



Università degli Studi di Salerno

Relazione sulla performance

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

anno 2017

Sommario

1. Presentazione	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder	5
Il contesto esterno di riferimento	5
L'Amministrazione.....	5
3. L'Università di Salerno in cifre.....	13
Corpo Docente	13
Staff Amministrativo e Tecnico	13
Studenti (a.a. 2016/17)	13
Laureati 2017.....	13
Offerta formativa (a.a. 2017/18).....	13
Internazionalizzazione.....	14
4. Coerenza tra risorse assegnate (bilancio) e risultati conseguiti (performance economico-finanziaria di Ateneo).....	16
5. Obiettivi strategici	19
<i>Valutazione obiettivi e piani operativi</i>	19
6. Il sistema di indicatori di performance organizzativa	20
7. Risorse, efficienza ed economicità.....	31
8. Pari opportunità e Bilancio di genere.	34
9. Il processo di redazione della relazione sulla performance	35
Allegati:.....	36

1. Presentazione

La Relazione sulla Performance 2017 è redatta ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/09, modificato dal Dlgs 74/17, per evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno 2017, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato. La Relazione è adottata con provvedimento degli Organi di governance dell'Ateneo e validata dal Nucleo di valutazione, nonché pubblicata nell'apposita è stata di "Amministrazione trasparente" (<https://trasparenza.unisa.it/performance/relazione>).

La Relazione è redatta in conformità alle Linee guida ANVUR emanate nel mese di Luglio 2015. 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". Nel corso degli anni l'Università degli Studi di Salerno ha visto crescere il proprio ruolo e prestigio a livello nazionale e internazionale, come risulta dagli eccellenti risultati ottenuti nelle valutazioni della qualità riguardanti la didattica e la ricerca. Infatti, nell'indagine ANVUR del 2017 relativa ai Dipartimenti di eccellenza delle Università pubbliche italiane, l'Ateneo si posiziona con sei Dipartimenti al 3° posto tra gli Atenei del Centro-Sud. Nella classifica elaborata ogni anno da "Il Sole 24 ORE", si colloca al 15° posto, confermandosi come primo Ateneo del Centro-Sud. A livello internazionale, le più recenti classifiche redatte da "The Times Higher Education World University Rankings" posizionano l'Ateneo tra i primi 400 a livello mondiale e al primo posto nel Mezzogiorno d'Italia.

Risultati così significativi non sarebbero stati possibili senza un sistematico impegno di tutta la comunità accademica dell'Ateneo volta al miglioramento continuo, al perseguimento di obiettivi di alto valore e al riconoscimento e alla promozione del merito. In questa direzione vanno le misure a favore degli studenti in regola con gli esami e quelle relative alla distribuzione delle risorse di punti organico. Tale impegno è descritto in molti documenti (Piano triennale, Piano della performance, documenti di programmazione, ...) e trova riscontro nelle delibere degli OO.AA. per dare attuazione alle azioni messe in campo nei diversi ambiti. Inoltre, l'Università di Salerno pubblica da alcuni anni il Bilancio Sociale per comunicare alle Parti Interessate (*Stakeholders*) interne ed esterne gli sviluppi e i progressi del proprio operato.

L'Università degli Studi di Salerno nella redazione della presente Relazione sulla Performance prende le mosse dal piano della performance relativo al triennio 2017-2019, approvato in data 27/01/2017, pubblicato sul sito internet 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 febbraio 2017.

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 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.

La Relazione è stata redatta in base alle indicazioni fornite dall'Anvur in merito al feedback sul piano della performance 2016-2018 e all'incontro tenutosi presso l'Ateneo con il dott. Adriano Scaletta nel mese di Maggio 2017.

Nel corso dell'incontro sono state presentate le risposte dell'Ateneo al feedback dell'Anvur nonché le nuove proposte sul modello di performance per il nuovo ciclo 2018-2020, condividendo le azioni di miglioramento sia per la fase di progettazione che per quella di monitoraggio della performance, presentando anche elementi di riflessione che sono stati anche recepiti nelle successive Linee guida ANVUR.

Si evidenzia che con il dlgs 74/17 sono state apportate significative novità in materia di gestione del ciclo della performance. Le novità hanno comportato la rimodulazione del SMVP avvenuta nel mese di luglio 2017 e la successiva revisione per l'avvio del nuovo ciclo riferibile al triennio 2018-2020. Nel corso dell'esercizio 2017 è stata avviata la costituzione di un tavolo tecnico (Delegati del Rettore e Presidio di Qualità di Ateneo) per la costruzione di uno schema di Piano strategico di Ateneo 2018-2020 al fine di coniugare le linee strategiche connesse alle missioni istituzionali (Didattica, Ricerca e Terza Missione) con le linee di supporto gestionale connesse con il Piano della Performance. La connessione tra Piano strategico e Piano della Performance si realizzerà nel corso del triennio 2018-2020 e sarà monitorato con specifici indicatori strategici di natura quantitativa e qualitativa (<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>).

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

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

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.

Di seguito si riportano i dati aggiornati e definitivi al 31/12/2017 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.

TABELLA 1 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER MACRO-CATEGORIE al 31/12/2017			
	Tipologia personale	Numero	%
*	Docenti di ruolo	951	52,43%
**	Docenti a contratto ^^	202	11,14%
***	Dirigenti	3	0,17%
***	Dirigenti a contratto	1	0,06%
***	Personale TA a tempo indet.	640	35,28%
***	Personale TA a contratto	0	0,00%
***	Collaboratori ed esperti linguistici	17	0,94%
		1814	100,00%
	Personale TA/Docenti	57,33%	
*	Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2017)		
**	Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2016/17) - Doc a contratto con almeno 30 ore		
***	Fonte MIUR/USTAT - (31.12.2017)		

TABELLA 3 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E PER SESSO AL 31.12.2017							
	Ruolo	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per ruolo
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2017)	Professori ordinari	173	56	229	75,55%	24,45%	24,08%
	Professori associati	226	142	368	61,41%	38,59%	38,70%
	Ricercatori universitari	190	164	354	53,67%	46,33%	37,22%
		589	362	951	61,93%	38,07%	100,00%

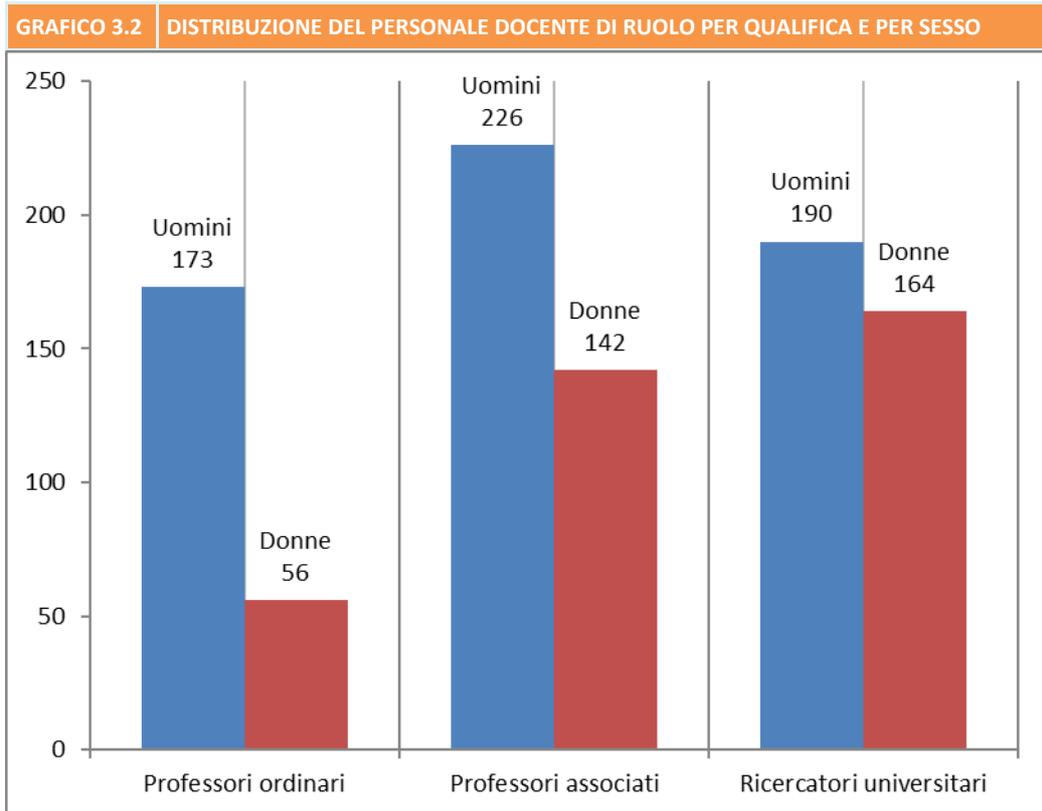


TABELLA 4 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE E PER SESSO AL 31.12.2017						
Area funzionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini / Totale	Donne / Totale	Distribuzione per area funzionale
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	135	209	344	39,24%	60,76%	52,04%
Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	174	54	228	76,32%	23,68%	34,49%
Biblioteche	17	27	44	38,64%	61,36%	6,66%
Servizi Generali e Tecnici	16	8	24	66,67%	33,33%	3,63%
Collaboratori ed esperti linguistici	5	12	17	29,41%	70,59%	2,57%
Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	4	0	4	100,00%	0,00%	0,61%
	351	310	661	53,10%	46,90%	100,00%

GRAFICO 4 -DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO PER AREA FUNZIONALE

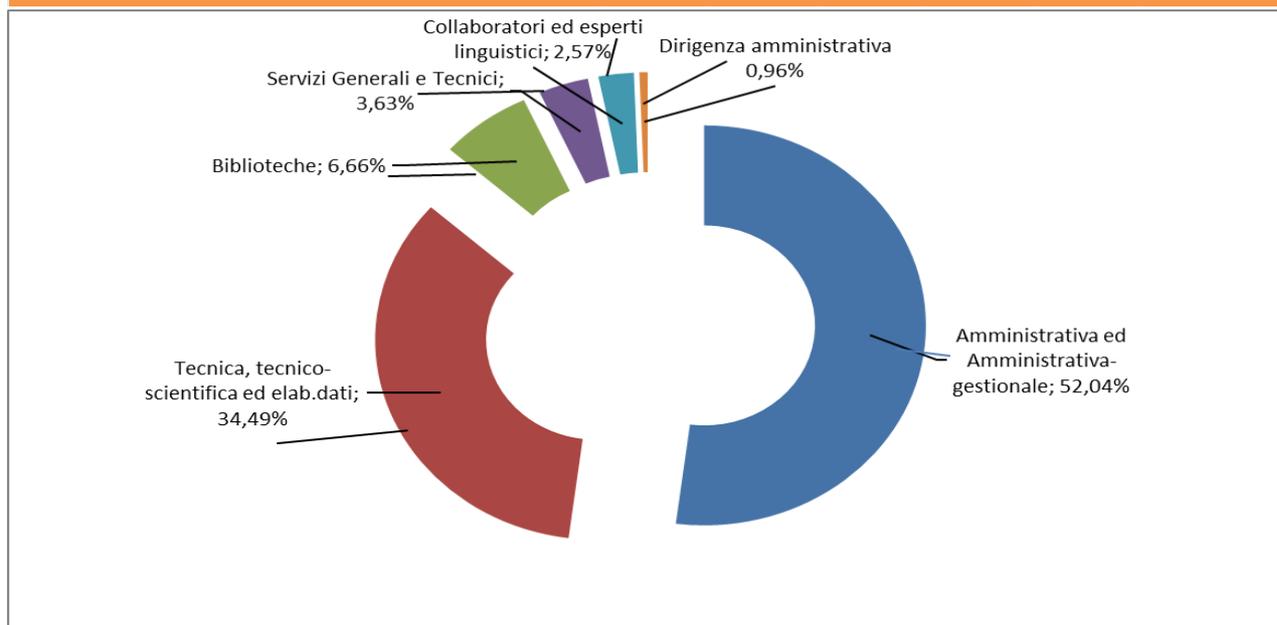
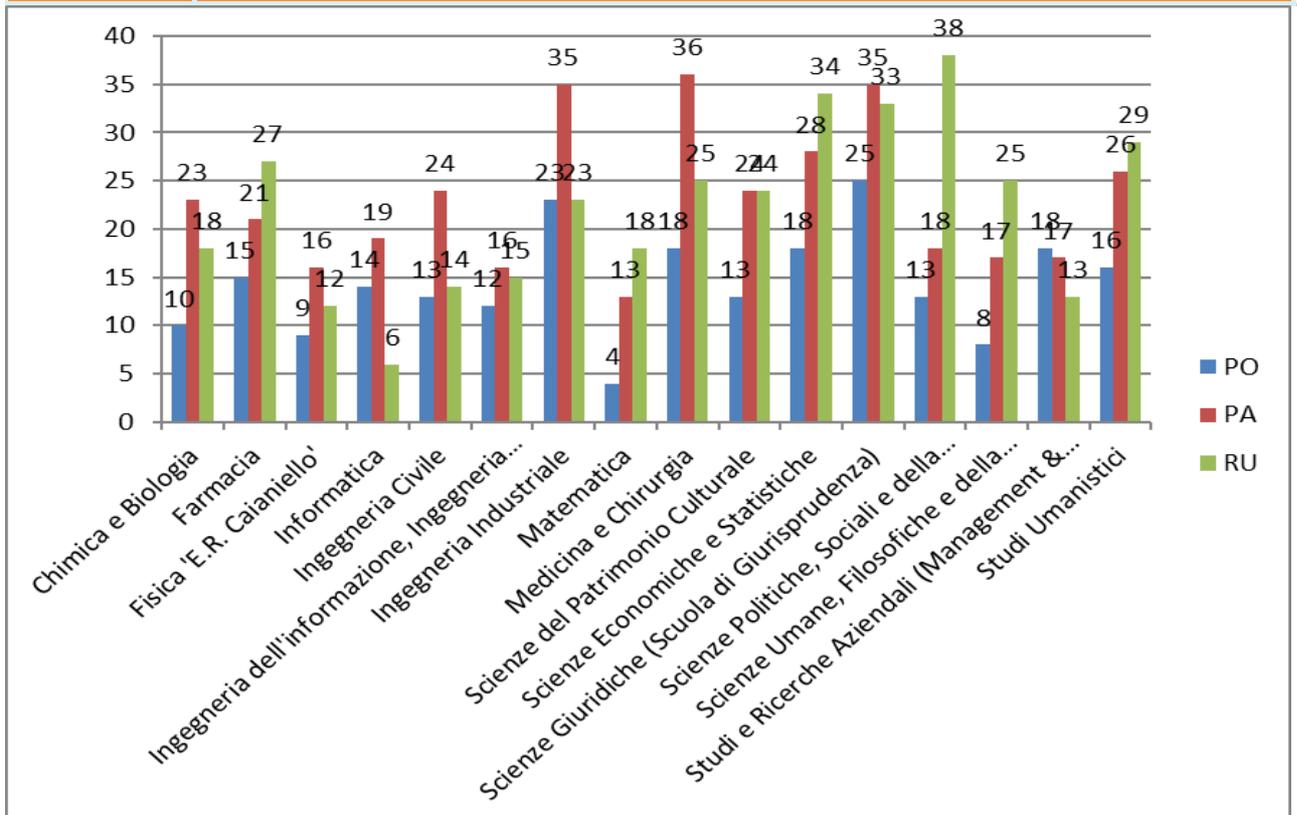


TABELLA 5 DISTRIBUZIONE NUMERO DEI DOCENTI PER AREE SCIENTIFICHE												
Anno 2017		Docenti in valori assoluti				Distribuzione %docenti per area			Distribuzione % dei docenti sul totale complessivo			
		PO	PA	RU	Totale Area	PO	PA	RU	PO	PA	RU	Totale Area
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2017)	01 - Scienze matematiche e informatiche	28	40	33	101	27,7%	39,6%	32,7%	12,2%	10,9%	9,3%	10,6%
	02 - Scienze fisiche	11	17	11	39	28,2%	43,6%	28,2%	4,8%	4,6%	3,1%	4,1%
	03 - Scienze chimiche	17	30	28	75	22,7%	40,0%	37,3%	7,4%	8,2%	7,9%	7,9%
	04 - Scienze della Terra	2	3	1	6	33,3%	50,0%	16,7%	0,9%	0,8%	0,3%	0,6%
	05 - Scienze biologiche	11	14	18	43	25,6%	32,6%	41,9%	4,8%	3,8%	5,1%	4,5%
	06 - Scienze mediche	15	29	21	65	23,1%	44,6%	32,3%	6,6%	7,9%	5,9%	6,8%
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	4	3	8	12,5%	50,0%	37,5%	0,4%	1,1%	0,8%	0,8%
	08 - Ingegneria civile ed architettura	10	22	14	46	21,7%	47,8%	30,4%	4,4%	6,0%	4,0%	4,8%
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	27	46	26	99	27,3%	46,5%	26,3%	11,8%	12,5%	7,3%	10,4%
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	22	38	45	105	21,0%	36,2%	42,9%	9,6%	10,3%	12,7%	11,0%
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	21	33	48	102	20,6%	32,4%	47,1%	9,2%	9,0%	13,6%	10,7%
	12 - Scienze giuridiche	35	45	44	124	28,2%	36,3%	35,5%	15,3%	12,2%	12,4%	13,0%
	13 - Scienze economiche e statistiche	25	37	40	102	24,5%	36,3%	39,2%	10,9%	10,1%	11,3%	10,7%
	14 - Scienze politiche e sociali	4	10	22	36	11,1%	27,8%	61,1%	1,7%	2,7%	6,2%	3,8%
Totali complessivi		229	368	354	951	24,1%	38,7%	37,2%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 6 **DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER DIPARTIMENTO**

	DIPARTIMENTI	PO	PA	RU	Totale Dipartimenti
Fonte MIUR: Docenti e Ricercatori (31.12.2017)	Chimica e Biologia	10	23	18	51
	Farmacia	15	21	27	63
	Fisica 'E.R. Caianiello'	9	16	12	37
	Informatica	14	19	6	39
	Ingegneria Civile	13	24	14	51
	Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e	12	16	15	43
	Ingegneria Industriale	23	35	23	81
	Matematica	4	13	18	35
	Medicina e Chirurgia	18	36	25	79
	Scienze del Patrimonio Culturale	13	24	24	61
	Scienze Economiche e Statistiche	18	28	34	80
	Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	25	35	33	93
	Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	13	18	38	69
	Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	8	17	25	50
	Studi e Ricerche Aziendali (Management & Informa	18	17	13	48
	Studi Umanistici	16	26	29	71
Totale complessivo		229	368	354	951

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



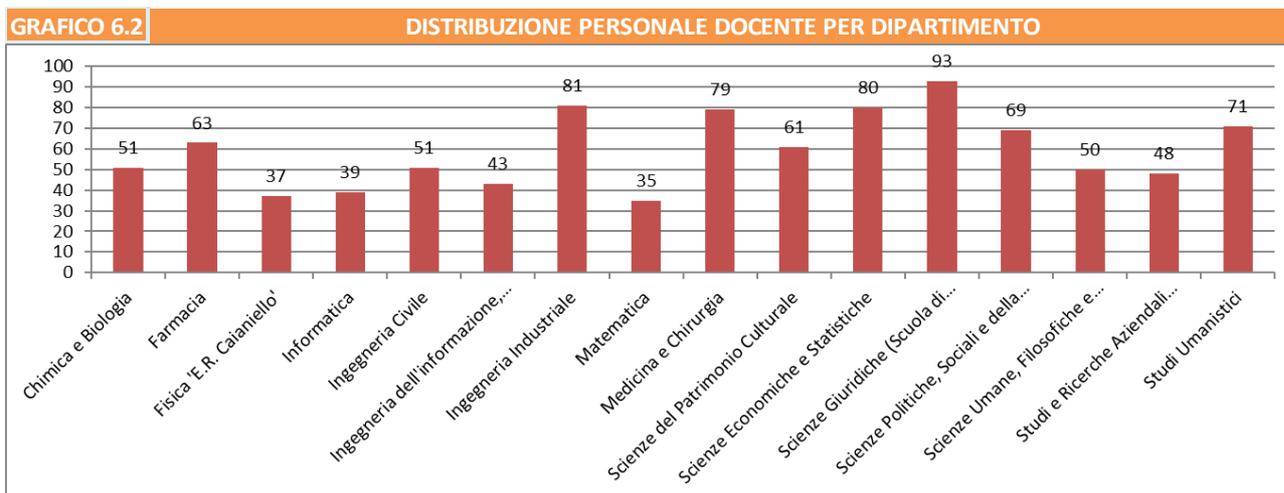


TABELLA 7.1 **PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER PROVINCIA DI PROVENIENZA**

	Provincia di residenza	Numero	%
Fonte: MIUR-Docenti e Ricercatori (31.12.2015) e Banca dati Ateneo (CSA)	SALERNO	470	49,42%
	NAPOLI	252	26,50%
	AVELLINO	82	8,62%
	ROMA	49	5,15%
	BENEVENTO	14	1,47%
	CASERTA	10	1,05%
	FIRENZE	10	1,05%
	POTENZA	6	0,63%
	COSENZA	6	0,63%
	BARI	4	0,42%
	RESTO D'ITALIA	48	5,05%
	Totale complessivo		951

TABELLA 7.2 **PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO* PER PROVINCIA DI PROVENIENZA**

	Provincia di residenza	Numero	%
Fonte: MIUR-Personale a contratto (31.12.2015) e Banca dati Ateneo (CSA)	SALERNO	527	79,73%
	AVELLINO	85	12,86%
	NAPOLI	37	5,60%
	CASERTA	4	0,61%
	POTENZA	2	0,30%
	BENEVENTO	1	0,15%
	FIRENZE	1	0,15%
	MATERA	1	0,15%
	PERUGIA	1	0,15%
	PIACENZA	1	0,15%
	REGGIO CALABRIA	1	0,15%
			661

*sono compresi personale TA indet + dirigenti + dirigenti a contratto + collab linguistici

TABELLA 8 - ETA' MEDIA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FACOLTA' AL 31/12/2017						
FACOLTA'	PO	PA	RU	Totale	MASCHI	FEMMINE
Chimica e Biologia	62,10	50,35	45,17	50,82	52,89	48,30
Farmacia	57,73	51,14	44,89	50,03	54,44	47,13
Fisica 'E.R. Caianiello'	63,67	52,38	50,08	54,38	55,24	51,25
Informatica	56,93	50,05	45,83	51,87	50,57	53,75
Ingegneria Civile	59,62	50,63	44,36	51,20	51,77	48,13
Ingegneria dell'informazione, Ingegneria elettrica e Mat	58,08	49,69	40,40	48,79	50,44	44,00
Ingegneria Industriale	57,87	50,83	44,04	50,90	50,83	51,18
Matematica	61,00	49,31	45,61	48,74	48,75	48,74
Medicina e Chirurgia	60,67	57,25	44,76	54,08	56,27	48,74
Scienze del Patrimonio Culturale	62,08	56,13	49,21	54,67	54,56	54,84
Scienze Economiche e Statistiche	56,56	47,21	45,62	48,64	48,78	48,38
Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza)	57,92	50,40	46,12	50,90	51,08	50,59
Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	57,00	51,94	48,13	50,80	52,52	48,11
Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	62,88	51,12	44,52	49,70	51,77	48,07
Studi e Ricerche Aziendali (Management & Information T	54,28	51,41	42,62	50,10	50,84	48,63
Studi Umanistici	60,94	52,62	47,90	52,56	53,84	51,58
ATENE0	58,80	51,61	45,82	51,18	52,19	49,55

TABELLA 9	PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER CLASSI DI ETA'				
	Classi età	RU	PA	PO	Totale
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	[28-33[4			4
	[33-38[20	6		26
	[38-43[85	37	2	124
	[43-48[125	75	5	205
	[48-53[63	91	35	189
	[53-58[31	77	59	167
	[58-63[17	50	54	121
	[63-68[9	24	51	84
	[68-73[8	23	31
	Totale	354	368	229	951

TABELLA 10 **CONTRATTI PER INSEGNAMENTI UFFICIALI ED ATTIVITA' DIDATTICHE INTEGRATIVE AA 2016/17**

	Area Scientifico-Disciplinare	Uomini	Donne	Totale Facoltà	% Area SD / Totale complessivo
Fonte MIUR/USTAT - (a.a. 2014/2015)	01 - Scienze matematiche e informatiche	13	11	24	11,9%
	02 - Scienze fisiche	5	0	5	2,5%
	03 - Scienze chimiche	5	2	7	3,5%
	04 - Scienze della Terra	1	0	1	0,5%
	05 - Scienze biologiche	9	14	23	11,4%
	06 - Scienze mediche	9	9	18	8,9%
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	0	1	0,5%
	08 - Ingegneria civile ed architettura	9	4	13	6,4%
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	22	2	24	11,9%
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-	11	8	19	9,4%
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologi	12	16	28	13,9%
	12 - Scienze giuridiche	9	5	14	6,9%
	13 - Scienze economiche e statistiche	13	6	19	9,4%
	14 - Scienze politiche e sociali	3	3	6	3,0%
	Totali complessivi		122	80	202

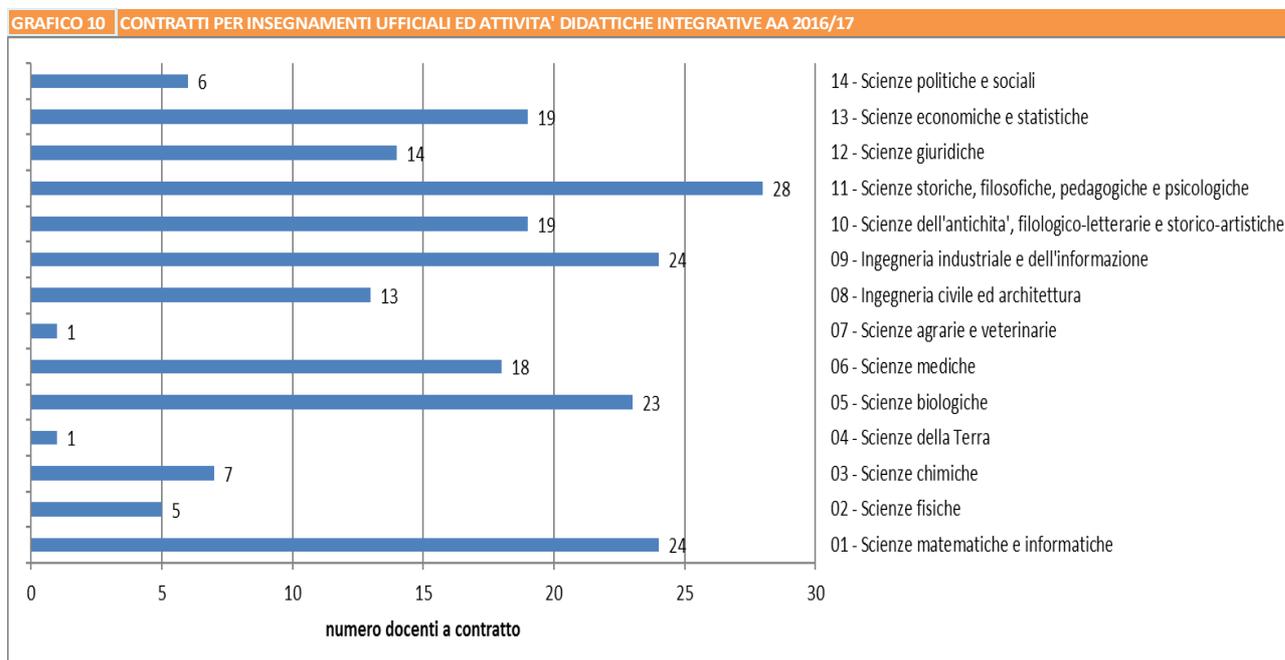


TABELLA 11		ETA' MEDIA PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO MEDIA ETA' MEDIA PER AREA FUNZIONALE E SESSO AL 31/12/2017		
FACOLTA'		Maschi	Femmine	Età Media
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	52,21	51,57	51,83
	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	50,48	49,93	50,35
	Biblioteche	54,82	48,00	50,64
	Servizi Generali e Tecnici	50,94	48,13	50,00
	Collaboratori ed esperti linguistici	57,40	56,17	56,53
	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	54,25		54,25
	ATENE0	51,52	51,06	51,31

TABELLA 11.1 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER CLASSI DI ETA'								
	Classi età	Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	Tecnica, tecnico-scientifica ed elab.dat	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Collaboratori ed esperti linguistici	Dirigenza amministrativa (incluso Dirigenti a contratto)	Totale
Fonte: Banca dati Ateneo (CSA)	25-29							
	30-34	2	2	1	1			6
	35-39	20	14	3	3			40
	40-44	54	42	11	2			109
	45-49	60	50	5	6		1	122
	50-54	66	41	3	2	8	2	122
	55-59	71	53	15	5	5		149
	60-64	64	23	5	5	4	1	102
	65->>	7	3	1				11
Totale	344	228	44	24	17	4	661	

3. L'Università di Salerno in cifre

Personale (al 31.12.2017)

Corpo Docente

229 Professori **Ordinari**

366 Professori **Associati**

354 **Ricercatori**

Staff Amministrativo e Tecnico

334 unità nell'**amministrazione**

327 unità a supporto dei **dipartimenti**

Studenti (a.a. 2016/17)

35.468 iscritti di cui il **57,5%** donne

8.800 iscritti al I anno

250 iscritti a **master** di I e II livello

370 **dottorandi**

219 **specializzandi**

Laureati 2017

5.176 laureati di cui

I livello 2.900

II livello 2.200

Offerta formativa (a.a. 2017/18)

34 corsi di Laurea **triennali**

35 corsi di Laurea **magistrale**

7 corsi di Laurea a **ciclo unico**

15 corsi di **dottorato** di ricerca

15 scuole di **specializzazione**

5 **master** di I livello

8 **master** di II livello

13 corsi di **perfezionamento**

Internazionalizzazione

16 Accordi per **Corsi di studio che prevedono percorsi di mobilità internazionale con rilascio di Doppio Titolo** oltre **130 Accordi di cooperazione** con università straniere stipulati nell'ultimo quinquennio (2013-2017)

2 Corsi di studio erogati interamente **lingua inglese**

118 Singoli insegnamenti erogati in **lingua inglese** all'interno di un corso di studio in italiano

393 studenti **Erasmus Incoming (2016/2017)**

246 studenti **Erasmus Outgoing (2016/2017)**

Ricerca Innovazione e trasferimento tecnologico (2015-2017)

Oltre **3.800 pubblicazioni scientifiche in media per anno**

169 progetti presentati su **bandi competitivi**

30 brevetti concessi¹ (media 2015-2017)

20 spin off accreditati al 31/12/2017

Oltre **4,6 milioni di €** di entrate per attività di ricerca per bandi competitivi e contratti su commessa.

Sistema bibliotecario di Ateneo (2017)

2 biblioteche centrali oltre le biblioteche dipartimentali

oltre **1.100 postazioni** all'utenza

oltre **740.000 unità bibliografiche**

oltre **460.000 record bibliografici sul catalogo collettivo di ateneo**

oltre **11.000 nuove acquisizioni** bibliografiche

oltre **1.500.000 visite complessive** al portale online

oltre **31.000 prestiti locali e inter-bibliotecari**

Sostenibilità Sociale (2017)

3.145 contributi erogati **pari alle tasse versate** a favore di studenti meritevoli - **"UNISA premia il merito"**

oltre **5.500** studenti esonerati dal pagamento delle tasse perché assegnatari di **borse di studio o disabili**

oltre **130.000 €** di fondi a sostegno degli **studenti disabili** o con disturbi specifici di apprendimento.

L'analisi di contesto con i dati e gli indicatori al 31/12/17 è riportata nell'ambito del Piano strategico 2018-2020 al seguente indirizzo: <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3275/piano-strategico-2018-2020.pdf>

¹ Si includono anche i brevetti con rapporto di ricerca positivo, in attesa di concessione.

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

4. **Coerenza tra risorse assegnate (bilancio) e risultati conseguiti (performance economico-finanziaria di Ateneo)**

Al fine di avviare il collegamento tra risorse economico-finanziarie e umane con i target della performance, sono stati definiti i principali indici/ratios di bilancio e di seguito presentati mediante elaborazioni sul bilancio di esercizio 2016 e 2017: (cfr. tabb. 7-8):

INDICATORE	ANNO 2017	ANNO 2016
Indice di rigidità degli impieghi: attivo non corrente / totale impieghi	53%	55%
Indice di elasticità degli impieghi: attivo corrente / totale impieghi	49%	0%
Indice di rigidità delle fonti: (PN + passivo non corrente) / totale fonti	10%	9%
Indice di copertura delle immobilizzazioni: Patrimonio Netto / attivo non corrente	18%	16%
Indice di autonomia finanziaria: patrimonio netto / totale fonti	10%	9%
Indice di dipendenza finanziaria: (passivo non corrente + passivo corrente) / totale fonti	46%	47%
Indice di indebitamento: totale impieghi / patrimonio netto	10,46%	11,60%
Indice di disponibilità: attivo corrente / passivo corrente	107,12%	96,96%

Tabella 7. indicatori di situazione patrimoniale – elaborazione ufficio controllo di gestione su bilanci di esercizio 2016 e 2017

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

TIPOLOGIA DI INDICATORE	MODALITA' DI CALCOLO	LETTURA	ANNO 2017	ANNO 2016
Sostenibilità economica	totale proventi operativi / totale costi operativi	indica l'economicità della gestione caratteristica	1,08%	1,05%
Sostenibilità economica	(proventi operativi n2 – proventi operativi n1) / proventi operativi n1	trend dei proventi operativi	- 0,006	n.d.
Sostenibilità economica	(costi operativi n2 – costi operativi n1) / costi operativi n1	trend dei costi operativi	-3,59%	n.d.
Redditività	Proventi propri / costi operativi	grado di indipendenza dai contributi	24%	23%
Redditività	EBITDA / proventi operativi	esprime la capacità di generare risorse finanziarie	20%	18%
Redditività	Proventi didattica / proventi propri	esprime l'incidenza dei contributi studenteschi rispetto ai proventi propri		
Redditività	Costo del personale / costi operativi	esprime il grado di incidenza del costo del personale	60,44%	62,14%
Redditività	Costo personale dedicato a ricerca e didattica / proventi operativi	esprime l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale docente e ricercatore	41,64%	44,50%
Redditività	Costo personale PTA / proventi operativi	esprime l'assorbimento dei proventi operativi da parte del personale tecnico amministrativo	16%	16%
Attrattività economica	Proventi propri / proventi operativi	capacità di attrarre risorse all'interno delle singole attività	22%	22%
Attrattività economica	Proventi da ricerche istituzionali / proventi propri	capacità di attrarre risorse per la ricerca	22%	18%
Attrattività economica	proventi da attività commerciale / proventi operativi	incidenza della componente commerciale	7%	2%
Attrattività economica	FFO / proventi operativi	più il rapporto è basso più l'ateneo è in grado di attrarre risorse	63%	61%

Tabella 8. Indicatori situazione economica di Ateneo- dati elaborati da Ufficio controllo di Gestione su bilanci di esercizio 2016 e 2017

Allo stato attuale le risorse del bilancio di Ateneo hanno finanziato indistintamente tutte le attività e i servizi. Le uniche specificità riguardano le assegnazioni di budget sui progetti di ricerca finanziate da terzi.

Gli indicatori economico-finanziari suindicati si riferiscono alla gestione complessiva dell'esercizio 2017 e sono correlati agli impieghi complessivamente finanziati dalle fonti di finanziamento indicate nel bilancio di esercizio. Per i prossimi esercizi potrà essere potenziato il sistema di monitoraggio degli obiettivi mediante costante rilevazione dei dati economico-finanziari correlati ai programmi e/o progetti.

5. Obiettivi strategici

Si rimanda alla sezione del Piano Integrato della Performance 2017-2019 relativa ai dati dell'anno 2017 al seguente link:

http://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/387/77/Piano_delle_Performance_17_19.pdf.

Valutazione obiettivi e piani operativi

Per 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, si rinvia al documento del SMVP 2017 <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/2388/accordo-sistema-di-valutazione.pdf>.

Questo il quadro delle fasi tipiche del sistema di valutazione adottato dall'Ateneo; nel 2017 tutto il personale è stato oggetto di valutazione, con le seguenti percentuali di esito rispetto al valore massimo degli obiettivi da raggiungere:

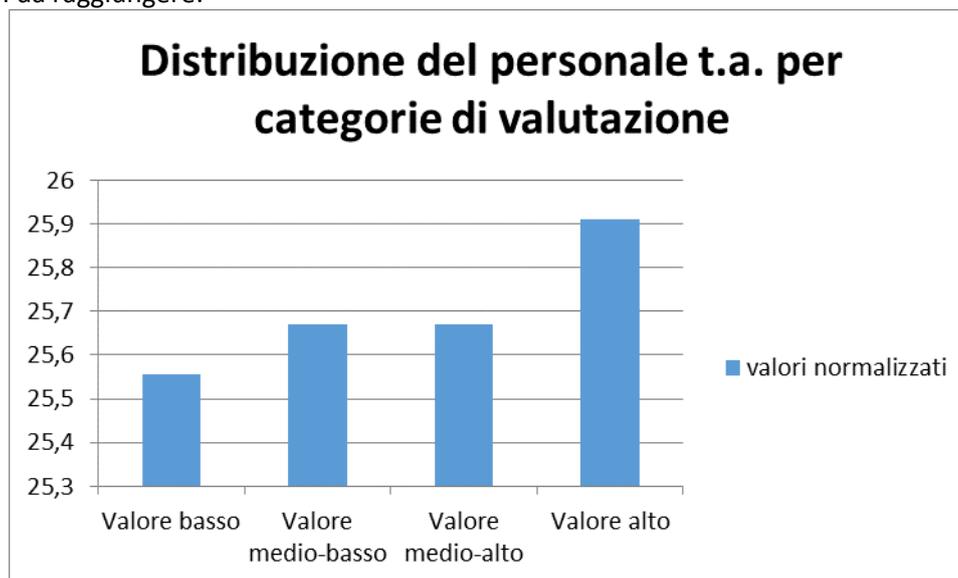


Grafico 1. distribuzione in classi di valore degli esiti del processo di valutazione del personale tecnico-amministrativo (cat. B, C, D, EP) - anno 2017

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.

6. 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'utilizzo 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 gestionale 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 31/12/2017.

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.

Le tabelle seguenti presentano i risultati del set di indicatori di performance organizzativa di Ateneo rappresentati nel SMVP 2017. A decorrere dal 2018, la performance organizzativa sarà misurata a livello delle singole strutture organizzative con gli indicatori specificati nel Piano della performance 2018-2020.

Tabella 12. Risultati esercizio 2016 - 2017

Azione Tabella 4 delibera CdA 247 del 10/11/2016	Indicatori monitoraggio Azione	Valore indicatore 2017	Rapporto con personale TA ²	Variazioni 2017/2016
1.2- promuovere la cultura della qualità presidiando tutti i processi sia quelli formativi sia quelli della struttura amministrativa	Numero di ore di durata dei corsi di formazione del personale TA	261 (n. ore totali erogate: 6218)	0,39	+199
	Numero di unità di personale coinvolte	431	0,65	-239
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)	288	0,44	-60
	Numero di candidati alle prove di accesso che hanno ricevuto supporto nello svolgimento della prova;	64	0,10	13
	Numero di borse di studio	1.378	2,08	-152
	Numero di assegni di ricerca; (101 maschi -129 donne)	230	0,35	-23
	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.	-	-	-936
1.7 rafforzare la comunicazione anche utilizzando canali innovativi e social media	Numero di visite al sito @unisa	2.375.986	3.594,53	-
	Numero di follwers unisa sui social media dove unisa è presente			

² Il numero di unità di personale utilizzato al denominatore è quello rilevato nel 2017 è stato pari a 661 unità di personale TA

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

			211.366	319,77	-
<i>1.15 aumentare i servizi di supporto gestiti in modo condiviso per realizzare economie di scala e rimuovere duplicazioni .</i>	Numero di processi legati alle carriere degli studenti gestiti centralmente, realizzando economie di scala	Numero di pergamene di laurea stampate (a.s. 2016)	5.043	7,63	-
		Numero di certificati di laurea rilasciati	1.050	1,59	-
		Numero di richieste di conferma di titolo accademico evase	1350	2,04	-
		Numero di studenti assegnatari di borsa di studio o idonei per i quali è stato effettuato il rimborso delle tasse e contributi versati	1240	1,88	-
		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	74	0,11	-
		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	60.408	91,39	-

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

		autocertificati.			
<i>1.20 Incentivare gli studenti a svolgere stages formativi esterni all'Università' di appartenenza durante il corso di studi</i>	Numero di studenti che hanno acquisito almeno un CFU in stage formativi esterni(1705 STA + 278 STE)		1.983	3,00	-1.983
<i>1.21 supportare dal punto logistico organizzativo le attività di job Placement sia a livello dell' Amministrazione centrale si a livello dei dipartimenti e dei singoli corsi di studio</i>	Numero di interrogazioni effettuate dalle aziende in banca dati (n. curricula scaricati da aziende)		10.246	15,50	+117
<i>1.22 aumentare le sinergie con il mondo del lavoro</i>	Numero di aziende registrate		544	0,82	+212
<i>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</i>	Numero di procedimenti completati on line dagli studenti	Immatricolati e Piani di studio	11.000	16,64	-328
		Conseguimento titolo a.s. 2016	4.971	7,52	+280
	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		66.049	99,92	-12.451

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

<p>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</p>	<p>Numero di associazioni culturali studentesche iscritte all'albo unisa</p>		<p>65</p>	<p>0,10</p>	<p>+6</p>
<p>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.</p>	<p>Numero di questionari sulla valutazione della didattica raccolti 2015/2016 (Schede 1 e 3 AVA)</p>		<p>121.744</p>	<p>184,18</p>	<p>+972</p>
<p>1.26 favorire l'aggiornamento del personale tecnico amministrativo mirandolo alle attività effettivamente svolte</p>	<p>Indicatori Azione 1.2</p>				
<p>1.28 Favorire l'internazionalizzazione dell'Offerta Formativa</p>	<p>Numero di corsi di studio internazionali ³</p>		<p>12</p>	<p>0,02</p>	<p>12</p>
	<p>Numero di studenti in mobilità</p>	<p>(IN:387 OUT 445)</p>	<p>832</p>	<p>1,26</p>	<p>125</p>
	<p>numero accordi internazionali</p>	<p>(Erasmus+ Cooperazione)</p>	<p>898</p>	<p>1,36</p>	<p>-4</p>

³ aa 2016/2017 – cfr il Portale della Qualità dei CdS – AVA.MIUR- Scheda SUA CdS

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

		Internazionale + Doppio titolo + dottorati con tesi in co tutela) (637+163+10+88)			
<i>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</i>	In corso di definizione				
<i>1.30 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati allo studio alla didattica e ai servizi di supporto</i>	Valore in euro degli interventi di adeguamento strutturale ed infrastrutturale (valori x 1000)		5883	-	-
<i>2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Numero di progetti attivati nell'anno 2017		874	1,32	15
	Numero di progetti conclusi nell'anno 2017		827	1,25	-652
	Numero comunicazioni dirigenziali sui progetti e sui processi ciclici di valutazione a personale docente e ricercatore		324	0,49	40
<i>2.5 favorire con opportuni finanziamenti la mobilità da e verso l'ateneo di docenti e ricercatori</i>	Numero di docenti e ricercatori in mobilità IN:36+OUT:48)		84	0,13	83

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

<p><i>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</i></p>	<p>In corso di definizione</p>			
<p><i>2.9 Supportare con una struttura amministrativa ad esse dedicata, le attività di fund raising</i></p>	<p>In corso di definizione</p>			
<p><i>2.10 sostenere i programmi di continuo adeguamento strumentale strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della ricerca nei settori più innovativi e/o emergenti</i></p>	<p>Valore in euro degli interventi di adeguamento strutturale ed infrastrutturale</p>	<p>€ 190.116</p>	<p>287,62</p>	<p>€ 190.116</p>
<p><i>2.11 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati alla ricerca</i></p>				

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

<p><i>3.1 promuovere attività di divulgazione scientifica e culturale sia con risorse finanziarie sia con adeguamenti organizzativi della macchina amministrativa di supporto</i></p>	<p>Numero iniziative culturali finanziate dal CdA Ulteriori indicatori in via di definizione</p>	<p>45</p>	<p>0,07</p>	<p>10</p>
<p><i>3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca</i></p>	<p>Numero spin off attivati nell' anno 2017</p>	<p>5</p>	<p>0,01</p>	<p>1</p>
	<p>Numero brevetti depositati nell'anno (Brevetti rilasciati: 15) 2017</p>	<p>14</p>	<p>0,02</p>	<p>3</p>
	<p>Numero di incubatori attivati nell' anno 2017</p>	<p>0</p>	<p>0,00</p>	<p>-</p>
	<p>Numero consorzi attivati nell' anno 2017</p>	<p>34</p>	<p>0,05</p>	<p>34</p>
	<p>Introiti valorizzazione brevetti (Euro IVA Inclusa) realizzati nell' anno 2017</p>	<p>€24.693,56</p>	<p>37,36</p>	<p>-827,28</p>
<p><i>3.3 Migliorare il supporto alle attività conto terzi</i></p>	<p>Numero di contratti conto terzi stipulati nell'esercizio 2017</p>	<p>92</p>	<p>0,14</p>	<p>-2</p>

Seguono, infine, le informazioni aggiornate al 2017 ex delibera 5/2012 ANAC relative al sistema di valutazione e premialità del personale TA

Tabella 13. 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	3	GIUGNO -17	SI			
Non dirigenti	657	DICEMBRE-17		X		

Tabella 14. Peso (%) dei criteri di valutazione

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

Tabella 15. 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	2	1	
Non dirigenti	598	48	

Fonte: UFF. Stato Giuridico e Formazione

Tabella 16. 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/aaa a)
Dirigenti e assimila bili	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 17. 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	

- 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

7. 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 2017:

Tabella 17. Indicatori di bilancio – 2017 - elaborazione Uff. Controllo di Gestione

CODICE	INDICATORE	Tipo	Fenomeno descritto	Valore indicatore 2017
IGB01	Costi di personale (TI+TD) /FFO Indicatori gestionali da bilancio	Indicatore gestionale da bilancio	Sostenibilità economica	0,96
IGB04	(Crediti + disponibilità liquide) / Passività correnti Indicatori gestionali da bilancio	Indicatore gestionale da bilancio	Sostenibilità economica	1,85
IGB06	Costo dei dipendenti PTA /Costo Personale Docente e Ricercatore	Indicatore gestionale da bilancio	costo struttura organizzativa	0,36
IGB07	Costo dei dipendenti PTA afferenti ai Distretti+Dipartimenti/Costo Pers.doc.e ric.	Indicatore gestionale da bilancio	costo struttura organizzativa	0,10
IGB11	IGB'11 Ricavi conto terzi/n.docenti di ruolo	Indicatore gestionale da bilancio	autofinanziamento	0,15
IGB12	IGB'12 Ricavi da ricerche con finanziamenti competitivi / Totale ricavi	Indicatore gestionale da bilancio	attrattività	0,07
IGB14	IGB'14 Costi di personale (TI+TD) /Totale Ricavi	Indicatore gestionale da bilancio	Sostenibilità economica	0,57
IGB18	IGB'18 Quota premiale FFO di Ateneo/Quota premiale FFO	Indicatore gestionale da bilancio	attrattività	0,02

Indicatori di performance organizzativa (Ateneo e Strutture)				
Codice	Indicatore	Tipo	Fenomeno descritto	VALORE INDICATORE 2017
POA01	Numero documenti trasmessi via PEC /Numero totale di documenti trasmessi (da protocollo) verso l'esterno	PerformanceOrganizzativaAteneo	Dematerializzazione	0,04
	N. docenti a contratto / N. docenti di ruolo			
POA13		PerformanceOrganizzativaAteneo	GestionePersonale	0,21
POA14	Studenti in mobilita in ingresso (n. studenti stranieri in mobilita in ingresso / totali studenti iscritti in corso)	PerformanceOrganizzativaAteneo	Internazionalizzazione	0,01
POA15	Studenti in mobilita in uscita (n. studenti in mobilita in uscita / totali studenti iscritti in corso)	PerformanceOrganizzativaAteneo	Internazionalizzazione	0,02
POA21	Studenti Immatricolati fuori provincia/Totale Immatricolati	PerformanceOrganizzativaAteneo	Attrattivita	0,31
POS07	Corsi di laurea a doppio titolo o a titolo congiunto / totale dei corsi attivi	PerformanceOrqanizzativaStruttura	GestioneOffertaFormativa	0,01
POS08	N. immatricolati stranieri (Laurea e PostLaurea) / N. immatricolati totali	PerformanceOrqanizzativaStruttura	GestioneOffertaFormativa	0,01
POS11	Studenti iscritti che hanno svolto stage-tirocini/N.unita di personale dedicato	PerformanceOrqanizzativaStruttura	SupportoAmministrativoDidattica	2704

Indicatori di performance organizzativa				
Codice	Indicatore	Tipo	Fenomeno descritto	VALORE INDICATORE 2017
PORS23	Numero di progetti attivati	PerformanceOrganizzativaStruttura	2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed	874
PORS24	Numero di progetti conclusi	PerformanceOrganizzativaStruttura	2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente	827
PORS25	Numero comunicazioni dirigenziali sui progetti e sui processi ciclici di valutazione a personale docente e ricercatore	PerformanceOrganizzativaStruttura	2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente	178
PORS29	Numero iniziative culturali finanziate dal CdA	PerformanceOrganizzativaStruttura	3.1 promuovere attività di divulgazione scientifica e culturale sia con risorse finanziarie sia con adeguamenti organizzativi della macchina	55
PORS30	Numero spin off attivati nell' anno	PerformanceOrganizzativaStruttura	3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle	5
PORS31	Numero brevetti depositati nell'anno	PerformanceOrganizzativaStruttura	3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca	14
PORS32	Numero di incubatori attivati nell' anno	PerformanceOrganizzativaStruttura	3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca	0
PORS33	Numero consorzi attivati nell' anno	PerformanceOrganizzativaStruttura	3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca	34
PORS34	Introiti valorizzazione brevetti (Euro IVA Inclusa) realizzati nell' anno	PerformanceOrganizzativaStruttura	3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca	€ 24.693

8. 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.

In data 16/5/18 è stato presentato il primo bilancio di genere dell'Ateneo (http://www.unisa.it/uploads/12087/bilancio_di_geere_unisa_2018.jpg).

9. 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

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

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

Allegati:

- Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal Direttore Generale dr Enrico Periti
- Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente Area I dr Fernando Del Basso
- Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente Area II dr. Attilio Riggio
- Relazione sugli obiettivi perseguiti ed i risultati raggiunti dal dirigente Area III dr. Salvatore Carannante

Valutazione del Direttore generale e dei Dirigenti

Direttore generale dott. **Enrico Periti**

Si precisa che il dott. Periti ha assunto l'incarico di Direttore generale a decorrere dal mese di marzo 2017. Al Direttore generale sono state affidate, ad interim le Aree IV (Personale) e V (Risorse economiche e finanziarie). Come è noto, la L. 240/10 qualifica come organo il Direttore generale mentre il dlgs 150/09 annovera i dirigenti di vertice (tra cui il Direttore generale) tra i soggetti sottoposti a valutazione da parte degli OIV. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che il Direttore generale presenti la relazione sulle attività svolte e sul perseguimento degli obiettivi di performance al Rettore che ne propone la valutazione al Consiglio di Amministrazione previa validazione da parte dell'OIV. Considerato che il nuovo Direttore generale, nella persona del dott. Periti, ha avviato lo svolgimento delle attività dopo l'approvazione del Piano della performance 2017-2019 (approvato entro il mese di gennaio 2017), ha condiviso in corso d'anno le azioni di rilevanza strategica attribuite al personale tecnico-amministrativo e riportate nel paf. 3.2.2 del Piano della Performance e di seguito riportate:

DESCRIZIONE DELL' AZIONE	RESPONSABILITA' DEL PRESIDIO DELL' AZIONE	RESPONSABILITA ATTUATIVA DELL' AZIONE
1.2- <i>promuovere la cultura della qualità presidiando tutti i processi sia quelli formativi sia quelli della struttura amministrativa</i>	PQ Gruppi AQ dei CdS	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici di supporto PQ Ufficio Didattica, organi collegiali, alta formazione, carriere
1.3 - <i>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</i>	Delegati del Rettore all' Orientamento e Tutorato, Delegato del Rettore alla Disabilità Delegato del Rettore alle Tematiche della mobilità da e per l'Ateneo Delegato del Rettore alla riqualificazione del patrimonio edilizio Delegato del Rettore alle risorse strumentali	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Ufficio Diritto allo Studio Ufficio Didattica, organi collegiali, alta formazione, carriere Uffici Servizi Informatici Uffici Risorse Strumentali

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

<p>1.7 rafforzare la comunicazione anche utilizzando canali innovativi e social media</p>	<p>Delegati del Rettore alla Comunicazione Delegati del Rettore alle tecnologie dell'informazione</p>	<p>Dirigenti in staff alla Direzione Generale Ufficio Servizi Informatici</p>
<p>1.15 aumentare i servizi di supporto gestiti in modo condiviso per realizzare economie di scala e rimuovere duplicazioni .</p>	<p>Delegati del Rettore alla Didattica Delegato del Rettore alle politiche di sostenibilità Delegato del Rettore alla riqualificazione del patrimonio edilizio Delegato del Rettore alle risorse strumentali</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Servizi Informatici Uffici Risorse Strumentali</p>
<p>1.20 Incentivare gli studenti a svolgere stages formativi esterni all'Università di appartenenza durante il corso di studi</p>	<p>Delegato del Rettore alla Didattica Delegato del Rettore all' Orientamento degli Studenti Delegato del Rettore alla mobilità internazionale</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Didattica Distrettuali Ufficio rapporti internazionali Erasmus Ufficio diritto allo studio</p>
<p>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</p>	<p>Delegato del Rettore all' Orientamento degli Studenti Delegati del Rettore al Job Placement</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Didattica Distrettuali Ufficio diritto allo studio</p>
<p>1.22 aumentare le sinergie con il mondo del lavoro</p>	<p>Delegati del Rettore al Job Placement</p>	<p>Dirigenti in staff alla Direzione Generale Ufficio Placement</p>
<p>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</p>	<p>Delegati del Rettore alla comunicazione Delegati del Rettore alle Tecnologie dell'informazione Delegati del Rettore alle Associazioni Studentesche</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Servizi Informatici Uffici Risorse Strumentali Ufficio Didattica, organi collegiali, alta formazione, carriere</p>

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

1.24 <i>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</i>	Delegati del Rettore alla comunicazione Delegati del Rettore alle Associazioni Studentesche	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Ufficio Diritto allo Studio
1.25 <i>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.</i>	Delegato del Rettore alla didattica Delegato del Rettore ai servizi informatici di supporto alla didattica Delegato del Rettore alle risorse strumentali PQA	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici di Supporto al PQA Ufficio Didattica, organi collegiali, alta formazione, carriere
1.26 <i>favorire l'aggiornamento del personale tecnico amministrativo mirandolo alle attività effettivamente svolte</i>	Delegati del Rettore alla Comunicazione Delegati del Rettore alle tecnologie dell'informazione	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici dell'Area risorse umane
1.28 <i>Favorire l'internazionalizzazione dell'Offerta Formativa</i>	Delegato del Rettore alla mobilità internazionale Delegato del Rettore alle attività di collaborazione internazionale con i paesi dell'America Latina	Dirigenti in staff alla Direzione Generale Uffici Didattica Distrettuali Ufficio rapporti internazionali Erasmus Ufficio diritto allo studio
1.29 <i>sostenere i programmi di continuo adeguamento strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della didattica nei settori nei quali sono segnalate criticità da parte degli studenti</i>	Delegato del Rettore alla riqualificazione e gestione del patrimonio edilizio Delegato del Rettore alle risorse strumentali	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici dell'area delle risorse strumentali
1.30 <i>Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati allo studio alla didattica e ai servizi di supporto</i>	Delegato alla didattica Delegato alle Risorse Strumentali Delegato alla riqualificazione e gestione del	Dirigenti in staff alla Direzione Generale Uffici dell'Area risorse strumentali

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

	patrimonio edilizio	
2.3 <i>sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Delegati del Rettore alla Didattica e Delegati del Rettore alla Ricerca	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici ricerca distrettuali Uffici Contabilità distrettuali Ufficio Ricerca amministrazione centrale
2.5 <i>favorire con opportuni finanziamenti la mobilità da e verso l'ateneo di docenti e ricercatori</i>	Delegati del Rettore alla Ricerca Delegato del Rettore alle politiche di sostenibilità Delegato del Rettore alla Mobilità Internazionale Delegato del Rettore al FundRaising Delegato del Rettore Ai Rapporti con consorzi, Adesioni e Partecipazioni in Ateneo	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Ufficio rapporti internazionali
2.8 <i>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</i>	Delegati del Rettore alla Ricerca Delegato del Rettore Ai Rapporti con consorzi, Adesioni e Partecipazioni in Ateneo Delegato del Rettore alla Mobilità internazionale Delegato del Rettore alle attività di collaborazione internazionale con i paesi dell' America Latina	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Distrettuali tutti
2.9 <i>Supportare con una struttura amministrativa ad esse dedicata, le attività di fund raising</i>	Delegato del Rettore al Fund Raising	Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici dell'area contabile distrettuali Uffici amministrativi dell' area contabile Centrali

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

<p>2.10 sostenere i programmi di continuo adeguamento strumentale strutturale ed infrastrutturale alle esigenze della ricerca nei settori più innovativi e/o emergenti</p>	<p>Delegato del Rettore alle risorse strumentali Delegato del Rettore alla riqualificazione della gestione del patrimonio edilizio</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici dell' Area risorse strumentali</p>
<p>2.11 Modernizzazione e sviluppo degli ambienti dedicati alla ricerca</p>	<p>Delegati alla ricerca Delegato del Rettore al FundRaising Delegato alle Risorse Strumentali Delegato alla riqualificazione e gestione del patrimonio edilizio</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici dell' Area risorse strumentali</p>
<p>3.1 promuovere attività di divulgazione scientifica e culturale sia con risorse finanziarie sia con adeguamenti organizzativi della macchina amministrativa di supporto</p>	<p>Delegati del Rettore alla Ricerca Delegato del Rettore al FundRaising Delegato del Rettore Ai Rapporti con consorzi, Adesioni e Partecipazioni in Ateneo</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Distrettuali tutti Ufficio ricerca Amm Centrale</p>
<p>3.2 organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca</p>	<p>Delegati del Rettore alla Ricerca Delegato del Rettore al FundRaising Delegato del Rettore Ai Rapporti con consorzi, Adesioni e Partecipazioni in Ateneo PQA</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Distrettuali tutti Ufficio ricerca Amm Centrale Ufficio legale e contratti</p>
<p>3.3 Migliorare il supporto alle attività conto terzi</p>	<p>Delegato del Rettore al FundRaising</p>	<p>Dirigenti in Staff alla Direzione Generale Uffici Distrettuali Contabilità Uffici distrettuali Ricerca</p>

Il Direttore generale, quale trait d'union tra gli Organi di governance dell'Ateneo e struttura amministrativa ha svolto attività di coordinamento in primis con i dirigenti in servizio per il perseguimento delle azioni strategiche suindicate.

Il Direttore generale, dott. Enrico Periti, è stato nominato nel mese di marzo 2017. Nel corso dell'anno il Cd'A gli ha assegnato le seguenti **“linee di indirizzo gestionali declinate in ambiti prioritari di attività:**

- a) coordinare l'attuazione e gestione dell'agenda tecnologica (ICT) dell'Ateneo a partire dalle scelte compiute dal Cda nei confronti del Consorzio Cineca;**
- b) coordinare l'attuazione del piano triennale dell'edilizia dell'ateneo;**
- c) aggiornare costantemente il set di indicatori delle attività amministrative dei distretti dipartimentali per mantenere il monitoraggio costante delle attività;**
- d) partecipare attivamente al processo di accreditamento dei corsi di studio da parte dell'Anvur previsto per fine anno prossimo;**
- e) coordinare i lavori di revisione e gestione del piano della performance dell'Ateneo.**

Come previsto dal SMVP, la Relazione del Direttore generale è trasmessa al Rettore e al Presidente del NdV sugli ambiti gestionali di seguito descritti:

Ambiti prioritari di attività/obiettivi gestionali
a) coordinare l'attuazione e gestione dell'agenda tecnologica (ICT) dell'Ateneo a partire dalle scelte compiute dal Cda nei confronti del Consorzio Cineca
b) coordinare l'attuazione del piano triennale dell'edilizia dell'ateneo
c) aggiornare costantemente il set di indicatori delle attività amministrative dei distretti dipartimentali per mantenere il monitoraggio costante delle attività
d) partecipare attivamente al processo di accreditamento dei corsi di studio da parte dell'Anvur previsto per fine anno prossimo
e) coordinare i lavori di revisione e gestione del piano della performance dell'Ateneo.

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

Obiettivi assegnati al dirigente in staff alla direzione generale dr. **Fernando Del Basso (cessato dall'incarico dal mese di Settembre 2017, per pensionamento)**

Num. ordine	Azione/i di riferimento (codice	Descrizione funzione	Progetti collegati elementi essenziali	Durata	Tipologia indicatore (quantitativo / qualitativo)	Descrizione indicatore	Obiettivi raggiunti
1	<i>2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Supporto amministrativo al Nucleo di Valutazione ed al Presidio della Qualità di Ateneo	Entro il terzo giorno lavorativo a decorrere dal giorno lavorativo successivo a quello della data della seduta deve essere dato seguito agli atti e mandati ricevuti dai due collegi	Un anno	quantitativo	Media dei delta temporali registrati tra la data dell' esecuzione dell' attività richiesta e data della seduta	89%
2	<i>2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Supporto amministrativo al Nucleo di Valutazione ed al Presidio della Qualità di Ateneo	Entro il ventesimo giorno solare a decorrere dalla data in cui l'importo da corrispondere è esigibile e determinabile deve essere trasmesso all' ufficio pagatore l'atto di liquidazione allegato al decreto dirigenziale di autorizzazione al pagamento sulle procedure di pagamento indennità di carica,(NdV) rimborso missioni (NdV e PQA), pagamento relatori per interventi ad eventi in tema di qualità.(PQA)	Un anno	quantitativo	Media dei delta temporali registrati tra la data dell'esigibilità del credito e la data della trasmissione del decreto dirigenziale all' ufficio pagatore (Ufficio che emette il mandato di pagamento)	70%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

3	Normativa sulla trasparenza ed anticorruzione	Assicurazione della trasparenza e prevenzione della corruzione	Progettazione ed implementazione di una modulistica a doppia gestibilità (Informatica e cartacea) a supporto della procedura di conferimento di incarichi per prestazioni in regime di libera attività occasionale o professionale	Un anno	qualitativo	Disponibilità della modulistica sia su supporto cartaceo sia nella versione gestibile informaticamente	70%
4	Attività istituzionale di Staff	Supporto alla pianificazione e programmazione strategica	Formulazione di un insieme di indicatori finalizzati alla descrizione e monitoraggio di almeno il 50 % degli obiettivi strategici definiti dal CdA nella delibera di programmazione triennale 2016-2018 del 10/11/2016	Un anno	quantitativo	Disponibilità di almeno il 50% degli indicatori completi degli algoritmi e della misura dei valori più recenti per ciascuno di essi determinabili	89%
	<i>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.</i>	Supporto alle attività relative alla Procedura AVA CdS	Sviluppo di un modello parametrico di valutazione informatizzabile, finalizzato ad integrare l'attuale format di riferimento per la valutazione dei CDS da parte delle Commissioni Paritetiche Studenti Docenti	Un anno	quantitativo	Disponibilità del nuovo modello informatizzato di valutazione	70%

Obiettivi assegnati al dirigente in staff alla direzione generale dr. Attilio Riggio

Num.	Azione/i di	Descrizione funzione	Progetti collegati	Durata	Tipologia indicatore (Descrizione	Obiettivi
------	-------------	----------------------	--------------------	--------	------------------------	-------------	-----------

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

ordine	riferimento (codice)		elementi essenziali		quantitativo / qualitativo)	indicatore	raggiunti
1	1.2 <i>promuovere la cultura della qualità presidiando tutti i processi sia quelli formativi sia quelli della struttura amministrativa</i>	Assicurazione della qualità delle prestazioni di supporto amministrativo	Rilevazione della qualità percepita (valutazione della customer satisfaction servizi amministrativi su competenza, cortesia e tempestività) – definizione di un set minimo di domande rivolte agli stakeholder interni (componente accademica) e stakeholder esterni (imprese famiglie studenti)	1 anno	quantitativo	Entro l' anno 2017 deve essere somministrato un numero di questionari pari ad almeno 200	70%
2	3.2 <i>organizzazione un servizio dedicato al trasferimento tecnologico articolato sia a livello dell' amministrazione centrale sia a livello delle strutture di ricerca</i>	Supporto amministrativo alle attività di trasferimento tecnologico	Riformulazione sistematica della normativa in tema di gestione brevettuale assicurando assistenza qualificata al personale ricercatore per il rapido espletamento delle pratiche di concessione e sfruttamento economico delle licenze	1 anno	quantitativo	Entro l'anno deve essere disponibile un formulario e relativo manuale e di istruzioni a disposizione di tutto il personale docente e ricercatore illustrativo degli adempimenti modalità di accesso alle procedure di concessione licenze brevettuali e loro relativo sfruttamento commerciale	70%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

3	<i>2.3 sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Supporto amministrativo alle attività di gestione contratti e convenzioni	Riformulazione sistematica della normativa in tema gestione contratti e convenzioni con persone fisiche e giuridiche con particolare riguardo alla standardizzazione della modulistica e scansione adempimenti per contratti di servizio , tutorato e organizzazione di venti formativi e divulgativi.	1 anno	quantitativo	Entro l'anno deve essere disponibile la nuova modulistica e circolari informative relative almeno a contratti per prestazioni erogate in regime di libera attività occasionale, in regime di libera attività professionale , contratti per incarichi di insegnamento	69%
4	<i>1.26 favorire l'aggiornamento del personale tecnico amministrativo mirandolo alle attività effettivamente svolte</i>	Formazione aggiornamento del personale	Elaborazione del programma formativo del personale TA in stretto collegamento con la redigenda mappa delle attività – processi	1 anno	quantitativo	Coinvolgimento per almeno un evento e per almeno 3 ore, di almeno il 50% delle unità di personale Ta nel corso dell' anno	80%
5	<i>Applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016), relativo agli obblighi di trasparenza riguardanti i titolari di incarichi politici, di amministrazione,</i>	Trasparenza ed anticorruzione	Supporto amministrativo ai soggetti ulteriori individuati dalla normativa all'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione dei dati personali e patrimoniali	1 anno	quantitativo	La percentuale di soggetti ulteriori obbligati monitorata ed assistita deve essere pari al 100% degli interessati mentre deve essere comunicato entro l' anno la lista completa dei soggetti non adempimenti al	89%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

	di direz					Nucleo di Valutazione in funzione di OIV	
--	----------	--	--	--	--	---	--

Obiettivi assegnati al dirigente in staff alla direzione generale dr. **Attilio Riggio**

Num. ordine	Azione/i di riferimento (codice)	Descrizione funzione	Progetti collegati elementi essenziali	Durata	Tipologia indicatore (quantitativo / qualitativo)	Descrizione indicatore	Obiettivi raggiunti (%)
1	2.3 <i>sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Supporto amministrativo al Nucleo di Valutazione ed al Presidio della Qualità di Ateneo	Entro il terzo giorno lavorativo a decorrere dal giorno lavorativo successivo a quello della data della seduta deve essere dato seguito agli atti e mandati ricevuti dai due colleghi .	Un anno	quantitativo	Media dei delta temporali registrati tra la data dell' esecuzione dell' attività richiesta e data della seduta	100%
2	2.3 <i>sviluppare un adeguato supporto amministrativo che assicuri l'espletamento degli adempimenti burocratici in modo efficace ed efficiente</i>	Supporto amministrativo al Nucleo di Valutazione ed al Presidio della Qualità di Ateneo	Entro il ventesimo giorno solare a decorrere dalla data in cui l'importo da corrispondere è esigibile e determinabile deve essere trasmesso all' ufficio pagatore l'atto di liquidazione allegato al decreto dirigenziale di autorizzazione al pagamento sulle procedure di pagamento indennità di carica,(NdV) rimborso missioni (NdV e PQA),	Un anno	quantitativo	Media dei delta temporali registrati tra la data dell'esigibilità del credito e la data della trasmissione del decreto dirigenziale all' ufficio pagatore (Ufficio che emette il mandato di pagamento)	100%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

			pagamento relatori per interventi ad eventi in tema di qualità.(PQA)				
3	Normativa sulla trasparenza ed anticorruzione	Assicurazione della trasparenza e prevenzione della corruzione	Progettazione ed implementazione di una modulistica a doppia gestibilità (Informatica e cartacea) a supporto della procedura di conferimento di incarichi per prestazioni in regime di libera attività occasionale o professionale	Un anno	qualitativo	Disponibilità della modulistica sia su supporto cartaceo sia nella versione gestibile informaticamente	
4	Attività istituzionale di Staff	Supporto alla pianificazione e programmazione strategica	Formulazione di un insieme di indicatori finalizzati alla descrizione e monitoraggio di almeno il 50 % degli obiettivi strategici definiti dal CdA nella delibera di programmazione triennale 2016-2018 del 10/11/2016	Un anno	quantitativo	Disponibilità di almeno il 50% degli indicatori completi degli algoritmi e della misura dei valori più recenti per ciascuno di essi determinabili	95%
	<i>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.</i>	Supporto alle attività relative alla Procedura AVA CdS	Sviluppo di un modello parametrico di valutazione informatizzabile, finalizzato ad integrare l'attuale format di riferimento per la valutazione dei CDS da parte delle Commissioni Paritetiche Studenti Docenti	Un anno	quantitativo	Disponibilità del nuovo modello informatizzato di valutazione	100%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

Obiettivi assegnati al dirigente in staff alla direzione generale dr. Salvatore Carannante

Num. ordine	Azione/i di riferimento (codice)	Descrizione funzione	Progetti collegati elementi essenziali	Durata	Tipologia indicatore (quantitativo / qualitativo)	Descrizione indicatore	Obiettivi raggiunti (%)
1	1.2 <i>promuovere la cultura della qualità presidiando tutti i processi sia quelli formativi sia quelli della struttura amministrativa</i>	Assicurazione della qualità delle prestazioni di supporto amministrativo	Rilevazione della qualità percepita (valutazione della customer satisfaction servizi amministrativi su competenza, cortesia e tempestività) – definizione di un set minimo di domande rivolte agli stakeholder interni (componente accademica) e stakeholder esterni (imprese famiglie studenti)	1 anno	quantitativo	Entro l' anno 2017 deve essere somministrato un numero di questionari pari ad almeno 200	100%
2	1.3 - <i>garantire servizi efficienti agli studenti sia</i>	Accessibilità dei servizi di informazione	Aumentare il livello di auto informazione da parte degli	1 anno	quantitativo	Entro l' anno 2017 deve essere	100%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

	<i>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</i>	agli studenti	studenti potenziando le sezioni del web dedicate alle FAQ riformulandone l'articolazione tematica e riposizionandole secondo l'ordine in base alla frequenza .			accessibile una sezione del web dedicata alle FAQ articolata per aree tematiche	
3	<i>1.20 Incentivare gli studenti a svolgere stages formativi esterni all'Università' di appartenenza durante il corso di studi</i>	Mobilità studentesca	Ridurre i tempi medi di istruttoria delle procedure di avvio a stage presso stati esteri	1 anno	quantitativo	Riduzione di almeno il 5% del tempo medio di attesa dello studente per avvio allo stage in un paese estero	100%
4	<i>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</i>	Valorizzazione ruolo associazioni studentesche	Istituzione di una attività di assistenza amministrativa ab inizio alle associazioni studentesche per la organizzazione di eventi e manifestazioni	1 anno	quantitativo	La percentuale di eventi e manifestazioni realizzate in regime di assistenza amministrativa ab inizio , a favore della associazioni studentesche deve essere almeno del 50 % del totale degli	100%

Relazione sulla performance anno 2018 esercizio 2017

	<i>effettiva rilevanza delle attività culturali di cui si fanno promotrici</i>					eventi organizzati dalle stesse nell'anno di riferimento	
5	<i>Applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016), relativo agli obblighi di trasparenza riguardanti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direz</i>	Trasparenza ed anticorruzione	Supporto amministrativo ai soggetti ulteriori individuati dalla normativa all'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione dei dati personali e patrimoniali	1 anno	quantitativo	La percentuale di soggetti ulteriori obbligati monitorata ed assistita deve essere pari al 100% degli interessati mentre deve essere comunicato entro l' anno la lista completa dei soggetti non adempimenti al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV	100%

Allegati:

- Relazione del Dirigente, dott. Fernando Del Basso;
- Relazione del Dirigente dott. Attilio Riggio
- Relazione del dirigente, dott. Salvatore Carannante.