



Università degli Studi di Salerno

# Relazione sulla performance

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

Delibera CiVIT 5/2012

Linee guida ANVUR sulla gestione integrata del ciclo della performance nelle università statali ( Luglio 2015 )

anno 2016

## Sommario

<b>1 presentazione .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder</b>	
2.1 il contesto esterno di riferimento .....	4
2.2 l'Amministrazione .....	4
2.3 I risultati raggiunti .....	15
2.4 Le criticità e le opportunità .....	17
<b>3 Obiettivi : risultati raggiunti e scostamenti</b>	
3.1 Albero della performance .....	20
3.2 Obiettivi strategici .....	24
3.3 Obiettivi e piani operativi .....	30
3.3.1 Il sistema di indicatori di performance organizzativa .....	34
3.3.2. Riformulazione della programmazione triennale ex legge 43/2005 .....	38
3.4 Obiettivi individuali .....	48
<b>4. Risorse efficienza ed economicità .....</b>	<b>51</b>
<b>5 Pari opportunità e Bilancio di Genere .....</b>	<b>54</b>
<b>6 Il processo di redazione della relazione sulla performance .....</b>	<b>58</b>
<b>Allegati</b>	

## 1. Presentazione

La Relazione sulla Performance 2016 è redatta in attuazione del dettato normativo di cui all'art. 10 del dlgs 150/2009 ai cui sensi le Pubbliche Amministrazioni adottano annualmente, entro il 30 giugno un documento così denominato con il quale danno “evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti ed il bilancio di genere realizzato”.

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

Nelle linee guida adottate dall' ANVUR nel luglio 2015 ad oggetto “la gestione integrata del ciclo della performance nelle università statali avverte che “ La Relazione sulla performance è il documento che l'ateneo redige, a consuntivo, per rendicontare i risultati organizzativi e individuali ottenuti nell'anno precedente. Similmente a quanto affermato per il Piano, gli esiti dell'operato della componente tecnico-amministrativa e delle sue articolazioni interne vanno considerati contestualmente ai risultati più generali ottenuti dall'ateneo nel suo complesso. L'ancoraggio tra le due sfere (quella accademica e quella amministrativa) ovviamente non è di natura deterministica, ma è indispensabile per l'inquadramento del grado di sinergia raggiunto all'interno dell'ateneo tra le due “logiche” sopra descritte” ed inoltre l' ANVUR “invita gli atenei a considerare in modo integrato i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione, fatte salve le richieste di legge e le direttive stabilite dall'ANAC”

L'Università degli Studi di Salerno nella redazione della presente Relazione sulla performance prende le mosse dal piano della performance relativo al triennio 2016-2018, approvato con DR 6167 del 27/01/2016, ratificato dal CdA nella seduta del 4/3/2016, pubblicato sul sito internet [www.unisa.it](http://www.unisa.it) “Amministrazione trasparente”, trasmesso al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV ed inserito nel “Portale della performance” gestito dalla Funzione Pubblica.

Il Piano delle performance è stato oggetto del monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di OIV nella seduta del 26/02/2016.

Il citato piano delle performance 2016-2018 è stato oggetto di esame da parte dell' ANVUR che nel suo documento di feedback pervenuto acquisito al protocollo unisa il 14/02/2017 con n. 29354 ha sollevato una serie di osservazioni che sono state oggetto di controdeduzioni da parte di questa amministrazione inviate all' Agenzia con nota del 24/04/2017 .n 822029 e che sono consultabili **nell' allegato 9** al presente documento

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

Al riguardo, si evidenzia che l'Ateneo, da alcuni anni ha adottato un suo "Bilancio Sociale" di cui, in particolare, è stata presentata la quarta edizione ed i cui dati, sebbene si riferiscano agli anni 2013 e 2014, contengono utili informazioni e riferimenti relativi ai fenomeni più rilevanti intervenuti nel recente passato e che hanno determinato ciò che l'ateneo di Salerno è oggi.

Al link <http://www.bilanciosociale.unisa.it/quarto/home/introduzione> è consultabile l'introduzione del Rettore al detto Bilancio Sociale, alla cui lettura si rimanda trattandosi di una significativa sintesi illustrativa degli elementi caratterizzanti l'attività dell'Ateneo oggetto di valutazione e quindi, in ultima analisi, della performance dell'Ateneo stesso.

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

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Nel corso della redazione del piano delle performance 2017-2019 si è proceduto ad una sostanziale revisione dell'analisi del contesto esterno di riferimento ampliando la gamma di indicatori socio economico culturali disponibili. Si rimanda, pertanto a quanto riportato nel predetto piano a pag 17 e segg. consultabile al link

[http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano\\_delle\\_Performance\\_17\\_19.pdf](http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano_delle_Performance_17_19.pdf)

### 2.2. L'Amministrazione

Anche per quanto riguarda l'inquadramento dell'amministrazione si rimanda, a quanto riportato nel predetto piano a pag 9 e segg. consultabile al link

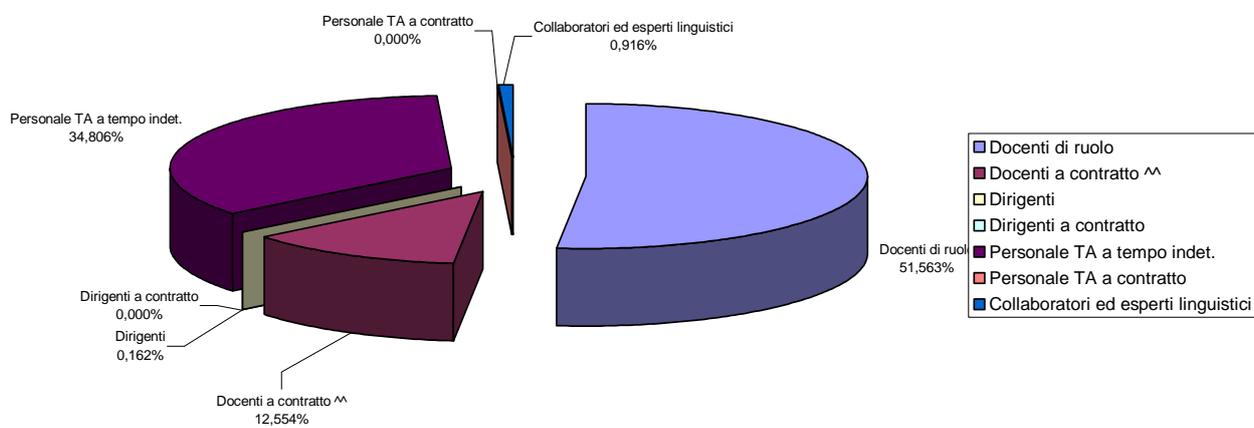
[http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano\\_delle\\_Performance\\_17\\_19.pdf](http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano_delle_Performance_17_19.pdf)

Di seguito si riportano i dati aggiornati e definitivi al 31/12/2016 utilizzando la consueta progressione, struttura e contenuti delle tavole adottata anche nelle precedenti relazioni sulla performance in modo che il lettore possa agevolmente effettuare confronti e proprie valutazioni di merito

Per un maggior dettaglio si rimanda alla consultazione dell' "Allegato\_10".

<b>TABELLA 1 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER MACRO-CATEGORIE al 31/12/2016</b>			
	<b>Tipologia personale</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
	Docenti di ruolo	<b>957</b>	<b>51,56%</b>
**	Docenti a contratto ^^	<b>233</b>	<b>12,55%</b>
***	Dirigenti	<b>3</b>	<b>0,16%</b>
***	Dirigenti a contratto	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
***	Personale TA a tempo indet.	<b>646</b>	<b>34,81%</b>
***	Personale TA a contratto	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
***	Collaboratori ed esperti linguistici	<b>17</b>	<b>0,92%</b>
		<b>1856</b>	<b>100,00%</b>
	Personale TA/Docenti	<b>55,97%</b>	
* Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2016)			
** Fonte MIUR/USTAT AL (31.12.2016 AA 2015/2016) Criteri utilizzati dal MIUR per Rilevazione Personale do			
*** Fonte MIUR/USTAT AL (31.12.2016)			

**Grafico Tabella 1 - Distribuzione del personale al 31/12/2016, per macrocategorie**



<b>TABELLA 2 COMPOSIZIONE PERSONALE PER TIPOLOGIA al 31/12/2016</b>			
	<b>Tipologia personale</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
	Di ruolo	1623	87,45%
	A contratto	233	12,55%
		<b>1856</b>	<b>100,00%</b>

<b>TABELLA 3 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E PER SESSO AL 31/12/2016</b>							
	<b>Ruolo</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini / Totale</b>	<b>Donne / Totale</b>	<b>Distribuzione per ruolo</b>
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2016)	Professori ordinari	175	54	<b>229</b>	76,42%	23,58%	23,93%
	Professori associati	229	141	<b>370</b>	61,89%	38,11%	38,66%
	Professori Straordinari	2	4	<b>6</b>	33,33%	66,67%	0,63%
	Ricercatori universitari	185	167	<b>352</b>	52,56%	47,44%	36,78%
			<b>591</b>	<b>366</b>	<b>957</b>	61,76%	38,24%

Grafico Tabella 3 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO AL 31/12/2016

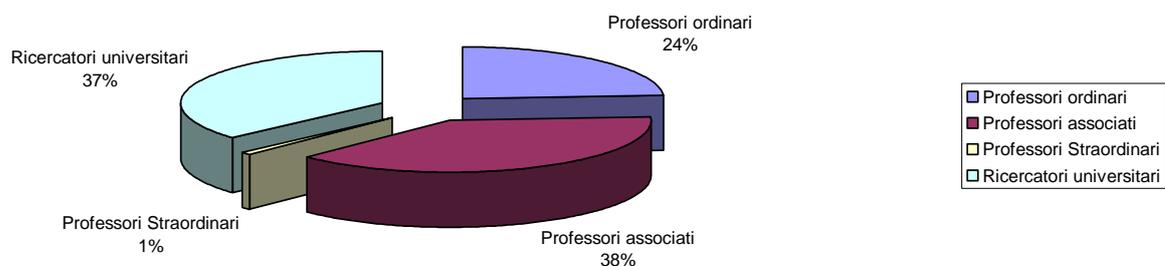


Grafico Tabella 3 - personale docente per qualifica e genere al 31/12/2016

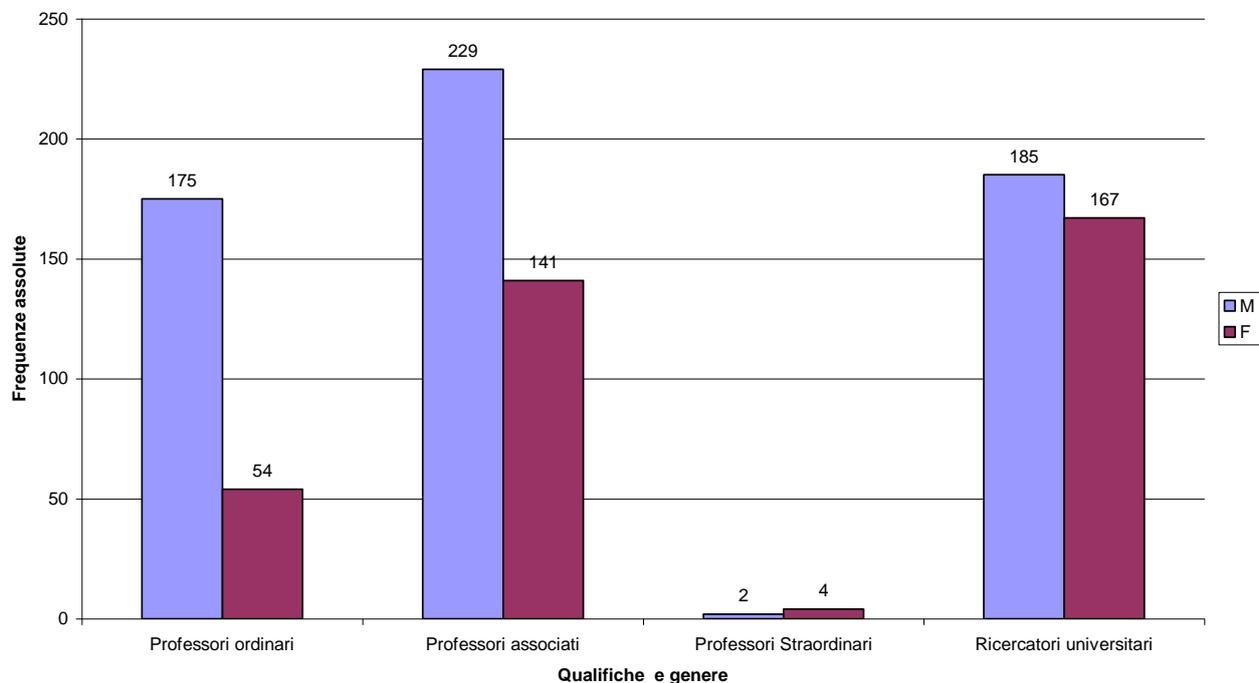


TABELLA 4 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER SESSO AL 31/12/2016							
	Area funzionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per
Fonte: MIUR/USTAT - (31/12/2016)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	141	212	353	39,94%	60,06%	53,00%
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dati	176	53	229	76,86%	23,14%	34,38%
	Biblioteche	17	28	45	37,78%	62,22%	6,76%
	Servizi Generali e Tecnici	13	5	18	72,22%	27,78%	2,70%
	Collaboratori ed esperti linguistici	5	12	17	29,41%	70,59%	2,55%
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	4		4	100,00%	0,00%	0,60%
			356	310	666	53,45%	46,55%

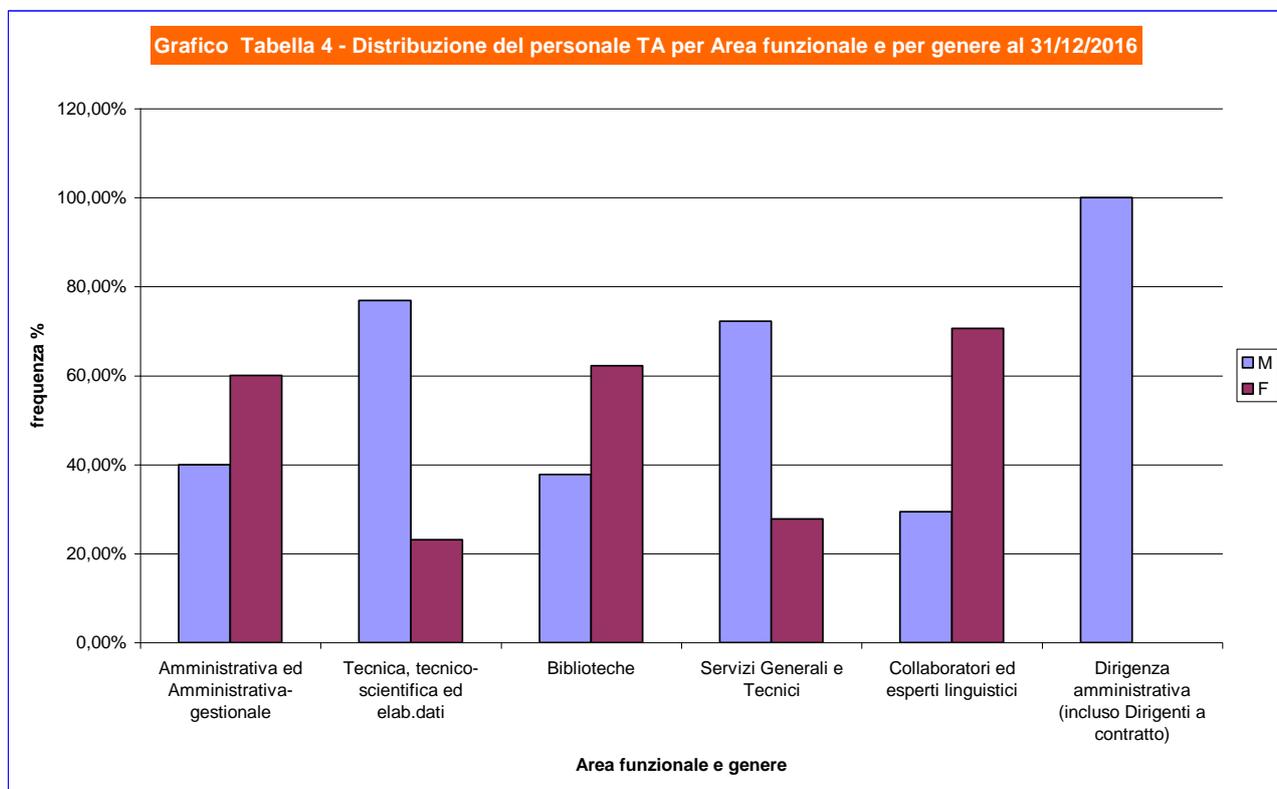


TABELLA 5 DISTRIBUZIONE DEL NUMERO DEI DOCENTI ARTICOLATI PER AREE SCIENTIFICHE ANNO 2016															
Anno 2016		Docenti in valori assoluti				Distribuzione %docenti per area				Distribuzione % dei docenti sul totale complessivo					
AREA	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Area	PO	PA	PSTRA	RU	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Area	
01 - Scienze matematiche e informatiche	27	40	1	32	100	27,0%	40,0%	1,0%	32,0%	11,8%	10,8%	16,7%	9,1%	10,4%	
02 - Scienze fisiche	11	16	0	12	39	28,2%	41,0%	0,0%	30,8%	4,8%	4,3%	0,0%	3,4%	4,1%	
03 - Scienze chimiche	16	31	0	29	76	21,1%	40,8%	0,0%	38,2%	7,0%	8,4%	0,0%	8,2%	7,9%	
04 - Scienze della Terra	2	3	0	1	6	33,3%	50,0%	0,0%	16,7%	0,9%	0,8%	0,0%	0,3%	0,6%	
05 - Scienze biologiche	11	13	0	19	43	25,6%	30,2%	0,0%	44,2%	4,8%	3,5%	0,0%	5,4%	4,5%	
06 - Scienze mediche	16	29	0	16	61	26,2%	47,5%	0,0%	26,2%	7,0%	7,8%	0,0%	4,5%	6,4%	
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	4	0	2	7	14,3%	57,1%	0,0%	28,6%	0,4%	1,1%	0,0%	0,6%	0,7%	
08 - Ingegneria civile ed architettura	13	23	0	14	50	26,0%	46,0%	0,0%	28,0%	5,7%	6,2%	0,0%	4,0%	5,2%	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	26	48	0	28	102	25,5%	47,1%	0,0%	27,5%	11,4%	13,0%	0,0%	8,0%	10,7%	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	21	40	0	45	106	19,8%	37,7%	0,0%	42,5%	9,2%	10,8%	0,0%	12,8%	11,1%	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	21	33	1	44	99	21,2%	33,3%	1,0%	44,4%	9,2%	8,9%	16,7%	12,5%	10,3%	
12 - Scienze giuridiche	33	42	4	48	127	26,0%	33,1%	3,1%	37,8%	14,4%	11,4%	66,7%	13,6%	13,3%	
13 - Scienze economiche e statistiche	26	37	0	37	100	26,0%	37,0%	0,0%	37,0%	11,4%	10,0%	0,0%	10,5%	10,4%	
14 - Scienze politiche e sociali	5	11	0	25	41	12,2%	26,8%	0,0%	61,0%	2,2%	3,0%	0,0%	7,1%	4,3%	
<b>Totali complessivi</b>	<b>229</b>	<b>370</b>	<b>6</b>	<b>352</b>	<b>957</b>	<b>23,9%</b>	<b>38,7%</b>	<b>0,6%</b>	<b>36,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2016)

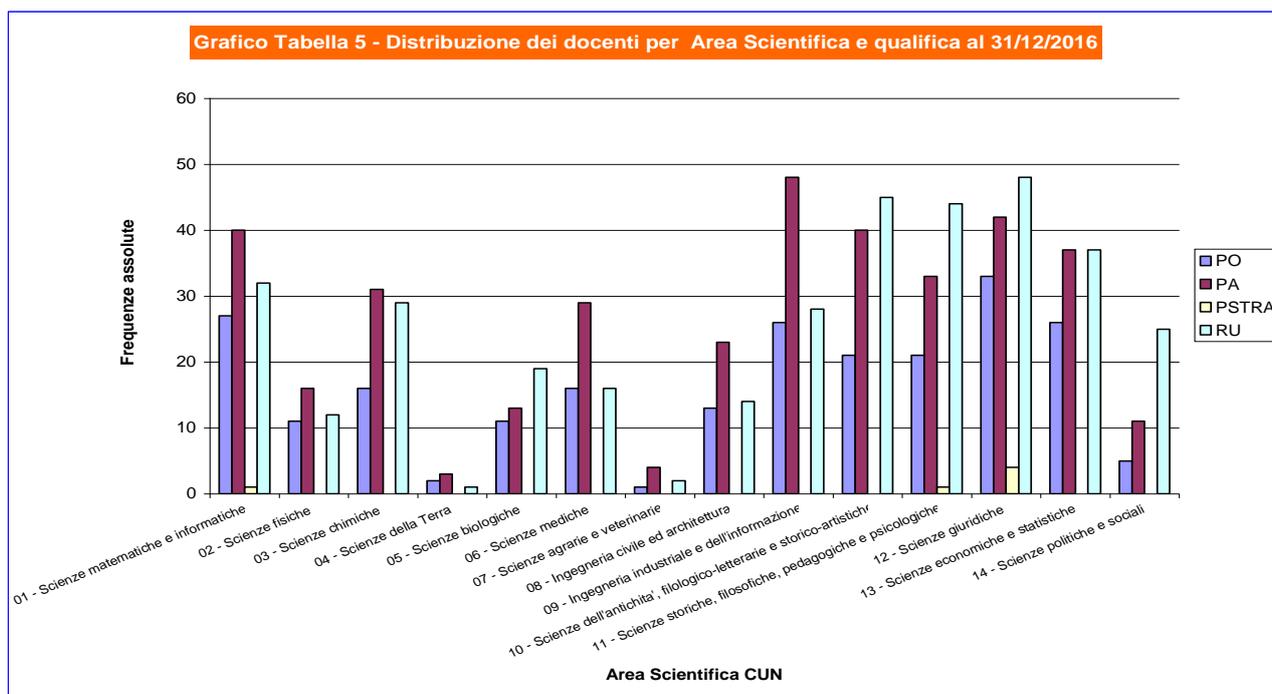
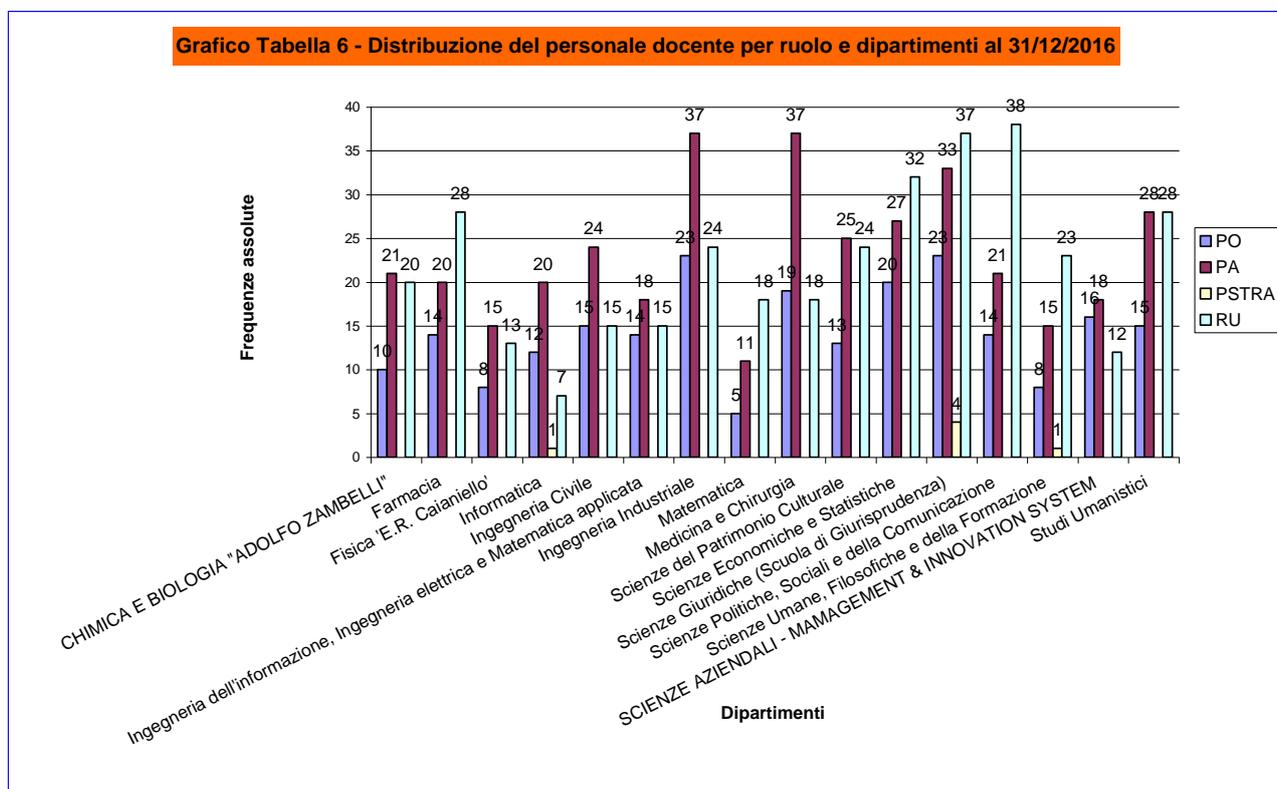


TABELLA 6		DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI AL 31/12 2016				
	DIPARTIMENTI	PO	PA	PSTRA	RU	Totale Dipartimenti
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2016)	CHIMICA E BIOLOGIA "ADOLFO ZAMBELLI"	10	21		20	51
	Farmacia	14	20		28	62
	Fisica 'E.R. Caianiello'	8	15		13	36
	Informatica	12	20	1	7	40
	Ingegneria Civile	15	24		15	54
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e M	14	18		15	47
	Ingegneria Industriale	23	37		24	84
	Matematica	5	11		18	34
	Medicina e Chirurgia	19	37		18	74
	Scienze del Patrimonio Culturale	13	25		24	62
	Scienze Economiche e Statistiche	20	27		32	79
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	23	33	4	37	97
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	14	21		38	73
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	8	15	1	23	47
	SCIENZE AZIENDALI - MANAGEMENT & INNOVATION	16	18		12	46
	Studi Umanistici	15	28		28	71
	<b>Totale complessivo</b>		<b>229</b>	<b>370</b>	<b>6</b>	<b>352</b>



<b>TABELLA 7.1.a PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER PROVINCIA DI PROVENIENZA al 31/12/2016</b>			
	<b>Provincia di residenza</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
	SALERNO	474	49,53%
	NAPOLI	261	27,27%
	AVELLINO	78	8,15%
	ROMA	48	5,02%
	BENEVENTO	14	1,46%
	CASERTA	11	1,15%
	FIRENZE	10	1,04%
	POTENZA	6	0,63%
	COSENZA	6	0,63%
	BARI	3	0,31%
	RESTO D'ITALIA	46	4,81%
	<b>Totale complessivo</b>	<b>957</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: MIUR-Docenti e Ricercatori (31.12.2016) e Banca dati Ateneo (CSA)

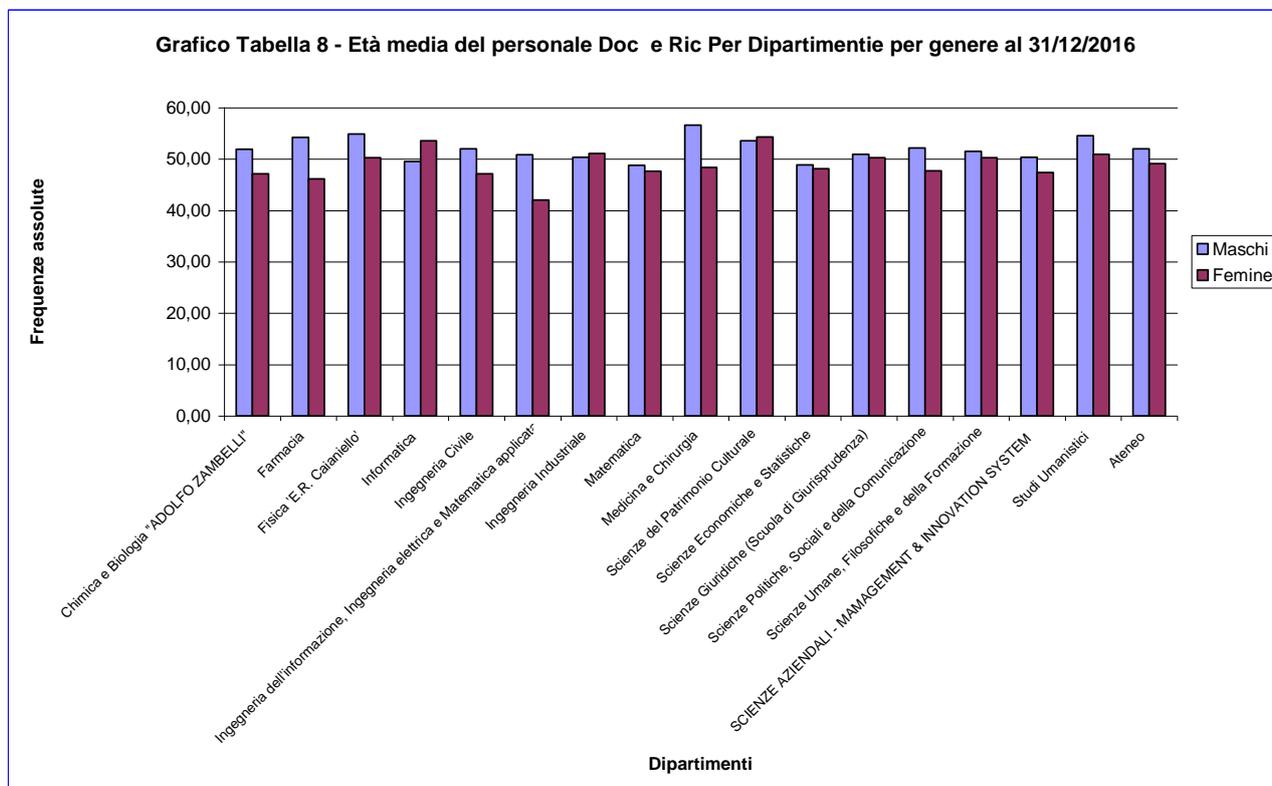
(\*) le quattro righe sottostanti la provincia di Caserta raccolgono le quattro provincie extracampane con la maggiore frequenza di provenienzetutte le altre confluiscono nell' ultimo rigo "RESTO DI ITALIA"

<b>TABELLA 7.1.b PERSONALE TA PER PROVINCIA DI PROVENIENZA al 31/12/2016</b>			
	<b>Provincia di residenza (*)</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
	SALERNO	529	79,43%
	AVELLINO	89	13,36%
	NAPOLI	38	5,71%
	CASERTA	4	0,60%
	BENEVENTO	1	0,15%
	MATERA	1	0,15%
	Monza e Brianza	1	0,15%
	PERUGIA	1	0,15%
	POTENZA	1	0,15%
	ROMA	1	0,15%
			0,00%
	<b>Totale complessivo</b>	<b>666</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)

(\*) le cinque righe sottostanti la provincia di Benevento raccolgono le cinque provincie extracampane con la maggiore frequenza di provenienze tutte le altre confluiscono nell' ultimo rigo "RESTO DI ITALIA"

TABELLA 8		ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTI al 31/12/2016							
	Dipartimenti	PO	PA	PSTRA	RU	Totale	Maschi	Femine	
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	Chimica e Biologia "ADOLFO ZAMBELLI"	61,10	49,52		44,35	49,76	51,89	47,17	
	Farmacia	57,36	50,75		44,21	49,29	54,21	46,18	
	Fisica 'E.R. Caianiello'	63,50	53,27		48,54	53,83	54,86	50,25	
	Informatica	56,50	50,40	57,00	44,00	51,28	49,57	53,59	
	Ingegneria Civile	61,13	50,08		43,33	51,28	52,00	47,13	
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e	58,79	48,76		39,44	48,57	50,83	42,00	
	Ingegneria Industriale	57,83	50,95		42,79	50,50	50,33	51,11	
	Matematica	61,80	49,00		44,00	48,24	48,82	47,65	
	Medicina e Chirurgia	59,68	55,97		45,61	54,41	56,63	48,40	
	Scienze del Patrimonio Culturale	61,31	55,48		48,21	53,89	53,56	54,35	
	Scienze Economiche e Statistiche	56,90	46,52		45,16	48,59	48,90	48,10	
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	58,48	51,03	54,25	45,32	50,69	50,93	50,30	
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	59,00	50,35		47,28	50,37	52,14	47,69	
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	61,38	52,33	66,00	45,48	50,81	51,48	50,27	
	SCIENZE AZIENDALI - MANAGEMENT & INNOVATION SYSTEM	53,75	50,17		42,08	49,30	50,33	47,38	
	Studi Umanistici	61,93	52,29		47,54	52,45	54,53	50,93	
<b>ATENE0</b>	<b>58,95</b>	<b>51,29</b>	<b>56,67</b>	<b>45,17</b>	<b>50,89</b>	<b>51,97</b>	<b>49,14</b>		



<b>TABELLA 9 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER CLASSI DI ETA' al 31/12/2016</b>						
	<b>Classi età</b>	<b>RU</b>	<b>PA</b>	<b>PO</b>	<b>PSTRA</b>	<b>Totale</b>
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	[28-33[	5				<b>5</b>
	[33-38[	32	8	1		<b>41</b>
	[38-43[	96	36	1		<b>133</b>
	[43-48[	116	82	6		<b>204</b>
	[48-53[	56	100	38	2	<b>196</b>
	[53-58[	22	67	52	2	<b>143</b>
	[58-63[	20	39	52		<b>111</b>
	[63-68[	5	32	50	2	<b>89</b>
	[68-73[		6	29		<b>35</b>
		<b>Totale</b>	<b>352</b>	<b>370</b>	<b>229</b>	<b>6</b>

**Grafico Tabella 9 - Linee di tendenza rispetto alle fasce di età del personale Docente e Ricercatore UNISA in servizio al 31/12/2016**

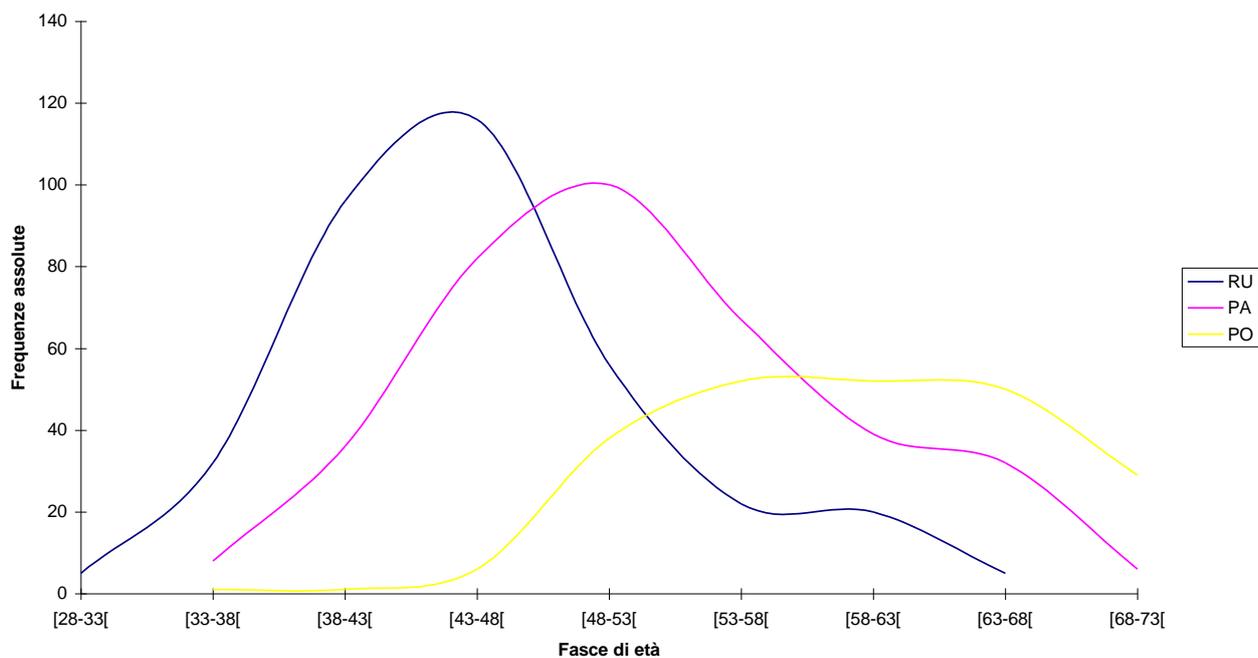


TABELLA 10 CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE aa 2015/2016					
	Area Scientifico-Disciplinare	Uomini	Donne	Totale Area	% Area SD / Totale complessivo
(Area 01)	Scienze matematiche e informatiche	12	7	19	8,2%
(Area 02)	Scienze fisiche	5	1	6	2,6%
(Area 03)	Scienze chimiche	4	3	7	3,0%
(Area 04)	Scienza della terra	1		1	0,4%
(Area 05)	Scienze biologiche	8	11	19	8,2%
(Area 06)	Scienze mediche	22	15	37	15,9%
(Area 07)	Scienze Agrarie e veterinarie	1		1	0,4%
(Area 08)	Ingegneria civile e Architettura	7	1	8	3,4%
(Area 09)	Ingegneria Industriale e dell'informazione	11	2	13	5,6%
(Area 10)	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-	9	15	24	10,3%
(Area 11)	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicolo	6	15	21	9,0%
(Area 12)	Scienze giuridiche	34	17	51	21,9%
(Area 13)	Scienze economiche e statistiche	13	10	23	9,9%
(Area 14)	Scienze politiche e sociali	1	2	3	1,3%
ND				0	0,0%
Altro				0	0,0%
<b>Totale complessivo</b>		<b>134</b>	<b>99</b>	<b>233</b>	<b>100,0%</b>

Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2015/2016)

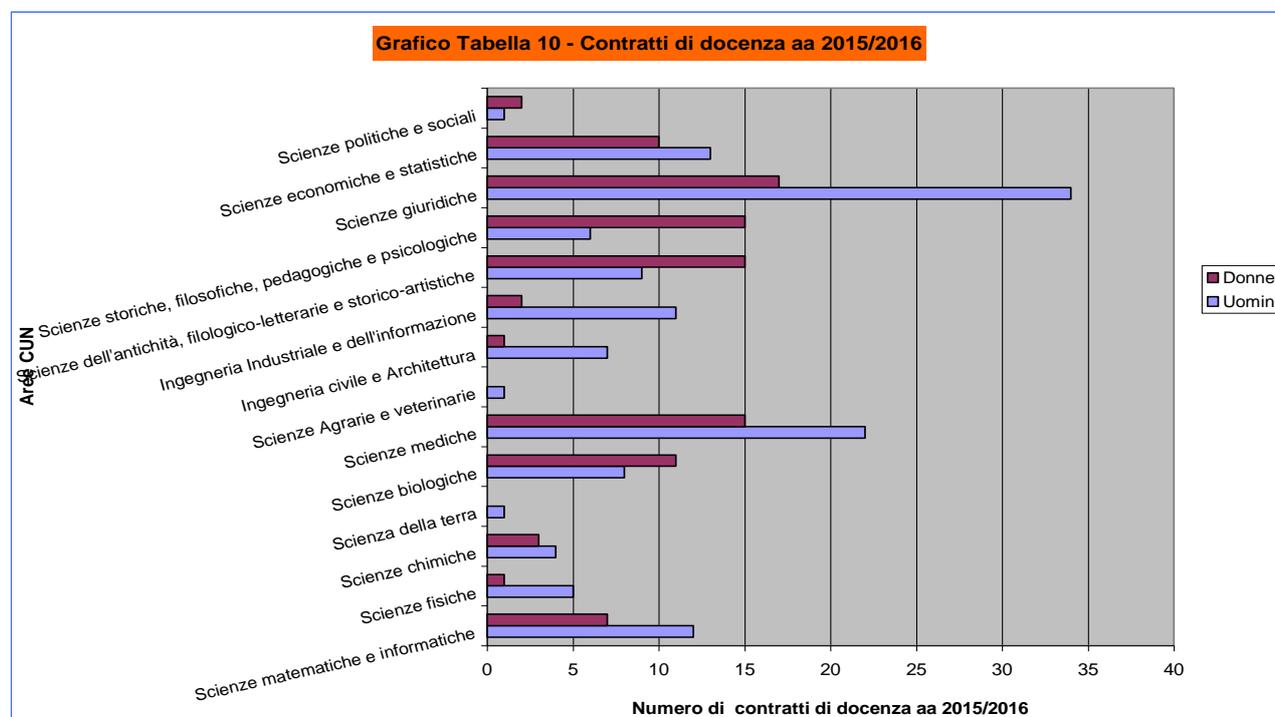


TABELLA 11 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER ETÀ MEDIA AL 31/12/2016				
Area funzionale		Età media	Maschi	Femmine
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale		51,10	51,57	50,80
Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat		49,46	49,52	49,26
Biblioteche		49,87	53,82	47,46
Servizi Generali e Tecnici		55,94	57,15	52,80
Collaboratori ed esperti linguistici		55,53	56,40	55,17
Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)		55,25	55,25	
Media complessiva tutto il personale TA a Tempo Indeterminato		50,72	50,97	50,44

Fonte: UffPersTA al 31/12/2016

TABELLA 12 PERSONALE Tecnico Amministrativo a tempo indetrminato PER CLASSI DI ETÀ' al 31/12/2016								
	Classi età	Amministra tiva ed Amministra tiva- gestionale	Tecnica, tecnico- scientifica ed elab.dat	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Collaborato ri ed esperti linguistici	Dirigenza amministrat iva (incluso Dirigenti a contratto)	Totale
Fonte: Ufficio personale TA al 31/12/2016	25-29							0
	30-34	6	4	2				12
	35-39	25	11	5	1			42
	40-44	53	53	9				115
	45-49	70	49	5	3			127
	50-54	56	40	3	3	8	2	112
	55-59	89	57	16	4	6		172
	60-64	50	14	5	6	3	2	80
	65 - >>	4	1		1			6
	Totale	353	229	45	18	17	4	666

La Delibera n. 5/2012 ad oggetto “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto, prevede che << Qualora la rilevazione sia stata già eseguita può essere fornita una sintesi dei risultati delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di **benessere organizzativo** e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, di cui all’art. 14, comma 5, del decreto.>>

Il DPR 9 maggio 2016 , n. 105 ad oggetto “ Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.” nell’abrogare esplicitamente il predetto comma dell’ art 14 del dlgs 150/2009 ha previsto, ( art 14 .5) . <<L"Organismo indipendente di valutazione della performance, (omissis) , cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, ( omissis )>>>.

Nel maggio 2017 è stata condotta a cura degli uffici afferenti all’ Area delle Risorse umane, un indagine conoscitiva sul benessere organizzativo che ha utilizzato il Questionario proposto dalla Civit con documento approvato il 29/5/2013. La relazione è stata inviata all’ attenzione del Nucleo di Valutazione d Ateneo a cura dell’ ufficio di supporto amministrativo.

Per l' esame dei contenuti ed i risultati emersi si rinvia alla relazione integralmente riportata in allegato 8 .

### 2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti appaiono coerenti con gli obiettivi di programmazione triennale 2013/2015 approvati dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2014 e che sono stati oggetto di monitoraggio da parte del MIUR nel corso del 2016 e di validazione, da parte del Nucleo di Valutazione, nella seduta del 28/04/2016, per la parte di indicatori non rilevati autonomamente dal Cineca.

Anche gli obiettivi strategici non ricompresi tra quelli inseriti nel documento di programmazione triennale, ma comunque previsti nelle cinque principali aree di intervento ex Legge 43/2005 di seguito elencati, sia pur non oggetto di specifica rimodulazione nel corso del 2015, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione in funzione di OIV in sede di approvazione della relazione sul funzionamento del sistema di valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni anno 2016, risultano essere stati perseguiti e confermati:

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

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

- Banca dati dell'offerta formativa;
- Anagrafe degli Studenti;
- Anagrafe dei laureati;
- Anagrafe dei dottori di ricerca;
- Anagrafe della ricerca;
- Dinamiche del personale e delle spese correlate;
- Organizzazione dei bilanci di Ateneo su base triennale;
- Individuazione e formalizzazione dei criteri per la valutazione della stabilità delle previsioni di entrata ed uscita;
- Individuazione e formalizzazione dei criteri e metodi per l'omogeneo trattamento e presentazione dei dati relativi alla contribuzione studentesca;
- Monitoraggio della gestione del personale e dei relativi costi in rapporto alla struttura delle entrate ed, in particolare, del FFO;
- Costruzione del sistema "reporting" aziendale che, attraverso l'esposizione della struttura delle entrate e delle spese, illustra la vocazione dell'Ateneo e verifica la coerenza con le opzioni programmatiche effettuate;
- Prosecuzione del processo di semplificazione amministrativa e dematerializzazione documentale (cfr risultati monitoraggio intermedio indicatori b.1 e b.2 in tema di azione 2.1.1.2 programmazione triennale DM 104/2014);
- Miglioramento dell'efficienza nell'erogazione dei servizi e sviluppo di un sistema di monitoraggio della qualità percepita (customer satisfaction) per le attività amministrative ad essi connessi;

- Passaggio a regime dalla contabilità finanziaria (CIA) a quella di tipo economico-patrimoniale (U-GOV) con implementazione di ulteriori funzionalità della piattaforma U-Gov comprensivo del modulo DataWareHouse su piattaforma Pentaho;
- Completamento della riorganizzazione dei Distretti amministrativi a servizio dei Dipartimenti.
- Messa a regime delle attività di supporto al Presidio della Qualità di Ateneo costituito a fine 2014 e che è subentrato a decorrere dal 2015 al Centro per la Qualità di Ateneo nella cura promozione e indirizzo del percorso AVA in continua interazione con Nucleo di valutazione di Ateneo.

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

E', al riguardo, da registrarsi il parere favorevole del Collegio dei Revisori sull'approvazione del bilancio 2015 (approvato dal CdA nella seduta del 21/07/2016), il terzo adottato seguendo il nuovo sistema di contabilità economico patrimoniale, ma il secondo ad essere stato adottato nella forma di Bilancio Unico, ovvero, comprensivo anche della contabilità dei dipartimenti e dei centri che, fino al 2013, pur avendo anche essi adottato il sistema di contabilità economico patrimoniale, avevano, tuttavia, conservato il regime di autonoma di bilancio.

Il Nucleo di valutazione nel redigere la Relazione di accompagnamento al bilancio consuntivo 2015, ai sensi dell'Art. 5, comma 21, della Legge 24/12/1993, n° 537 ha espresso, nel corso della seduta del 20/01/2017 apprezzamento per l'impegno dell'attività didattica e di ricerca, che ha contribuito a fare ottenere all'Università di Salerno ottimi punteggi nella valutazione dell'ANVUR e nelle classifiche nazionali tra cui quella del Sole 24 Ore collocando l'ateneo di Salerno al primo posto tra le Università meridionali. Tutto ciò considerato, e tenuto conto anche delle informazioni contenute nel quarto bilancio sociale di ateneo pubblicato sul sito istituzionale il Nucleo di Valutazione ha espresso il proprio parere positivo sul Bilancio d'esercizio 2015 in continuità con quanto si era espresso in analoga occasione l'anno precedente dove aveva rilevato tra l'altro che << .....Gli uffici hanno dunque proceduto a rideterminare anche i saldi di apertura al 1/01/2014 ricomprendendo, in questi, anche i valori delle quote di componenti dello stato patrimoniale e delle movimentazioni del conto economico ad esso connesse dei dipartimenti e dei centri, relativi all'anno precedente. In tal modo risultano superati i limiti del raffronto effettuato a fine esercizio 2013 tra valori derivanti dalla contabilità finanziaria (2012) e quelli derivanti dalla prima applicazione della contabilità economico patrimoniale (2013). Ciò implica che, a decorrere dal 2014, i raffronti tra i vari anni risulteranno più agevoli e potranno essere effettuati utilizzando la struttura di bilancio predisposto secondo lo schema che deriva dalla adozione della contabilità economico patrimoniale. >>

L'Amministrazione ha ottenuto il miglioramento delle proprie *performances* proseguendo nell'incremento e potenziamento dell'offerta dei servizi informatici on-line per gli studenti, per i docenti e per gli Uffici Amministrativi e completando il rinnovamento del proprio sito istituzionale per renderlo pienamente fruibile anche dai dispositivi mobile. e la protezione degli investimenti in tecnologie informatiche mediante il costante aggiornamento delle piattaforme di calcolo e di rete. Nel corso del 2016 è proseguita l'installazione dei terminali non intelligenti con architettura Cytrix e gestione centralizzata del software ai fini di un aumento della sicurezza generale del sistema di supporto informatico ed una migliore gestione dei flussi di dati.

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

Nell'ottica della semplificazione amministrativa e per il potenziamento dei servizi nel settore della dematerializzazione e della gestione dei flussi documentali di cui si è in parte già anticipato in precedenza, si è proseguito il percorso iniziato nel 2015 di integrazione della piattaforma per il protocollo informatico con le altre procedure applicative dell'Ateneo; sono stati posti ormai a regime il servizio di certificazione on-line, la piattaforma di Web Community attraverso cui è stato creato uno

spazio virtuale di scambio di oggetti multimediali tra docenti e studenti e la procedura informatizzata per la gestione della fatturazione elettronica inaugurata nel marzo 2015 che ha reso necessaria l'integrazione dei flussi documentali tra protocollo informatico, gestionale U-Gov e gestionale per i rapporti con l'istituto tesoriere.

E' stata inoltre resa operativa la piattaforma che consente la completa dematerializzazione della posta attraverso la gestione integrata dei prodotti della corrispondenza on line di poste italiane mediante l'affidamento del servizio alla Globalcom. Con l'obiettivo di potenziare le funzionalità di Titulus è stata resa operativa la pubblicazione dei documenti all'Albo Ufficiale gestita direttamente dall'operatore in sede di protocollazione.

Si sono, altresì, consolidate le metodologie e gli strumenti per la rilevazione della customer satisfaction dei servizi resi soprattutto verso gli studenti [con particolare riferimento al passaggio su piattaforma on line della rilevazione delle opinioni degli studenti sui Corsi di Studio ed elaborazioni rese disponibili in tempo reale ed in costante aggiornamento a favore dei Direttori di dipartimento, dei responsabili di corso di studio e dei singoli docenti con gradi diversi di abilitazione alla consultazione e ai servizi resi agli studenti con disabilità ( cfr la Relazione sui risultati dei questionari sottoposti agli studenti disabili e con DSA, nell'anno 2016 esaminata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 20/01/2017 da cui si evidenziano percentuali di giudizi positivi sui servizi offerti (più Sì che NO e Decisamente SI) sempre superiori al 55%, con punte del 97% sui servizi di accompagnamento alle lezioni)

Per quel che riguarda servizi specifici di Ateneo, è in ulteriore sviluppo l'implementazione del sistema di verbalizzazione degli esami via web con firma digitale remota e la pubblicazione degli esiti on line (per studenti e per docenti); è in costante adeguamento il software di Ateneo alle nuove normative MIUR per la gestione dell'ANS (Anagrafe Nazionale Studenti) e delle banche date laureati (Alma Laurea);

Si sono attivati le nuove procedure per la gestione della Ricerca, con un potenziamento del supporto alla ricerca nei singoli Distretti in stretto collegamento con i servizi centrali, il Catalogo di Ateneo sul portale UniSa, il Format di Ateneo per l'Autovalutazione della Ricerca per un costante monitoraggio dell'andamento della qualità della ricerca anche sulla base degli indicatori dei processi AVA – SUA Rd e VQR. E' stata avviata una analisi circa il posizionamento dell'Ateneo nelle diverse classifiche e graduatorie nazionali e internazionali, come Times Higher Education e QS ARWU- Shanghai e SIR - SCImago (rivelatasi utile strumento di comparazione e valutazione). Sono proseguite e sono state completate le attività per rispondere alla Campagna VQR 2011 – 2014. In corso l'estensione delle applicazioni del sistema informatico U-GOV predisposto dal CINECA in continuità con quanto già realizzato nel 2015.

Nel corso del 2016 è stata portata in gran parte a termine la migrazione della consultazione delle banche dati di ateneo alla nuova piattaforma Penthao del datawarehouse di ateneo .

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

Possono considerarsi consolidate le modifiche strutturali ed organizzative concluse e messe a regime nel 2015 , ed avviate nel 2014, anno nel quale, a valle della riorganizzazione delle strutture dipartimentali, è stata ridisegnata l'organizzazione delle strutture amministrative di supporto ai dipartimenti, con l'identificazione di un nuovo modello organizzativo flessibile di tipo distrettuale, direttamente posto sotto la responsabilità del Direttore Generale, e non più legata alla figura del segretario di dipartimento, ritenuto più funzionale alle innovazioni introdotte dalla legge 240/2010.

Sono stati consolidati i risultati della riorganizzazione delle strutture decentrate in distretti posti al servizio di più dipartimenti che aveva comportato la redistribuzione del personale, la rivalutazione delle

competenze, la determinazione di nuove attribuzioni, e un nuovo assetto organizzativo-funzionale del personale .

Anche per il 2016, le strategie proposte per la gestione del personale in applicazione di tutte le disposizioni che consentivano la contrazione delle risorse umane e che hanno trovato accoglimento nelle deliberazioni assunte dagli Organi di governo dell'Ateneo, hanno consentito allo stesso di mantenere al di sotto del 90% il rapporto tra le spese fisse e l'FFO.

Le iniziative formative destinate al personale dipendente TA 113 ore complessive di formazione articolate in 12 corsi e per una media complessiva di 9 ore di formazione annua per dipendente.

Un importante elemento per la definizione consapevole dei percorsi strategici e gestionali dell'Ateneo è rappresentato dal Bilancio Sociale, un documento pubblico, giunto ormai alla quarta edizione, al quale si è già accennato in premessa e integralmente consultabile al link <http://www.bilanciosociale.unisa.it/quarto>

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

## 2.4 Le criticità e le opportunità

L'anno 2016 è stato caratterizzato dalla prosecuzione del processo di riorganizzazione interna che aveva caratterizzato il 2014 ed il 2015, con il consolidamento dell'aggregazione dei Dipartimenti, e con il supporto dei Distretti. La riorganizzazione con il passaggio al nuovo sistema informativo contabile e con l'adozione della contabilità economico-patrimoniale di tipo autorizzatorio finalizzata alla redazione del terzo bilancio unico di Ateneo può ritenersi ormai completata. E' stata ridefinita anche la mappatura dei nuovi target dirigenziali adottati con il nuovo piano integrato della performance 2016-2018 redatto sulla base delle linee guida ANVUR del luglio 2015 .

Il documento presentava diverse criticità puntualmente rilevate dall' ANVUR nel documento di feedback del febbraio 2017 a cui l'università di Salerno ha risposto come è riportato in allegato 9 a cui si rimanda.

La consapevolezza di tali criticità , in primo luogo costituite dalla insoddisfacente presenza di indicatori sia di performance organizzativa sia di performance individuale e la mancanza di un aggiornato piano strategico di riferimento hanno indotto l'ateneo , ancor prima del documento di feedback dell' ANVUR ad adottare iniziative idonee a rimuovere tali criticità.

Negli ultimi mesi del 2016 e nei primi del 2017 si sono gettate le basi propedeutiche a garantire una effettiva integrazione tra il piano delle performance e gli altri documenti di rilevanza strategica e gestionale che descrivono la vita dell' ateneo , ovvero il piano strategico , il budget autorizzatorio ed il conto consuntivo , il piano anticorruzione e trasparenza..

Si è sostanzialmente dato impulso ad un percorso tracciato anni prima e interrotto tra il 2015 e la prima parte del 2016.

Con Delibere del 17/12/2013 e del 18/12/2013, rispettivamente il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione decisero di istituire cinque Gruppi di Lavoro Permanenti, uno per ognuna delle aree di intervento previste dall' art 1 ter della legge 31 marzo 2005 n 43, formati da componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione integrati con unità di personale amministrativo di provata qualificazione, con il compito di individuare, ciascuno per il proprio ambito di studio, i fenomeni di rilevanza strategica per l' Ateneo su cui intervenire, le dimensioni da analizzare , le azioni da attuare ed i relativi criteri descrittivi e di misurazione degli interventi e delle azioni da realizzare al fine di consentire, tra l'altro, coordinandosi tra loro, la formulazione anche del programma triennale dell' Ateneo di Salerno 2013-2015 ai fini della partecipazione al riparto della

quota di FFO a suo tempo stanziata dal Miur per la programmazione triennale universitaria di cui al DM 104/2014.

In conseguenza dell' emanazione del nuovo DM 635/2016 contenente le linee guida per la redazione dei programmi di ateneo finalizzati alla partecipazione al riparto della quota di FFO stanziata dal MIUR per la programmazione triennale 2016-2018 con DR Rep. n. 4990 del 11/10/2016 il Rettore ha rinnovato nella composizione i predetti Gruppi di Lavoro Permanenti integrandoli con alcuni Delegati del Rettore, il cui supporto amministrativo è stato definito con Decreto del Direttore Generale Rep. n. 5077 del 13/10/2016 che ha individuato gli Uffici e le modalità attraverso cui gli stessi, in virtù delle rispettive competenze avrebbero operato.

Il lavoro dei cinque gruppi di lavoro permanenti per la programmazione triennale di Ateneo ha portato alla elaborazione del piano triennale 2016-2018 sviluppato sulle tre linee mission (didattica, ricerca e terza missione) di una università generalista di media grandezza quale è quella di Salerno. La programmazione triennale unisa 2016-2018 è stata adottata con delibera del SA del 8/11/2016 e del CdA del 10/11/2016. Gli elementi caratterizzanti del documento sono riassumibili nei seguenti punti

- Individuazione degli obiettivi strategici da perseguire nel triennio
- Individuazione di un insieme di azioni ritenute adeguate a perseguire tali obiettivi strategici
- Individuazione ,nell'ambito di ciascuna delle tre "Aree Mission" sopra indicate, i soggetti Responsabili di presidiare l'effettiva attuazione delle azioni di rilevanza strategica e i soggetti Responsabili in termini gestionali ed operativi della loro attuazione, rispettivamente indicati "Responsabili del presidio dell' azione" e "Responsabili attuativi dell' azione". In questo ultimo caso la Componente Accademica e la Componente Amministrativa sono indicate, rispettivamente, facendo riferimento alle articolazioni organizzative proprie di ciascuna di esse (per la prima componente Dipartimenti, CdS, Facoltà etc, per la seconda i Dirigenti e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale o quelli Distrettuali).
- Enuclazione, per le tre "Aree Mission" dell' Ateneo delle Azioni che prevedono un coinvolgimento diretto e specifico di determinate articolazioni della struttura amministrativa dell' Ateneo nel cui alveo la Dirigenza in staff alla Direzione Generale è tenuta a sviluppare concordandoli con il Direttore Generale i programmi attuativi coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa entro i quali definire gli obiettivi e gli indicatori di performance individuale .

La delibera del CdA definisce queste come le "Azioni di riferimento per la formulazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale finalizzati alla redazione del Piano Integrato della Performance 2017-2019 e successivi per la sola componente del Personale TA".

A valle di questo atto, con Decreto Rettorale 6928/2016 del 15/12/2016 – Programmazione triennale universitaria 2016-2018 DM 635/2016 Programmi attuativi Obiettivi A,B,C. ratificato con delibera del CdA del 26/01/2017 , sono stati approvati i programmi attuativi ex DM 635/2016. Il format utilizzato è stato una ulteriore elaborazione di quello proposto con DD 2844/2016 al quale è stato aggiunto un prospetto denominato "crono programma dei Costi" articolati per quelli da gravare a carico della programmazione triennale e quelli da gravare a carico del bilancio di Ateneo. I costi rappresentati in tale prospetto erano solo i costi diretti finalizzati a sostenere ogni singola azione ed erano classificati per natura .

La metodologia descrittiva , limitata per il momento solo alla rappresentazione dei programmi attuativi finalizzati alla partecipazione al riparto della quota di FFO destinata alla programmazione triennale 2016-2018, dovrebbe essere estesa a breve anche a tutte le altre azioni contenute nel documento di programmazione generale approvato dal CdA il 10/11/2016.

L'illustrazione dei costi diretti classificati per natura estesa a tutte le azioni contenute nel documento unisa di programmazione triennale realizza l'esplicito collegamento della programmazione con la gestione del bilancio.

Con DD\_5974\_2016\_n\_92413\_16\_11\_16 è stato istituito il Gruppo di Lavoro Permanente per la Performance di Ateneo (GLPPA) con il compito di elaborare il Piano della Performance e la Relazione della Performance nei tempi e modi indicati dalla normativa vigente e richiamata nella parte motivata oggettivando i due documenti attraverso l'individuazione di un insieme minimo di indicatori di performance organizzativa e di performance individuale, curando l'implementazione del necessario sistema informativo dei flussi finalizzati ad alimentare, in modo sistematico e continuo, il predetto insieme di indicatori.

Il predetto gruppo, costituito originariamente da 9 funzionari scelti tra i capi degli uffici afferenti all'area delle risorse umane, all'area della programmazione strategica e supporto direzionale ed alla area della didattica e ricerca, ha sviluppato il Piano integrato delle performance 2017-2019 adottato dal CdA con delibera del 26/1/2017, che recepisce quanto deliberato dallo stesso CdA in sede di adozione del programma triennale unisa 2016-2018 in tema di obiettivi ed azioni da realizzare a cura del personale TA (integrazione del PP con il Piano strategico di Ateneo) e prevede, negli obiettivi assegnati ai dirigenti, quelli specificamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e l'assicurazione della trasparenza delle attività di supporto amministrativo alla didattica, ricerca e terza missione (integrazione del PP, con il Piano anticorruzione.)

Con circolare 27/2017 del marzo 2017 l'amministrazione ha dato indirizzi al personale con posizione di responsabilità di articolazione organizzativa, relativi alla elaborazione dei piani operativi rimarcando la necessità di svilupparli in stretta coerenza con i contenuti del piano delle performance 2017-2019 appena approvato.

Inoltre, nel 2016 il lavoro di riorganizzazione è stato finalizzato a linearizzare i procedimenti amministrativi e ad alleggerire i passaggi burocratico-formali consentendo una rapida riduzione dei tempi dei procedimenti. L'occasione è stata anche e non in modo trascurabile, fornita dall'esigenza di procedere ad un amappatura dei processi, procedure e procedimenti per la realizzazione di piani anticorruzione efficaci e dinamici. D'altronde, la semplificazione amministrativa connessa al maggior livello di digitalizzazione delle pratiche amministrative, al ricorso sempre più intenso a posta elettronica certificata e firma digitale, hanno consentito di confermare i risparmi già rilevati l'anno precedente e di ricevere risposte più rapide. Purtroppo sono state ancora rilevate criticità nell'utilizzo della p.e.c. non ancora diffusa a tutti i livelli degli uffici, ivi compresa la firma digitale per i responsabili dei procedimenti amministrativi. Opportunità per l'Ateneo nel suo complesso e per la componente tecnico amministrativa per quanto attiene la specifica tematica della gestione del ciclo della performance sembrano emergere dal ricorso sempre maggiore, da parte dei docenti dell'Ateneo, a fondi di finanziamento esterni quali i fondi di ricerca europei (VII P.Q., Horizon 2020, ecc.) che stanno impegnando le strutture amministrative a costanti ma anche stimolanti aggiornamenti professionali e al confronto con modalità di rendicontazione più articolate che possono offrire anche opportunità di job enrichment.

Per le medesime ricadute positive sulla componente tecnico amministrativa, non sono da trascurare le attività di internal audit dei progetti Prin e Furb, per le quali è stata istituita una Unità di Audit.

L'incremento delle risorse derivanti da finanziamenti esterni ha reso possibile incentivare la programmazione di posti di ricercatore a tempo determinato coperti con disponibilità derivanti da progetti di ricerca di durata pluriennale, offrendo nuove opportunità di reclutamento e potenziando i gruppi di ricerca con giovani unità di personale.

### 3. OBIETTIVI : RISULTATI ,RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1. Albero della performance

Si riporta l'albero della Performance di cui al Piano integrato della Performance per il triennio 2016/2018 articolato sulla base del consueto schema

Obiettivi strategici di Ateneo → Azioni strategiche → Obiettivi gestionali ed operativi del personale TA

Obiettivi strategici

#### 1) **Promozione della qualità del sistema universitario**

##### **1. I. Azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti:**

- 1) organizzazione di seminari/laboratorio di orientamento (costi a carico dell'Ateneo)
- 2) allestimento di un laboratorio informatico per lo svolgimento del Test di autovalutazione on line delle attitudini, motivazioni e capacità individuali (costi a carico dell'Ateneo)
- 3) organizzazione di seminari di orientamento generale (costi a carico dell'Ateneo)
- 4) organizzazione di seminari Scuola/Università dedicati ai docenti delle scuole secondarie (costi a carico dell'Ateneo)
- 5) Erogazione ed elaborazione questionari di customer satisfaction sottoposti a studenti e docenti partecipanti (costi a carico dell'Ateneo)
- 6) Implementazione ed analisi dei dati derivanti dai questionari di customer satisfaction (costi da finanziare col fondo per la programmazione triennale)

##### **1. II Azioni per la promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione:**

- 1) Implementazione dell'anagrafe delle collaborazioni di ateneo con altre università/o enti di Ricerca  
Stipulare nuovi accordi quadro con università e/o enti di ricerca impegnati in tematiche di ricerca e di didattica di interesse per l'ateneo
- 2) Incrementare lo scambio reciproco di docenti e ricercatori tra università e/o Enti di ricerca anche al fine di arricchire l'offerta formativa culturale delle istituzioni che collaborano nei limiti stabiliti dai regolamenti generali sulle attività didattiche delle università e/o enti di ricerca
- 3) Incrementare la partecipazione a progetti di ricerca e di didattica congiunti tra università e/o enti di ricerca stranieri in particolare utilizzando finanziamenti comunitari
- 4) Implementare il sito web in lingua inglese e rendere l'offerta formativa dell'ateneo comprensibile a livello internazionale
- 5) Istituzione di uno sportello unico "International visitors" finalizzato ad erogare servizi ed informazioni a favore di docenti /studenti stranieri
- 6) Promozione della partecipazione dell'ateneo in net work internazionali di cooperazione e mobilità per lo sviluppo di progetti congiunti nell'ambito della formazione e scambi di studenti e docenti
- 7) Aumentare il numero di docenti di istituzioni universitarie straniere mediante l'affidamento di corsi o con periodi di presenza certificati di almeno 3 mesi
- 8) Indirizzare una percentuale delle chiamate riservate a docenti esterni all' ateneo che hanno prestato servizio per almeno tre anni in università o enti di ricerca esteri in posizione equipollente
- 9) Promuovere lo sviluppo culturale e scientifico dell'ateneo in ambito internazionale anche attraverso il contributo transitorio di docenti e studiosi di ricerca stranieri o italiani dipendenti da università o enti

##### **1.III Azioni per l' incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico anche al fine di incrementare la quota minima del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, prevedendo nel regolamento di ateneo l'applicazione uniforme delle seguenti misure**

- 2) Dimensionamento sostenibile del sistema universitario
  - 2.I Azioni per la realizzazione di modelli federativi di università su base regionale e macro regionale, con le seguenti caratteristiche, ferme restando l'autonomia scientifica e gestionale dei federati nel quadro delle risorse attribuite
- 3) Potenziamento e valorizzazione del patrimonio strutturale e infrastrutturale dell' Ateneo
  - 3.I Azione di adeguamento del patrimonio edilizio e delle dotazioni strutturali ed infrastrutturali dell' ateneo di Salerno
  - 3.II Piano manutenzione ordinaria e straordinaria impiantistica e strutture
- 4) Valorizzazione delle risorse umane

- 4.1 Azione di rimodulazione della gestione del personale correlata alle cessazioni dal servizio,
- 4.2 Piano delle nuove assunzioni e passaggi di ruolo

L' albero delle performance si chiude con l'elencazione degli obiettivi gestionali ed operativi articolati per ambiti di funzioni/attività assegnati al personale TA e collegati e finalizzati a contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici sopra riportati da parte dell' Ateneo di Salerno , articolati

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

FUNZIONE DI II LIVELLO (ATTIVITA'/PPROCESSI)	DESCRIZIONE FUNZIONE	Progetti collegati, elementi essenziali
	Formulazione del dettaglio analitico delle attività/processi definiti nella presente articolazione	tutti i progetti indicati nelle sottostati righe
Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Supporto alle attività relative alla Procedura AVA-Programmazione Off 2016-2017	Sviluppo del modello di Autovalutazione dei CdS UNISA sulla base delle performance confrontate con CdS analoghi di altre università per un arco temporale di almeno un triennio
Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Legge 370/1999 Rilevazione delle opinioni degli studenti iscritti ai CdS OFF Unisa	Implementazione della nuova procedura di rendicontazione delle attività di cui alle linee guida ANVUR Nuclei 2015, modelli Tabelle 4 (Tabella 4 - Dati sulle Rilevazioni sulle opinioni degli studenti) e 5 (dati sui principali risultati e l'utilizzo delle rilevazioni delle opinioni degli studenti).
Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Supporto alle attività del Nucleo relative all'esercizio delle funzioni ex art. 12 e 14 d.lgs 19/2012	Sviluppo di una nuova procedura informatizzata per l'Analisi dell'Evoluzione dell'organizzazione dei Corsi di Studio sulla base delle informazioni disponibili sul sito della Scheda SUA CdS riservata ai Nuclei di Valutazione
Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Supporto alle attività del Nucleo relative all'esercizio delle funzioni come OIV ex d.lgs 150/2009- linee guida anvr, legge 114/2014	Integrazione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance con il Piano Trasparenza e il Piano anticorruzione ex linee guida ANVUR maggio 2015 e con i criteri ANAC di cui alle Sezioni Performance e Monitoraggio OIV del Portale della Trasparenza.
Controllo di Gestione e Rapporti con Nucleo di valutazione	Attività di supporto al Nucleo di valutazione di Ateneo ex legge 537/1993	Predisposizione del materiale documentale illustrativo dell'evoluzione delle macrovariabili relative ad organizzazione interna, evoluzione del contesto, didattica e ricerca, per la redazione della Relazione del Nucleo sul decennio 2004-2014 UNISA.
Affari Generali	Sviluppo e gestione di un modello di classificazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi e dei tempi di esecuzione	Elaborazione e sistemizzazione dei dati raccolti nel 2014 riguardanti le attività ed i procedimenti svolti dalle UOR, creazione del repository dei procedimenti e delle procedure e dei processi, elaborazione del manuale di manutenzione ed aggiornamento del repository
Affari Generali	Miglioramento dell'efficienza operativa dell'attività amministrativa e di segreteria degli Organi di Governo dell'Ateneo (Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, ecc.)	Analisi dei procedimenti suscettibili di completa dematerializzazione documentale, formulazione di buone pratiche per la riduzione dei documenti prodotti in formato cartaceo
Affari Generali	Collegamento del piano della Trasparenza e dell'Anticorruzione e relative relazioni con il Piano della Performance	Identificazione delle cerniere di collegamento tra Piano della Performance e Piano della Trasparenza ed Anticorruzione
Affari Generali	Risoluzione di problematiche legali, consulenza legale e rilascio pareri e indicazioni di tipo tecnico giuridico alle strutture dell'Amministrazione centrale e dell'Ateneo	Formulazione di una nuova classificazione tipologica per contenzioso sulla base della frequenza storica dei procedimenti seguiti, formulazione di un nuovo assetto organizzativo nella divisione e nella standardizzazione delle attività relative alla gestione del contenzioso
Biblioteche	Supporto amministrativo alla formulazione dei piani e programmi di sviluppo del Sistema Bibliotecario di Ateneo	Studio di un format per il collegamento tra analisi del fabbisogno librario annuo, definizione delle priorità, gestione delle acquisizioni
Biblioteche	Rendicontazione periodica sullo stato del Sistema Bibliotecario di Ateneo	Definizione dei contenuti automatizzabili per la riduzione dei tempi di elaborazione dei documenti di rendicontazione
Ricerca	Miglioramento in termini di efficacia ed efficienza delle attività di supporto amministrativo alla ricerca scientifica e al trasferimento tecnologico promosse all'interno dell'Università degli Studi di Salerno	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi
Ricerca	Miglioramento in termini di efficacia ed efficienza delle attività di supporto amministrativo al trasferimento tecnologico promosse all'interno dell'Università degli Studi di Salerno	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti, procedure e processi

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

Ricerca	Miglioramento delle attività amministrative di supporto alla selezione, raccolta, organizzazione e accesso all'informazione scientifica	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Ricerca	Sviluppo della attività di amministrative di supporto alle iniziative del personale docente e ricercatore tese alla individuazione e reperimento di fonti di finanziamento aggiuntive per la ricerca	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Ricerca	Sviluppo della attività di amministrative di supporto alle azioni ed iniziative del personale docente e ricercatore tese alla valorizzazione dei risultati della ricerca con la definizione e l'attuazione di politiche in materia di proprietà intellettuale. ( ad es Predisposizione e trasmissione dei dati di competenza per la diffusione ad organi esterni (MIUR, Nucleo di Valutazione, ecc.)	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Didattica	Miglioramento dell' efficacia e dell' efficienza delle attività amministrative di supporto alla gestione delle carriere studentesche	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Didattica	Presidio del flusso di comunicazioni, dati e documenti (in conformità a quanto previsto dal modello AQ di Ateneo) tra l'Amministrazione, Dipartimenti, il Presidio di Qualità e il Nucleo di Valutazione, per tutti processi, funzionali e programmatori, inerenti la didattica e i servizi agli studenti	1)Gestione del ciclo di definizione annuale dell'Offerta Formativa (assicura il rispetto dei termini per la redazione dei documenti in coerenza con le scadenze ministeriali) 2)Indirizza e coordina le attività degli Uffici Didattici dei Distretti per quanto attiene alla gestione dei CDS e delle carriere degli studenti 3)Aggiorna e sviluppa il complesso dei servizi amministrativi e informatici a disposizione dell'utenza studentesca 4)Organizza e implementa le attività che assicurino l'effettività del Diritto allo Studio (rapporti con l'Adisu, sostegno ai disabili, tutorato, part-time studenti, associazioni studentesche)
Didattica	Presidio del flusso di comunicazioni, dati e documenti (in conformità a quanto previsto dal modello AQ di Ateneo) tra l'Amministrazione, Dipartimenti, il Presidio di Qualità e il Nucleo di Valutazione, per tutti processi, funzionali e programmatori, inerenti la ricerca e le attività di terza missione	1)Gestione dei procedimenti ricorrenti connessi al sistema di assicurazione della Qualità della Ricerca (AVA - Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento : SUA-RD e VQR) assicurando il rispetto dei termini per la redazione dei documenti in coerenza con le scadenze ministeriali) 2)Organizza e implementa le attività che assicurino l'effettività del Diritto allo Studio (rapporti con l'Adisu, sostegno ai disabili, tutorato, part-time studenti, associazioni studentesche) 3)Assicura la ripartizione e la distribuzione delle risorse finanziarie stanziare dagli Organi di Ateneo a favore delle Strutture Dipartimentali (Fondi per la ricerca di base - FARB, dotazione ordinaria, risorse per assegni di ricerca, funzionamento laboratori didattici) 4)Presidia e razionalizza, anche in collegamento con gli Uffici di Distretto, il complesso delle attività amministrative connesse alla formazione post-laurea (dottorati, assegni, master, scuole di specializzazione, corsi di formazione)
Gestione risorse economiche e finanziarie	Sviluppo del modello organizzativo e procedurale in grado di fornire agli organi politici gli elementi necessari a deliberare i documenti di previsione e di esercizio nei tempi previsti	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Gestione risorse economiche e finanziarie	Miglioramento nella gestione e monitoraggio delle attività legate al sistema di tesoreria unico	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Gestione risorse economiche e finanziarie	Sviluppo del modello organizzativo di gestione dei flussi contabili necessari alla formazione del Bilancio consolidato di ateneo	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Gestione Risorse Umane	Informatizzazione completa della gestione dei fascicoli del personale dipendente	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Didattica	Rimodellazione organizzativa dei Servizi agli Studenti , potenziamento dell' interfaccia e dei canali comunicativi ed informativi	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Affari Generali	aggiornamento piano della Trasparenza e dell'anticorruzione e relative relazioni	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Appalti e Patrimonio Immobiliare	coordinamento degli adempimenti connessi alle attività di progettazione, appalto, direzione lavori ed esecuzione di lavori, di acquisizione di beni e servizi per la corretta manutenzione ed ampliamento del patrimonio immobiliare secondo il piano triennale dei lavori e della gestione dell'Ateneo	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Appalti e Patrimonio Immobiliare	coordinamento dell'iter procedurale per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie alla realizzazione di opere di competenza previste nel piano triennale dei LL.PP e delle forniture	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Appalti e Patrimonio Immobiliare	cura delle connessioni tra l'aspetto costruttivo, l'aspetto manutentivo e quello logistico nella gestione del patrimonio immobiliare	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Appalti e Patrimonio Immobiliare	promozione e coordinamento delle procedure gestionali, amministrative e tecniche per la rendicontazione dei finanziamenti delle opere degli Enti esterni.	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi
Appalti e Patrimonio Immobiliare	promozione e gestione di un efficiente servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'Ateneo e coordinamento delle attività necessarie per garantire il rispetto di tutte le norme	Identificazione e standardizzazione degli adempimenti , procedure e processi

### 3.2 Obiettivi strategici

Nella presente sezione si intende richiamare l'attenzione del lettore su alcuni più salienti indicatori di performance di Ateneo rilevati nel 2016 che integrano e danno corpo a quanto più dettagliatamente illustrato nella sezione 2.3 – “ Risultati raggiunti” ed alla quale si rimanda per un eventuale approfondimento

Il monitoraggio finale del MIUR sugli obiettivi raggiunti da UNISA nell' ambito della Programmazione triennale universitaria 2013-2015 è riassunto nel seguente Schema 1

Schema 1 - Pro3 2013-2015 - Esito finale del monitoraggio MIUR ed assegnazioni definitive								
Linea Progettuale	Indicatore	Fin chiesto (1)	Fin concesso (2)	Risultato % raggiunto (3)	RisultatoMedioDiLinea %	Fin C (5)	Fin ANC(6)	Fin R(7)
1.1.a		599400	479.520		100%	479.520		
	1_1_a_1			100%				
	1_1_a_2			100%				
	1_1_a_5			100%				
1.1.b		85000	68.000		100%	68.000		
	1_1_b_1			100%				
	1_1_b_2			100%				
1.2.a		385000	269.500		100%	269.500		
	1_2_a_3			100%				
	1_2_a_2			100%				
1.2.b		180000	144.000		100%	144.000		
	1_2_b_3			100%				
1.2.c		313050	313.050		50%		44.522	-268.528
	1_2_c_2			0%				
	1_2_c_3			100%				
1.2.d		60000	54.000		0%		19.051	-34.949
	1_2_d_2			0%				
1.2.e		396000	356.400		78%		311727	
	1_2_e_1			100%				
	1_2_e_5			34%				
	1_2_e_4			100%				
1.3		0			100%			
	1.3.a			100%				
	1.3.b			100%				
2.2.b		600.000	480.000		100%	480.000		
	2_2_b_1			100%				
	2_2_b_2			100%				
<b>Totali</b>		<b>2.618.450</b>	<b>2.164.470</b>			<b>1.441.020</b>	<b>375.300</b>	<b>- 303.477</b>
<b>Finanziamento consolidato al netto della somma da restituire</b>						<b>1.137.543</b>		
<b>(Fin C - Fin R)</b>								

Nel corso del monitoraggio intermedio 2014 ai sensi del DM 889/2014 e come previsto dal DM827/2013 sulla quota 2015 furono effettuati alcuni recuperi che giustificano la non perfetta coincidenza tra il valore complessivo di colonna Fin Concesso (2) e la somma delle ultime tre colonne a destra cambiando di segno, ovviamente, l'ultima ( cfr nota 9353 , 6 agosto 2015)

Fin chiesto (1) Finanziamento chiesto all' atto della presentazione delle linee progettuali 27 marzo 2014

Fin concesso (2) Finanziamento concesso dal MIUR a valle delle valutazioni dei progetti presentati ( 30/01/2015 )

Risultato % raggiunto (3) percentuale di raggiungimento del risultato per ogni indicatore

RisultatoMedioDiLinea media delle percentuali di raggiungimento di risultato per tutti gli indicatori della linea considerata

Fin C (5) quota di finanziamento consolidabile sul FFO

Fin ANC(6) quota di finanziamento acquisita a titolo definitivo ma non consolidabile sul FFO

Fin R(7) quota di finanziamento da restituire

F:\Produzione2016\ProgrammazioneTriennaleUniversitaria\_2016\_2018\NoteDG\[Mda1\_Pro3\_2016-2018\_Indicatori\_64766\_27\_09\_16.xls]Schema1

Oltre l'80 % degli obiettivi iniziali è stato raggiunto e circa i due terzi del finanziamento concesso è stato acquisito definitivamente al bilancio UNISA mentre la metà è stato consolidato come componente del FFO per gli anni successivi.

Nell' ambito dei finanziamenti competitivi per la ricerca , ad una deludente partecipazione dell' ateneo di Salerno al bando PRIN 2012 si contrappone un risultato di segno diametralmente opposto in occasione del bando PRIN 2015 i cui risultati sono stati resi noti tra ottobre e novembre 2016 così come illustrati nelle seguenti tavole.

Nel 2012 nessun progetto era stato ammesso al finanziamento , mentre nella successiva tornata valutativa si è assistito alla triplicazione dei progetti presentati ed all' ammissione di tre per un importo complessivo finanziato dal MIUR pari a € 1.152.721,00

**Prin 2015 Decreti Direttoriali MIUR del 20 settembre 2016 n. 1826, n. 1827 e n.1828**

Finanziamenti richiesti vs finanziamenti concessi

UNISA			
Settori	Contributi richiesti	Contributi concessi	% di successo
SH	8.472.947	169.412	2%
PE	17.742.080	983.309	6%
LS	8.806.397	-	0%
TOT GEN.	35.021.424	1.152.721	3%

Finanziamenti richiesti vs finanziamenti concessi

Italia			
Settori	Contributi richiesti	Contributi concessi	% di successo
SH	565.468.171	27.446.999	5%
PE	746.479.142	31.686.164	4%
LS	880.826.253	32.111.638	4%
TOT GEN.	2.192.773.566	91.244.801	4%

Progetti presentati vs progetti finanziati

UNISA			
Settori	Progetti presentati	Progetti finanziati	% di successo
SH	17	1	6%
PE	28	2	7%
LS	12	0	0%
TOT GEN.	57	3	5%

Progetti presentati vs progetti finanziati

Italia			
Settori	Progetti presentati	Progetti finanziati	% di successo
SH	1287	96	7%
PE	1483	95	6%
LS	1661	109	7%
TOT GEN.	4431	300	7%

F:\Produzione 2017\Relazione\_Performance\_2017 esercizio 2016\DatiPrin\_VQRPRO3\Prin 2015\[Prin\_2015\_statistiche.xls]Elab\_Prin\_2015

**Prin 2012 Decreto Direttoriale 18 ottobre 2013 n. 1959**

Finanziamenti richiesti vs finanziamenti concessi

UNISA			
Settori	Contributi richiesti	Contributi concessi	% di successo
SH	812.748	-	0%
PE	2.024.547	-	0%
LS	1.154.678	-	0%
TOT GEN.			

Finanziamenti richiesti vs finanziamenti concessi

Italia			
Settori	Contributi richiesti	Contributi concessi	% di successo
SH	70.293.295	7.651.978	11%
PE	128.698.558	15.303.958	12%
LS	131.984.030	15.303.958	12%
TOT GEN.	330.975.883	38.259.894	12%

Progetti presentati vs progetti finanziati

UNISA			
Settori	Progetti presentati	Progetti finanziati	% di successo
SH	3	-	0%
PE	5	-	0%
LS	3	-	0%
TOT GEN.	11	0	0%

Progetti presentati vs progetti finanziati

Italia			
Settori	Progetti presentati	Progetti finanziati	% di successo
SH	238	30	13%
PE	413	65	16%
LS	382	46	12%
TOT GEN.	1033	141	14%

G:\Produzione 2017\Relazione\_Performance\_2017 esercizio 2016\DatiPrin\_VQRPRO3\Prin 2012\[Statistiche Prin 2012.xls]ElabStatistiche  
I dati sono stati forniti dall' Ufficio Ricerca - Area III ed in parte acquisiti dai documenti MIUR-CINECA consultabili al link "http://prin.miur.it/"

Sempre nel 2016 sono stati resi noti dall'ANVUR i risultati della VQR 2011-2014

Nella Tabella 1 si riportano alcune statistiche generali sui prodotti attesi e conferiti dall'Università degli Studi di SALERNO nelle 16 aree. La percentuale dei prodotti conferiti sui prodotti attesi è in media del 97,36, superiore a quella media delle università. La variabilità della percentuale nelle aree va dal minimo del 90,14 dell'Area 14 al massimo del 100 delle Aree 2, 4, 8a e 11b.

Tabella 1. Statistiche generali sui prodotti dell'Università degli Studi di SALERNO per le 16 aree VQR.

Area	# Prodotti attesi (n)	% sul totale di area	# Prodotti conferiti	% conferiti su attesi	# Prodotti mancanti	% mancanti su attesi
1	181	3,18	178	98,34	3	1,66
2	73	1,84	73	100,00	0	0,00
3	132	2,52	131	99,24	1	0,76
4	12	0,63	12	100,00	0	0,00
5	79	0,91	77	97,47	2	2,53
6	120	0,70	119	99,17	1	0,83
7	12	0,22	11	91,67	1	8,33
8a	26	0,74	26	100,00	0	0,00
8b	67	2,36	66	98,51	1	1,49
9	194	2,03	192	98,97	2	1,03
10	196	2,15	192	97,96	4	2,04
11a	174	2,82	172	98,85	2	1,15
11b	17	0,76	17	100,00	0	0,00
12	244	2,76	224	91,80	20	8,20
13	181	2,07	178	98,34	3	1,66
14	71	2,31	64	90,14	7	9,86
<b>Totale</b>	<b>1779</b>	<b>1,74</b>	<b>1732</b>	<b>97,36</b>	<b>47</b>	<b>2,64</b>

Le tabella 1 e 2 sono state elaborate dall'Ufficio Statistico prendendo in considerazione i dati che riguardano l'Università degli Studi di SALERNO contenuti nella parte terza (analisi delle singole istituzioni) del Rapporto finale ANVUR sulla Valutazione della Qualità della Ricerca 2011-2014.

Nella Tabella 2 si riporta la sintesi della valutazione della produzione scientifica dell'Università degli Studi di SALERNO nelle varie aree. La tabella contiene i valori dei due indicatori di qualità media della ricerca I ed R, dei due parametri necessari al loro calcolo, la posizione nella graduatoria di area rispetto ai due indicatori, sia assoluta (nell'insieme delle istituzioni omogenee), sia, in parentesi, nell'insieme delle istituzioni dello stesso segmento dimensionale (Piccole, Medie, Grandi), il terzo indicatore X che valuta i prodotti eccellenti ed elevati.

Valori di R superiori a 1 indicano che l'ateneo presentato prodotti di una qualità media superiore alla media dell'area. Valori di X superiori a 1 indicano che l'ateneo ha presentato una percentuale di prodotti valutati come eccellenti ed elevati superiore alla media dell'area.

L'Università degli Studi di SALERNO è presente in tutte le sedici aree scientifiche, collocandosi tra le medie in nove aree e tra le piccole in sette aree.

L'indicatore R è maggiore di uno, e quindi superiore alla media nazionale di area, nelle aree 1, 3, 5, 6, 7, 8a, 8b, 9.

L'indicatore X è maggiore di uno, e quindi superiore alla media nazionale di area, nelle aree 3, 5, 6, 8a, 8b, 9.

Tabella 2. Valutazione della produzione scientifica dell'Università degli Studi di SALERNO.

Area	somma punteggi (v)	# prodotti attesi (n)	voto medio (I=v/n)	R	Pos. grad. compl.	# istituzioni compl.	Classe dimensionale	Pos. grad. classe	# istituzioni classe	% prodotti A+B	X
1	112,8	181	0,62	1,03	25	59	M	6	18	60,22	0,99
2	47,9	73	0,66	0,84	48	55	M	19	22	65,75	0,83
3	107,3	132	0,81	1,08	19	56	M	3	14	83,33	1,05
4	7,5	12	0,63	0,99	18	43	P	4	17	58,33	0,92
5	56,7	79	0,72	1,11	18	62	P	14	31	81,01	1,22
6	83,4	120	0,7	1,14	14	52	P	9	21	70	1,16
7	7,9	12	0,66	1,1	11	40	P	7	19	58,33	0,96
8a	14,3	26	0,55	1,18	6	44	P	5	29	50	1,21
8b	50,7	67	0,76	1,2	8	51	P	8	40	74,63	1,17
9	138,6	194	0,71	1,11	16	63	M	1	14	71,13	1,1
10	110,5	196	0,56	0,98	38	66	M	12	23	57,14	0,95
11a	94,1	174	0,54	0,98	36	74	M	10	20	52,87	0,95
11b	4,6	17	0,27	0,51	49	55	P	36	42	11,76	0,23
12	100,5	244	0,41	0,83	70	82	M	24	24	34,43	0,74
13	68,5	181	0,38	0,82	52	82	M	29	33	33,7	0,76
14	30,1	71	0,42	0,98	30	69	M	6	14	36,62	0,96

I parametri v e n rappresentano rispettivamente la valutazione complessiva dei prodotti attesi nell'area e il numero di prodotti attesi. Gli indicatori I e R rappresentano il voto medio dei prodotti attesi della istituzione nell'area e il rapporto tra voto medio della istituzione nell'area e voto medio di area. L'indicatore X rappresenta il rapporto tra la frazione di prodotti eccellenti ed elevati dell'istituzione nell'area e la frazione di prodotti eccellenti ed elevati dell'area. Le colonne Pos. grad. compl. e Pos. grad. classe rappresentano rispettivamente la posizione della istituzione nella graduatoria complessiva di area delle università e la posizione nella graduatoria della classe dimensionale di appartenenza secondo l'indicatore R. Le colonne Num. compl. e Num. classe indicano il numero complessivo delle università che hanno presentato prodotti nell'area e il numero delle università all'interno della classe dimensionale. Infine, la colonna Classe dimensionale indica la Classe di appartenenza della istituzione (P=piccolo, M=medio, G=grande)

La quota percentuale complessiva dei prodotti attesi (1,73749) va confrontata con il valore percentuale dell'indicatore finale IRFS (1,73366). Nel caso dell'Università degli Studi di SALERNO, il valore di IRFS è molto simile alla quota di prodotti attesi, il che significa che l'ateneo ha un peso qualitativo simile alla quota di prodotti attesi.

Si prosegue illustrando l'avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi strategici. Va osservato che la molteplicità di interessi diversi a cui risponde l'Ateneo rende piuttosto complessa la misurazione della propria performance, nel senso che i vari stakeholder definiscono gli elementi qualificanti della performance rispetto ai propri valori ed esigenze. Nel complesso, l'Università degli Studi di Salerno raggiunge risultati abbastanza in linea con la media nazionale nonostante siano minori le risorse a disposizione dell'Ateneo emerge un sostanziale allineamento dei dati della nostra Università con le medie nazionali in termini di servizi erogati ma una dotazione organica inferiore. L'affacciarsi sul mercato del lavoro dei laureandi impatta con le condizioni di contesto socio-economico, culturale e ambientale particolarmente fragili nell'area in cui opera l'Ateneo, rispetto ad altre Università che invece sono inserite in realtà territoriali dalle condizioni economico-sociali sicuramente più favorevoli, il che condiziona anche il tasso di abbandono registrato dalla nostra università. Su tale dato, comunque,

L'Ateneo intende investire sempre maggiori risorse per ridurre il tasso di abbandono, e riportarlo così ai livelli medi nazionali, consolidando e rafforzando le azioni tese ad un forte miglioramento nelle prospettive occupazionali.

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

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

Si fornisce un'ulteriore tabella con relativo grafico (dati normalizzati su quelli nazionali con base 100) riassuntivo della performance rispetto ai principali Stakeholder che è stato possibile calcolare in quanto risultavano essere disponibili i dati nazionali rispetto ai parametri presi in considerazione.

**Tabella 13 Indicatori di relazione sociale degli Stakeholder UNISA vs Italia**

Algoritmi	Parametri	UNISA	ITALIA	% UNISA vs Italia
A	Iscritti aa 2015/2016 (1)	34894	1501823	2,3%
B	Laureati as 2016 (1)	4860	271758	1,8%
C	Età media alla laurea as 2016 (1)	25,99526749	25,87362286	
D	Voto Medio alla Laurea as 2016 (1)	101,3644033	101,7463242	
E	Laureati aa 2015/2016 (1)	5023	243528	2,1%
F	Tempo Medio per la laurea aa 2015/2016 (1)	4,97	4,17	
G	N. iscritti nell'ateneo coinvolti in programmi di mobilità internazionale (studenti in uscita) aa 2014/2015 (2)	444	30825	1,4%
H	N. iscritti in atenei esteri coinvolti in programmi di mobilità internazionale presso l'ateneo italiano (studenti in entrata) aa 2014/2015 (2)	307	20.272	1,5%
I	N. interventi non finanziari a portatori di disabilità aa 2014/2015 (2)	3.238	24.220	13,4%
L	Iscritti aa 2014/2015 (2)	34757	1520975	2,3%
M =G/L	Numero di studenti In mobilità internazionale in uscita / Numero di iscritti (2)	1,28%	2,03%	
N =H/L	Numero di studenti nN mobilità internazionale in entrata / Numero di iscritti (2)	0,88%	1,33%	
O=I/L	Numero di interventi a favore di studenti con disabilità/ numero di iscritti (2)	9,32%	1,59%	
P	Gettito complessivo da contribuzione studentesca anno 2014 (Tabella A)	35.950.322	1.982.318.680	1,8%
Q	Spese complessive a favore degli studenti anno 2014 ( Tabella F )	7.889.554	1.315.898.830	0,6%
R=Q/P	Rapporto Spese/Entrate da contribuzione	21,95%	66,38%	
S	FFO 2016 €	115.023.867	6.487.501.222	1,8%
T = S/A	FFO/StudentiIscritti	3.296	4.320	
U=E/A	Laureati /Iscritti	14,40%	16,22%	
V	Età media personale docente (3)	50,63	52,67	
Z	Numero di docenti al 31/12/2015	966	47.785	2,02%
X =Z/A	Docenti/Studenti	2,77%	3,18%	

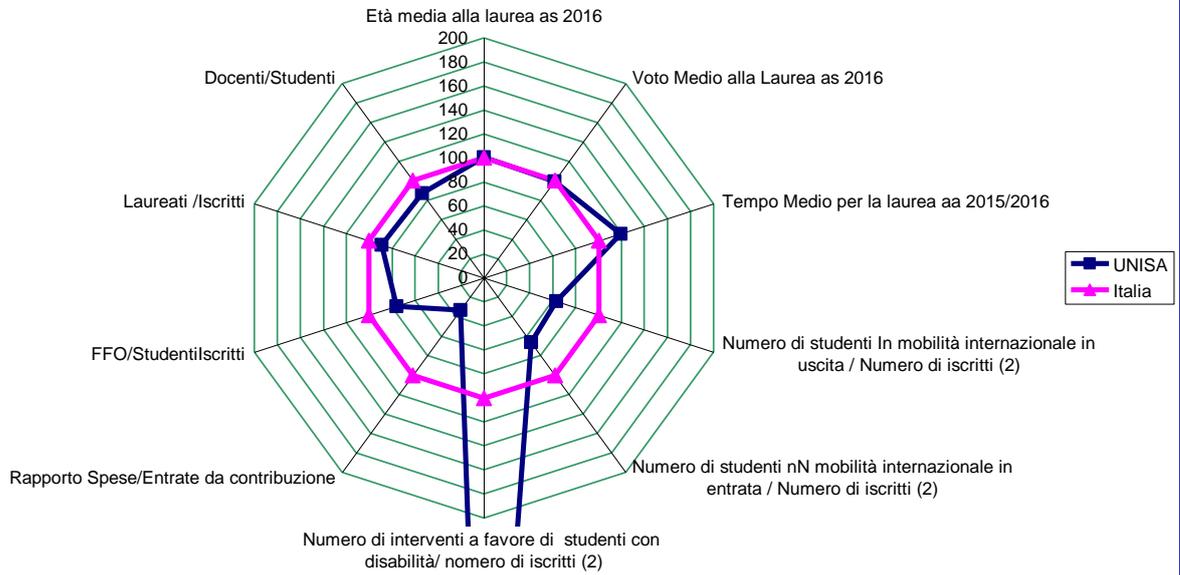
G:\Produzione 2017\Relazione\_Performance\_2017 esercizio 2016\DatANS\_CruscottoDiAteneoCINECA\NoteTecnicheModelli\_RP.xls]TavolaStakeHolders

(1) Dati ANS "http://cruscottoateneo.cineca.it/pentaho"

(2) Dati Uff.Statistica MIUR-Contribuzione Studentesca AA 2014/2015

(3) Dati UffStatisticio MIUR- Banca Dati Docenti di Ruolo

**Grafico Tabella 13 - Indicatori di relazione sociale Stakeholder unisa a.s. 2016 a.a. 2015/2016**



### 3.3 Obiettivi e piani operativi

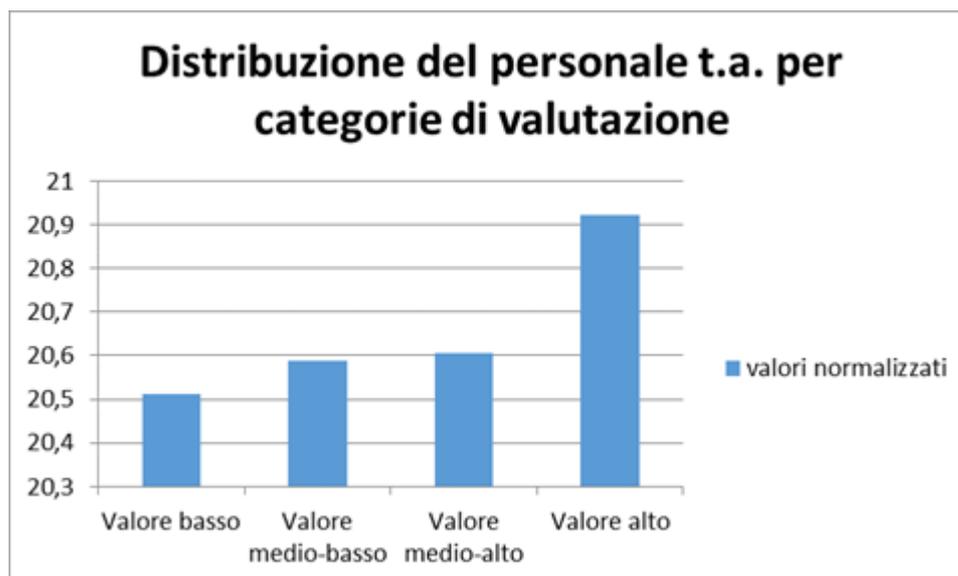
Si forniscono i quadri sinottici sulle principali caratteristiche e fasi del sistema di valutazione del personale in uso presso l'Ateneo sin dal 2009 ed in continuo adeguamento in relazione alle novità organizzative e strutturali oltre che alle finalità strategiche di Ateneo.

<b>TAB. 12 - Sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni e correlato sistema di organizzazione del lavoro per obiettivi</b>	
<b>FASI</b>	<b>INTERESSATI</b>
<b>1. obiettivi generali programmatici di Ateneo</b>	<b>Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione</b>
<b>2. linee di gestione (<i>priorità gestionali</i>) e obiettivi comuni di Ateneo</b>	<b>Direttore Generale e Dirigenti</b>
<b>3. obiettivi individuali</b>	<b>Direttore generale, Dirigenti, EP, D (<i>con incarichi di responsabilità</i>)</b>
<b>4. obiettivi comuni di unità</b>	<b>Responsabili di unità</b>
<b>5. condivisione degli obiettivi, compilazione dei "Piani di lavoro" e verifica della coerenza</b>	<b>Tutti</b>
<b>6. monitoraggio e verifiche intermedie</b>	<b>Valutatore e valutato</b>
<b>7. compilazione "Scheda di valutazione"</b>	<b>Valutatore</b>
<b>8. colloquio di valutazione ed eventuali osservazioni</b>	<b>Valutatore e valutato</b>
<b>9. verifica della coerenza e della omogeneità delle valutazioni; sistema premiante</b>	<b>Direttore Generale e Dirigenti</b>
<b>10. raccolta schede di valutazione per piani di miglioramento</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>

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

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

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



Graf. 16 – distribuzione in classi di valore degli esiti del processo di valutazione del personale tecnico-amministrativo (cat. B, C, D, EP) - anno 2016 –

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

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

### 3.3.1 Il sistema di indicatori di performance organizzativa

A partire dalla redazione del piano delle performance 2017-2019 l'ateneo ha dato corso alla formulazione di un insieme di indicatori di performance organizzativa basato sulla integrazione di dati ed informazioni acquisibili a livello delle proprie banche e dati ed informazioni messe a disposizione da banche dati pubbliche, in modo da poter effettuare confronti e connesse valutazioni, per quanto attualmente possibile con i contesti organizzativi di altre università pubbliche.

Indicatori di performance organizzativa

Gli indicatori di performance organizzativa mettono in relazione variabili descrittive di fenomeni di stato o di flusso con il volume complessivo delle Risorse Umane di personale Tecnico Amministrativo espresso in unità di personale riferite all'anno solare dell'esercizio preso a riferimento o del relativo costo sopportato dall'Amministrazione relativo a tali risorse riferite al medesimo anno solare dell'esercizio preso a riferimento

La scelta degli indicatori di performance organizzativa individuati per una sia pur iniziale descrizione dei fenomeni relativi alla gestione del personale tecnico amministrativo dell'università di Salerno è stata orientata in modo da soddisfare i seguenti criteri

la disponibilità attuale dei dati da elaborare in modo da utilizzare il patrimonio informativo già disponibile nell'ateneo

la economicità della rilevazione in modo da limitare al minimo l'uso di risorse umane, strumentali e finanziarie a questo dedicate, minimizzando l'impatto sui costi complessivi di ateneo della quota di costo finalizzata alla produzione di informazioni relative agli aspetti gestionali del personale tecnico amministrativo

la stabilità delle banche dati in modo da garantire confronti su serie temporali basate sulla medesima fonte di cognizione

la condivisione dei criteri di rilevazione a livello di eventuali banche dati nazionali in modo da permettere un immediato confronto con dati omologhi di altri atenei senza necessità di elaborazioni per la loro preventiva armonizzazione con queste ultime

l'approccio multi prospettico degli indicatori che utilizzano indifferentemente la prospettiva procedimentale (gli atti prodotti), procedurale (le norme di riferimento) e processuale (le attività sviluppate).

la riproducibilità del valore calcolato a partire dalla base dati utilizzata.

Gli indicatori si configurano come semplici rapporti tra volumi di stato o di flusso rispetto alla globalità delle unità di personale tecnico amministrativo presenti al 31/12/ dell'anno di riferimento

I volumi di stato o di flusso, sono direttamente o indirettamente riferibili all'impiego di personale tecnico amministrativo

Gli indicatori non descrivono direttamente e singolarmente l'efficienza organizzativa con cui ha operato il personale tecnico amministrativo nel corso di un esercizio, ma devono essere considerati nel loro complesso e aumentano progressivamente la loro efficacia descrittiva della performance organizzativa se considerati in una prospettiva temporale che si stratificherà nel corso degli anni.

La produzione delle informazioni non deve costituire intralcio all'organizzazione e svolgimento delle attività di competenza del personale TA ma deve essere un prodotto automaticamente generato dalla stessa.

L'informazione fornita dalla variabile rilevata non deve costituire lo scopo dell'attività ordinaria ma deve essere lo strumento di guida della stessa. Tale criterio non si applica alla sola frazione del personale TA che presiede ai processi di rilevazione, elaborazione e diffusione delle predette informazioni.

I valori degli indicatori utilizzati come base di riferimento per il piano delle performance 2017-2019 sono riferiti al 2015 trattandosi dell'anno più recente i cui dati possono considerarsi definitivi.

Descrizione degli indicatori

#### Indicatore Descrizione

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Ind1 Numero di immatricolati per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia ("Il personale in servizio al 31/12 è dato dal numero di dipendenti che nel mese di Dicembre hanno ricevuto una IIS pari ad almeno il 95% della IIS mensile teorica associata alla propria qualifica.)     |
| 2 | Ind2 Numero di iscritti per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia ("Il personale in servizio al 31/12 è dato dal numero di dipendenti che nel mese di Dicembre hanno ricevuto una IIS pari ad almeno il 95% della IIS mensile teorica associata alla propria qualifica.)          |
| 3 | Ind3 Numero di iscritti regolari per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia ("Il personale in servizio al 31/12 è dato dal numero di dipendenti che nel mese di Dicembre hanno ricevuto una IIS pari ad almeno il 95% della IIS mensile teorica associata alla propria qualifica.) |
| 4 | Ind4 Numero di laureati per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia ("Il personale in servizio al 31/12 è dato dal numero di dipendenti che nel mese di Dicembre hanno ricevuto una IIS pari ad almeno il 95% della IIS mensile teorica associata alla propria qualifica.)          |
| 5 | Ind5 Numero di usciti al netto dei laureati per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato  |

secondo i criteri banca dati Dalia ("Il personale in servizio al 31/12 è dato dal numero di dipendenti che nel mese di Dicembre hanno ricevuto una IIS pari ad almeno il 95% della IIS mensile teorica associata alla propria qualifica.)

- 6 Ind6 Numero di immatricolati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia
- 7 Ind7 Numero di iscritti per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia
- 8 Ind8 Numero di iscritti regolari per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia
- 9 Ind9 Numero di laureati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia
- 10 Ind10 Numero di usciti al netto dei laureati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia
- 11 Numero di unità di personale Docente e Ricercatore per ogni unità di personale Tecnico Amministrativo
- 12 Costo del personale Docente e Ricercatore per ogni mille euro di costo del personale TA
- 13 Tempo medio dei pagamenti fornitori (art 33 dlgs 33/2013)
- 14 Numero di registrazioni all' albo ufficiale di Ateneo per ogni unità di personale TA
- 15 Numero di decreti repertoriati per ogni unità di personale TA
- 16 Numero di delibere del SA per ogni unità di personale TA
- 17 Numero di delibere del CdA per ogni unità di personale TA
- 18 Numero di Contratti – Convenzioni Repertoriati per ogni unità di personale TA

Gli indicatori 1-10 e 14-18 sono dei rapporti che determinano il valore che assumerebbe la variabile descrittiva se tutte le unità di personale TA fossero impiegate esclusivamente nel fenomeno che questa descrive sia in termini di unità sia in termini di costo

L'indicatore 13 descrive un tempo medio di esecuzione di una procedura (di pagamento) in riferimento ad una determinata consistenza di unità di personale TA

Gli indicatori 11-12 sono dei rapporti tra due grandezze di stato e possono essere tradotti rispettivamente nel numero di unità di personale docente per ogni unità di personale TA e nella frazione del valore complessivo di costo del personale docente per ogni mille euro di costo del personale TA.

Mantenendo costanti i criteri di rilevazione sia della variabile descrittiva del fenomeno, sia delle unità di personale TA è possibile utilizzare tali rapporti per effettuare confronti con tutte le altre università Statali. Cosa che è stata resa possibile per i primi 12 indicatori e che sarebbe possibile anche per gli indicatori 14-18 in caso fossero disponibili identici dati analitici per le altre università statali.

Indicatori di performance organizzativa a livello di Ateneo anno 2016

Indicatore	Descrizione	as 2016 aa 2016/2017					
		UNISA		Atenei Statali			
		Valore UNISA	Posto UNISA	Media	Min	Max	III quartile
Ind 01	Ind1 Numero di immatricolati per unità di personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	14,03	11	9,59	2,37	32,58	12,58
Ind 02	Ind2 Numero di iscritti per unità di personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	55,48	6	34,18	5,80	102,37	42,71
Ind 03	Ind3 Numero di iscritti regolari per unità di personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	36,87	7	24,43	4,90	78,92	31,45
Ind 04	Ind4 Numero di laureati per unità di personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	7,77	14	6,28	1,10	18,07	7,75
Ind 05	Ind5 Numero di usciti al netto dei laureati per unità di personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	5,10	7	2,61	0,17	24,26	3,38
Ind 06	Ind6 Numero di immatricolati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,30	9	0,21	0,04	0,63	0,26
Ind 07	Ind7 Numero di iscritti per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	1,17	6	0,73	0,11	1,97	0,90
Ind 08	Ind8 Numero di iscritti regolari per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,78	8	0,52	0,09	1,52	0,66
Ind 09	Ind9 Numero di laureati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,16	14	0,13	0,02	0,37	0,16
Ind 10	Ind10 Numero di usciti al netto dei laureati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2016 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,11	6	0,06	0,00	0,47	0,07
Ind 11	Numero di unità di personale Docente e Ricercatore per ogni unità di personale Tecnico Amministrativo	1,40	6	1,04	0,41	2,04	1,21
Ind 12	Costo del personale Docente e Ricercatore per ogni mille euro di costo del personale TA	2,64	9	2,13	0,57	4,95	2,47

Indicatore	Unità di personale TA al 31/12/2016 Criterio Banca Dati Dalia	Variabile a numeratore	Valore Variabile	Algoritmo indicatore	Valore Indicatore
Ind 13	625			Numero medio di giorni per pagamento fornitori ( DPCM 22/9/2014 art. 9 c.3 )	9,39
Ind 14	625	Numero di documenti repertoriati per la pubblicazione all' albo di Ateneo	1418	Numero di documenti repertoriati per la pubblicazione all' albo di Ateneo/Numero di unità di personale TA	2,27
Ind 15	625	Numero di decreti repertoriati	7140	Numero di decreti repertoriati/Numero di unità di personale TA	11,42
Ind 16	625	Numero di Contratti convnizioni repertoriati	2760	Numero di Contratti convnizioni reptoriati/Numero di unità di personale TA	4,42
Ind 17	625	Numero di Delibere De Senato accademico repertoriate	187	Numero di Delibere De Senato accademico repertoriate/Numero di unità di personale TA	0,30
Ind 18	625	Numero di Delibere del CdA reperrtoriate	282	Numero di Delibere del CdA reperrtoriate/Numero di unità di personale TA	0,45

Indicatori di performance organizzativa a livello di Ateneo anno 2015

Indicatore	Descrizione	as 2015 aa 2015/2016					
		UNISA		Atenei Statali			
		Valore UNISA	Posto UNISA	Media	Min	Max	III quartile
Ind 01	Ind1 Numero di immatricolati per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	13,13	12	8,91	1,96	34,97	12,20
Ind 02	Ind2 Numero di iscritti per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	56,87	5	33,92	6,38	105,23	41,34
Ind 03	Ind3 Numero di iscritti regolari per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	35,53	7	23,66	4,37	78,96	30,01
Ind 04	Ind4 Numero di laureati per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	7,41	16	6,06	1,82	18,09	7,41
Ind 05	Ind5 Numero di usciti al netto dei laureati per unità di personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	5,80	8	2,86	0,27	13,47	4,28
Ind 06	Ind6 Numero di immatricolati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,27	13	0,19	0,04	0,66	0,26
Ind 07	Ind7 Numero di iscritti per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	1,17	7	0,71	0,12	2,10	0,89
Ind 08	Ind8 Numero di iscritti regolari per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,73	10	0,50	0,08	1,49	0,65
Ind 09	Ind9 Numero di laureati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,15	16	0,13	0,03	0,38	0,15
Ind 10	Ind10 Numero di usciti al netto dei laureati per ogni mille euro di costo del personale TA al 31/12/2015 calcolato secondo i criteri banca dati Dalia	0,12	9	0,06	0,01	0,31	0,08
Ind 11	Numero di unità di personale Docente e Ricercatore per ogni unità di personale Tecnico Amministrativo	1,46	7	1,04	0,39	2,01	1,25
Ind 12	Costo del personale Docente e Ricercatore per ogni mille euro di costo del personale TA	2,74	11	2,11	0,62	4,86	2,55

Indicatore	Unità di personale TA al 31/12/2015 Criterio BancaDati Dalia	Variabile a numeratore	ValoreVariabile	Algoritmo indicatore	Valore Indicatore
Ind 13	615			Numero medio di giorni per pagamento fornitori ( DPCM 22/9/2014 art. 9 c.3 )	- 10 gg.
Ind 14	615	Numero di documenti repertoriati per la pubblicazione all' albo di Ateneo	1452	Numero di documenti repertoriati per la pubblicazione all' albo di Ateneo/Numero di unità di personale TA	2,36
Ind 15	615	Numero di decreti repertoriati	5414	Numero di decreti repertoriati/Numero di unità di personale TA	8,80
Ind 16	615	Numero di Contratti convnizioni repertoriati	3088	Numero di Contratti convnizioni reptoriati/Numero di unità di personale TA	5,02
Ind 17	615	Numero di Delibere De Senato accademico repertoriate	167	Numero di Delibere De Senato accademico repertoriate/Numero di unità di personale TA	0,27
Ind 18	615	Numero di Delibere del CdA reperrtoriate	199	Numero di Delibere del CdA reperrtoriate/Numero di unità di personale TA	0,32

### **3.3.2. Riformulazione della programmazione triennale ex legge 43/2005 e riformulazione del piano integrato delle performance ex Art. 10, 11 D.lgs. del 27 ottobre 2009, n.150, Legge del 6 novembre 2012, n.190 , delibera CiVIT 112/2010, Documento ANVUR Luglio 2015 “ Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane”**

Negli ultimi mesi del 2016 e nei primi del 2017 si sono gettate le basi propedeutiche a garantire una effettiva integrazione tra il piano delle performance e gli altri documenti di rilevanza strategica e gestionale che descrivono la vita dell'ateneo , ovvero il piano strategico , il budget autorizzatorio ed il conto consuntivo , il piano anticorruzione e trasparenza..

Si tratta di descrivere in estrema sintesi i primi risultati di un processo complesso sviluppatosi nel corso di un triennio

Con Delibere del 17/12/2013 e del 18/12/2013, rispettivamente il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione decisero di istituire cinque Gruppi di Lavoro Permanenti, uno per ognuna delle aree di intervento previste dall' art 1 ter della legge 31 marzo 2005 n 43, formati da componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione integrati con unità di personale amministrativo di provata qualificazione, con il compito di individuare, ciascuno per il proprio ambito di studio, i fenomeni di rilevanza strategica per l' Ateneo su cui intervenire, le dimensioni da analizzare , le azioni da attuare ed i relativi criteri descrittivi e di misurazione degli interventi e delle azioni da realizzare al fine di consentire, tra l'altro, coordinandosi tra loro, la formulazione anche del programma triennale dell' Ateneo di Salerno 2013-2015 ai fini della partecipazione al riparto della quota di FFO a suo tempo stanziata dal Miur per la programmazione triennale universitaria di cui al DM 104/2014.

In conseguenza dell' emanazione del nuovo DM 635/2016 contenente le linee guida per la redazione dei programmi di ateneo finalizzati alla partecipazione al riparto della quota di FFO stanziata dal MIUR per la programmazione triennale 2016-2018 con DR Rep. n. 4990 del 11/10/2016 il Rettore ha rinnovato nella composizione i predetti Gruppi di Lavoro Permanenti integrandoli con alcuni Delegati del Rettore, il cui supporto amministrativo è stato definito con Decreto del Direttore Generale Rep. n. 5077 del 13/10/2016 che ha individuato gli Uffici e le modalità attraverso cui gli stessi, in virtù delle rispettive competenze avrebbero operato.

Il lavoro dei cinque gruppi di lavoro permanenti per la programmazione triennale di Ateneo ha portato alla elaborazione del piano triennale 2016-2018 sviluppato sulle tre linee mission (didattica, ricerca e terza missione) di una università generalista di media grandezza quale è quella di Salerno. La programmazione triennale unisa 2016-2018 è stata adottata con delibera del SA del 8/11/2016 e del CdA del 10/11/2016. Gli elementi caratterizzanti del documento sono riassumibili nei seguenti punti

Individuazione degli obiettivi strategici da perseguire nel triennio  
Individuazione di un insieme di azioni ritenute adeguate a perseguire tali obiettivi strategici  
Individuazione ,nell'ambito di ciascuna delle tre “Aree Mission” sopra indicate, i soggetti Responsabili di presidiare l'effettiva attuazione delle azioni di rilevanza strategica e i soggetti Responsabili in termini gestionali ed operativi della loro attuazione, rispettivamente indicati “RESPONSABILI DEL PRESIDIO DELL'AZIONE” e “ RESPONSABILI ATTUATIVI DELL'AZIONE”. In questo ultimo caso la Componente Accademica e la Componente Amministrativa sono indicate, rispettivamente, facendo riferimento alle articolazioni organizzative proprie di ciascuna di esse (per la prima componente Dipartimenti, CdS, Facoltà etc, per la seconda i Dirigenti e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale o quelli Distrettuali).

Enucleazione, per le tre “Aree Mission” dell' Ateneo delle Azioni che prevedono un coinvolgimento diretto e specifico di determinate articolazioni della struttura amministrativa dell' Ateneo nel cui alveo la Dirigenza in staff alla Direzione Generale è tenuta a sviluppare concordandoli con il Direttore Generale i programmi attuativi coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa entro i quali definire gli obiettivi e gli indicatori di performance individuale .

La delibera del CdA definisce queste come le “Azioni di riferimento per la formulazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale finalizzati alla redazione del Piano Integrato della Performance 2017-2019 e successivi per la sola componente del Personale TA”.

A valle di questa atto, con Decreto Rettorale 6928/2016 del 15/12/2016 – Programmazione triennale universitaria 2016-2018 DM 635/2016 Programmi attuativi Obiettivi A,B,C. ratificato con delibera del CdA del 26/01/2017, sono stati approvati i programmi attuativi ex DM 635/2016. Il format utilizzato è una ulteriore elaborazione di quello proposto con DD 2844/2016 al quale è stato aggiunto un prospetto denominato “crono programma dei Costi” articolati per quelli da gravare a carico della programmazione triennale e quelli da gravare a carico del bilancio di Ateneo. I costi rappresentati in tale prospetto erano solo i costi diretti finalizzati a sostenere ogni singola azione ed erano classificati per natura.

La metodologia descrittiva, limitata per il momento solo alla rappresentazione dei programmi attuativi finalizzati alla partecipazione al riparto della quota di FFO destinata alla programmazione triennale 2016-2018, dovrebbe essere estesa a breve anche a tutte le altre azioni contenute nel documento di programmazione generale approvato dal CdA il 10/11/2016.

L'illustrazione dei costi diretti classificati per natura estesa a tutte le azioni contenute nel documento unisa di programmazione triennale realizza l'esplicito collegamento della programmazione con la gestione del bilancio.

Con DD\_5974\_2016\_n\_92413\_16\_11\_16 è stato istituito il Gruppo di Lavoro Permanente per la Performance di Ateneo (GLPPA) con il compito di elaborare il Piano della Performance e la Relazione della Performance nei tempi e modi indicati dalla normativa vigente e richiamata nella parte motiva oggettivando i due documenti attraverso l'individuazione di un insieme minimo di indicatori di performance organizzativa e di performance individuale, curando l'implementazione del necessario sistema informativo dei flussi finalizzati ad alimentare, in modo sistematico e continuo, il predetto insieme di indicatori.

Il predetto gruppo, costituito originariamente da 9 funzionari scelti tra i capi degli uffici afferenti all'area delle risorse umane, all'area della programmazione strategica e supporto direzionale ed alla area della didattica e ricerca, ha sviluppato il Piano integrato delle performance 2017-2019 adottato dal CdA con delibera del 26/1/2017, che recepisce quanto deliberato dallo stesso CdA in sede di adozione del programma triennale unisa 2016-2018 in tema di obiettivi ed azioni da realizzare a cura del personale TA (integrazione del PP con il Piano strategico di Ateneo) e prevede, negli obiettivi assegnati ai dirigenti, quelli specificamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e l'assicurazione della trasparenza delle attività di supporto amministrativo alla didattica, ricerca e terza missione (integrazione del PP, con il Piano anticorruzione.)

Con circolare 27/2017 del marzo 2017 l'amministrazione ha dato indirizzi al personale con posizione di responsabilità di articolazione organizzativa, relativi alla elaborazione dei piani operativi rimarcando la necessità di svilupparli in stretta coerenza con i contenuti del piano delle performance 2017-2019 appena approvato.

Immediatamente a valle dell'approvazione del Piano triennale 2016-2018 il gruppo di lavoro concentrò la propria attenzione sugli obiettivi gestionali ed operativi che l'Ateneo aveva assegnato al personale TA per la realizzazione di azioni funzionali al perseguimento strategici, che, nel documento approvato dal Cda il 10/11/2016 erano dettagliatamente declinati nella **Tabella 4** ad oggetto “Azioni di riferimento per la formulazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale finalizzati alla redazione del Piano Integrato della Performance 2017-2019 e successivi per la sola componente del Personale TA”

Sulla base delle azioni e degli uffici Tecnico amministrativi coinvolti il gruppo di lavoro ha individuato una serie di indicatori di performance organizzativa a livello di unità operative con la finalità di disporre di un set di descrittori in grado di costituire la cornice per la redazione dei

piani operativi entro i quali sarebbero stati declinati gli obiettivi individuali che, nel momento in cui questa relazione sta prendendo corpo, sono oggetto di definizione.

Anche in questo caso, la redazione del piano delle performance 2017-2019 ha costituito l'occasione per la costruzione del quadro di riferimento individuato nell'esercizio 2015, mentre in questa sede, quello stesso quadro di riferimento può già essere utilizzato per un primo confronto dei risultati conseguiti nel 2016 che è l'oggetto della presente relazione.

Si riportano di seguito i valori rilevati per il 2016 fino ad oggi disponibili e, a seguire, quelli di riferimento relativi al 2015 elencati in base alle azioni previste nella citata tabella 4 Delibera CdA 10/11/2017, di approvazione della programmazione triennale unisa 2016-2018

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

Risultati esercizio 2016

Azione Tabella 4 delibera CdA 247 del 10/11/2016	Indicatori monitoraggio Azione	Valore indicatore	Rapporto con personale TA <sup>1</sup>	
1.2- promuovere la cultura della qualità presidiando tutti i processi sia quelli formativi sia quelli della struttura amministrativa	Numero di ore di formazione del personale TA	<b>287</b>	<b>0,46</b>	
	Numero di unità di personale coinvolte	<b>431</b>	<b>0,70</b>	
1.3 – garantire servizi efficienti agli studenti sia dal punto di vista logistico organizzativo , dell' accoglienza e degli adempimenti di carattere amministrativo , sia dal punto di vista dell' assistenza, sostegno, stimolo, indirizzo tutoraggio, relativamente al processo formativo	Numero di studenti disabili iscritti (aa 2015/16) (Totali tra Corsi di Laurea + Post Laurea)	<b>288</b>	<b>0,46</b>	
	Numero di candidati alle prove di accesso che hanno ricevuto supporto nello svolgimento della prova;	<b>64</b>	<b>0,1</b>	
	Numero di borse di studio	<b>1.378</b>	<b>2,2</b>	
	Numero di assegni di ricerca; <b>(101 maschi -129 donne)</b>	<b>230</b>	<b>0,37</b>	
	Numero di studenti designati per lo svolgimento di attività di tutorato o attività didattico-integrative ex L. 170/03 o beneficiari di altri premi o sussidi.			
1.7 rafforzare la comunicazione anche utilizzando canali innovativi e social media	Numero di visite al sito @unisa	<b>2.375.986</b>	<b>3801</b>	
	Numero di follwers unisa sui social media dove unisa è presente	<b>211366</b>	<b>338</b>	
1.15 aumentare i servizi di supporto gestiti in modo condiviso per realizzare economie di scala e rimuovere duplicazioni .	Numero di processi legati alle carriere degli studenti gestiti centralmente, realizzando economie di scala	Numero di pergamene di laurea stampate (a.s. 2016)	<b>5043</b>	<b>8,0</b>
		Numero di certificati di laurea rilasciati	<b>1050</b>	<b>1,7</b>
		Numero di richieste di conferma di titolo accademico evase	<b>1350</b>	<b>2,2</b>
		Numero di studenti assegnatari di borsa di studio o idonei per i quali è stato effettuato il rimborso delle tasse e contributi versati	<b>1240</b>	<b>1,98</b>
		Numero di corsi di laurea e di laurea magistrale per i quali sono state pubblicate, nella sezione "immatricolazioni" del sito web di Ateneo, tutte le informazioni di tipo didattico e amministrativo propedeutiche all'eventuale iscrizione (bandi di concorso, requisiti di accesso etc.) a.a. 2016/17	<b>74</b>	<b>0,12</b>
		Numero di attestazioni ISEE, richieste dagli studenti iscritti per ottenere la riduzione dei contributi universitari, trasmesse alla Guardia di Finanza per le verifica dei dati autocertificati.	<b>60408</b>	<b>96,7</b>
1.20 Incentivare gli studenti a svolgere stages formativi esterni all'Università' di appartenenza durante il corso di studi	Numero di studenti che hanno acquisito almeno un CFU in stage formativi esterni(1705 STA + 278 STE)			

<sup>1</sup> Il numero di unità di personale utilizzato a denominatore è quello rilevato dalla banca dati Dalia nel 2016 è stato pari a 625 unità di personale TA

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

1.21 supportare dal punto logistico organizzativo le attività di job Placement sia a livello dell'Amministrazione centrale sia a livello dei dipartimenti e dei singoli corsi di studio	Numero di interrogazioni effettuate dalle aziende in banca dati ( n. curricula scaricati da aziende)		<b>10.246</b>	<b>16,33</b>
1.22 aumentare le sinergie con il mondo del lavoro	Numero di aziende registrate		<b>544</b>	<b>0,87</b>
1.23 potenziare i servizi on line dedicati agli studenti sia relativamente agli adempimenti burocratici sia relativamente all' area dell' informazione e della promozione di ateneo	Numero di procedimenti completati on line dagli studenti	Piani di studio	<b>11000</b>	<b>17,6</b>
		Conseguimento titolo as 2016	<b>4971</b>	<b>7,95</b>
	Numero di mail di richiesta di informazioni e o di supporto evase dagli uffici che si occupano della gestione amministrativa delle carriere degli studenti iscritti ai corsi di laurea		<b>66049</b>	<b>105,67</b>
1.24 valorizzare l' attività delle associazioni studentesche sia come potenziale canale informativo e divulgativo delle iniziative dell' ateneo sia indirizzandone l' attività in modo da qualificarne la effettiva rilevanza delle attività culturali di cui si fanno promotrici	Numero di associazioni culturali studentesche iscritte all' albo unisa		<b>65</b>	<b>1,1</b>
1.25 utilizzare le informazioni fornite dai risultati della valutazione della didattica da parte degli studenti come strumento di guida per adeguare contenuti e organizzazione delle attività formative alle aspettative di coloro a cui sono rivolte.	Numero di questionari sulla valutazione della didattica raccolti 2015/2016 ( Schede 1 e 3 AVA)		<b>121.744</b>	<b>194,8</b>
1.26 favorire l'aggiornamento del personale tecnico amministrativo mirandolo alle attività effettivamente svolte	Indicatori Azione 1.2			
1.28 Favorire l' internazionalizzazione dell' Offerta Formativa	Numero di corsi di studio internazionali <sup>2</sup>		<b>12</b>	
	Numero di studenti in mobilità	(IN:387 OUT 445)	<b>832</b>	<b>1,33</b>
	numero accordi internazionali	(Erasmus+ Cooperazione Internazionale + Doppio titolo + dottorati con tesi in co tutela ) (637+163+10+88)	<b>898</b>	<b>1,44</b>
1.29 sostenere i programmi di continuo adeguamento strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della didattica nei settori nei quali sono segnalate criticità da parte degli studenti	In corso di definizione			

<sup>2</sup> aa 2016/2017 – cfr il Portale della Qualità dei CdS – AVA.MIUR- Scheda SUA CdS

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

1.30 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati allo studio alla didattica e ai servizi di supporto	Valore in euro degli interventi di adeguamento strutturale ed infrastrutturale	<b>€ 0,00</b>	<b>0</b>
2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente	Numero di progetti attivati	<b>808</b>	<b>1,29</b>
	Numero di progetti conclusi	<b>1671</b>	<b>2,67</b>
	Numero comunicazioni dirigenziali sui progetti e sui processi ciclici di valutazione a personale docente e ricercatore	<b>324</b>	<b>0,52</b>
2.5 favorire con opportuni finanziamenti la mobilità da e verso l'ateneo di docenti e ricercatori	Numero di docenti e ricercatori in mobilità IN:36+OUT:48)	<b>84</b>	<b>0,134</b>
2.8 favorire l'organizzazione di seminari, meeting, work shop convegni, conferenze, che prevedano la partecipazione come referenti di università ed enti di ricerca stranieri e di operatori del mondo produttivo imprenditoriale di rilevo nazionale ed internazionale	In corso di definizione		
2.9 Supportare con una struttura amministrativa ad esse dedicata, le attività di fund raising	In corso di definizione		
2.10 sostenere i programmi di continuo adeguamento strumentale strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della ricerca nei settori più innovativi e/o emergenti	Valore in euro degli interventi di adeguamento strutturale ed infrastrutturale	<b>€ 190.116</b>	<b>304,2</b>
2.11 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati alla ricerca			
3.1 promuovere attività di divulgazione scientifica e culturale sia con risorse finanziarie sia con adeguamenti organizzativi della macchina amministrativa di supporto	Numero iniziative culturali finanziate dal CdA Ulteriori indicatori in via di definizione	<b>45</b>	<b>0,07</b>
3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell'amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca	Numero spin off attivati nell'anno	<b>3</b>	<b>0,0048</b>
	Numero brevetti depositati nell'anno (Brevetti rilasciati: 15)	<b>15</b>	<b>0,024</b>
	Numero di incubatori attivati nell'anno	<b>0</b>	
	Numero consorzi attivati nell'anno	<b>0</b>	
	Introiti valorizzazione brevetti ( Euro IVA Inclusa) realizzati nell'anno	<b>€ 38640</b>	<b>61,8</b>
3.3 Migliorare il supporto alle attività conto terzi	Numero di contratti conto terzi stipulati nell'esercizio	<b>92</b>	<b>0,15</b>

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

Anno 2015

Azione Tabella 4 delibera CdA 247 del 10/11/2016	Indicatori monitoraggio Azione		Valore indicatore	Rapporto con personale TA <sup>3</sup>
1.2- promuovere la cultura della qualità presidiando tutti i processi sia quelli formativi sia quelli della struttura amministrativa	Numero di ore di formazione del personale TA		62	0,10
	Numero di unità di personale coinvolte		670	1,089
1.3 – garantire servizi efficienti agli studenti sia dal punto di vista logistico organizzativo, dell’ accoglienza e degli adempimenti di carattere amministrativo, sia dal punto di vista dell’ assistenza, sostegno, stimolo, indirizzo tutoraggio, relativamente al processo formativo	Numero di studenti disabili iscritti (aa 2015/16) (Totali tra Corsi di Laurea + Post Laurea)		348	0,565
	Numero di candidati alle prove di accesso che hanno ricevuto supporto nello svolgimento della prova; (di cui 38 disabili; 13 DSA disturbo specifici dell'apprendimento) + 1 1 candidato ad un corso di formazione post-laurea (Scuola di Specializzazione per le professioni legali)		51	0,083
	Numero di borse di studio (Graduatorie Definitive Primi anni 405 Anni successivi 1111 Dottorato Primi anni 4 dottorato anni successivi 10)		1530	2,487
	Numero di assegni di ricerca;		253	0,411
	Numero di studenti designati per lo svolgimento di attività di tutorato o attività didattico-integrative ex L. 170/03 o beneficiari di altri premi o sussidi. (70 (tutorato) + 463(Part time)+ 403(erasmus))		936	1,52
1.7 rafforzare la comunicazione anche utilizzando canali innovativi e social media	Numero di visite al sito @unisa Numero di followers unisa sui social media dove unisa è presente		In corso di rilevazione	In corso di rilevazione
1.15 aumentare i servizi di supporto gestiti in modo condiviso per realizzare economie di scala e rimuovere duplicazioni	Numero di processi legati alle carriere degli studenti gestiti centralmente, realizzando economie di scala	Numero di pergamene di laurea stampate (a.s. 2015)	5765	9,24
		Numero di certificati di laurea rilasciati	900	1,44
		Numero di richieste di conferma di titolo accademico evase	1500	2,4
		Numero di studenti assegnatari di borsa di studio o idonei per i quali è stato effettuato il rimborso delle tasse e contributi versati	748	1,2
		Numero di corsi di laurea e di laurea magistrale per i quali sono state pubblicate, nella sezione “immatricolazioni” del sito web di Ateneo, tutte le informazioni di tipo didattico e amministrativo propedeutiche all’eventuale iscrizione (bandi di concorso, requisiti di accesso etc.) a.a. 2015/16	74	0,12
1.20 Incentivare gli studenti a svolgere stages formativi esterni all’Università’ di appartenenza durante il corso di studi	Numero di studenti che hanno acquisito almeno un CFU in stage formativi esterni(1705 STA + 278 STE)		1983	3,22

<sup>3</sup> Il numero di unità di personale utilizzato a denominatore è quello rilevato dalla banca dati Dalia nel 2015 è stato pari a 615 unità di personale TA

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

1.21 supportare dal punto logistico organizzativo le attività di job Placement sia a livello dell'Amministrazione centrale sia a livello dei dipartimenti e dei singoli corsi di studio	Numero di interrogazioni effettuate dalle aziende in banca dati ( n. curricula scaricati da aziende)		<b>10.129</b>	<b>16,47</b>
1.22 aumentare le sinergie con il mondo del lavoro	Numero di aziende registrate		<b>332</b>	<b>0,54</b>
1.23 potenziare i servizi on line dedicati agli studenti sia relativamente agli adempimenti burocratici sia relativamente all' area dell' informazione e della promozione di ateneo	Numero di procedimenti completati on line dagli studenti	Immatricolati generici aa 2015/16:	<b>8228</b>	<b>13,37</b>
		compilazioni piani di studio	<b>3100</b>	<b>5,04</b>
		Conseguimento titolo as 2015	<b>4691</b>	<b>7,63</b>
	Numero di mail di richiesta di informazioni e o di supporto evase dagli uffici che si occupano della gestione amministrativa delle carriere degli studenti iscritti ai corsi di laurea		<b>66000</b>	<b>107,31</b>
1.24 valorizzare l' attività delle associazioni studentesche sia come potenziale canale informativo e divulgativo delle iniziative dell' ateneo sia indirizzandone l' attività in modo da qualificarne la effettiva rilevanza delle attività culturali di cui si fanno promotrici	Numero di associazioni culturali studentesche iscritte all' albo unisa		<b>59</b>	<b>0,095</b>
1.25 utilizzare le informazioni fornite dai risultati della valutazione della didattica da parte degli studenti come strumento di guida per adeguare contenuti e organizzazione delle attività formative alle aspettative di coloro a cui sono rivolte.	Numero di questionari sulla valutazione della didattica raccolti 2014/2015		<b>120772</b>	<b>196,38</b>
1.26 favorire l'aggiornamento del personale tecnico amministrativo mirandolo alle attività effettivamente svolte	Indicatori Azione 1.2			
1.28 Favorire l' internazionalizzazione dell' Offerta Formativa	Numero di corsi di studio internazionali <sup>4</sup>		<b>2</b>	
	Numero di studenti in mobilità	307	<b>0,49</b>	<b>0,49</b>
		443	<b>0,66</b>	<b>0,66</b>
	numero accordi internazionali (Erasmus+ Cooperazione Internazionale + Doppio titolo + dottorati con tesi in co tutela )		<b>902</b>	<b>1,47</b>

<sup>4</sup> aa 2015/2016 cfr il Portale della Qualità dei CdS – AVA.MIUR- Scheda SUA CdS

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

1.29 sostenere i programmi di continuo adeguamento strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della didattica nei settori nei quali sono segnalate criticità da parte degli studenti	In corso di definizione		
1.30 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati allo studio alla didattica e ai servizi di supporto	Valore in euro degli interventi di adeguamento strutturale ed infrastrutturale	<b>€ 4.915</b>	<b>7,9</b>
2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente	Numero di progetti attivati	<b>859</b>	<b>1,39</b>
	Numero di progetti conclusi	<b>1479</b>	<b>2,40</b>
	Numero comunicazioni dirigenziali sui progetti e sui processi ciclici di valutazione a personale docente e ricercatore	<b>284</b>	<b>0,46</b>
2.5 favorire con opportuni finanziamenti la mobilità da e verso l'ateneo di docenti e ricercatori	Numero di docenti e ricercatori in mobilità ( Mobilità interateneo per compensazione (IN 63 OUT 47 )	<b>110</b>	<b>0,176</b>
2.8 favorire l'organizzazione di seminari, meeting, work shop convegni, conferenze, che prevedano la partecipazione come referenti di università ed enti di ricerca stranieri e di operatori del mondo produttivo, imprenditoriale di rilievo nazionale ed internazionale	In corso di definizione		
2.9 Supportare con una struttura amministrativa ad esse dedicata, le attività di fund raising	In corso di definizione		
2.10 sostenere i programmi di continuo adeguamento strumentale strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della ricerca nei settori più innovativi e/o emergenti	Valore in euro degli interventi di adeguamento strutturale ed infrastrutturale	<b>€ 726.767</b>	<b>1162,8</b>
2.11 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati alla ricerca			
3.1 promuovere attività di divulgazione scientifica e culturale sia con risorse finanziarie sia con adeguamenti organizzativi della macchina amministrativa di supporto	Numero iniziative culturali finanziate dal CdA Ulteriori indicatori in via di definizione	<b>35</b>	<b>0,056</b>
3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell'amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca	Numero spin off attivati nell'anno	<b>4</b>	<b>0,0065</b>
	Numero brevetti depositati nell'anno (Brevetti rilasciati: 4 Italia 2 Germania 1 Francia 1 Regno Unito 1 USA 2 Australia)	<b>11</b>	<b>0,018</b>

Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

	Numero di incubatori	<b>0</b>	<b>0</b>
	Numero consorzi	<b>0</b>	<b>0</b>
	Introiti valorizzazione brevetti ( Euro IVA Inclusa)	<b>€ 25.520,84</b>	<b>€ 41,49</b>
<i>3.3 Migliorare il supporto alle attività conto terzi</i>	Numero di contratti conto terzi stipulati nell'esercizio	<b>94</b>	<b>0,15</b>

Di seguito si riporta il prospetto relativo al monitoraggio della performance organizzativa delle attività di HelpDesk informatizzate .

**Attività di HelpDesk**

**Indicatori di performance organizzativa a livello delle procedure di HelpDesk attive e gestite informaticamente**

**HelpDesk Biblioteche**

		anno 2016		anno 2015
	Parametro rilevato	Unità di misura	Valori	Valori
A	ticket attivati nel esercizio di riferimento	numero	69	55
B (*)	di cui chiusi entro il 31/12	numero	69	55
C (**)	tempo medio di chiusura del ticket	giorni	1	2,5

**HelpDesk Archivio Generale di Ateneo**

		anno 2016		anno 2015
	Parametro rilevato	Unità di misura	Valori	Valori
A	ticket attivati nel esercizio di riferimento	numero	54	97
B (*)	di cui chiusi entro il 31/12	numero	54	97
C (**)	tempo medio di chiusura del ticket	giorni	1	1

**HelpDesk Coordinamento Servizi Informatici**

		anno 2016		anno 2015
	Parametro rilevato	Unità di misura	Valori	Valori
A	ticket attivati nel esercizio di riferimento	numero	n.d	2834
B (*)	di cui chiusi entro il 31/12	numero	n.d	2820
C (**)	tempo medio di chiusura del ticket	giorni	n.d	2,01

**HelpDesk Manutenzione e Patrimonio**

		anno 2016		anno 2015
	Parametro rilevato	Unità di misura	Valori	Valori
A	ticket attivati nel esercizio di riferimento	numero	n.d	n.d.
B (*)	di cui chiusi entro il 31/12 (***)	numero	3407	3513
C (**)	tempo medio di chiusura del ticket	giorni	18,96	27,78

Nb (\*) deve essere B<=A

(\*\*) Media calcolata in giorni o in frazioni di giorni tra tutte le differenza tra le date di apertura e chiusura dei ticket.

(\*\*\*) chiusi + completati come da prosetto analitico trasmesso

F:\Produzione 2017\Relazione\_Performance\_2017 esercizio 2016\RichiesteUffici\HelpDesk\_15\_16.xls\Foglio1

Seguono , infine , le informazioni aggiornate al 2016 ex delibera 5/2012 ANAC relative al sistema di valutazione e premialità del personale TA

*Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	GIUGNO -17	SI			

Non dirigenti	646	MARZO-17		X		
---------------	-----	----------	--	---	--	--

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

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

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili		4	
Non dirigenti	598	48	

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

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

Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione e (gg/mm/aaaa)

Dirigenti e assimilabili	X		fasce di retribuzione correlate ai punteggi conseguiti		
Non dirigenti	solo P.O.		fasce di retribuzione correlate ai punteggi conseguiti		16/12/2016

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

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

### 3.4 Obiettivi individuali

Gli obiettivi per l'anno 2016 riportati nel piano della performance 2016-2018 adottato con Decreto Rettorale Rep 414/2016 prot 6167 del 29/01/2016 e ratificato senza modifiche dal CdA nella seduta del 04/03/2016 si pongono in continuità con quelli sono specificati nell'allegato 4 al piano della performance 2015-2017

Con successiva delibera del 21/7/16 n. 131, il CdA ha approvato l'integrazione del piano della performance precedentemente adottato, accogliendo l'iniziativa della direzione Generale che aveva ritenuto opportuno integrare e rimodulare il piano delle performance nella parte relativa agli obiettivi dirigenziali prevedendone almeno due per ciascun dirigente finalizzati alla attuazione della normativa in tema di anticorruzione e trasparenza

Si sintetizzano qui di seguito gli obiettivi dirigenziali assegnati originariamente nel gennaio 2016 mentre si riporteranno successivamente quelli relativi alla predetta integrazione del luglio successivo. Si rimanda agli allegati da 1 a 4 l'illustrazione analitica dei risultati conseguiti da ciascun dirigente e le criticità rilevate nel corso dell'esercizio 2016

#### **Supporto Strategico Direzionale (Area I) - dirigente dr. Fernando Del Basso**

(Obiettivo1) (Procedura AVA-Programmazione Off 2016-2017) Sviluppo del modello di Autovalutazione dei CdS UNISA sulla base delle performance confrontate con CdS analoghi di altre università per un arco temporale di almeno un triennio.

(Obiettivo 2) (Legge 370/1999 Rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti i Corsi di insegnamento) – Implementazione della nuova procedura di rendicontazione delle attività di cui alle linee guida ANVUR Nuclei 2015, modelli Tabelle 4 (Tabella 4 – Dati sulle Rilevazioni sulle opinioni degli studenti) e 5 (dati sui principali risultati e l'utilizzo delle rilevazioni delle opinioni degli studenti).

(Obiettivo 3) (art 12 e 14 d.lgs 19/2012) Sviluppo di una nuova procedura informatizzata per l'Analisi dell'Evoluzione dell'organizzazione dei Corsi di Studio sulla base delle informazioni disponibili sul sito della Scheda SUA CdS riservata ai Nuclei di Valutazione.

(Obiettivo 4) (d.lgs 150/2009- linee guida anvr, legge 114/2014) Integrazione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance con il Piano Trasparenza e il Piano anticorruzione ex linee guida ANVUR maggio 2015 e con i criteri ANAC di cui alle Sezioni Performance e Monitoraggio OIV del Portale della Trasparenza.

(Obiettivo 5) (Attività di supporto al Nucleo di valutazione di Ateneo ex L 537/1993) – Predisposizione del materiale documentale illustrativo dell'evoluzione delle macrovariabili relative ad organizzazione interna, evoluzione del contesto, didattica e ricerca, per la redazione della Relazione del Nucleo sul decennio 2004-2014 UNISA.

#### **Comunicazione e Affari Generali (Area II) dirigente dr. Attilio Riggio**

(Obiettivo 1) Svolgere le attività funzionali delegate attraverso il coordinamento e l'indirizzo degli uffici a cui i singoli processi sono assegnati, giusta D.D. 30.11.2004, n.419, interfacciandosi anche con gli Uffici a supporto dei Distretti Dipartimentali.

(Obiettivo 2) collaborare con il Direttore Generale, attuando, per la parte di competenza e secondo le sue direttive, i programmi deliberati dagli organi accademici;

(Obiettivo 3) curare la gestione finanziaria, amministrativa e tecnica dei settori cui sono assegnati i processi relativi alle funzioni delegate dal Direttore Generale, adottando i relativi atti, esercitando a tale scopo autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse strumentali e umane attribuite, secondo i limiti assegnati dal Direttore generale;

(Obiettivo 4) collaborare con il Direttore generale all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni, provvedendo alla valutazione del personale

assegnato agli uffici di svolgimento dei processi, con incarico di responsabilità, nel rispetto del principio del merito;

(Obiettivo 5) svolgere ogni altro compito stabilito dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro della Dirigenza del comparto;

(Obiettivo 6) collaborare con il Direttore Generale nella individuazione e realizzazione di obiettivi di gestione, coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo;

(Obiettivo 7) assumere ulteriori deleghe e specifiche responsabilità dal Direttore Generale.

### **Didattica e Ricerca (Area III) dirigente dr Salvatore Carannante:**

(Obiettivo 1) svolgere le attività funzionali delegate attraverso il coordinamento e l'indirizzo degli uffici a cui i singoli processi sono assegnati, giusta D.D. 30.11.2004, n.419, interfacciandosi anche con gli Uffici a supporto dei Distretti Dipartimentali;

(Obiettivo 2) collaborare con il Direttore Generale, attuando, per la parte di competenza e secondo le sue direttive, i programmi deliberati dagli organi accademici;

(Obiettivo 3) curare la gestione finanziaria, amministrativa e tecnica dei settori cui sono assegnati i processi relativi alle funzioni delegate dal Direttore Generale, adottando i relativi atti, esercitando a tale scopo autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse strumentali e umane attribuite, secondo i limiti assegnati dal Direttore generale;

(Obiettivo 4) collaborare con il Direttore generale all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni, provvedendo alla valutazione del personale assegnato agli uffici di svolgimento dei processi, con incarico di responsabilità, nel rispetto del principio del merito;

(Obiettivo 5) svolgere ogni altro compito stabilito dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro della Dirigenza del comparto;

(Obiettivo 6) collaborare con il Direttore Generale nella individuazione e realizzazione di obiettivi di gestione, coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo;

(Obiettivo 7) assumere ulteriori deleghe e specifiche responsabilità dal Direttore Generale.

### **Risorse Strumentali (Area VI) dirigente In. Gianluca Basile Gianluca**

(Obiettivo 1) svolgere le attività funzionali delegate attraverso il coordinamento e l'indirizzo degli uffici a cui i singoli processi sono assegnati, giusta D.D. 30.11.2004, n.419, interfacciandosi anche con gli Uffici a supporto dei Distretti Dipartimentali;

(Obiettivo 2) collaborare con il Direttore Generale, attuando, per la parte di competenza e secondo le sue direttive, i programmi deliberati dagli organi accademici;

(Obiettivo 3) curare la gestione finanziaria, amministrativa e tecnica dei settori cui sono assegnati i processi relativi alle funzioni delegate dal Direttore Generale, adottando i relativi atti, esercitando a tale scopo autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse strumentali e umane attribuite, secondo i limiti assegnati dal Direttore generale;

(Obiettivo 4) collaborare con il Direttore generale all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni, provvedendo alla valutazione del personale assegnato agli uffici di svolgimento dei processi, con incarico di responsabilità, nel rispetto del principio del merito;

(Obiettivo 5) svolgere ogni altro compito stabilito dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro della Dirigenza del comparto;

(Obiettivo 6) collaborare con il Direttore Generale nella individuazione e realizzazione di obiettivi di gestione, coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo;

(Obiettivo 7) assumere ulteriori deleghe e specifiche responsabilità dal Direttore Generale.

Si riportano di seguito gli ulteriori due obiettivi ad oggetto la prevenzione della corruzione e l'attuazione delle norme in tema di trasparenza decisi dal CdA nel luglio dello stesso anno (delibera 131 del 21/7/2016)

Tali obiettivi appaiono formulati allo stesso modo per tutti i dirigenti in quanto delimitavano l'ambito entro il quale ciascun dirigente avrebbe poi sviluppato la propria specifica progettualità attuativa in funzione delle attribuzioni proprie e degli uffici di cui era responsabile.

### **Supporto Strategico Direzionale (Area I) - dirigente Fernando Del Basso**

Nell'ambito delle sue specifiche competenze

1 - Individua e sottopone al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nell'ambito dei processi di competenza, le aree e gli eventi a rischio potenziale da trattare nel Piano Triennale Anticorruzione; in relazione ai rischi individuati, definisce insieme agli uffici adeguate misure di contrasto e di prevenzione; unitamente a un efficace sistema di monitoraggio periodico.

2 - Promuove, d'intesa con il Responsabile di Ateneo per la Trasparenza e l'Integrità, il massimo livello di trasparenza nei processi di riferimento, in particolare vigilando sulla trasmissione, da parte degli Uffici dell'Area, dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione, nonché sull'effettivo esercizio del diritto di accesso civico a dati e documenti, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013 e successive modifiche.

### **Comunicazione e Affari Generali (Area II) dirigente dr. Attilio Riggio**

Nell'ambito delle sue specifiche competenze

1 - Individua e sottopone al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nell'ambito dei processi di competenza, le aree e gli eventi a rischio potenziale da trattare nel Piano Triennale Anticorruzione; in relazione ai rischi individuati, definisce insieme agli Uffici adeguate misure di contrasto e di prevenzione, unitamente a un efficace sistema di monitoraggio periodico.

2 - Promuove, d'intesa con il Responsabile di Ateneo per la Trasparenza e l'Integrità, il massimo livello di trasparenza nei processi di riferimento, in particolare vigilando sulla trasmissione, da parte degli Uffici dell'Area, dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione, nonché sull'effettivo esercizio del diritto di accesso civico a dati e documenti, secondo quanto previsto dal D.L.vo 33/2013 e successive modifiche

### **Didattica e Ricerca (Area III) dirigente dr Salvatore Carannante**

Nell'ambito delle sue specifiche competenze

1 - Individua e sottopone al Responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'ambito dei processi di competenza, le aree e gli eventi a rischio potenziale da trattare nel Piano Triennale Anticorruzione; in relazione ai rischi individuati, definisce insieme agli Uffici adeguate misure di contrasto e di prevenzione, unitamente a un efficace sistema di monitoraggio periodico.

2 - Promuove, d'intesa con il Responsabile di Ateneo per la Trasparenza e l'Integrità, il massimo livello di trasparenza nei processi di riferimento, in particolare vigilando sulla trasmissione, da parte degli Uffici dell'Area, dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione, nonché sull'effettivo esercizio del diritto di accesso civico a dati e documenti, secondo quanto previsto dal D.L.vo 33/2013 e successive modifiche.

### **Risorse Strumentali (Area VI) dirigente In. Gianluca Basile Gianluca**

Nell'ambito delle sue specifiche competenze

1 - Individua e sottopone al Responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'ambito dei processi di competenza, le aree e gli eventi a rischio potenziale da trattare nel Piano Triennale Anticorruzione; in

relazione ai rischi individuati, definisce insieme agli Uffici adeguate misure di contrasto e di prevenzione, unitamente a un efficace sistema di monitoraggio periodico.

2 - Promuove, d'intesa con il Responsabile di Ateneo per la Trasparenza e l'Integrità, il massimo livello di trasparenza nei processi di riferimento, in particolare vigilando sulla trasmissione, da parte degli Uffici dell'Area, dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione, nonché sull'effettivo esercizio del diritto di accesso civico a dati e documenti, secondo quanto previsto dal D.L.vo 33/2013 e successive modifiche.

Gli obiettivi originariamente assegnati al personale dirigente in sede di approvazione del piano della performance 2016-2018 in quella sede sono stati riformulati come di seguito riportato

### **Supporto Strategico Direzionale (Area I) - dirigente Fernando Del Basso**

1) Adeguamento progressivo al sistema AVA attraverso: a) lo Sviluppo di un modello di Autovalutazione dei CdS UNISA sulla base delle performance confrontate con CdS analoghi di altre università per un arco temporale di almeno un triennio b) lo sviluppo di una procedura informatizzata per l'Analisi dell' Evoluzione dell' organizzazione dei Corsi di Studio sulla base delle informazioni disponibili sul sito della Scheda SUA CdS riservata ai Nuclei di Valutazione c) l' implementazione di una nuova procedura di rendicontazione delle attività di cui alle linee guida ANVUR Nuclei 2015 , modelli Tabelle 4 (Tabella 4 – Dati sulle Rilevazioni sulle opinioni degli studenti) e 5 (dati sui principali risultati e l'utilizzo delle rilevazioni delle opinioni degli studenti).

2) Integrazione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance con il Piano Trasparenza e il Piano anticorruzione ex linee guida ANVUR maggio 2015 e con i criteri ANAC di cui alle Sezioni Performance e Monitoraggio OIV del Portale della Performance – Dipartimento della Funzione Pubblica .

### **Comunicazione e Affari Generali (Area II) dirigente dr. Attilio Riggio**

1) Adozione di tecnologie avanzate e implementazione di sistemi e servizi innovativi per le biblioteche: sistema di gestione Alma, discovery e Primo; riprogettazione del portale web. Inoltre, modificazioni organizzative e amministrativo-contabili delle biblioteche: a) Riorganizzazione delle raccolte e dei servizi nelle due biblioteche centrali; b) Confluenza progressiva di biblioteche di dipartimento nelle strutture centrali; c) Donazioni, fondi storici e recupero del pregresso; d) Assestamento a regime del sistema di contabilità economico-patrimoniale e fatturazione elettronica.

2) Promuove, d'intesa con gli Uffici già facenti parte dell'Area II, una mappatura dei processi amministrativi, tenendo conto dei profili sia amministrativi che contabili.

### **Didattica e Ricerca (Area III) dirigente dr Salvatore Carannante**

1) Calendarizzazione di incontri a cadenza mensile con i Responsabili degli Uffici Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione e Carriere sull'andamento delle attività svolte, con predisposizione di report specifici contenenti le criticità riscontrate e le azioni di miglioramento.

2) Calendarizzazione di incontri a cadenza mensile con i Responsabili degli Uffici Ricerca, Contratti, Convenzioni e Trasferimento Tecnologico sull'andamento delle attività svolte, con predisposizione di report specifici contenenti le criticità riscontrate e le azioni di miglioramento.

### **Risorse Strumentali (Area VI) dirigente In. Gianluca Basile Gianluca**

- 1) Adeguamento delle procedure di spesa degli Uffici di competenza e quanto previsto dal nuovo Codice degli Appalti D. Lgs. 50/2016.
- 2) Attuazione del Piano annuale dei Lavori Pubblici anno 2016, ed avvio degli interventi in esso previsti

#### 4. Risorse, efficienza ed economicità

In armonia con quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs n. 91/2011, che prevede che il bilancio di previsione e il consuntivo siano accompagnati dal Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, si forniscono schemi riassuntivi elaborati sulla base dei dati contabili desunti dalla procedura U-GOV per l'anno 2016 e riportati nel modello di controllo di gestione denominato S.A.G. (Sistema analitico-gestionale):

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
<b>AMM.C.LE Totale</b>	<b>21,78%</b>	<b>3,34%</b>	<b>9,75%</b>	<b>17,47%</b>
<b>DIPARTIMENTI Totale</b>	<b>77,23%</b>	<b>88,23%</b>	<b>65,16%</b>	<b>74,87%</b>
<b>CENTRI Totale</b>	<b>0,98%</b>	<b>8,42%</b>	<b>25,09%</b>	<b>7,66%</b>
<b>PROGETTI Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>SCUOLE DI SPEC. Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,01%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tab. 15 - distribuzione % dei costi per categorie e livelli organizzativi - fonte: SAG 2016

MACRO LIVELLO	Personale	Beni e Servizi/Altri costi	Ammortamenti	totale
<b>AMM.C.LE Totale</b>	<b>76,49%</b>	<b>12,16%</b>	<b>11,35%</b>	<b>100,00%</b>
<b>DIPARTIMENTI Totale</b>	<b>63,27%</b>	<b>18,97%</b>	<b>17,77%</b>	<b>100,00%</b>
<b>CENTRI Totale</b>	<b>7,88%</b>	<b>71,42%</b>	<b>20,70%</b>	<b>100,00%</b>
<b>PROGETTI Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>SCUOLE DI SPEC. Totale</b>	<b>0,00%</b>	<b>32,53%</b>	<b>67,47%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>61,33%</b>	<b>21,79%</b>	<b>16,87%</b>	<b>100,00%</b>

Tab. 16 - distribuzione % dei costi per macro livelli organizzativi - fonte: SAG 2016

Allo stato attuale è in corso la rilevazione dei dati per la redazione della relazione ex art. 26 della Legge 488/99 sulla economicità della spesa per l'anno 2016.

Si ritiene comunque utile riportare i dati relativi al 2015 ormai consolidati relativi alla Analisi di economicità della spesa di Ateneo - Distribuzione dei costi per categorie merceologiche (2015)

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

## 5. Pari opportunità e Bilancio di genere.

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

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

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

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

La Commissione "Disabilità" nel corso del 2016 ha provveduto ad aggiornare la "Guida ai servizi per gli studenti disabili" per renderla più efficace e di semplice consultazione; ha provveduto, inoltre, a semplificare e standardizzare le procedure finalizzate all'attivazione dei servizi loro destinati. Si è potenziata la piattaforma specifica di placement su Alma Laurea e si sono attivate iniziative tese a favorire la mobilità internazionale degli studenti disabili attraverso specifici accordi di collaborazione Erasmus, Leonardo e accordi bilaterali.

Infine, nuove attrezzature e strumentazioni sono state fornite e particolare attenzione è stata dedicata alle modalità di verifica dell'apprendimento per gli studenti con DSA. Particolare meritevole di apprezzamento è il processo di coinvolgimento delle famiglie in tutta la programmazione e la strutturazione dei servizi offerti.

## **6 Il processo di redazione della relazione sulla performance**

La relazione sulla performance è stata sviluppata a cura del Gruppo di Lavoro permanente sulla performance ed ha seguito le medesime modalità organizzative ed operative che hanno dato esito al piano della performance 2017-2019 .Si rimanda, pertanto , a quanto descritto nella Scheda n 5 di pag. 61 del Piano della Performance 2017-2019 consultabile al Link [http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano\\_delle\\_Performance\\_17\\_19.pdf](http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano_delle_Performance_17_19.pdf)

## **Allegati**

### **Allegato 1 Relazione sulla Performance anno 2017 esercizio 2016 - Elenco delle tavole illustrative della gestione del personale dipendente Docente , Ricercatore e Tecnico Amministrativo (1)**

SCHEDA B2-1 Distribuzione del personale Docente e Tecnico Amministrativo degli Assegnisti e Dottorandi di Ricerca al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Scheda B2-1a Rilevazione del solo Personale Amministrativo dell' Amministrazione Centrale afferente agli Uffici dei Distretti Dipartimentali anno 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tavola A.3 Personale tecnico amministrativo complessivo dell'Ateneo di Salerno per sede e per Area al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tavola A.4 Personale Tecnico Amministrativo complessivo per Categorie dell'Ateneo di Salerno al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tavola A5 Flussi in entrata ed in uscita del personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato anno 2016, 2015, 2014

Tavola R.3 Flussi in entrata ed in uscita del personale docente anno 2016, 2015, 2014

Tavola A.6. Corsi di formazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo di Salerno effettuati in sede e gestiti a livello centrale nel corso del 2016, 2015, 2014

Tavola A 18 Rilevazione personale Tecnico Amministrativo articolato per Aree in servizio presso l'Università di Salerno al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tavola A.19 Personale Tecnico Amministrativo per Categoria, nei Dipartimenti nei Centri di Ateneo ed Amministrazione centrale al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tavola GS 4.a . Programmazione Personale Docente e ricercatore - Valutazioni comparative 2016, 2015, 2014

Tavola GS 5 Personale docente e non docente articolato per tempo pieno, tempo definito a tempo indeterminato ed a tempo determinato al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tabella 1 Distribuzione del personale per macro categorie al 31/12/2016 , 31/12/2015 al 31/12/2014

Tabella 2 Composizione del personale per tipologia al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 3 Personale Docente e Ricercatore per ruolo e per sesso al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 4 Distribuzione del personale TA articolato per Area Funzionale e per sesso al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 5 Distribuzione del personale docente e Ricercatore per Aree Scientifiche al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 6 Distribuzione del personale Docente e Ricercatore per Dipartimenti 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 7.a Distribuzione del personale Docente e Ricercatore per provincia di provenienza al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 7.b Distribuzione del personale TA per provincia di provenienza al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

## Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

Tabella 8 Distribuzione per età media, qualifica e Dipartimenti del personale Docente e Ricercatore al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 9 Distribuzione per Classi di età del personale Docente e Ricercatore al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 10 Contratti per insegnamenti ed attività didattiche integrative aa 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 11 Età media del Personale Tecnico Amministrativo articolato per Area Funzionale al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Tabella 11.a Numero di studenti ( aa 2014/2015, aa 2013/2014, aa 2012/2013 ) per Docenti di ruolo al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Grafico da Tavola 11.a Numero di Studenti iscritti aa 2015/2016 per singolo docente articolati per Dipartimenti

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

Tabella 12 Distribuzione del personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato per classi di età al 31/12/2016 al 31/12/2015 e al 31/12/2014

Scheda2\_PPperf: [Rilevazione finalizzata alla trasmissione dei dati previsti dall' allegato 2 ( Scheda 2 ) della delibera CiVit ( ANAC ) 112/2010 ad oggetto “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” ( articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) approvata nella seduta del 28 ottobre 2010 ] PTA e P Doc e Ric anno 2016 e 2015

*(1) I dati contenuti nelle tavole sono stati oggetto di formale e annuale rilevazione condotta dall' Area I – Supporto strategico direzionale e sono stati comunicati da: Area I \_ Ufficio Statistico , Area I \_ Ufficio Controllo di Gestione , Area III \_ Ufficio Formazione Post laurea , Scuole , Master, Area IV \_ Ufficio Carriere e Stato Giuridico , Area IV \_ Ufficio Contratti e supplenze, Area IV \_ Ufficio Reclutamento Organico PD, Area IV \_ Ufficio Stato Giuridico e Formazione, Area IV \_ Ufficio Trattamento Accessorio*

**Allegato 2 Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente dr Fernando Del Basso**

**Allegato 3 Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente dr. Attilio Riggio**

**Allegato 4 Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente dr. Salvatore Carannante**

**Allegato 5 Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente dr. Gianluca Basile**

**Allegato 6 Il personale Docente e Tecnico Amministrativo anno 2016**

**Allegato 7 Relazione sugli esiti dell' indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo anno 2017**

## Relazione sulla performance anno 2017 esercizio 2016

La Relazione del Direttore Generale per il periodo di incarico ricoperto da gennaio a settembre 2016, comprensiva anche delle attività sviluppate in funzione di dirigente dell'Area IV e dell'Area V, non allegata, sarà oggetto di separata valutazione ai sensi dell'art 25 comma 2 lettera h e dell'art 55 comma 3 dello Statuto e dell'art 14 comma 3 del Regolamento di Ateneo sulla amministrazione, contabilità e finanza.