
- Disabili (D.M. n. 159 del 28/8/2008- Ripartizione stanziamento esercizio finanziario 2008- ex art. 2 della Legge 28/1/1999 n. 17- Scheda di valutazione attuazione interventi a

- carico delle Università);
- Master (inserimento dell'offerta didattica post lauream dell'Ateneo - al momento non ancora attiva);
 - Adempimenti obbligatori in materia di collaborazione studenti Part-time;
 - Esami di Stato (procedura per la designazione delle commissioni per gli esami di abilitazione professionale di dottore Commercialista ed esperto contabile);
 - Azioni integrate Italia-Spagna (banca dati per la presentazione di Azioni Integrate, con l'obiettivo di favorire progetti di ricerca comuni - di durata annuale o biennale, e su obiettivi concreti - fra gruppi di ricerca dei due Paesi, al fine di sostenere gli scambi tra ricercatori e di porre la basi per la realizzazione di collaborazioni di più ampia portata, sia in ambito bilaterale che europeo);
 - Formazione in riferimento alle modifiche alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza operate dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ó corso del 16/12/2016, öLa Riforma della Trasparenza ed il FOIAö, o.d.s. n.41 del 15/12/2016;
 - öIndicatore di tempestività dei pagamentiö, sulla base delle modalità di cui al D.P.C.M. del 22 settembre 2014 ovvero pubblicazione sul sito istituzionale, nella sezione öAmministrazione Trasparente/Pagamenti dell'Amministrazioneö, dell'indicatore dei propri tempi medi di pagamento calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicata per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

Linea di intervento n. 12) Obiettivo strategico Benessere organizzativo

- Attivazione di tre importanti iniziative, approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/07/2016, al fine di promuovere il benessere lavorativo del personale dipendente di Ateneo, nei limiti della disponibilità di bilancio, a favore del personale t.a. con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ovvero:
 - a) öSettimane Campi Estiviö per i figli dei dipendenti del personale tecnico ed amministrativo di Ateneo;
 - b) öSpese per istruzioneö per spese scolastiche e universitarie sostenute dal dipendente per i figli;
 - c) öMobilità casa ó lavoroö per agevolare il personale tecnico ed amministrativo negli spostamenti necessari al raggiungimento della sede di servizio;

- Erogazione di Sussidi al Personale tecnico ed amministrativo dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope, sulla base del Regolamento emanato con D.D.G. n. 142 del 19/11/2014.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

La prima assegnazione del FFO 2016 è avvenuta con Decreto Ministeriale del 6 luglio 2016 n. 552. La seconda invece, riguardante l'assegnazione destinata per le finalità premiali di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legge 10 novembre 2008, n.180, convertito dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1 (Quota premiale FFO) è invece avvenuta con Decreto Ministeriale 29 dicembre 2016 n. 998. 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

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 1, 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).

In questo ambito si colloca il 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).

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 D.Lgs. 150/2009 si è avvalsa dei Dirigenti delle Ripartizioni:

- Ricerca, Valutazione, Internazionalizzazione e Programmazione dei servizi informatici e informativi e
- Risorse Umane.

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 D.Lgs. 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).

Va in primo luogo soffermata l'attenzione sulla crescita esponenziale delle attività istituzionali dell'Ateneo degli ultimi anni tradotta in un ampliamento di funzioni e di più stringenti responsabilità per i dirigenti. L'espansione intrapresa dall'Ateneo ha riguardato tanto l'offerta formativa quanto le necessarie infrastrutture, intese come complesso di strutture immobiliari, di attrezzature per la didattica e per la ricerca, nonché immateriali quali i nuovi sistemi informativi-gestionali sia con riguardo all'introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del Bilancio Unico sia con riguardo alla complessa attività di adeguamento alla normativa di attuazione di "Agenda Digitale" fra cui possono citarsi quelle disposizioni relative al fascicolo elettronico dello studente, alla verbalizzazione elettronica degli esami, alla digitalizzazione di atti e contratti, all'ordinativo informatico, alla fatturazione elettronica e certificazione dei crediti delle imprese, al sistema dei pagamenti elettronici.

A ciò si aggiunga che le varie riforme del lavoro pubblico succedutesi nel tempo accompagnate dall'introduzione nell'ordinamento dei sistemi organici di misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'ambito del lavoro pubblico, di quelli volti ad assicurare la pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa, ovvero volti alla prevenzione delle forme di corruzione nella P.A e all'imparzialità nelle procedure di conferimento di incarichi o cariche pubbliche accrescono le competenze e le connesse responsabilità derivanti dalle funzioni dirigenziali esercitate. Competenze professionali che devono, inoltre, adeguarsi ai mutamenti legislativi in corso in tema di gare e contratti per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.

A tali attività si aggiungono quelle direttamente esercitate in funzione delle competenze amministrative ed ambiti di attività attribuiti alla singola Ripartizione. Attività e procedimenti amministrativi che per complessità procedimentale, esigenza di continuo adeguamento normativo, grado di interazioni con utenti interni ed esterni (collaboratori, personale docente, studenti, enti pubblici e privati, organismi internazionali) possono altresì considerarsi equivalenti.

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 tale categoria.

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.